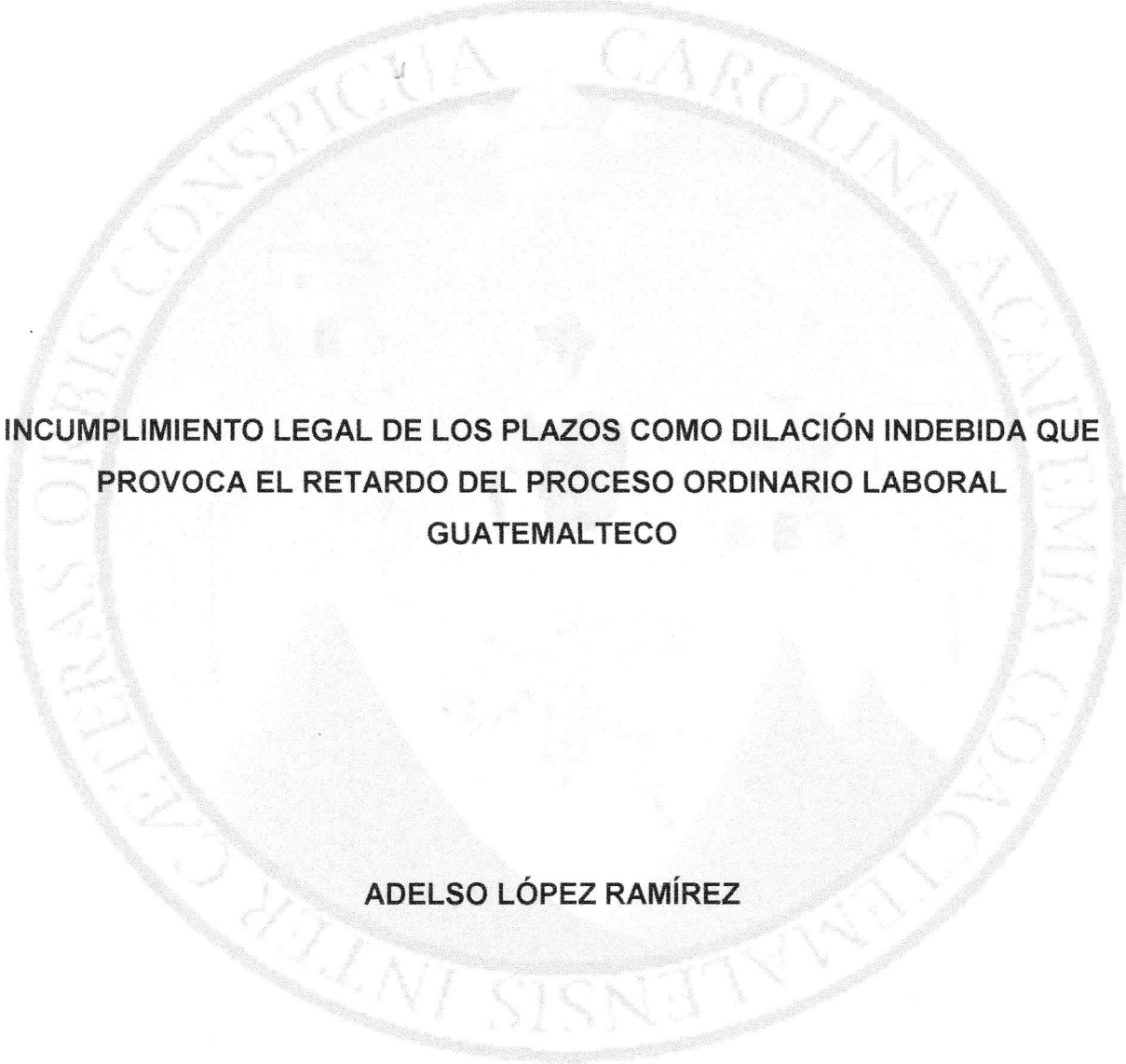


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**INCUMPLIMIENTO LEGAL DE LOS PLAZOS COMO DILACIÓN INDEBIDA QUE
PROVOCA EL RETARDO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL
GUATEMALTECO**

ADELSON LÓPEZ RAMÍREZ

GUATEMALA, MAYO DE 2016

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

**INCUMPLIMIENTO LEGAL DE LOS PLAZOS COMO DILACIÓN INDEBIDA QUE
PROVOCA EL RETARDO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL
GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ADELSON LÓPEZ RAMÍREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo 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 José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V: Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO: Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Gustavo Adolfo García de León
Vocal: Lic. Eduardo Leonel Esquivel Portillo
Secretario: Licda. Gloria Evangelina Melgar Rojas de Aguilar

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Héctor Rene Granados Figueroa
Vocal: Licda. Mayra Liseth Azurdia García de Chuy
Secretario: Licda. Roxana Elizabeth Alarcón Monzón

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentada y contenidas en la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de 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, 15 de julio de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, LUIS FELIPE GODOY MORALES
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ADELSON LÓPEZ RAMÍREZ, con carné 200619721,
 intitulado INCUMPLIMIENTO LEGAL DE LOS PLAZOS COMO DILACIÓN INDEBIDA QUE PROVOCA EL
RETARDO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO.

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.

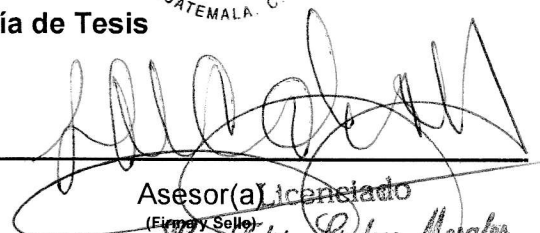
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros 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. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 26 / 10 / 2015 f) _____


 Asesor(a) Licenciado
 (Firmado y Sello)
Luis Felipe Godoy Morales
 Abogado y Notario



Lic. Luis Felipe Godoy Morales
Abogado y Notario
Barrio San Sebastián, Chiquimulilla, Santa Rosa.
Cel: 52917430

Licenciado:
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.



Estimado Licenciado:

Tengo el honor de dirigirme a usted con el objeto de informarle que en cumplimiento de lo dispuesto en la providencia de fecha quince de julio del año dos mil quince, procedí a asesorar el trabajo de tesis del bachiller Adeldo López Ramírez, titulado "INCUMPLIMIENTO LEGAL DE LOS PLAZOS COMO DILACIÓN INDEBIDA QUE PROVOCA EL RETARDO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO", dicha asesoría se realizó de la siguiente forma:

1. Se instruyó al estudiante a realizar una investigación objetiva y actualizada del tema, para que el contenido final de la tesis sea de carácter técnico científico.
2. Se asesoró al estudiante para que utilizara los métodos y técnicas adecuados con el objeto de obtener una información certera, consecuente y válida, habiendo utilizado los métodos, analítico, sintético, deductivo y el método inductivo, así como las técnicas de entrevista, bibliográficas y documentales las que de conformidad a mi opinión estas fueron aplicadas correctamente.
3. El presente trabajo contribuye científicamente, a establecer las diferentes causas que provocan el retardo malicioso del proceso ordinario laboral, lo que demuestra que el incumplimiento de los plazos se da por acciones u omisiones tanto de los patronos como de los miembros de los juzgados de trabajo.
4. En relación a la redacción seguida en el contenido de la presente investigación, con la asesoría brindada, la bibliografía que se consultó es la adecuada y la conclusión discursiva tiene congruencia con el contenido del tema elaborado.

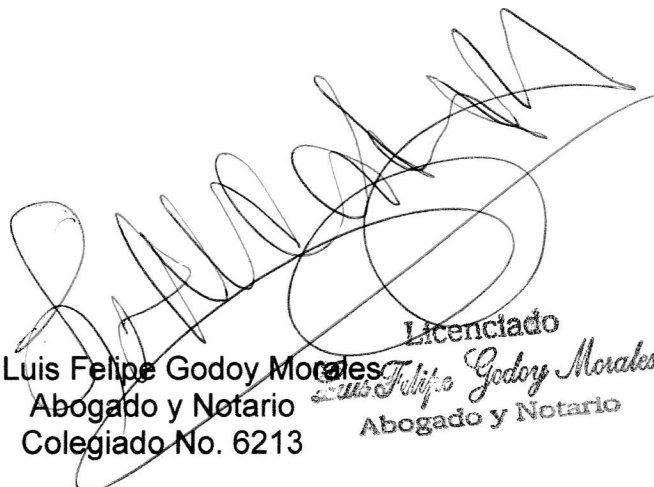


Por los motivos anteriormente expuestos, le informo que el trabajo de tesis de merito, cumple con los requisitos regulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, y en consecuencia apruebo el trabajo de investigación, para los efectos subsiguientes.

Declaro expresamente que no existe ningún parentesco entre el estudiante y mi persona.

Sin otro particular me suscribo de usted, con respeto y estima.

Atentamente,



Licenciado
Lic. Luis Felipe Godoy Morales
Abogado y Notario
Colegiado No. 6213
Luis Felipe Godoy Morales
Abogado y Notario



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 04 de abril de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ADELSON LÓPEZ RAMÍREZ, titulado INCUMPLIMIENTO LEGAL DE LOS PLAZOS COMO DILACIÓN INDEBIDA QUE PROVOCA EL RETARDO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO. 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. Daniel Mauricio Tejada Aiestas
 Secretario Académico




Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
 DECANO A.I.






DEDICATORIA

A DIOS: Dador de vida y fuente de inspiración de mis sueños y objetivos personales

A MIS PADRES: Tomás López de la Cruz y Catalina Ramírez Fuentes, por haberme dado la vida y por todo el sacrificio realizado para que pudiera ser el hombre que soy. Que este triunfo sirva para satisfacción de ellos. Gracias por sus sabios consejos, que Dios los bendiga siempre.

A MIS HERMANOS: Ramiro, Miriam (QEPD), Cleotilde, Tomás, Damaris, Esperanza y Vivian Arelis López Ramírez. Por todo el apoyo que me han brindado, gracias por estar conmigo en los buenos y malos momentos.

A MI ESPOSA: Merlin Orlanda Morales González, gracias por el apoyo incondicional, la paciencia y la comprensión que ha tenido conmigo durante todos estos años de sacrificios.

A MI HIJA: Merlin Alejandra López Morales, por ser mi motivación y mi inspiración para alcanzar mis objetivos en la vida. Que este triunfo le sirva de inspiración para que logre todo lo que se proponga en la vida.

A MIS SOBRINOS: Con mucho cariño y aprecio para ellos. Siempre guardarán un lugar especial en mi vida como encargo de su querida madre.

LIC. LUIS ZARCEÑO CANO: Mis agradecimientos sinceros, por el sacrificio realizado en la fundación y funcionamiento de la Extensión de Derecho en Chiquimulilla. Gracias por todo el apoyo.



A MIS CATEDRÁTICOS:

Por la enseñanza y conocimientos compartidos, por los sabios consejos y por esos buenos momentos vividos durante toda la carrera universitaria.

A MIS COMPAÑEROS:

Gracias por su amistad, su compañerismo y por todo el sacrificio que juntos pasamos hasta lograr nuestra meta.

A:

La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, por darme la oportunidad de cumplir uno de mis sueños. Mi agradecimiento sincero.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, porque en sus aulas aprendí a forjarme como un profesional del derecho.



PRESENTACIÓN

La presente investigación es de tipo cualitativa, esto en relación al incumplimiento legal de los plazos como dilación indebida que provoca el retardo del proceso ordinario laboral guatemalteco. Es obligación del Estado como ente soberano velar por el respeto a los derechos de todas las personas, dentro de estos se encuentra el derecho al trabajo, creando para el efecto un régimen laboral conforme al principio de justicia social, el cual debe estar fundamentado en el respeto absoluto por parte de los tribunales de justicia de todos los derechos sociales mínimos de los trabajadores, siendo uno de los más importantes la tutelaridad que les brindan las leyes de trabajo y previsión social.

Si bien las leyes de trabajo garantizan una protección preferente al trabajador, esto no siempre es así, ya que los derechos laborales son violentados constantemente, esto se refleja en procesos laborales extensos y onerosos, vulnerando los derechos de los trabajadores que pretenden encontrar una justicia laboral pronta y cumplida.

El estudio de la investigación corresponde al derecho laboral, el cual se encuentra incluido dentro de la rama del derecho público, en virtud que en las relaciones jurídico laborales interviene el Estado. La investigación se realizó a partir del mes de junio del año 2015 en la República de Guatemala, mismo que sirvió para recolectar la información que la sustenta.

La investigación aportará la información científica, técnica y datos estadísticos para establecer mecanismos que permitan el desarrollo del proceso ordinario laboral guatemalteco, de una forma ágil, eficiente y cumplido.



HIPÓTESIS

En los juzgados de primera instancia laboral y previsión social no se cumplen los plazos estipulados para el desarrollo del proceso ordinario laboral, no solo por las partes que intervienen sino por el mismo juzgado. Por lo tanto es preciso establecer que la causa que provoca el incumplimiento de los plazos en el proceso ordinario laboral es el flagrante abuso de derecho de las partes y del mismo juzgador.

De lo anterior podemos deducir que la hipótesis de la presente investigación consta de dos variables, la dependiente y la independiente, siendo la primera: Actualmente en los juzgados de primera instancia laboral y previsión social, no se cumplen los plazos estipulados para el desarrollo del proceso ordinario laboral, no solo por las partes que intervienen sino por el mismo juzgador. La segunda es el flagrante abuso de derecho de las partes y del mismo juzgador.

La hipótesis del presente trabajo se generó por el incumplimiento de los plazos estipulados para el desarrollo del proceso ordinario laboral, el cual se da no solo por las partes que intervienen sino por el juzgador donde se sustancia el proceso laboral, esto provoca la violación a los principios y derechos laborales de los trabajadores. Usando para el efecto una hipótesis de tipo causal ya que se utiliza una variable independiente e independiente.

La muestra que se utiliza para la presente investigación son los procesos ordinarios laborales sustanciados en los juzgados de trabajo y previsión social de la República de Guatemala.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En la comprobación de la hipótesis del presente trabajo se utilizó el método deductivo, analizándose la forma en que se desarrolla el proceso ordinario laboral, comprobándose que éste es extremadamente largo, ineficiente y oneroso, esto queda confirmado con las estadísticas sobre la cantidad de casos asignados a los juzgados de trabajo y previsión social, los cuales no son resueltos en los términos legales, lo que demuestra que el incumplimiento de los plazos se da por acciones u omisiones por parte de los patronos como de los miembros de los juzgados de trabajo.

En base a lo anteriormente investigado se comprueba que la hipótesis planteada es válida, quedando demostrado que en el proceso ordinario laboral guatemalteco no se cumplen los plazos legales dentro de los cuales debería de tramitarse, por lo que es necesario no solo la aplicación de sanciones más severas sino la implementación de normativas que hagan eficaz el desarrollo del proceso ordinario laboral.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo	1
1.1. Nacimiento del derecho del trabajo	1
1.2. Contenido del derecho del trabajo	3
1.3. Definición del derecho del trabajo	4
1.4. Principios del derecho del trabajo.....	6
1.5. Interpretación del derecho del trabajo	13

CAPÍTULO II

2. Derecho procesal del trabajo	17
2.1. Definición del derecho procesal del trabajo.....	17
2.2. Principios del derecho procesal del trabajo	19
2.3. Autonomía del derecho procesal del trabajo	24
2.4. Aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil.....	25
2.5. Interpretación del derecho procesal del trabajo.....	28

CAPÍTULO III

3. Juicio ordinario laboral	31
3.1. Concepto de jurisdicción	31
3.2. Jurisdicción privativa del trabajo.....	34
3.3. Competencia	37



	Pág.
3.4. Las partes.....	39
3.5. La demanda.....	41
3.6. Las excepciones.....	43

CAPÍTULO IV

4. Derecho disciplinario o punitivo del trabajo.....	47
4.1. Definición y fines del derecho disciplinario o punitivo del trabajo.....	48
4.2. Elementos personales del derecho disciplinario o punitivo del trabajo.....	50
4.3. Características del derecho disciplinario o punitivo del trabajo.....	52
4.4. Las faltas y las sanciones.....	54
4.5. Inicio del procedimiento por faltas de trabajo.....	56
4.6. Trámite del procedimiento por faltas de trabajo.....	58

CAPÍTULO V

5. <i>Incumplimiento de los plazos como dilación indebida que provoca el retardo del proceso ordinario laboral guatemalteco</i>	61
5.1. Incumplimiento de los plazos en el proceso ordinario laboral guatemalteco.....	63
5.2. El retardo indebido o malicioso del proceso ordinario laboral guatemalteco.....	66
5.3. Falta de justicia laboral y necesidad de establecer correcciones y sanciones más severas para quienes incumplan con los plazos provocando el retardo malicioso del proceso ordinario laboral.....	68
5.4. Importancia del cumplimiento de los plazos para evitar el retardo indebido del proceso ordinario laboral guatemalteco.....	73
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	75
BIBLIOGRAFÍA	77



INTRODUCCIÓN

La presente investigación pretende establecer las causas del incumplimiento legal de los plazos que provocan el retardo del proceso ordinario laboral guatemalteco. Esto en virtud que en Guatemala los procesos laborales tramitados o sustanciados en los juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social son extremadamente largos y onerosos.

De acuerdo a lo antes expuesto, en el presente trabajo, se plantea la siguiente hipótesis: En los juzgados de primera instancia laboral y previsión social no se cumplen los plazos estipulados para el desarrollo del proceso ordinario laboral, no solo por las partes que intervienen sino por el mismo juzgador. Por lo tanto es preciso establecer que la causa que provoca el incumplimiento de los plazos en el proceso ordinario laboral, es el flagrante abuso de derecho de las partes y del mismo juzgador.

En la sustanciación del presente trabajo se aportan elementos de conocimiento, teóricos, legales y sociales, utilizado para el efecto los métodos analítico, sintético, deductivo e inductivo. Las técnicas de investigación utilizadas fueron; la bibliográfica, entrevista y la observación; concluyendo de esta forma que la hipótesis planteada se confirma, en virtud que la investigación realizada nos proporciona datos reales y objetivos que demuestran el incumplimiento de los plazos que provocan el retardo del proceso ordinario laboral, por lo que es necesario no solo la aplicación de sanciones más severas sino la implementación de normativas que hagan eficaz el desarrollo del proceso ordinario laboral.

La investigación se estructuró en cinco capítulos, de la siguiente manera: el primero, está referido al derecho del trabajo, su nacimiento, el contenido, la definición, los principios y la forma de interpretación del derecho del trabajo; el segundo, se refiere al derecho procesal del trabajo, su definición, sus principios, su autonomía, la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil y la interpretación del derecho procesal del trabajo; el tercero aborda lo referente al juicio ordinario laboral y los conceptos de jurisdicción, competencia y aspectos importantes como la demanda, las partes y las excepciones en materia laboral; el cuarto capítulo trata lo relativo al derecho disciplinario o punitivo de trabajo, su definición, sus fines, sus elementos, sus características, así mismo hace referencia a las faltas y el procedimiento a seguir en la sanción de las mismas; y en el capítulo quinto hace un análisis del incumplimiento de los plazos como dilación indebida que provoca el retardo del proceso ordinario laboral guatemalteco.

Si bien el ordenamiento jurídico del país establece plazos legales los cuales según la ley son perentorios e improrrogables, en la práctica procesal esto no siempre es así, debido a que los procesos se desarrollan en términos mucho más amplios que los establecidos en las leyes, en el caso particular del proceso ordinario laboral, la resolución del mismo se da pasados dos o tres años de haber iniciado el mismo, violando principios del derecho laboral y en consecuencia también los derechos de los trabajadores, siendo necesario aplicar sanciones severas a la parte que de manera maliciosa retarde el trámite del proceso y a los jueces por su negligencia o capacitarlos para obtener un mejor desempeño en sus funciones.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

El derecho del trabajo es una de las disciplinas jurídicas consideradas de las más modernas dentro del campo de las ciencias jurídicas, la cual va adquiriendo cada vez mayor importancia, debido a que afecta intereses de la colectividad en virtud que protege o exige a sus miembros el cumplimiento de determinada conducta que debe estar apegada a las leyes que regulen relaciones socio-económicas.

1.1 Nacimiento del derecho del trabajo

Las sociedades humanas a lo largo de la historia y específicamente en el desarrollo económico han pasado por diversas etapas; siendo estas: La comunidad primitiva, la sociedad esclavista, la sociedad feudal, la sociedad capitalista o sistema capitalista y el sistema socialista. Es de entender que dentro de cada una de esas etapas surgieron normas propias en cada ámbito del derecho, incluyendo el derecho laboral, siendo estas de las más antiguas no así el derecho laboral como tal.

De esa forma, en la comunidad primitiva y la sociedad esclavista, el derecho de trabajo y los elementos propios como el patrono y el trabajador, no se conocían, si bien es cierto que su existencia no se puede negar, la desigualdad entre estos no producía ese antagonismo propio del derecho del trabajo, debido a que ese aspecto económico daba como resultado que a los hombres sin bienes o sea los trabajadores eran considerados

como simples cosas y no como personas. En consecuencia las normas de la sociedad esclavista establecían que el hombre nacido esclavo había nacido para la esclavitud. En ese sentido el fenómeno laboral a través de la historia debe comprender dos etapas: “a) Época anterior a la formación del Derecho Laboral y b) Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.”¹

Durante el feudalismo la gente se agrupó en torno a la hacienda del señor feudal en busca de protección, en contrapartida este se sometía a sus órdenes, prevaleciendo en lo económico, ya que los campesinos estaban obligados a compartir con el señor feudal la producción que con su trabajo cosechaban. En este sistema también aparecieron las corporaciones o gremios que consistían en grupos de maestros o patronos que realizaban el mismo oficio, los cuales se organizaban en talleres artesanales que tenían como finalidad evitar la competencia, lo que representaba que dichas organizaciones gremiales desarrollaran actividades monopolistas. Es de hacer notar que estos grupos funcionaban dentro de ciudades pequeñas, propias del sistema feudal, las cuales eran independientes entre sí, lo que facilitaba tener el control en la fabricación y venta de sus productos.

La economía feudal fue perdiendo fuerza en la medida que las ciudades se intercomunicaban entre sí, debido al incremento comercial y laboral, esto provocó la decadencia del régimen corporativo que empezó a considerarse como un impedimento para el desarrollo de la industria. “El surgimiento del maquinismo, la expansión del

¹ Fernández Molida, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 33.



comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, crearon nuevas condiciones económicas”². Esa decadencia del sistema corporativo unida a las nuevas condiciones económicas derivaron en la supresión de las corporaciones o gremios a través del Edicto de Turgot, emitido en Francia en el año 1776 por el ministro Turgot, suprimiendo las corporaciones y permitiendo el libre ejercicio del trabajo.

Sin embargo la sistematización, conceptualización y formación de la rama del derecho laboral se dio hasta la destrucción del régimen feudal y aparece como contrapartida de una serie de acontecimientos sociales y económicos, entre los que destacan la revolución industrial, el liberalismo económico que dio lugar a técnicas inhumanas de producción de los bienes, el maquinismo como fuente de cesantía del trabajo y el desplazamiento del trabajador adulto por la utilización de la mujer y los niños como mano de obra más barata. Todo esto originó que se emitieran preceptos para proteger a los trabajadores creándose así la legislación laboral, la cual se afirma como una disciplina autónoma a partir de la primera guerra mundial y de la fundación de la Organización Internacional del Trabajo.

1.2 Contenido del derecho del trabajo

El derecho del trabajo tradicionalmente y para efectos de poder comprenderlo de una manera más adecuada al momento de su estudio, está dividido en tres grandes ramas.

² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 33.

a) El derecho individual del trabajo: Se refiere a las relaciones individuales entre trabajadores y patronos, el cual puede ser dividido en dos partes: La parte general que está integrada por los principios, garantías, facultades, limitaciones, naturaleza y las fuentes del derecho de trabajo. Todos estos elementos son la base sobre la cual debe analizarse e interpretarse el derecho del trabajo y la parte especial que contiene los derechos y obligaciones que asisten a los trabajadores y patronos

b) El derecho colectivo del trabajo: Está constituida por las distintas instituciones reconocidas por la legislación laboral en materia de organización de trabajadores y patronos, entre ellas la coalición de trabajadores, la asociación profesional, la huelga y el paro.

c) El derecho procesal del trabajo: Que está compuesto por el conjunto de normas procesales que regulan la resolución de los conflictos surgidos en ocasión de las relaciones obrero patronales.

1.3 Definición del derecho del trabajo

Para dar una definición del derecho de trabajo se hace necesario describir el fenómeno que lo causa, su origen y la finalidad que persigue. Es importante resaltar que el trabajo es toda actividad humana que puede ser intelectual o física, encaminada a producir los elementos necesarios para satisfacer las necesidades, obteniendo beneficios propios o para otras personas. Esta definición es importante en cuanto que las relaciones entre trabajadores y patronos nacen con la prestación del trabajo. Entrando en materia de la

rama jurídica que nos ocupa, para Rolando Echeverría derecho del trabajo es “la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al que el Estado ha dado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los trabajadores permitiendo mejorar ese estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo”.³ Esta definición si bien es cierto abarca varios aspectos, es de notar que todo gira en torno a la tutela que el derecho del trabajo debe mantener en relación a los trabajadores, debido a que en la relación jurídico laboral es la parte más débil.

Según el jurista argentino Manuel Ossorio el derecho de trabajo es “el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente “⁴. Si bien es una definición doctrinaria hay elementos fundamentales para comprender, dentro de los cuales destacan: a) que el derecho del trabajo regula no solo relaciones entre patronos y trabajadores sino también relaciones de estos con el estado y b) existe relación jurídico laboral cuando hay una relación de dependencia, lo que nos hace suponer que se está refiriendo únicamente al trabajo subordinado, sin embargo en el derecho laboral también pueden incluirse los trabajadores independientes, tal es el caso de los sindicatos, los cuales pueden ser constituidos por trabajadores independientes.

³ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 9.

⁴ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Pág. 321.

Así mismo el Código de Trabajo contenido en el Decreto Número 1441 establece en el artículo 1. “El presente código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos”. Claramente los legisladores dejaron plasmado que esos derechos y obligaciones deben nacer con ocasión del trabajo, entendiéndose este como la actividad humana que produce los elementos necesarios para satisfacer las necesidades. Por mi parte considero que el derecho del trabajo puede definirse como el conjunto de principios, instituciones y normas jurídicas que regulan los derechos de los trabajadores y patronos con ocasión del trabajo, brindando efectos protectores al trabajo, como un derecho social.

1.4 Principios del derecho del trabajo

El derecho en general tiene su base en un conjunto de principios que lo sustentan, son la base de toda la estructura de la ciencia jurídica. Para comprender mejor esa conceptualización es necesario definir que es un principio, el cual en términos generales son lineamientos o líneas directrices que inspiran la creación, interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Siendo el derecho del trabajo una rama del derecho, se hace necesario, primero definir los principios generales de derecho, para lo cual Nicolas Coviello citado por Raúl Chicas Hernández nos dice “Los principios generales del Derecho son los fundamentales de la misma legislación positiva, que no se encuentran escritos en ninguna ley, pero que son los presupuestos lógicos necesarios de las distintas normas legislativas, de las cuales en fuerza de la abstracción deben exclusivamente deducirse. Pueden ser de hecho principios racionales superiores de



ética y social y también principios de derecho romano y universalmente admitidos por la doctrina, pero tienen valor no porque han informado efectivamente el sistema positivo de nuestro derecho y llegando a ser de este modo principios de derecho positivo y vigente”⁵.

En ese sentido los principios generales del derecho son presupuestos que no se encuentran plasmados en ningún cuerpo legal, sino que son dictados por la razón, pero que son reconocidos y admitidos universalmente por la doctrina debido a que pueden servir en el momento de la creación de nuevas normas, en la interpretación de las mismas o para resolver casos que no se encuentran previstos en ninguna ley vigente.

Existen diferentes clasificaciones que nos detallan los principios generales del derecho, siendo una de ellas la que señala el maestro Raúl Chicas.”

- a) La libertad jurídica
- b) La igualdad
- c) La buena fe
- d) La certeza y seguridad jurídica
- e) El derecho público es suprema ley
- f) No puede alegarse ignorancia de la ley
- g) irretroactividad de la ley
- h) Ninguna ley es inderogable
- i) Nadie puede ser condenado, sin antes haber sido citado y oído en juicio
- j) Sin lo principal no puede existir lo accesorio

⁵ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 6.

k) Lo que no está prohibido está permitido

l) El debido proceso”⁶

Estos principios llevados a la práctica cumplen tres funciones esenciales.

a) Función informadora: Esta función es la que inspira al legislador para crear normas de derecho positivo, en el caso particular del derecho del trabajo esta función se encuentra plasmada en el considerando tres del Código de Trabajo.

b) Función normativa: Se da cuando los principios sirven como fuente supletoria de derecho, en caso exista ausencia de ley, es decir crear derecho en caso de laguna de ley, esta función está contenida en el Artículo 15 del Código de Trabajo.

b) Función interpretadora: Esta función sirve para resolver casos no previstos e interpretar pasajes oscuros en la ley y se encuentra regulada en el último párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 17 del Código de Trabajo.

De acuerdo a lo antes indicado podemos deducir que si bien es cierto existen principios del derecho en general, que pueden aplicarse a cualquier área del derecho, también existen principio propios que se van a aplicar a cada rama del derecho en particular, siendo el caso específico los principios propios del derecho del trabajo, que aplicados dentro del derecho laboral pueden dividirse: en principios propios del derecho del trabajo sustantivo y en principios propios del derecho adjetivo o procesal.

⁶ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 8

Para el profesor Manuel Alonso García citado por Chicas Hernández, los principios propios del derecho del trabajo son “Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales o configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pudieran darse en otras ramas del derecho”.⁷ Esto quiere decir que los principios propios del derecho de trabajo son únicos y distintos de cualquier otra rama del derecho y tiene como finalidad resaltar su autonomía y concretizar y sistematizar el conjunto de normas de carácter laboral para hacerla individual frente a las demás ramas del derecho.

Si bien es cierto existe variedad de criterios al momento de dar una clasificación de los principios propios del derecho de trabajo, consideramos oportuno aportar la siguiente clasificación, haciendo la salvedad que esta no es definitiva, debido a que algunos autores incluyen en dicha clasificación las características ideológicas incorporadas directamente en los considerandos del Código de Trabajo.

a) Principio de tutelaridad: Este principio es considerado básico y fundamental del derecho de trabajo, si nos retrotraemos al origen del derecho laboral este nació como una forma de protestar en contra de los abusos cometidos en contra de los trabajadores con ocasión del trabajo, en virtud de eso el derecho laboral es considerado un derecho de la clase trabajadora por cuanto le otorga beneficios exclusivos al trabajador y es en este principio donde se recoge la protección de la parte más débil de la relación laboral, dándole por lo tanto una protección preferente frente a los patronos, esto con la

⁷ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 12.

finalidad de compensar la desigualdad económica existente entre éstos. Mario de la Cueva citado por Luis Fernández Molina indica que “la tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento decisivo de reivindicación y lucha frente al empleador”⁸. Es de hacer notar que este principio se manifiesta más concretamente en el derecho individual de trabajo ya que en el derecho colectivo las organizaciones de los trabajadores son tan fuertes y poderosas que en muchos casos no hacen usos de esa tutela que el derecho laboral les proporciona.

b) Principio de irrenunciabilidad: Este principio tiene como objeto evitar que el trabajador renuncie a los derechos mínimos establecidos por la ley, de tal forma que se ve impedido de rechazar los beneficios que por ley le han sido asignados, todo esto debido a su condición de debilidad y su facilidad de ser víctima a través de presiones o engaños del patrono. En cuanto a este principio cabe mencionar que cuando se refiere a derechos irrenunciables se habla de los derechos mínimos establecidos en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en ese sentido los derechos que sean superiores a esos mínimos establecidos en dicha ley pueden modificarse en casos especiales siempre que exista acuerdo expreso entre las partes, según lo establecido por el Artículo 20 del Código de Trabajo.

c) Principio de garantías mínimas: En cuanto a este principio se puede hacer mención que en toda relación laboral, “los derechos de los trabajadores tienen que ser el mínimo que los patronos están obligados a otorgarles”⁹. Por lo mismo estos derechos pueden

⁸ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 6.

⁹ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 18.



ser superados a través de la contratación individual o colectiva y como ya se dijo anteriormente, son derechos irrenunciables por lo tanto cualquier disminución de los mismo es nula ipso jure.

d) Principio de necesidad e imperatividad: Este principio está referido a la obligatoriedad y a la aplicación coercitiva de las disposiciones laborales, esto con la finalidad que se logre una relación armoniosa entre patrono y trabajador para que las condiciones de trabajo sean justas, en caso de incumplimiento de dichas condiciones o prestaciones básicas otorgadas por la ley, estas pueden ser exigidas a través de los tribunales de trabajo y previsión social.

e) Principio de realidad y objetividad: El alcance de este principio va más allá de lo regulado en los considerandos del Código de Trabajo. Para aplicar las leyes de trabajo es necesario estudiar al individuo en su realidad social, esto significa que aunque el derecho de trabajo sea tutelar de los trabajadores, su aplicación debe darse de conformidad con las posibilidades de los patronos y de sus empresas, esto mismo hace que si bien la tutelaridad es una cuestión subjetiva, la autoridades encargadas de resolver los conflictos surgidos, deben resolverlos atendiendo a un criterio meramente objetivo.

f) Principio de estabilidad laboral. Según Mario de la Cueva citado por Rolando Echeverría dice “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento

grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación”¹⁰. En ese sentido este principio es el que le otorga al trabajo la característica de permanente, dándole al trabajador la voluntad de disponer si da por disuelta la relación laboral y solo en casos excepcionales esa voluntad la tendrá el patrono, tal es el caso de incumplimiento de la obligaciones por parte del trabajador, siendo por tanto un derecho del trabajador, el cual le da estabilidad en el trabajo, proporcionándole la certeza que los beneficios económicos futuros están asegurados.

g) Principio de conciliación: Este principio busca la manera de conciliar intereses entre patronos y trabajadores en caso de existir conflictos entre estos. La conciliación como tal si bien es un principio del derecho laboral al momento de su aplicación implica la violación de otros principios favorables al trabajador en virtud de que al momento de darse la conciliación entre las dos partes, estas tengan que sacrificar parte de sus intereses para alcanzar un arreglo en sus diferencias.

h) Principio hondamente democrático: Este principio tiene como finalidad obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, los cuales constituyen la mayoría de la población. Ser democrático significa ser justo, esta justicia es la que permite desarrollar una relación jurídico laboral en armonía social.

i) El derecho del trabajo es una rama del derecho público: Este principio es la naturaleza del derecho del trabajo y en su aplicación el interés privado debe ceder ante

¹⁰ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 27.



el interés social o colectivo. El cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que puede imponerse incluso de manera coactiva. “En este sentido este principio contiene la finalidad del derecho del trabajo en virtud que la aplicación del mismo se realice en función del interés social”¹¹.

1.5 Interpretación del derecho del trabajo

Para el jurista Manuel Ossorio, interpretación significa “Acción y efecto de interpretar, de explicar o de declarar el sentido de una cosa, principalmente el de los textos faltos de claridad”¹². Para Fernando Cruz citado por Chichas Hernández la interpretación es “La declaración de los conceptos de una ley que aparezcan dudosos, oscuros o presentan varios sentidos, o están en oposición con otras leyes”¹³. Dichas definiciones nos dan la idea que interpretación es desentrañar el sentido de una norma escrita para encontrar su verdadera finalidad. Esta finalidad no es la que se planteó el legislador al momento de su creación, sino más bien la que se persigue al momento de su aplicación, la cual le da un alcance muy distinto al contemplado inicialmente por el legislador.

Existen diferentes clasificaciones de la interpretación de la ley, siendo una de la más conocida la siguiente.

a) Por su fondo o resultado: Declarativa, extensiva y restrictiva.

¹¹ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 24.

¹² Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 531.

¹³ Chichas Hernández, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág. 26.



Es declarativa cuando sus palabras están acordes al espíritu de la norma, es extensiva cuando para encontrar su verdadero espíritu se hace una interpretación extensiva de sus palabras y es restrictiva cuando se utiliza únicamente el sentido estricto de sus palabras.

b) Por el intérprete: Auténtica, doctrinal y judicial.

La interpretación auténtica es la que realiza el mismo legislador en el momento de dictar una nueva ley. La doctrinal es la que proviene de personas conocedoras o especialistas del derecho. La judicial es la interpretación que realizan los jueces y magistrados al momento de aplicar una ley.

c) Interpretación según los medios o sus elementos: Esta puede ser gramatical, lógica, histórica y sistemática.

La primera se realiza en el momento de interpretar una ley atendiendo el estricto significado de las palabras que la integran, la segunda no se limita al sentido de las palabras sino al sentido lógico de la norma como parte integral de un todo. La tercera se da cuando se sitúa al intérprete en el tiempo en que fue dictada para examinar las circunstancias que la crearon y la cuarta que es la interpretación que se hace tomando en consideración todos los postulados proporcionados por las anteriores.

La interpretación laboral puede darse desde dos puntos de vista; el primero que puede llamarse general, el cual está contemplado en la Ley del Organismo Judicial y el segundo que puede ser llamado específico y está establecido en el Código de Trabajo.



El sistema establecido en la Ley del Organismo Judicial está desarrollado en base a dos criterios. El primero que está contemplado en el primer párrafo del Artículo 10 de dicha ley establece que las normas se interpretarán conforme a su texto, según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales y termina señalando que no se desatenderá su tenor literal con el pretexto de consultar su espíritu. En ese aspecto se considera que este es un sistema gramatical e integral. La segunda parte de dicho artículo hace referencia a los métodos lógico, sistemático e histórico, en virtud que el conjunto servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes oscuros de la misma, se podrán aclarar, atendiendo el orden siguiente.

- a) A la finalidad y al espíritu de la misma.
- b) A la historia fidedigna de su institución.
- c) A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas
- d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho.

Aunque la misma ley establece diferentes métodos de interpretación, ninguno tiene preferencia sobre otro, lo importante es llegar al fin que es el conocimiento exacto del sentido de la ley o la voluntad del legislador.

En cuanto al sistema específico contemplado en el Código de Trabajo, este se encuentra regulado en el Artículo 17 "Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social" En base a lo anterior considero que lo que pretende este artículo es interpretar el



Código de Trabajo a manera de encontrar un equilibrio entre los intereses de los trabajadores y un estado justo de tal forma que se pueda llegar a una justicia social.

Lo anterior se complementa con lo establecido en el último párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores”. Esta disposición es conocida doctrinalmente como *indubio pro operario* y fundamentalmente consiste en que “en caso de duda en alguna regulación contenida en las normas laborales, ésta deberá interpretarse siempre en favor del trabajador”¹⁴.

¹⁴ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 68.



CAPÍTULO II

2. Derecho procesal del trabajo

Anteriormente indicamos que el derecho del trabajo está dividido en tres ramas; el derecho individual de trabajo, el derecho colectivo del trabajo y el derecho procesal del trabajo. Este último se subdivide en derecho procesal individual y derecho procesal colectivo del trabajo, el primero dicta las normas procesales que sirven para resolver los conflictos de carácter individual y el segundo que dicta las normas que sirven para resolver los conflictos colectivos de carácter económico-social.

2.1 Definición del derecho procesal del trabajo.

Antes de entrar en la materia que nos ocupa, se hace necesario definir de manera general que es proceso. Para Giovanni Orellana proceso es “Una serie de etapas ordenadas, concatenadas que nos sirven para la obtención de un fin”¹⁵, claro está que ese fin que persigue el proceso es la sentencia. En un sentido más estricto el maestro Mauro Chacón Corado nos indica que proceso “se integra como conjunto de actos debidamente regulados por la ley procesal, en los que tiene participación las partes, los terceros legitimados y el juzgador, los cuales se encaminan a obtener un pronunciamiento respecto de éste último, para la realización del derecho objetivo”.¹⁶ En base a lo anterior podemos concluir que proceso son los actos regulados por la ley y

¹⁵ Orellana Donis. Eddy Giovanni. **Teoría general del proceso**. Pág. 80.

¹⁶ Chacón Corado, Mauro. **Los conceptos de acción, pretensión y excepción**. Pág.150.



producidos por las partes que intervienen en el asunto, encaminados a obtener un pronunciamiento llamado sentencia.

De la definición de proceso planteada por el maestro Chacón Corado, podemos deducir que si esos actos están regulados por la ley, entonces caemos a la ciencia del derecho, en virtud que esas normas plasmadas en una ley regulan el desarrollo del proceso en sus distintas etapas creando una relación jurídica entre las partes.

Antes de dar una definición de derecho procesal del trabajo creo conveniente dar una definición de que es el derecho procesal en virtud que es el punto de partida para todas las ramas del derecho, para el efecto el jurista guatemalteco Eddy Orellana nos dice “derecho procesal es el conjunto de normas que regulan el desarrollo del proceso en cada una de sus etapas, así como la actividad del Estado y los funcionarios encargados de ejercer esa actividad dentro de un proceso”¹⁷. Si bien es una definición general utilizada para las distintas clases de procesos, cabe mencionar que son las bases o los cimientos sobre los que se erige el derecho procesal del trabajo, debido que nos permite organizar la función jurisdiccional y la competencia de los órganos jurisdiccionales, así como establecer los derechos de todas las personas de acudir o poner en movimiento un órgano jurisdiccional.

Habiendo hecho un desglose de elementos previos los cuales son útiles para comprender mejor la definición de derecho procesal del trabajo, considero oportuno establecer la definición brindada por el maestro Mario López Larrave citado por Chicas

¹⁷ Orellana Donis, Eddy Giovanni. **Teoría general del proceso**. Pág. 41.



Hernández que dice: “Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de proceso”¹⁸. Como podemos notar la definición antes descrita hace referencia no solo al proceso individual de trabajo sino a los demás procesos que se desarrollan con ocasión del trabajo y todos estos tiene como finalidad las controversias o conflictos surgidos entre patronos y trabajadores.

El derecho procesal laboral es por tanto el conjunto de principios, instituciones y normas jurídicas que regulan el desarrollo del proceso laboral, como un medio para resolver los distintos conflictos que surgen entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, regula la actividad de las partes que intervienen y organiza la actividad de los juzgados de trabajo y previsión social como una actividad jurisdiccional privativa.

2.2 Principios del derecho procesal del trabajo

En el capítulo anterior se hizo un análisis de los principios generales del derecho y los principios propios del derecho del trabajo, los cuales son de aplicación general en el ámbito laboral. En este caso en particular nos vamos a centrar en analizar los principios del derecho procesal del trabajo, pues como es sabido, como son normas de carácter procesal o instrumental tienen una regulación particular y especial.

¹⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág. 4.



Para Ramiro Podetti citado por Chicas Hernández los principios del derecho del trabajo son “Las directrices o líneas matrices dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso”¹⁹. En ese sentido es necesario comprender que los principios no solo se pueden utilizar en la aplicación correcta de una norma o para establecer los alcances de la misma, sino que también pueden utilizarse en su creación. A lo anterior habría que agregar que son los principios los que hacen especial y autónomo el proceso laboral, diferenciándolo del proceso civil. Si bien es cierto que el Código de Trabajo no contiene con claridad los principios procesales y es más, el mismo cuerpo legal refiere que en cuanto no contraríen sus principios procesales se podrán aplicar supletoriamente los principios de orden común, sin embargo es imperiosa la necesidad de que los jueces apliquen los principios procesales del derecho de trabajo en los asuntos sometidos a su conocimiento.

Para determinar los principios del derecho procesal del trabajo es necesario recordar que el derecho del trabajo tiene como finalidad, la tutela de los intereses y derechos de los trabajadores, en esa misma línea el derecho procesal del trabajo “tiene como fin inmediato la aplicación forzosa de las normas sustantivas laborales, la cuales permitirán a las normas adjetivas, procesales o instrumentales la protección de los intereses de los trabajadores”²⁰. En ese orden de ideas y haciendo la salvedad que pueden existir otros, los principios del derecho procesal del trabajo son:

¹⁹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág. 4.

²⁰ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 24.



a) Principio tutelar: En su forma más general, este principio busca proteger a la clase obrera, estableciendo una relación armoniosa entre los patronos y trabajadores. Como principio procesal del trabajo, este principio le da al juzgador, poderes amplios y suficientes para colocar en condiciones de igualdad a los litigantes.

b) Principio de oralidad: Este principio indica que el proceso laboral debe iniciarse y substanciarse de forma oral. El Artículo 321 del Código de Trabajo indica “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral”.

c) Principio de sencillez: El proceso laboral debe ser sencillo pero debe garantizar la defensa de los derechos tutelados a los trabajadores. Este principio indica que el proceso laboral está desprovisto de mayores formalismos, no hay que confundir este concepto con la idea que el derecho laboral es informal, sino únicamente deben reducirse los formalismos a una expresión mínima que garantice la defensa en el juicio laboral.

d) Principio de economía procesal: Este principio consiste en que la justicia laboral debe ser gratuita o en todo caso tendiente a evitar los gastos ocasionados en el proceso, haciendo que este sea rápido en el sentido de que los plazos sean cortos y limitando la interposición de recursos innecesarios.

e) Principio de inmediación: Este principio tiene su base legal en el Artículo 321 del Código de Trabajo el cual indica “Es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba”. Si bien es cierto la

norma citada indica que la presencia del juez es indispensable en las diligencias de prueba, esto no lo exonera de estar presente en el resto de las diligencias, lo que obliga al juez apersonarse durante toda la sustanciación del juicio.

f) Principio de preclusión: El proceso se desarrolla a través de diversas etapas en forma sucesivas, esto significa que las etapas desarrolladas quedan clausuradas en definitiva, lo que hace imposible el regreso a etapas y momentos procesales ya precluidos o consumados.

g) Principio de concentración: Este principio establece que deben reunirse todos o el mayor número de actos procesales en una sola audiencia. Este principio está contemplado en el Código de Trabajo el cual indica que en la primera audiencia las partes pueden ampliar la demanda, contestar la demanda, interponer excepciones, contestar las excepciones, reconvenir, contestar la reconvenición y recibir los medios de prueba ofrecidos.

h) Principio de publicidad: Según este principio las partes e incluso terceras personas pueden presenciar todas las diligencias y examinar los autos y escritos que las partes presenten. “Lo público está referido directamente a lo que está a la vista de todos, por lo tanto es accesible al público de manera general”²¹. Este principio tiene su excepción cuando existan actuaciones que sean dictadas con una reserva de índole moral.

²¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 26.



i) Principio de impulso procesal de oficio. Si bien este principio corresponde con exclusividad a las partes, una vez iniciado el proceso el juez tiene la obligación de continuar su trámite hasta su finalización, por lo tanto no se puede alegar perención o caducidad de la instancia porque el juez debe resolver aun cuando alguna de las partes no se encuentren en el proceso.

j) Principio de probidad o lealtad: Este principio le da a las partes la obligación de litigar de buena fe, con la prevención de que si no lo hacen de esa forma el juez tiene los poderes y facultades suficientes para sancionarlos.

k) Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba: Por medio de este principio el juez tiene facultades suficientes para apreciar las pruebas, utilizando los sistemas de la sana crítica razonada y la libre convicción, quedando descartada la prueba legal o tasada. Esas facultades son las que le permiten al juez valorar las pruebas de acuerdo a conciencia.

l) Principio de investigación o de la averiguación de la verdad material o histórica: Según este principio el juez tiene facultades para producir pruebas nuevas o completar las aportadas por las partes, en virtud que no le interesa la averiguación formal sino la averiguación material o histórica de la verdad.

Como ya quedo anotado anteriormente los principios son las líneas directrices dentro de las cuales se desarrolla el proceso laboral, aun cuando estas no se encuentren contempladas de manera expresa en la ley laboral y son de suma utilidad porque

sirven para darle a éste sus características propias y para darle al juez las herramientas necesarias para interpretar y aplicar las normas laborales de manera correcta.

2.3 Autonomía del derecho procesal del trabajo

Este concepto es importante en virtud que muchos estudiosos del derecho ven cierta confusión en determinar si el proceso del trabajo es autónomo o no, debido a que la misma legislación remite por la poca claridad de sus normas a utilizar de manera supletoria el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial. En ese aspecto Luigi de Litala citado por Chicas Hernández nos dice “una disciplina jurídica es autónoma cuando abarca un conjunto de principios y de institutos propios”²².

El derecho procesal del trabajo es autónomo porque como vimos anteriormente tiene principios que lo hacen especial, pero también tiene sus características propias y doctrinas que lo estudian profundamente. Además de ser una disciplina independiente de cualquier otra rama del derecho. Tiene así mismo un procedimiento específico para valorar la prueba, siendo este la apreciación de la prueba en conciencia. Es preciso incluir dentro de estos aspectos la jurisdicción privativa y especializada de los jueces de trabajo y previsión social. Es importante el análisis y estudio de lo antes indicado en virtud que en Guatemala la legislación laboral se encuentra regulada en un solo cuerpo normativo por lo que tiende mucho a crear dudas en relación a su autonomía sin embargo como ya lo indicamos el derecho procesal de trabajo tiene sus características propias que lo hacen una disciplina autónoma con normas instrumentales únicas y

²² Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág. 11.



propias aunque estas estén reguladas e incluidas de manera conjunta con las normas laborales sustantivas. “Si se considera que el carácter formal de una norma no depende de modo alguno de la naturaleza del cuerpo legal que la contiene”²³.

2.4 Aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil

En todas las leyes siempre existe el cuidado por parte del legislador que, al momento de su creación se debe incluir en ellas todas las normas para su correcta aplicación a casos concretos. A pesar de esos esfuerzos las leyes siempre tienen aspectos no legislados y que al momento de su aplicación los jueces y las partes se ven en la necesidad de recurrir a procedimientos especiales para lograr su correcta aplicación. Esos procedimientos o mecanismos son llamados insuficiencia o laguna de ley. “No siempre la ley contiene normas que puedan ser aplicables a determinados casos o problemas de hecho; en otros términos, existen problemas que no pueden ser subsumidos en una norma legal. A esa imprevisión, o a ese silencio de las leyes, es a lo que se llama lagunas legales”²⁴.

Es de hacer notar que la solución a ese problema de falta de ley aplicable no en todas las ramas del derecho puede solventarse, para el efecto el jurista Manuel Ossorio nos dice “Así, en materia civil y por extensión en materia laboral o contencioso administrativo, está prohibido a los jueces, so pena de incurrir en responsabilidad, dejar de resolver alegando el silencio o la omisión legislativa, dificultad que han de salvar

²³ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág. 12.

²⁴ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 558.

mediante la aplicación analógica de otras leyes, de los principios generales del Derecho o de la simple equidad. Contrariamente, en materia penal, las lagunas legales —es decir, el silencio de la ley- no pueden ser sustituidas ni por aplicación analógica ni por el recurso a los principios generales del Derecho ni por los conceptos derivados de equidad, porque en ese fuero se impone el principio fundamental de que no hay delito ni pena sin previa ley que los establezca, de donde resulta la ineludible necesidad de absolver al imputado”²⁵. De conformidad con lo indicado por el jurista argentino en materia laboral los jueces no pueden alegar o dejar de resolver por falta de ley aplicable, lo cual está regulado muy concretamente en el Artículo 15 del Código de Trabajo “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativos al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo, en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”. Este artículo es muy claro al indicarnos el procedimiento que debe seguirse en caso de existir una laguna de ley, el cual incluye un orden práctico que debe agotarse al momento de resolverse una situación bajo este mecanismo.

Considero oportuno hacer un breve análisis de cada una de las fuentes supletorias indicadas en el artículo citado, siguiendo el mismo orden establecido en él. El primero en su orden son los principios propios del derecho del trabajo los cuales fueron abordados en el capítulo anterior complementados con los principios propios del derecho procesal del trabajo estudiados en el presente capítulo, lo cual nos da una idea

²⁵ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 558.

clara de que se tratan y de la finalidad de los mismos. En segundo término está la equidad como principio general del derecho, la cual según Echeverría Morataya es “la parte que en el razonamiento de un caso concreto trata de suavizar la rigidez legal, porque la equidad persigue un equilibrio ahí donde la generalidad de la ley puede crear una injusticia”²⁶. En ese sentido la equidad viene a ser una forma de moderar la ley para que el juzgador la aplique de manera proporcional en igualdad de condiciones. Por último están: el uso y la costumbre que son fuentes del derecho, para el efecto García Maynes citado por Echeverría Morataya dice: “La costumbre es un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta, como jurídicamente obligatorio; es el derecho nacido consuetudinariamente, el Jus Moribus Costitium”²⁷.

En la anterior definición se puede observar la diferencia entre la costumbre y el uso, en virtud que la costumbre es una práctica considerada como obligatoria por la colectividad, mientras el uso carece de esa obligatoriedad. Todas las disposiciones anteriores pueden ser aplicadas supletoriamente siempre y cuando estén en armonía con los principios propios del derecho. En última instancia aparecen los principios y leyes de derecho común siempre y cuando deriven de la aplicación de asuntos de trabajo. Algunos juristas señalan que esto se refiere a leyes de orden particular tal es el caso del derecho civil.

Otro de los aspectos a señalar es lo consignado en el Artículo 326 el cual establece “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se

²⁶ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 60.

²⁷ **Ibid.**

aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimiento, 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”. Esta norma es más específica al proceso laboral, claramente hace alusión a los casos en que exista omisión de procedimiento, en los cuales la norma faculta al juzgador a aplicar las normas por analogía, término utilizado para las cosas que tienen semejanza, las cuales pueden resolverse utilizando otro caso similar que sí esté regulado en otra ley, en este caso nos remite a la Ley del Organismo judicial, la cual es una ley que se aplica supletoriamente a todos los procesos y al Código Procesal Civil y Mercantil. La aplicación supletoria de estas dos leyes puede hacerse en cuanto no sean incompatibles o no contraríen con las leyes laborales. La situación regulada en los dos artículos analizados anteriormente podría dar margen a crear una confusión o contradicción entre las mismas, sin embargo considero que debería aplicarse primero el Artículo 15 del Código de Trabajo, en virtud que claramente establece que en los casos no previstos debe resolverse atendiendo en primer término los principios propios del derecho, lo cual se complementarían con lo regulado en el Artículo 326.

2.5 Interpretación del derecho procesal del trabajo

En el capítulo anterior se hizo un análisis de los métodos utilizados para interpretar las leyes de trabajo y siendo estos principios generales de interpretación aplicables a cualquier rama del derecho, nos centraremos en estudiar únicamente el criterio utilizado

en la interpretación de una norma jurídica, el cual si varía dependiendo de las circunstancias y sistemas vigentes en el momento de la interpretación. “Lo que varía es el criterio que se aplica en la interpretación y por tanto, el resultado, la conclusión, pero no las normas de interpretación. Estas son las mismas”²⁸.

En materia procesal algunos tratadistas sostienen que deberían haber normas especiales para interpretar las leyes procesales, en virtud que siempre va a existir un criterio distinto en cuanto a interpretar leyes sustantivas y leyes instrumentales o adjetivas, para tal efecto lo que el ordenamiento jurídico hace es especializar a los juzgadores en el área de su jurisdicción, en su caso la Constitución Política de la República de Guatemala, regula que los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa, esto obliga a los juzgadores a especializarse en la materia, lo cual les dará un criterio distinto al momento de interpretar una norma laboral. Por su parte Mario López Larrave citado por Chicas Hernández al respecto indica “Encuentra amplia acogida en la doctrina la opinión que en el Derecho Procesal de Trabajo el método interpretativo debe apartarse de la rigurosidad técnica y de la lógica jurídica para dar cabida amplia al sistema de la finalidad de la norma y de la conveniencia social como asimismo a la interpretación por equidad”²⁹. Considerando lo anterior la interpretación de las leyes procesales laborales debe hacerse atendiendo la finalidad de la norma en concordancia con la conveniencia social, esto llevará a crear condiciones laborales y económicas más justas para los trabajadores.

²⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 59.

²⁹ *Ibid.* Pág. 62.





CAPÍTULO III

3. Juicio ordinario laboral

Es bien importante antes de entrar al estudio del juicio ordinario laboral, saber que este es un proceso de conocimiento, de aquí la necesidad de dar una definición de este, la licenciada Crista Ruiz nos indica que “es de conocimiento, cuando por su medio se declara, modifica o extingue una situación jurídica”³⁰. Los procesos de conocimientos pretenden crear un derecho que existe más que en una ley sustantiva al cual hay que darle vida, de esa cuenta es que se pretende resolver los conflictos que existen entre patronos y trabajadores.

3.1 Concepto de jurisdicción

El concepto de jurisdicción tiene un significado variado, sin embargo uno de los más aceptados concuerda con la definición brindada por Eddy Orellana “La jurisdicción es una función pública y consiste en la facultad que tiene el Estado de administrar justicia a través de los órganos jurisdiccionales”³¹. Es una función pública en virtud que es una función exclusiva del Estado, esto con la finalidad de prohibirles a los particulares a que puedan hacer justicia por mano propia y crea para el efecto los tribunales jurisdiccionales que son los que por mandato de éste tienen esta obligación.

³⁰ Ruiz Castillo de Juárez, Crista. **Teoría general del proceso**. Pág. 150.

³¹ Orellana Donis, Eddy Giovanni. **Teoría general del proceso**. Pág. 140.



Según la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 203 establece “La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado”. En ese orden de ideas podemos decir que es el Estado el que tiene la potestad de administrar justicia, solo que esa potestad se la delega a los tribunales de justicia, la cual se manifiesta en el momento de dictar sentencia.

Dentro del concepto de jurisdicción es importante estudiar los poderes o facultades de ésta.

a) Notio: Es la facultad que tiene el órgano jurisdiccional de conocer el asunto o litigio sometido a su jurisdicción para poder darle una resolución.

b) Vocatio: Es la facultad que tiene el juez de citar, convocar o hacer comparecer a juicio a las partes para que puedan dirimir un asunto, a través de este poder las partes se convierten en sujetos procesales.

c) Coertio: Es la facultad que tiene el juez de hacer que las partes comparezcan a juicio de manera coercitiva o osea obligarlas empleando la fuerza, para este caso el órgano jurisdiccional hace uso de la fuerza pública para hacer efectivo dicho poder.

d) Iudicium: Es la facultad que tiene el juez de dictar sentencia, una vez llevado el debido proceso. Este poder se da hasta en el momento procesal de dictar la sentencia correspondiente.



e) **Executivo:** Es la facultad que tiene el juez para cumplir o hacer que se cumpla las decisiones y las sentencia emitida, aun en contra de la voluntad de las partes.

Ahora bien en cuanto a la función jurisdiccional la misma Constitución Política de la República de Guatemala establece. “La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca. Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia”. Respecto al mismo tema Crista Ruiz nos indica “La función jurisdiccional consiste en la función pública realizada por los órganos jurisdiccionales competentes del Estado, de acuerdo a la forma requerida en la ley en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes con el objeto de dirimir sus controversias de relevancia jurídica eventualmente factible de ejecución. Se trata de la función ejercida por el órgano creado por el Estado para que administre justicia, sostenido en la delegación soberana del pueblo, además de la competencia y la manera de desempeñarla por medio del proceso”³².

En este caso la función jurisdiccional es la función que los órganos jurisdiccionales van a realizar producto de esa potestad que el Estado les da llamada jurisdicción, a través de la cual van a decidir el derecho que le corresponde a las partes que provocan esa función. Visto lo anterior podemos definir que son los órganos jurisdiccionales a los cuales el Estado les da esa función “son las instituciones encargadas, por la delegación citada, de administrar justicia y ejecutar lo juzgado conforme a la Constitución Política

³² Ruiz Castillo, Crista. **Teoría general del proceso**. Pág. 65



de la República de Guatemala y las leyes de la República, normalmente se les denomina Tribunales de Justicia y por su función y origen, son de naturaleza pública”³³. Siendo la función jurisdiccional todas aquellas actividades que realizan los tribunales de justicia, terminan siendo éstos, los medios para realizar dichas actividades que van encaminadas a alcanzar el fin supremo del Estado que es el bienestar general.

3.2 Jurisdicción privativa de trabajo

Si bien la jurisdicción es única, en consecuencia todos los tribunales poseen la misma investidura no importando la rama a la que pertenezcan. “La jurisdicción no admite, por esencia, división alguna si se considera que es una potestad abstracta, única e inherente a la calidad misma del tribunal”³⁴. A pesar de que esa potestad es única e indivisible si hay diversas especificaciones, las cuales facilitan y mejoran la administración de justicia, por tanto la jurisdicción se clasifica en ordinaria o común y privativa o especial, esto con la sencilla razón de que los órganos jurisdiccionales conozcan asuntos de acuerdo a las características propias de cada litigio o controversia.

Considero necesario dar una definición tanto de la jurisdicción ordinaria como de la jurisdicción privativa, esto con la finalidad de formarnos una idea clara de que es cada una de ellas y establecer su ámbito de aplicación. En base a lo anterior José de Vicente y Caravantes citado por Chicas Hernández, en relación a la jurisdicción ordinaria indica

³³ Ruiz Castillo, Crista. **Teoría general del proceso**. Pág. 47

³⁴ Chica Hernández, Raúl. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 72



“es la que se ejerce en general sobre todos los negocios comunes y que ordinariamente se presenta, o la que extiende su poder a todas las personas o cosas que no están expresamente sometidas por la ley a jurisdicciones especiales”³⁵. De lo anterior podemos deducir que si la jurisdicción dada a un órgano no es especial de manera expresa se entiende que es jurisdicción ordinaria. En cuanto a la jurisdicción privativa o especial el mismo autor citado por Chicas Hernández dice “la que se ejerce con limitación a asuntos determinados o respecto de personas que por su clase, estado o profesión están sujetas a ella”³⁶. Claramente se hace mención a que esta clase de jurisdicción únicamente se ejerce sobre asuntos determinados o respecto a personas que por su clase están sujetas a ella, es de recordar que el derecho laboral es un derecho clasista en virtud que es tutelar de la clase trabajadora.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 103 “Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”. La misma Ley Suprema establece que una ley debe determinar las normas que correspondan a esa clase de jurisdicción, por lo que dicho precepto queda contemplado en el Artículo 283 del Código de Trabajo el cual indica “Los conflictos relativos al trabajo y previsión social, están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”.

³⁵ Chicas Hernández, Raúl. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 73

³⁶ Ibid

Previamente indicamos que, aunque existe la clasificación de la jurisdicción en ordinaria y privativa lo cual no representa violar la característica de ser considera única e indivisible, por lo que consideramos que esta es necesaria, en virtud que los juzgados se van especializando en la rama que le corresponde, lo que hay que considerar en el fuero especial al cual está sujeto el derecho del trabajo es que no todos los órganos jurisdiccionales tiene esa facultad de administrar justicia o por lo menos no con todas sus facultades, tal es el caso de los tribunales de conciliación y los tribunales de arbitraje, los cuales están sujetos a ciertas limitantes.

La jurisdicción privativa de trabajo está formada por un sistema ecléctico formado por jueces de derecho y jueces de conciencia llamados legos. Los primeros se caracterizan por haber estudiado previamente las ciencias jurídicas y sociales y los segundos que son aquellos que no poseen conocimiento científico en materia de leyes de trabajo y resuelven los conflictos según su leal saber y entender. El Código de trabajo clasifica a los órganos jurisdiccionales de trabajo de la siguiente forma.

a) Órganos unipersonales: Estos son jueces de derecho y son unipersonales porque la función judicial recae en una sola persona, dicha función la ley se la asigna a los jueces de primera instancia de trabajo y previsión social, los cuales conocen los conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico.

b) Órganos colegiados: Estos pueden ser jueces de derecho y de conciencia y se les denomina colegiados porque están integrados por varias jueces, en nuestro caso son tres y son llamados magistrados, entre ellos están las cortes de apelación, así mismo

los tribunales de conciliación y de arbitraje. Estos conocen los conflictos individuales en segunda instancia y los conflictos colectivos de carácter económico social en primera instancia.

c) Tribunales mixtos: Son llamados así porque están integrados por jueces de derecho y jueces de conciencia, entre estos están los tribunales de conciliación y los tribunales de arbitraje, los cuales están integrados por un juez de derecho y un representante de la parte patronal y otro de la parte laboral quienes resuelven a su leal saber y entender.

3.3 Competencia

El termino jurisdicción puede fácilmente confundirse con la jurisdicción, etimológicamente competencia significa competer, incumbir a uno o alguna cosa. Para el efecto Alsina citado por Crista Ruiz establece "es el límite dentro del cual el juez puede ejercer sus facultades jurisdiccionales"³⁷. De acuerdo a lo anterior podemos decir que la competencia es una especie de la jurisdicción, ya que esta es todo y aquella es únicamente una parte de esta, por lo que todos los jueces tienen jurisdicción pero no todos tienen competencia.

Tomando en cuenta que la competencia es un límite a la jurisdicción, esta puede presentarse de varias formas, esto en virtud que si un juez tiene jurisdicción en un territorio demasiado extenso no podrá administrar justicia de manera pronta y efectiva, si fuere lo contrario y el territorio es reducido, el juez se enfrentaría al problema de la

³⁷ Ruiz Castillo, Crista. **Teoría general del proceso**. Pág. 79

cantidad de litigios de acuerdo a la densidad de la población, lo cual dificultaría el conocimiento, examen y resolución de todos esos conflictos o litigios, esa multiplicidad y variedad de conflictos pueden dividirse según el interés que afecten. Es conveniente hacer notar que en nuestro medio existe una doble instancia, por lo que se crean tribunales inferiores y superiores y más recientemente se han creado juzgados dependiendo de los días y horas inhábiles o cuando el competente se encuentre cerrado. En virtud de eso la competencia se dividen de la siguiente forma.

a) Por razón de territorio: Esta división se refiere al lugar donde el órgano jurisdiccional tiene su competencia, en virtud de una división del territorio de un Estado, en nuestro caso en regiones, departamentos y municipios.

b) Por razón de la materia: Esta división se da producto de la diversidad de litigios que dentro de un territorio se generan y se toma en cuenta la rama del derecho a que pertenece cada acción que genera ese conflicto.

c) Por razón de la cuantía: Se refiere a los intereses que causan los litigios y más específicamente en lo económico, en virtud de esos los jueces de primera instancia conocen los asuntos de mayor cuantía y los jueces menores los de menor cuantía.

d) Por razón de grado: Como el ordenamiento jurídico del país establece la doble instancia, se crean los jueces de primera y se segunda instancia dándoles así competencia por razón de grado en virtud de la jerarquía que poseen.

e) Por razón de turno: Esta es la división más reciente de la competencia y se da en virtud de que un juez se encuentre de vacaciones o porque el asunto se tramite en días y horas inhábiles.

3.4 Las partes

Determinar claramente quienes son las partes en un proceso es importante ya que la existencia y validez del proceso depende de la intervención del demandante y del demandado. Eduardo J. Couture citado por Chicas Hernández indica “El concepto de parte es inequívoco en el derecho procesal y denota a aquel que pretende algo en el juicio, aquel de quien o contra quien, se pretende algo. Partes son respectivamente el actor y el demandado”³⁸. La anterior es una definición en términos generales de que son las partes dentro de un proceso, de tal forma que es un término aplicable a otras áreas del derecho. Una definición más específica es la brindada por el mismo autor “Las partes en el proceso laboral son: los trabajadores y los patronos, en lo que a relaciones individuales se refiere y las coaliciones o sindicatos de trabajadores o patronos o sindicatos de patronos, en lo que a relaciones de carácter colectivo respecta y que, para que se les considere como tales, deben actuar en nombre propio o representados, ya sea como parte actora o como parte demandada, pidiendo la protección o la declaración de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo”³⁹. Las partes como tales, pueden haber tanto en el derecho individual como en el derecho colectivo, lo cual

³⁸ Chicas Hernández, Raúl. *Introducción al derecho procesal del trabajo*. Pág. 107

³⁹ *Ibid*

va a depender de la acción que ejerciten que puede ser de carácter jurídico o de carácter económico social, en ambos casos se busca la protección o la declaración de una pretensión del mismo tipo. De esa cuenta se puede decir que el actor o parte demandante es el sujeto que pone en movimiento el órgano jurisdiccional competente, en este caso el juzgado de primera instancia de trabajo y previsión social y el demandado que va ser el sujeto procesal a quien el actor le exige el cumplimiento de una pretensión a través del proceso ordinario laboral.

Para ser parte del proceso ordinario laboral las partes necesitan de capacidad, la cual según el Artículo 8 del Código Civil se adquiere a los 18 años. “La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años. Los menores que ha cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley”. Para efectos de la materia que nos ocupa el Artículo 31 del Código de Trabajo regula “Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno y otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos”. Si bien la mayoría de edad se adquiere a los dieciocho años en materia laboral existe la excepción que los menores de edad que tengan catorce años de edad pueden contraer obligaciones y ejercer los derechos laborales.

3.5 La demanda

El proceso ordinario de trabajo es un proceso de conocimiento que pretende conocer un derecho que está previamente establecido para declararlo a la parte que le corresponda. Para el efecto existen los juzgados de trabajo y previsión social que son los encargados de ejercer la función jurisdiccional en materia de trabajo y es ante ellos a donde debe acudir y poner en conocimiento un hecho para su resolución.

Tal derecho le corresponde a la persona que considera o presupone le ha sido violado una norma que le afecta un derecho o que le causa un perjuicio o agravio. De ahí que la persona afectada tiene el derecho de poner en movimiento un órgano jurisdiccional a través de la acción que para algunos autores como Max Farnés citado por Chicas Hernández en relación a ese derecho dice "No es otra cosa que una manifestación del derecho de petición"⁴⁰. Es preciso aclarar que para que pueda plantearse la demanda el sujeto activo debe tener previamente el derecho de acción que es un derecho subjetivo el cual se materializa con la demanda.

Antes de definir el término demanda, considero necesario analizar los presupuestos procesales que debe cumplirse para plantear una demanda. El primero es que exista una ley anterior a la presentación de la demanda que la regula, en el caso específico del derecho laboral, está regulado en el Artículo 332 del Código de trabajo. El segundo de los presupuestos es que exista un órgano jurisdiccional competente, para el efecto la ley en su Artículo 284 indica "Los tribunales de Trabajo y Previsión Social son: a) Los

⁴⁰ Chicas Hernández, Raúl. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág. 89



Juzgados de Trabajo y Previsión Social. b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje y c) Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social”. El tercero de los presupuestos a cumplir antes de presentar una demanda es el sujeto activo de la demanda, el cual tiene el derecho de accionar ante los órganos jurisdiccionales, cumpliendo únicamente los requisitos de capacidad y legitimación.

Determinados los elementos anteriores podemos definir el concepto de demanda. Manuel Ossorio nos dice que demanda es “El escrito que inicia el juicio y tiene por objeto determinar las pretensiones del actor mediante el relato de los hechos que dan lugar a la acción, invocación del derecho que la fundamenta y petición clara de lo que se reclama”⁴¹. Para Eddy Orellana la demanda “es el primer escrito que presenta un sujeto procesal llamado actor, poniendo en movimiento un órgano jurisdiccional en donde exige una pretensión a un sujeto procesal llamado demandado”⁴². La demanda es por tanto un acto procesal a través del cual el actor o demandante hace uso del derecho de accionar ante el órgano jurisdiccional, para solicitar la protección o la declaración de un derecho que considera que le asiste, dando así al inicio del proceso.

En este último caso es importante resaltar que, el objeto de la demanda es precisamente dar inicio al proceso ordinario laboral, dentro del cual el demandante puede hacer valer sus pretensiones, en consecuencia es necesario tomar en consideración la importancia que tiene la demanda para el desarrollo del proceso, en virtud que en ella se detalla la relación exacta y lógica de los hechos y derechos que

⁴¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 303.

⁴² Orellana Donis, Eddy. **Teoría general de proceso**. Pág. 90.

dan origen al juicio, por lo que deberá ir bien formulada, redactada y planteada. Esto se realiza con la finalidad de evitar que pueda ser rechazada o que de origen a una resolución en contra de los intereses del demandante. La demanda puede interponerse tanto de forma oral como escrita, si es de forma oral el juez deberá levantar acta, en ambos casos deben llenarse los requisitos establecidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo. Por último es oportuno referirnos a los efectos de la demanda; siendo estos los siguientes: a) La demanda interrumpe la prescripción. b) La demanda pone en acción al órgano jurisdiccional, quien de ahí en adelante actuara de oficio y c) Todo lo solicitado en la demanda puede darse por agotado y se tomará por cierto si el demandado no comparece a juicio, siempre y cuando se haya solicitado la prueba de confesión judicial, de ahí la necesidad de ser planteada de manera clara y precisa.

3.6 Las excepciones

Si bien la acción inicial de promover un juicio es del demandado, las excepciones tienen un significado opuesto en el proceso, ya que este es un derecho que le asiste al demandado y constituye la oposición a la pretensión hecha por el actor en la demanda. “es el poder jurídico de que se halla investido el demandado que lo habilita para oponerse a la acción promovida con él, en tal sentido, equivale a defensa, o sea a todo lo que el demandado puede aducir para proteger su derecho evitando el progreso de la pretensión del actor”⁴³.

⁴³ Chacón Corado, Mauro. **Los conceptos de acción, pretensión y excepción.** Pág. 283.

Para el jurista Eduardo J. Couture citado por Chicas Hernández “la diferencia fundamental que existe entre acción y excepción, entre ataque y defensa, es que en tanto el actor tiene la iniciativa del litigio, el demandado no la tiene y debe soportar, a pesar suyo, las consecuencias de la iniciativa de demandante”⁴⁴. Es decir, el demandado tiene el derecho de defenderse por todos los medios disponibles contra la demanda hecha por el actor.

Las excepciones pueden clasificarse de distintas formas, siendo la más conocida la siguiente:

a) Excepciones previas o dilatorias: Tienen como finalidad postergar la contestación de la demanda, para depurar el proceso, lo que no debe entenderse bajo ningún punto de vista es que sirvan para dilatar o retardar la tramitación sustancial del proceso, lo que en la práctica procesal es muy común, debido a que los litigantes que representan a la parte patronal las utilizan de forma mal intencionadas. Este punto es importante en el presente trabajo y se abordara más profundamente en el último capítulo de esta investigación. Como el Código de trabajo no hace ninguna enumeración ni clasificación de las excepciones nos remitimos supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil, el cual en su Artículo 116 si las contempla más detalladamente. “Excepciones previas. El demandado puede plantear las siguientes excepciones previas:

1º. Incompetencia

2º. Litispendencia

3º. Demanda defectuosa

⁴⁴ Chicas Hernández, Raúl. *Introducción al derecho procesal del trabajo*. Pág. 194.



4°. Falta de capacidad legal

5°. Falta de personalidad

6°. Falta de personería

7° Falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se haga valer

8°. Caducidad

9° Prescripción

10°. Cosa juzgada; y

11°. Transacción.”

b) Excepciones perentorias: Son aquellas que atacan el fondo del asunto, de esa manera buscan hacer ineficaz la pretensión del demandante. Normalmente no se encuentran enumeradas en la ley, por lo que adquieren una definición dependiendo los hechos sobre los cuales se pretenda extinguir una obligación.

c) Excepciones mixtas: Son aquellas que si bien son consideradas por la ley como excepciones previas tiene efecto perentorio porque atacan el fondo del asunto, esta es una clasificación doctrinaria en virtud que la ley no las regula y es una clasificación intermedia entre las excepciones previas y las perentorias.

d) Excepciones privilegiadas: Esta clasificación obedece al tiempo en el cual se plantea la excepción, en este caso el Código de trabajo regula en el Artículo 342 lo siguiente “Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvencción, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa



juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia”. Tanto las excepciones previas como las perentorias la ley manda a que se interpongan en la misma demanda o contestación de la demanda, por lo que éstas vienen a ser la excepción en virtud que pueden plantearse en cualquier momento del proceso, siempre y cuando no se haya dictado sentencia en segundo grado.



CAPÍTULO IV

4. Derecho disciplinario o punitivo del trabajo

Resulta dificultoso establecer los aspectos que regula el derecho disciplinario, en virtud que el Código de trabajo no es claro en cuanto a definir que son las faltas de trabajo, el procedimiento a seguir y las acciones que se van a sancionar como tales. Para el efecto hay que remontarnos a la parte histórica del derecho para establecer el origen del derecho disciplinario o punitivo de trabajo. El estado en su función represiva hace uso del ius puniendi como uno de sus atributos, a través del cual sanciona o castiga las transgresiones a la ley.

“En cuanto al derecho disciplinario o punitivo de trabajo, algunos tratadistas lo ubican dentro del derecho penal y otros lo ubican dentro del derecho administrativo especialmente en su parte represiva o sea el derecho contravencional administrativo”⁴⁵. La diferencia estriba en que el derecho penal como tal sanciona la conducta de las personas que han transgredido la ley cometiendo por lo tanto un delito o una falta, considerándolos delincuentes, en tanto las leyes laborales de tipo sancionadoras las cuales se aplican a quienes han incumplido con las leyes laborales únicamente pretenden corregir el desorden provocado por la desobediencia de tales leyes y en ningún caso se sancionaran como una conducta delictiva, en virtud que siempre va estar de por medio el trabajo que es un derecho que busca el bienestar social común.

⁴⁵ Díaz Pinto, Pablo. **Improcedencia del trámite de los incidentes en materia de faltas laborales a partir de la declaratoria de inconstitucionalidad del Decreto número 18-2001**. Tesis de graduación. Pág. 1.

La sanción es un elemento de la teoría general del derecho, por lo tanto en ninguna forma exclusiva del derecho penal y es una consecuencia técnica derivada del incumplimiento de una conducta impuesta. Ante el incumplimiento de la norma jurídica la ciencia del derecho ha creado técnicamente la sanción. Es ese el motivo por el cual los legisladores decidieron que, ante tal problema y sabiendo que las normas laborales siempre han sido violentadas y transgredidas especialmente por los patronos, se crean normas laborales sancionadoras, otorgándole la competencia para el efecto a los juzgados de trabajo y previsión social.

4.1 Definición y fines del derecho disciplinario o punitivo el trabajo

El maestro Chicas Hernández nos dice “Es el que tiene por objeto que el órgano competente, previa investigación y comprobación de un hecho tipificado como violatorio de una ley de trabajo o de previsión social, en su resolución declare quien es el sujeto culpable y le imponga la multa correspondiente o lo absuelva en el evento que no se pruebe la comisión del hecho objeto de la investigación”⁴⁶. En ese mismo sentido Rolando Echeverría nos define al derecho disciplinario como “las disposiciones jurídicas encaminadas a mantener el absoluto cumplimiento de los preceptos, prohibiciones y obligaciones contenidas en las leyes de trabajo y previsión social”⁴⁷.

Las definiciones anteriores nos permiten determinar que el derecho disciplinario o punitivo sirve para sancionar cualquier violación a las leyes de trabajo y previsión social,

⁴⁶ Chicas Hernández, Raúl. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 134.

⁴⁷ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho laboral I**. Pág. 184.



estas violaciones o transgresiones a la ley laboral pueden ser de varias formas. La primera busca que tanto patronos como trabajadores sean obedientes y respetuosos de las leyes laborales en el momento de la sustanciación de un juicio laboral. Para ese efecto la ley establece las correcciones disciplinarias en el Artículo 270 “Son correcciones disciplinarias aunque estén penadas por multa, todas aquellas que las autoridades judiciales de trabajo impongan a las partes, a los abogados o asesores de éstas, a los miembros de los Tribunales de trabajo y previsión social, a los trabajadores al servicio de estos últimos y en general a las personas que desobedezcan sus mandatos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación”. Este aspecto es importante para el presente trabajo en virtud que establece multas para las partes del proceso que no cumplan con los mandatos del tribunal. La segunda está referida al cumplimiento de las disposiciones preceptivas y prohibitivas de las normas de trabajo y la tercera forma está orientada a mantener el orden dentro de los centros de trabajo, lo cual se regula a través del reglamento interno de trabajo.

La finalidad del derecho disciplinario o punitivo de trabajo pueden ser varios entre ellos los siguientes: a) Mantener el respeto a las leyes de trabajo y previsión social. b) Cumplir con las ordenanzas emitidas por el órgano jurisdiccional, al momento de tramitarse el juicio ordinario laboral. c) Obtener una declaración judicial para establecer si existe responsabilidad de las personas que han sido sindicadas de cometer una falta a las leyes laborales. d) Con la declaración de culpabilidad, se pretende evitar la comisión de nuevas faltas a las leyes de trabajo y e) Mantener la armonía en la relación obrero patronal.



4.2 Elementos personales del derecho disciplinario o punitivo del trabajo

En toda relación jurídica siempre deben converger la participación de dos partes, por un lado la parte demandante o también llamada sujeto activo y la parte demanda a la que se le denomina sujeto pasivo. En el derecho disciplinario de trabajo esas dos partes están formadas por el Estado y los particulares que pueden ser los patronos y los trabajadores dependiendo quien de ellos es el transgresor de la ley.

Cuando hablamos de sujeto activo nos estamos refiriendo a la persona natural o física y a la ficticia que comete una violación o transgresión de la ley, en el caso particular del derecho disciplinario de trabajo, los sujetos activos van a ser aquellas personas que violen una ley de carácter laboral, siendo para el efecto los patronos, trabajadores o asociaciones de patronos o trabajadores (sindicatos), es conveniente señalar que no solo los patronos pueden ser los transgresores a la leyes laborales, “en virtud que existen normas prohibitivas y preceptivas tanto para los patronos y para los trabajadores”⁴⁸. Un elemento importante es lo que señala el Código de Trabajo en el Artículo 270 el cual establece que no solamente a las partes podrán imponérseles multa por infracciones a las leyes de trabajo, este aspecto es importante ya que amplía la aplicación del derecho disciplinario o punitivo de trabajo, en virtud que la ley le otorga la potestad a los juzgados de trabajo y previsión social para que puedan sancionar con multa a los abogados, asesores de las partes, a los miembros de los tribunales de trabajo y previsión social, a los trabajadores al servicio de estos y en general a todas las

⁴⁸ Díaz Pinto, Pablo. **Improcedencia del trámite de los incidentes en materia de faltas laborales a partir de la declaratoria de inconstitucionalidad del Decreto número 18-2001.** Tesis de graduación. Pág. 10.



personas que desobedezcan sus mandatos, haciendo la salvedad que esas correcciones disciplinarias se aplicaran con ocasión del trámite de un juicio o de una conciliación.

En cuanto a las sanciones que la misma ley establece a los sujetos activos que cometan las infracciones o transgresiones a las leyes de trabajo y previsión social, la misma ley hace uso del principio de tutelaridad que rige al derecho de trabajo, esto porque las sanciones aplicables a los patronos son mucho mayores en relación a las aplicables a los trabajadores, por la sencilla razón que en cuanto a lo económico los patronos tiene mayor solvencia económica para pagar multas más onerosas que los trabajadores.

Ahora bien, al referirnos al sujeto pasivo del derecho disciplinario, este va estar representado por el Estado, ya que es este el encargado de velar por el bienestar de toda la sociedad y en caso de que existiera una violación a una ley de trabajo, debe defender el respecto a los derechos laborales y especialmente a las leyes laborales. El Estado como ente soberano está facultado para velar y proteger los intereses de la colectividad, por consiguiente al momento de cometerse una falta de trabajo se está violentando la ley y en consecuencia poniendo en peligro los intereses del Estado y de la sociedad misma.

4.3 Características del derecho disciplinario o punitivo del trabajo

Como toda disciplina jurídica siempre tiene características las cuales sirven para darle un matiz y una fisonomía propia, dentro de estas características están las siguientes:

a) Es disciplinario y persuasivo: Esta característica está referida a que el derecho disciplinario o punitivo sanciona todos aquellos actos u omisiones que llevan a violentar o transgredir una norma laboral, imponiendo para ello la multa como consecuencia a dichas conductas. Sin embargo esto no es el fin primordial ni único del derecho disciplinario porque esas sanciones impuestas por los juzgados de trabajo y previsión social llevan intrínsecamente la función de persuadir no solo a los transgresores de la ley, sino que a todas aquellas personas que intervienen en la relación laboral de que sean actores de cumplimiento de las leyes laborales.

b) Es imperativo: Esta característica está basada en el principio de necesidad e imperatividad del derecho de trabajo. Por consiguiente todas las normas relativas al derecho disciplinario son imperativas o sea de cumplimiento obligatorio por las partes, en cuanto se refieran a garantizar los derechos o prestaciones mínimos de los trabajadores.

c) Es de aplicación judicial con un alto componente administrativo: Esto tomó mayor realce con las reformas que sufrió el Código de Trabajo mediante el Decreto Número 18-2001, el cual le había quitado la potestad a los juzgados de trabajo y previsión social de juzgar las faltas de trabajo, potestad que le otorgó a la inspección general de trabajo,

la que posteriormente le retiraría en sentencia la Corte de Constitucionalidad. Sin embargo el procedimiento por faltas de trabajo tiene actos que se desarrollan administrativamente debido a que la inspección general de trabajo puede apereibir a quienes violen las leyes de trabajo y en caso de incumplimiento de la prevención esta levantará acta y presentará la denuncia correspondiente ante el juzgado de trabajo y previsión social que corresponda para proceder a su juzgamiento y posterior sanción.

d) Es aplicable a todos los que intervienen en las relaciones laborales: Esta característica viene a confirmar lo que ya se dijo con anterioridad, en relación a que el derecho disciplinario o punitivo no solo regula la conducta violatoria de las leyes de trabajo y previsión social de los patronos y trabajadores, sino que también regula la conducta de los abogados asesores, miembros de los tribunales de trabajo y previsión social y de todas las personas que desobedezcan los mandatos emitidos por un órgano jurisdiccional y es más el Artículo 273 concluye diciendo que en caso que las personas que violen las leyes laborales sean funcionarios o trabajadores al servicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de cualquier otro organismo relacionado con las actividades de éste, o de tribunales de trabajo y previsión social, además de las sanciones correspondientes, los funcionarios que sean hallados culpables deberán ser destituidos de sus respectivos cargos.

e) Es breve y concreto: El procedimiento de faltas es un proceso que debe desarrollarse en el menor tiempo posible, de tal forma que todas sus etapas deben realizarse en plazos relativamente cortos y es concreto porque regula situaciones relacionadas estrictamente con la comisión de faltas de trabajo.

f) Es simple y sin mayores formalismos: Esta es otra característica que viene como consecuencia de otro principio del derecho del trabajo, como lo es el principio de poco formalismo. Esta característica facilita a las partes la promoción del procedimiento, también le da facilidad a los órganos jurisdiccionales para que puedan emitir una resolución pronta y eficaz.

4.4 Las faltas y las sanciones

Estos dos términos tienen su origen en el campo del derecho penal, por lo que su estudio es más amplio en esta área del derecho, indicando que las faltas son violaciones leves a la ley y las sanciones son las consecuencias jurídicas a dichas transgresiones. En cuanto a la definición de falta si bien el Código de Trabajo no da una definición, consideramos necesario aportar lo referente a las mismas de acuerdo a la doctrina, en términos generales para Manuel Ossorio falta es “la infracción voluntaria de la ley, ordenanza, reglamento o bando, a la cual está señalada sanción leve”⁴⁹. En términos más específicos y relativos al derecho de trabajo “Son todas aquellas acciones y omisiones que se cometen en contravención de una ley de carácter laboral o bien de previsión social”⁵⁰. El Código de Trabajo en el Artículo 269 establece “Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción y omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa”.

⁴⁹ Ossorio Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 424.

⁵⁰ Chicas Hernández, Raúl. *Introducción al derecho procesal del trabajo*. Pág. 134.

Las anteriores definiciones nos dan una idea clara de que son las faltas de trabajo, cuáles son sus finalidades y la sanción que se le ha de aplicar a todo aquel que su conducta se encuadre dentro de lo preceptuado por el Código de Trabajo. “Las faltas son transgresiones leves a la ley, que la sanción impuesta por la comisión de una falta es la multa y que el órgano encargado de juzgarlas son los juzgados de trabajo y previsión social”⁵¹.

Es necesario incluir dentro del campo de las faltas de trabajo a las correcciones disciplinarias ya que el mismo Código de Trabajo las incluye dentro del apartado que regula el derecho disciplinario, dicho término es utilizado de manera paralela y en términos analógicos, por lo menos en su aplicación, esto hace necesario definir el término corrección, para el jurista Manuel Ossorio corrección es “Enmienda, mejor, perfección, censura, reproche. Represión de la autoridad contra los que infringen sus disposiciones. Facultad represiva que tienen los jueces y tribunales con respecto a las personas sometidas a su jurisdicción”⁵². Tanto la definición aportada por la doctrina como lo regulado por el mismo cuerpo legal, las correcciones disciplinarias son sanciones impuestas por el órgano jurisdiccional en el momento de sustanciarse o tramitarse un juicio de carácter laboral.

En cuanto a las sanciones impuestas a las faltas de trabajo y a las correcciones disciplinarias, el Código es claro al establecer que únicamente serán sancionadas con

⁵¹ Paredes Meza, Rafael. **Estudio crítico de plantear juicios punitivos por la comisión de faltas de trabajo y previsión social en el departamento de Alta Verapaz**. Tesis de graduación. Pág. 15.

⁵² Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 247.

la pena de multa y para su imposición se deben seguir las siguientes reglas. El órgano jurisdiccional en el momento de aplicarlas debe tomar en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o la exposición al peligro y en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción. En caso de reincidencia se incrementará en un cincuenta por ciento la multa. No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha de la comisión de la nueva falta.

Cuando el sancionado sea el patrono, las multas se impondrán a éste, sea persona natural o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubiera podido realizar. La imposición de la sanción es independiente y no se exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales y además del pago de las sanciones impuestas, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fije la misma resolución, de la cual se enviará copia certificada a la Inspección General de Trabajo para que se verifique su cumplimiento.

4.5 Inicio del procedimiento de faltas de trabajo

Todo proceso necesita del ejercicio de la acción para iniciarse o sus substanciarse, dicho termino ya fue hondamente estudiado en el anterior capítulo, por lo que únicamente nos vamos a referir a ella como el derecho que tiene una persona para poner en movimiento un órgano jurisdiccional. En el presente caso el Artículo 280 en su parte conducente establece “Además, dentro de su función de velar por la estricta

observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores”. Dicha acción podrá ser ejercida dentro de los seis meses posteriores a la realización del acto que provocó la violación de la norma laboral de lo contrario la acción prescribirá, lo que significa que el infractor quedará librado de la obligación.

El Artículo 416 nos indica quienes pueden ejercer esa acción. “Están obligados a denunciar sin que por ello incurran en responsabilidad:

- a) Las autoridades judiciales, políticas o de trabajo que en el ejercicio de sus funciones tuvieren conocimiento de alguna infracción a las leyes de Trabajo o Previsión Social; y
- b) Todos los particulares que tuvieren conocimiento de una falta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas de este Código”.

Si bien el último inciso del artículo anterior indica que los particulares pueden también poner en movimiento un órgano jurisdiccional, ejercitando el derecho de acción, únicamente podrán hacerlo si tuvieren conocimiento de la violación de disposiciones prohibitivas, dejando fuera la denuncia de cualquier otra violación a las leyes de trabajo. Sin embargo si pueden poner en conocimiento a la Inspección General de Trabajo de cualquier otra violación a las leyes de trabajo para éste organismo siga el trámite del proceso de faltas, lo anterior está regulado en el Artículo 282 del Código de Trabajo.

4.6 Trámite del procedimiento por faltas de trabajo

El Código de trabajo no establece el procedimiento a seguir para darle trámite a las faltas y a las correcciones disciplinarias, sin embargo la Corte de Constitucionalidad en sentencia que dejó sin validez muchas de las reformas introducidas al Código de Trabajo por el Decreto Número 18-2011, misma que establece en el considerando noveno que el procedimiento a utilizarse en el establecimiento y juzgamiento de faltas se realizará de acuerdo a lo establecido en los artículos 103, 203 y 213 de la Constitución Política de la República de Guatemala, integrándolos con lo establecido en la Ley del Organismo Judicial en los artículos 135 al 140.

Los artículos antes mencionados hacen referencia a la tutelaridad de las leyes de trabajo y previsión social, la independencia del Organismo Judicial, especialmente a la función jurisdiccional, la cual indica que corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado y que son fondos privativos del Organismo Judicial los derivados de la administración de justicia, de lo cual se deduce que los fondos obtenidos por las multas impuestas en el juzgamiento de las faltas corresponden al Organismo Judicial. En cuanto a los artículos de la Ley del Organismo Judicial citados, estos regulan lo referente a los incidentes, por lo que hace clara alusión al procedimiento a seguir en el trámite de las faltas de trabajo.

El procedimiento para establecer y juzgar las faltas de trabajo puede ser dividido en dos partes. La primera parte correspondería a un procedimiento administrativo a cargo de la inspección general de trabajo, para ese efecto el Código de Trabajo en los Artículos 280

y 281 en su parte conducente establecen “Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores” y “Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector de trabajo o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código.

En los casos que no amerite prevención, harán la denuncia de inmediato, sin embargo, el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la inspección general de trabajo”. Todo eso en cuanto a las potestades que la misma ley le otorga a la Inspección General de Trabajo para darle trámite a las denuncias por violaciones a las leyes de trabajo.

Habiendo agotado la Inspección General de Trabajo el procedimiento administrativo, ya corresponderá al juez de trabajo y previsión social el juzgamiento y la imposición de la multa correspondiente por la comisión de una falta de trabajo. Como ya se dijo el procedimiento a seguir es el de los incidentes. En este sentido es necesario analizar que un incidente según Manuel Ossorio es “Litigio accesorio suscitado con ocasión de

un juicio, normalmente sobre circunstancias de orden procesal y que se decide mediante una sentencia interlocutoria”⁵³. Por tanto, causa cierta duda el hecho que si es un proceso que nace con una denuncia interpuesta ya sea por la Inspección General de Trabajo o por un particular sea un proceso accesorio, en virtud que estos nacen de un proceso previo que ya se encuentra en trámite. En cuanto a las correcciones disciplinarias es mucho más comprensible porque la misma ley establece que estas se dan con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación.

Una vez impuesta la multa correspondiente esta deberá hacerse efectiva a través del procedimiento contemplado en el título décimo quinto del Código de trabajo, el cual se refiere a la ejecución de sentencias. En este aspecto el Código regula una cuestión especial, ya que si la persona sancionada con multa por la comisión de una falta es renuente al pago de la misma, el mismo cuerpo legal establece que esta se convertirá en prisión simple, lo que equivaldría a una pena de arresto si contemplamos el hecho que se trata de faltas. En caso de ser funcionarios o trabajadores de las dependencias administrativas referentes al trabajo, incluyendo los trabajadores de los juzgados de trabajo y previsión social como ya lo acotamos anteriormente, sin perjuicio de la multa impuesta serán destituidos o separados de su cargo inmediatamente.

⁵³ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 504.



CAPÍTULO V

5. Incumplimiento de los plazos como dilación indebida que provoca el retardo del proceso ordinario laboral guatemalteco

Creo conveniente comenzar este último capítulo, con lo establecido en el Artículo 8 de la Convención Americana de los Derechos Humanos de la cual, Guatemala es signataria, la cual se refiere a las “Garantías Judiciales. 1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter”.

De lo anterior podemos deducir que una de las garantías del debido proceso, el cual es aplicable a todas las ramas del derecho, es el derecho que tiene tanto el demandado como el demandante a que el proceso sea desarrollado dentro de un plazo razonable. Para el jurista Manuel Ossorio el término plazo significa “Término o tiempo señalado para una cosa. Vencimiento del término. Constituye un vocablo de constante uso en materia jurídica, porque significa el espacio de tiempo que la ley unas veces, el juez en otras o las partes interesadas fijan para el cumplimiento de determinados hechos jurídicos, generalmente de carácter civil o procesal”⁵⁴. La

⁵⁴ Ossorio Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 759.

definición anterior resalta el hecho que plazo se entiende como el tiempo señalado para el vencimiento de una cosa. En ese sentido el juzgador al momento de darle trámite a un proceso sometido a su conocimiento, si bien la ley le manda el cumplimiento de plazos que tiene la característica de ser improrrogables, éste no debe ser lo único que debe tener en cuenta al momento de encausar un proceso, de ese modo el plazo razonable no debe entenderse únicamente en relación al tiempo de duración sino en la forma correcta en que los juzgadores deben administrar justicia, desarrollando las etapas y fases de un proceso sin anomalías o incoherencias injustificadas y arbitrarias.

En consecuencia el plazo razonable es una garantía que permite el desarrollo de un juicio justo, a través del cual se alcanza una justicia pronta y efectiva. Es por eso que consideramos que los jueces deben darle trámite y resolver un juicio sin demora alguna, en virtud que si esta se prolonga, es una clara y evidente violación a las garantías judiciales.

Es importante resaltar que el plazo razonable tiene ciertas características entre ellas:

- a) La complejidad del asunto: Esta característica está referida a los distintos factores que intervienen en el suvenir del proceso.
- b) La actividad procesal del interesado: Esta se refiere a la intervención de las partes en el proceso, las cuales pueden tomar ciertas actitudes, especialmente la parte demanda, esto en virtud que en la mayoría de casos toma posturas en evidente obstrucción al proceso, presentando recursos legales que desde su origen y presentación son evidentemente inadmisibles, actuando

por tanto de mala fe ya que su única finalidad es el retardo malicioso del proceso, violando el principio de celeridad del proceso laboral y c) La conducta de las autoridades judiciales: Esta característica permite determinar la participación del juez en el retardo del proceso, debido a que los juzgados no actúan con la mayor celeridad y prontitud en la tramitación de los procesos, esto debido a ciertos factores como la acumulación de procesos y la falta de interés por parte del órgano jurisdiccional.

En ese sentido consideramos que si los jueces de trabajo y previsión social no ponen en práctica el principio de plazo razonable el cual debe sujetar el desarrollo del proceso ordinario laboral, se incumple con los plazos legales establecidos en el ordenamiento jurídico del país, mismo que provoca el retardo malicioso en su sustanciación y resolución.

5.1 Incumplimiento de los plazos en el proceso ordinario laboral guatemalteco

El sistema de justicia guatemalteco no brinda una solución pronta y cumplida en los plazos procesales establecido en la ley, alrededor del 80% de caso ingresados, se acumula año con año en los juzgados de trabajo y previsión social a nivel nacional. La efectiva protección de los derechos de las trabajadoras y trabajadores guatemaltecos bajo los principios de tutelaridad, garantías mínimas y obligatorias y trámites expeditos que favorezcan el interés social y colectivo de la clase trabajadora por encima del interés privado, no se reflejan en la práctica procesal laboral.

De esa cuenta, de los casos sometidos a conocimiento y trámite en los juzgados de trabajo y previsión social solo el 25 y el 30% son resueltos por los juzgados del país, esto refleja claramente un debilitamiento en la administración de justicia por parte de los juzgados de trabajo y previsión social, lo que conlleva a una serie de violación a los derechos laborales, incluyendo la violación a los principios procesales de economía procesal y celeridad; el primero de ellos se da en virtud que el incumplimiento de los plazos en el proceso ordinario laboral hace tortuoso y en demasía retardado el trámite del mismo, convirtiéndolo en oneroso afectando directamente la economía del trabajador, aspecto que tutela el derecho del trabajo, debido a que el trabajador es en esencia la parte más débil de la relación laboral, especialmente en lo económico ya que depende directamente de su salario, el cual en ese momento procesal ya no está garantizado, motivo que lo obliga a plantear el juicio ordinario laboral.

Si bien el patrono con su poder económico es capaz de mantener y cubrir los costos de un proceso largo y complicado, el trabajador no tiene esa misma capacidad por lo que se ve imposibilitado de sostener o financiar procesos lentos y hasta cierto punto caros, debido a la contratación de abogados, aspecto que si bien es cierto la ley permite la omisión del auxilio de un profesional del derecho, los trabajadores se ven obligados a contratar sus servicios, llegando al extremo de pactar sus honorarios dependiendo de las resultas del proceso, en cierta parte beneficioso para ellos porque obliga a los abogados a obtener una sentencia favorable.

El segundo de los principios violentados es el principio de sencillez, el cual indica que los trámites en el proceso ordinario laboral son simples; debido a la aplicación del

principio de poco formalismo, son expeditos y sencillos. En este sentido, si los procesos laborales son lentos, largos y costosos, claramente se está violentando este principio rector del proceso laboral. También es necesario acotar que el principio de tutelaridad es de aplicación general lo cual incluye el proceso laboral.

También es necesario referirnos al principio de oficiosidad del derecho laboral, el cual establece que una vez vencido el término o plazo para resolver, el juez dictara la resolución aun así no se haya presentado actuación alguna de las partes que intervienen en el proceso. En ese aspecto el Código de Trabajo establece en el Artículo 325 los plazos legales dentro de los cuales los jueces deben dictar sus resoluciones. “Los decretos deben dictarse dentro de las veinticuatro horas y los autos dentro de tres días”.

Ahora bien, uno de los inconvenientes que más se dan en el proceso ordinario laboral, es el retardo producido por las notificaciones según el Artículo 328 el término para practicar las notificaciones personales es de 6 días hábiles, contados a partir del día siguiente de dictada la resolución de que se trate, sin embargo dicho término en la práctica no se cumple en virtud que dichas notificaciones no se hacen dentro del término indicado. Es de hacer notar que este artículo establece una sanción para el notificador que no cumpla con dicha disposición, sanción que los jueces de trabajo rara vez aplican.

Respecto a la primera audiencia el Código de Trabajo en el Artículo 337 indica que entre ésta y la citación deben mediar por lo menos tres días, término que será ampliado

en razón de la distancia. Dicho plazo tampoco es respetado ni cumplido por los juzgadores debido a que la primera audiencia es fijada hasta dentro de dos o tres meses después de la citación. En cuanto a la sentencia de primera y segunda instancia el Código de Trabajo establece en los Artículos 358, 359 y 365 los plazos en que estas deben dictarse. La sentencia en primera instancia si bien la ley indica que debe dictarse dentro de un término que no sea menor de cinco ni mayor de diez días, los juzgados emiten dicha resolución dentro del mes siguiente. Respecto a la sentencia de segunda instancia, si vemos la ley todo el trámite hasta dictada la sentencia no debería de exceder de un término de 25 días, sin embargo este se viene dilucidando dentro de tres o cuatro meses. En consecuencia los plazos contemplados en la legislación laboral no se cumplen en virtud que un juicio ordinario laboral puede tardar en resolverse hasta dos o tres años.

5.2 El retardo indebido o malicioso del proceso ordinario laboral guatemalteco

Existe diversidad de circunstancias, motivos o causas que producen el retardo indebido o malicioso del proceso ordinario laboral guatemalteco, entre ellas se encuentran las circunstancias provocadas no solo por la parte patronal sino también por los mismos jueces de trabajo y previsión social, las cuales se analizarán en el presente trabajo.

La primera de esas causas es la acumulación de procesos en los juzgados de trabajo y previsión social, lo cual dificulta el desempeño de sus labores y hace que la justicia laboral no sea rápida y efectiva. En ese sentido considero que los mismos jueces

terminan ocasionando la acumulación de los procesos debido a que de manera maliciosa formulan o colocan requisitos previos que hay que llenar en la presentación de la demanda, esta actitud de los jueces es claramente una violación al principio de poco formalismo y al principio de oficiosidad y el retardo termina siendo más evidente debido a que la notificación de los previos impuestos por los jueces no se realizan dentro del termino legal.

Otros medios legales que las partes tiene para retardar de manera maliciosa el proceso ordinario laboral son: Las excusas reguladas en el Artículo 336 del Código de Trabajo, si bien el sentido inicial de esta disposición es darle oportunidad a una de las partes para que pueda evadir la asistencia a una citación o una audiencia por motivo de enfermedad, esta es utilizada de mala fe para retardar el proceso ya que obliga al juez a suspender la audiencia y señalar audiencia nueva dentro de las 72 horas siguientes.

En ese mismo sentido son utilizadas las excepciones dilatorias, que si bien su nombre es dilatoria no tiene como finalidad dilatar o retardar el proceso sino depurarlo, sin embargo la parte patronal utiliza las excepciones de manera maliciosa con esa finalidad, la mala fe del patrono a través de sus abogados defensores llega hasta el punto que no solo interponen las excepciones legalmente establecidas sino que su argucia los lleva a plantear excepciones que no se encuentran reguladas en ley. En la mayoría de casos los abogados de la parte patronal tiene conocimiento pleno que las excepciones son notablemente improcedentes, lo cual no impide su interposición, ya que su fin es únicamente el retardo del proceso.

Por último pero no menos importante es la falta de preparación del personal de los juzgados de trabajo y previsión social. Por mandato constitucional lo relativo al derecho de trabajo debe ser conocido por jueces con jurisdicción privativa, esta normativa debería aplicarse también a los trabajadores o empleados de los juzgados de trabajo y previsión social, los cuales deberían ser capacitados en ese aspecto por el Organismo Judicial. Esto es importante ya que daría como resultado que los miembros de los tribunales de trabajo cumplan con ese mandato constitucional de que la justicia laboral es privativa, en consecuencia las resoluciones que se dicten serían apegadas a los principios rectores del derecho de trabajo. Considero oportuno tratar en este apartado el aspecto de la ética profesional de los empleados y funcionarios de los juzgados de trabajo y previsión social, esto debido a que muchos de ellos actúan de mala fe en perjuicio directo de los trabajadores, es necesario establecer que existe una carrera judicial, normada en la ley de la materia, la cual establece los lineamientos que debe cumplirse para optar a un cargo dentro de la administración de justicia, mismo que debería ser por vocación y con mayor razón si se trata de funcionarios o empleados de los juzgados de trabajo y previsión social.

5.3 Falta de justicia laboral y la necesidad de establecer correcciones y sanciones más severas para quienes incumplan con los plazos, provocando el retardo malicioso del proceso ordinario laboral

La consecuencia que provoca el retardo malicioso del proceso ordinario laboral es la falta de justicia laboral, esto conlleva la necesidad de regular o establecer sanciones o correcciones disciplinarias más severas a quienes incumplan los plazos en el proceso

ordinario laboral. En el capítulo anterior, referente al derecho disciplinario, se abordó el tema de las faltas de trabajo.

Haciendo una recapitulación, el derecho disciplinario está dividido de tres formas, la primera que se refiere a las faltas sancionables por el patrono en contra de los actos de los trabajadores que se den directamente en los lugares de trabajo, para el efecto se crean los reglamentos internos de trabajo, la segunda forma es la que se da en la relación de trabajo al momento que tanto el patrono como el trabajador violen normas laborales de carácter preceptivas y prohibitivas y la tercera forma es la que se da al momento de tramitarse un proceso ordinario laboral, las cuales son llamadas correcciones disciplinarias, aunque la misma ley indica que se tramitaran como faltas. En ese orden de ideas las faltas de trabajo pueden clasificarse de acuerdo a la autoridad que las sanciona, en consecuencia hay faltas que son sancionadas por el juez de trabajo y previsión social y otras que son sancionadas por los patronos.

Por cuestiones de conveniencia a la presente investigación nos centraremos en estudiar las faltas que son sancionadas por los órganos jurisdiccionales. Como ya quedo plenamente establecido en el presente trabajo el proceso ordinario de trabajo está celosamente protegido por los principios procesales del derecho de trabajo, especialmente por el principio de celeridad y economía procesal, que son dos de los principios violentados con el retardo malicioso del proceso por parte de la parte patronal o en algunos casos por los mismos órganos jurisdiccionales.

En lo que respecta a la parte patronal, el retardo malicioso del proceso se da a través de una serie de artimañas puestas en práctica por sus abogados defensores o mandatarios judiciales. Por tal motivo debería de sancionarse severamente a los que provoquen maliciosamente el retardo del proceso ordinario laboral, esto debido a que el Código de trabajo actualmente es muy permisivo en relación a esos casos. En la práctica procesal laboral una de las excepciones más comunes planteadas por la parte patronal es la excepción de incompetencia, en ese sentido el Artículo 312 del Código de Trabajo hace referencia a que los tribunales encargados de resolverlas deben calificar si es o no frívola y de ser así se le impondrá a quien la interpuso, una multa de diez a cien quetzales, multa que consideramos es ridícula si consideramos que es el patrono quien normalmente interpone las excepciones, por tanto consideramos que esas multas deberían ser impuestas siguiendo la línea de imponer sanciones de acuerdo a los salarios mínimos vigentes. En cuanto a las demás excepciones el Artículo 343 en el segundo párrafo establece que si fueren declaradas sin lugar se debe proceder de acuerdo a los Artículos 335 y 344, los cuáles indican que el juicio debe continuar su trámite apercibiendo al demandado a que comparezca a juicio oral con sus respectivas pruebas, lo cual deja sin sanción a los litigantes que presenten excepciones que sean notoriamente improcedentes.

Siempre en ese aspecto la Ley del Organismo Judicial establece en el Artículo 66 inciso c) que los jueces tienen la facultad de rechazar de plano y bajo su estricta responsabilidad, los recursos o incidentes notoriamente frívolos o improcedentes, los recursos extemporáneos y las excepciones previas extemporáneas, casos en los que el juez impondrá una multa entre quinientos a mil quetzales, pero si se analiza

detenidamente el artículo podemos darnos cuenta que solo sanciona las excepciones previas que se planteen fuera de tiempo no así aquellas que sean notoriamente frívolas o improcedentes. Esto viene a complementarse con lo establecido en el Artículo 203 del mismo cuerpo legal, el cual consideramos importante en virtud que sanciona directamente a los abogados que interpongan recursos frívolos o impertinentes que tiendan a entorpecer los procedimientos y por la presentación de escritos injuriosos o con evidente malicia, si así fuera serán sancionados con multa de doscientos a mil quetzales, sanción que consideramos ínfima en virtud del daño económico que ocasionan a la otra parte, en el caso particular a los trabajadores que son los afectados directamente por la interposición de dichos recursos y escritos.

En cuanto a las excusas el Código de Trabajo establece que pueden presentarse por una sola vez y por motivo de enfermedad, esta no siempre es utilizada de buena fe y como se trata de una excusa por enfermedad la parte patronal acude a un médico particular para la obtención de un certificado médico lo cual vicia la excusa en virtud que cualquiera puede otorgarlo, en ese sentido considero que la ley debería ser más clara al indicar que solo los médicos de las entidades públicas puedan otorgarla o incluir una multa a la parte que la interpuso o a quien se le compruebe que presento una excusa falsa.

Ahora bien en relación a las sanciones impuestas a los funcionarios o empleados de los juzgados de trabajo y previsión social, dichas sanciones en su mayoría están reguladas en la Ley del Organismo Judicial. El Artículo 55 en el inciso i) establece que una función del presidente del Organismo Judicial es imponer sanciones, para el efecto delega

dicha función en la supervisión de tribunales. La supervisión se realizará mediante visitas de inspección que deberán ser practicadas a todos los tribunales, periódicamente, para obtener información directa sobre el curso de los negocios, lo relativo a la pronta y cumplida administración de justicia. Además, la supervisión se realizará sobre expedientes en trámite y sobre expedientes fenecidos, para determinar la recta y cumplida administración de justicia, la capacidad y prontitud de los jueces y magistrados en el ejercicio de sus funciones, la imparcialidad con que son tratados los negocios judiciales que ante ellos se tramitan, y la observancia de los plazos y formalidades esenciales del proceso. Si bien la ley faculta al presidente del organismo judicial sancionar a los jueces que cometan una sanción rara vez se da en la práctica, constituyendo esto una tarea pendiente en la administración de justicia.

En relación a lo establecido por el Código de Trabajo nos centraremos en lo establecido en el Artículo 270 el cual indica que son correcciones disciplinarias aunque estén penadas por multa, todas aquellas que las autoridades judiciales de trabajo impongan a las partes, a los abogados o asesores de éstas, a los miembros de los tribunales de trabajo y previsión social, a los trabajadores al servicio de estos últimos y en general, a las personas que desobedezcan sus mandatos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación. Si bien este artículo indica que las correcciones disciplinarias serán sancionadas por el mismo procedimiento de las faltas, el cual contempla la multa como sanción, no establece la cuantía de la multa por lo que consideramos debería de aplicarse la sanción establecida en el artículo 379 del mismo cuerpo legal.

Así mismo el Código de Trabajo en el Artículo 328 establece las sanciones que pueden aplicarse a los notificadores que no cumplan con los plazos para realizar las notificaciones correspondientes, la cual en primer término será de diez quetzales y de veinticinco la segunda, razón por la cual consideramos que en primera instancia esas sanciones no son aplicables por los jueces y en caso se llegarán a establecer son ínfimas por lo que no representa ningún inconveniente para el notificador poder cumplir con la sanción impuesta.

5.4 Importancia del cumplimiento de los plazos para evitar el retardo indebido del proceso ordinario laboral guatemalteco

Uno de los fines del proceso es la aplicación de la ley y es por ello que el proceso ha de estar por encima de las particulares pretensiones que en el mismo se deduzcan, poniendo de manifiesto el imperio de la ley mediante la función jurisdiccional, la cual según la ley suprema del país, es a los tribunales de justicia a quienes les corresponde la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, para el efecto únicamente estarán obligados a observar el principio de que en toda resolución o sentencia la Constitución Política de la República de Guatemala prevalezca sobre cualquier ley o tratado.

De ahí que el proceso persiga la obtención de justicia para quien desde un inicio busca la obtención de una pretensión que dio origen al desarrollo y sustanciación del proceso. En cuanto al derecho de trabajo debemos recordar que busca balancear o poner en condiciones de igualdad al trabajador frente al patrono, el primero como propietario de

su fuerza de trabajo y el segundo como propietario de los medios de producción. En ese orden de ideas el proceso ordinario laboral deberá tramitarse velando por el respeto a ese principio constitucional de tutelaridad de los derechos de los trabajadores, así también deberá velar porque el mismo se desarrolle con la mayor celeridad y sencillez, tramitándose a la mayor brevedad posible y así obtener de manera pronta una justicia social, la cual se alcanzará únicamente si se respetan los plazos legales en el desarrollo del proceso, de esa manera la justicia será sea efectiva y se dignificará a la clase trabajadora.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Con lo expuesto en el desarrollo del presente trabajo queda plenamente demostrado y comprobado que el incumplimiento de los plazos en el proceso ordinario laboral se da en gran parte por la forma maliciosa de tramitar excepciones y recursos en los procesos, especialmente por los abogados de los patronos, esto conlleva a que los trabajadores se vean coaccionados a aceptar las pretensiones de los patronos y de esta forma evitar un proceso largo y oneroso.

Es de recordar que como principios rectores del proceso ordinario laboral tenemos la celeridad, la concentración, la preclusión y economía procesal, así mismo las normas procesales deben ser claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, lo cual permitirá que la administración de justicia por parte de los juzgados de trabajo y previsión social sea pronta y cumplida.

En la presente investigación se determinó que las partes procesales, especialmente el patrono, colaboran con el retardo malicioso del juicio ordinario laboral, utilizando artimañas y argucias en la presentación de excepciones dilatorias y recursos frívolos e improcedentes, lo cual consideramos debe ser sancionado severamente con multas e inhabilitaciones en el ejercicio profesional y a los jueces que tramiten o retarden de mala fe el trámite del proceso, se les sancione con multas y suspensiones sin goce de salarios y de ser reincidentes, sean despedidos o separados definitivamente de sus funciones.





BIBLIOGRAFÍA

CHACON CORADO, Mauro. **Los conceptos de acción, pretensión y excepción**. Ed. Centro Editorial Vile, 2011. Guatemala.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Ed. Gráficos P & L. (sf). Guatemala.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Ed. Orión. (sf). Guatemala.

CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Ed. Orión. (sf). Guatemala.

DIAZ PINTO, Pablo Antonio. **Improcedencia del trámite de los incidentes en materia de faltas laborales a partir de la declaratoria de inconstitucionalidad del Decreto Número 18-2001**. Tesis de Graduación. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. 2006 USAC. Guatemala.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. 4ª ed, Ed. Formatec, 2009 Guatemala.

FERNADEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Ed. Inversiones Educativas, 2004 Guatemala.

ORELLANA DONIS, Eddy Giovanni. **Teoría general del proceso**. 1ª ed, Ed. Orellana, Alonso & Asociados, (sf). Guatemala

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 28ª ed, Ed. Heliasta S.R.L., 2001 Buenos Aires, Argentina.

PAREDES MEZA, Rafel Hernan. **Estudio crítico de plantear juicios punitivos por la comisión de faltas de trabajo y previsión social en el departamento de Alta Verapaz**. Tesis de Graduación. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. 1995 USAC. Guatemala

RUIZ CASTILLO DE JUAREZ, Crista. **Teoría general del proceso**. 14ª ed, Ed. Foto Publicaciones. 2008 Guatemala.

Legislación:

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

Convención Americana sobre Derechos Humanos. 1969. San José Costa Rica.



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

Código Procesal Civil y Mercantil. 1971. Decreto Ley 107, Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Guatemala

Ley del Organismo Judicial. 1990. Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, Guatemala.

Sentencia de la Corte de Constitucionalidad. 2004. Expedientes Acumulados 898-2001 y 1014-2001. Guatemala