

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



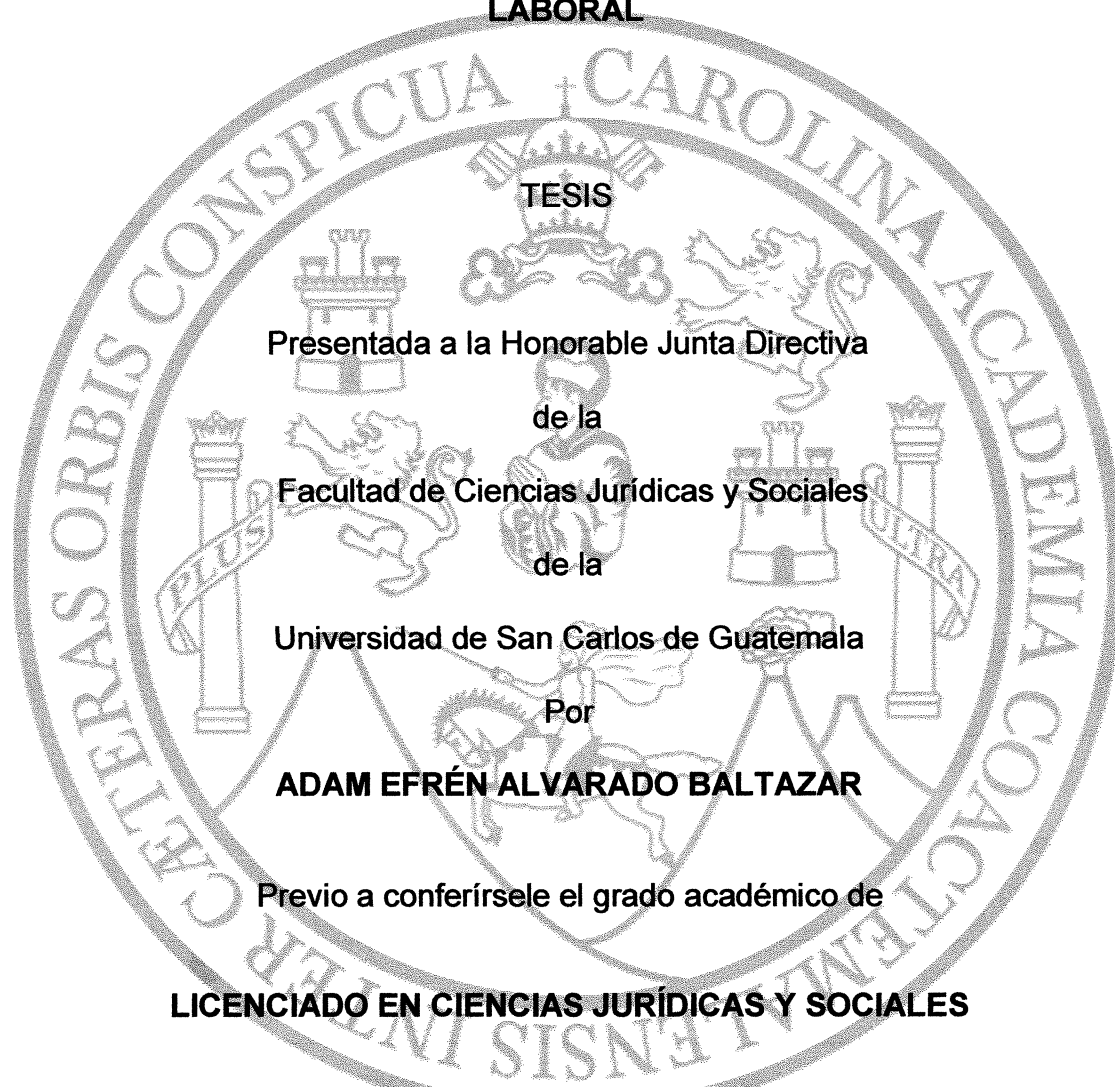
**VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE DEFENSA E IGUALDAD ANTE LA NO
INCLUSIÓN DE LA ETAPA PROCESAL DE VISTA EN EL JUICIO ORDINARIO
LABORAL**

ADAM EFRÉN ALVARADO BALTAZAR

GUATEMALA, FEBRERO DE 2020

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

**VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE DEFENSA E IGUALDAD ANTE LA NO
INCLUSIÓN DE LA ETAPA PROCESAL DE VISTA EN EL JUICIO ORDINARIO
LABORAL**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ADAM EFRÉN ALVARADO BALTAZAR

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, febrero de 2020

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br.	Abidán Carías Palencia
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Licda.	Rosa María Ramírez Soto
Vocal:	Lic.	Walter Giovanni Hernandez Valle
Secretaria:	Licda.	Adela Lorena Pineda Herrera

Segunda fase:

Presidente:	Lic.	Erik Octavio Rodríguez Ramírez
Vocal:	Lic.	Jorge Mario Yupe
Secretario:	Lic.	Leslie Mynor Paiz Lobos

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 30 de abril de 2019.

Atentamente pase al (a) Profesional, RODRIGO ARROYO REYES
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ADAM EFRÉN ALVARADO BALTAZAR, con carné 201014620,
 intitulado VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE DEFENSA E IGUALDAD ANTE LA NO INCLUSIÓN DE LA ETAPA PROCESAL DE VISTA EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL..

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.

LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 01 / 05 / 2019. f)

ASesor(a)
 (Firma y Selle)

Lic. Rodrigo Arroyo Reyes
 Abogado y Notario

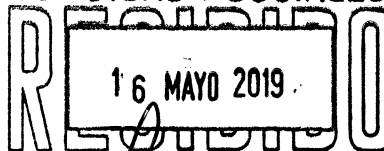




Oficina Jurídica
Asesoría Legal y Administrativa
Licenciado Rodrigo Arroyo Reyes
Abogado y Notario

Guatemala, 14 de mayo de 2019

**FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES**



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora: _____

Firma: _____

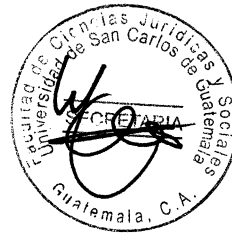
Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado Orellana Martínez:

En atención a la notificación de mi nombramiento de fecha treinta de abril de dos mil diecinueve, como Asesor de Trabajo de Tesis, a usted informo que procedí a revisar la tesis titulada: **VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE DEFENSA E IGUALDAD ANTE LA NO INCLUSIÓN DE LA ETAPA PROCESAL DE VISTA EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL**, del Bachiller **ADAM EFRÉN ALVARADO BALTAZAR**, identificado con Documento Personal de Identificación con Código Único de Identificación número dos mil seiscientos cuarenta -espacio- cero seis mil quinientos veintiséis -espacio- un mil doscientos veinte (**2640 06526 1220**) extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, con carné estudiantil doscientos un millones catorce mil seiscientos veinte (**201014620**), y de conformidad con el Artículo 31 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, motivo por el cual emito el siguiente dictamen:

- a. Me permito señalar que: se realizaron las observaciones de tipo básico, histórico y doctrinario, respetando los criterios de desarrollo y planteamiento del autor, concluyendo que constituye un aporte substancial para las personas y entidades interesadas en este tipo de problema, siendo de utilidad como fuente de consulta, teniendo un contenido científico y técnico, respecto al mismo, se puede verificar en las técnicas y métodos utilizados, el contenido técnico, considero que está presente en la redacción, al utilizar un lenguaje jurídico el cual es acorde a un trabajo de esta índole.
- b. La investigación contiene suficientes referencias bibliográficas, resguardando el derecho de autor, elemento que ha servido de base para sustentar el tema tratado y por ende el desarrollo del mismo.
- c. Las técnicas utilizadas fueron la bibliográfica y documental, además se recurrió a los métodos analítico, sintético, deductivo e inductivo.

Oficina Jurídica
Asesoría Legal y Administrativa
Licenciado Rodrigo Arroyo Reyes
Abogado y Notario



- d. En cuanto a la estructura formal de la tesis, esta fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento, se han desarrollado adecuadamente cada uno de los capítulos, en ellos se fundamenta la comprobación de la hipótesis, lo cual genera una contribución científica al sistema formativo guatemalteco.
- e. En la conclusión discursiva el bachiller manifiesta que debido a que no existe en el juicio ordinario laboral en primera instancia la etapa procesal de vista, se vulneran los derechos de defensa e igualdad, es necesario que se regule esta etapa procesal para que en ella puedan plantearse los alegatos finales, ya que en esta audiencia se tendría la posibilidad de convencer al juez de la pretensión de las partes, con la implementación de la vista se estaría fortaleciendo el derecho de defensa, y el juez tendría mayor conocimiento del caso planteado para que su sentencia sea justa conforme a derecho.
- f. Durante la asesoría brindada en el trabajo de tesis, señalé al sustentante una serie de modificaciones necesarias para comprender de una mejor manera el tema de investigación, encontrándose el bachiller Adam Efrén Alvarado Baltazar de acuerdo y anuente a realizarlos en todo momento.
- g. Así mismo declaro expresamente, que, no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley, que no tengo ningún interés directo ni indirecto en la emisión del presente dictamen, agregando además que el estudiante aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios, los cuales enriquecieron el mismo, sin embargo, pueden ser o no compartidos y sujetos a polémica, pero, en cualquier caso, se encuentra un buen manejo de criterio jurídico sobre la materia.

Por lo anterior, concluida la asesoría y habiendo cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE** al bachiller ADAM EFRÉN ALVARADO BALTAZAR, para que prosiga con los trámites necesarios para su graduación.

Sin otro particular,

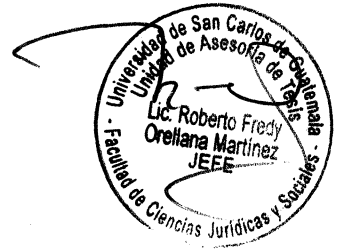
Atentamente,

Licenciado Rodrigo Arroyo Reyes
Abogado y Notario
Colegiado 14,049

Rodrigo Arroyo Reyes
Lic. Rodrigo Arroyo Reyes
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

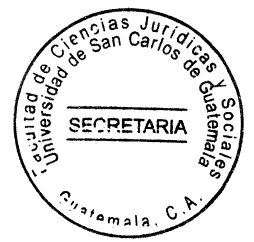


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 19 de noviembre de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ADAM EFRÉN ALVARADO BALTAZAR, titulado VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE DEFENSA E IGUALDAD ANTE LA NO INCLUSIÓN DE LA ETAPA PROCESAL DE VISTA EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL.. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.





DEDICATORIA

A DIOS: Tuya es, oh Jehová, la magnificencia y el poder, la gloria, la victoria y el honor; porque todas las cosas que están en los cielos y en la tierra son tuyas. Tuyo oh Jehová, es el reino, y tú eres excelso sobre todos. 1. Crónicas 29:11. Por tanto, al Rey de los siglos, inmortal, invisible, al único y sabio Dios, sea honor y gloria por los siglos de los siglos. Amén. 1. Timoteo 1:17.

A MIS PADRES: Arnoldo Tomas Alvarado Aguilar y Ester Felipa Baltazar Domingo, profundamente agradecido por el apoyo incondicional, brindándome sabios consejos, tener la satisfacción de llenarlos de alegría y puedan contemplar el fruto de sus esfuerzos.

A MIS HERMANOS: Keny Omar, Selvin Noe, Karla Beatriz y Ludwing Ferni quienes han estado conmigo en los buenos y malos momentos.

A MI ESPOSA: Floricelda Esperanza Vásquez por acompañarme en los tiempos difíciles, por brindarme su apoyo y su amor incondicional, por darme el regalo más precioso que son mis hijos.



A MIS HIJOS:

Esteban Alexander, y Alexandra Betsabé, parte fundamental en mi vida, me inspiran a seguir adelante y me motivan hacer realidad las metas propuestas.

A MI FAMILIA:

Por su apoyo incondicional, con quienes sé que puedo contar en los momentos complicados.

A MIS AMIGOS:

Con quienes hemos compartido momentos de alegrías y tristezas, brindándome el apoyo para seguir adelante, en especial a Luis Humberto Mérida Villatoro y Edwin Randolpho Morales Hernández.

A MI ASESOR:

Licenciado Rodrigo Arroyo Reyes, por sus consejos enseñanzas y recomendaciones para mejorar en mi trabajo.

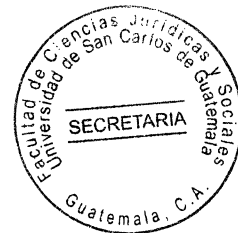
A LA UNIVERSIDAD:

De San Carlos de Guatemala, por haber sido mi *alma máter* y haber abierto sus puertas para darme la oportunidad y la satisfacción de ser egresado de tan prestigiosa casa de estudios.

A LA FACULTAD:

Ciencias Jurídicas y Sociales, por darme la alegría de haber estado en sus aulas, haber hecho de mí el profesional que soy y permitirme formar parte de tan prestigioso y respetable gremio.

PRESENTACIÓN



El tipo de investigación desarrollada fue cualitativa, es decir, que conocieron los hechos, procesos y partes que conforman el juicio ordinario, así como los principios que lo conforman para que a partir de estos se pueda establecer la viabilidad de que la etapa procesal de la vista sea incluida dentro de este proceso ordinario.

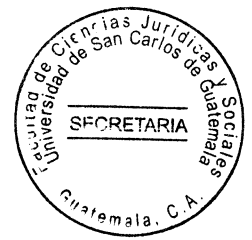
La indagación, fue realizada en el ámbito del derecho del trabajo debido a que es dentro de esta rama del derecho que se desarrolla el juicio ordinario laboral. El trabajo fue realizado en el municipio de Guatemala, del departamento de Guatemala, en los meses de enero a mayo del año 2019. El objetivo de la investigación fue el de establecer la vulneración del principio de defensa e igualdad ante la no inclusión de la etapa procesal de vista en el juicio ordinario laboral. Por su parte, el sujeto de la investigación recae sobre aquellas personas naturales y jurídicas que fungen como partes dentro del juicio ordinario laboral en Guatemala.

El aporte principal del análisis consiste en determinar la importancia del reconocimiento de la etapa procesal de la vista dentro del juicio ordinario laboral, para el desarrollo correcto de la tutela laboral en Guatemala, de manera que las partes que se encuentren enfrentadas en un proceso de esta índole posean un momento dentro del proceso en el cual puedan plantear los alegatos suficientes para poder darle fuerza valorativa a su pretensión procesal.



HIPÓTESIS

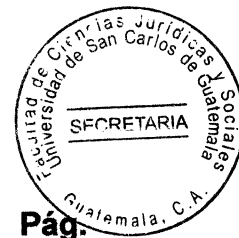
Actualmente no existe dentro del juicio ordinario laboral, la etapa procesal de la vista, al no incluirse esta etapa, a las partes se les vulnera el principio de defensa, con su implementación se estaría fortaleciendo dicho principio, por lo que el juez tendría una perspectiva diferente de cómo fallar a la hora de resolver el conflicto planteado, ya que sus sentencias podrán ser mejor fundamentadas y en ese sentido, se podrá conseguir que el objeto del proceso ordinario laboral cumpla a cabalidad con la función para la cual fue creado y con esto lograr un derecho del trabajo más justo.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

En la investigación, se utilizó una hipótesis descriptiva donde se describió un problema y se consideró una solución al mismo; consistiendo en la inclusión de la etapa procesal de la vista dentro del proceso ordinario laboral, así como los efectos que esta aportará al derecho del trabajo dentro del territorio nacional y como la inclusión de la misma sirve para la correcta aplicación de los principios de defensa y de igualdad dentro del derecho procesal laboral.

En tal sentido la hipótesis se comprobó cómo valida, ya que en efecto es viable la inclusión de la etapa procesal de la vista dentro del proceso laboral de Guatemala para que se utilice la misma para dar más fuerza a las pretensiones de las partes. Las variables que se utilizaron en la hipótesis fue la etapa procesal de la vista en el proceso laboral como variable dependiente y los principios del derecho procesal laboral como variable independiente, utilizando los métodos inductivo, deductivo, sintético y analítico.



ÍNDICE

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Evolución histórica	1
1.2. Definición	2
1.3. Principios	5
1.4. Naturaleza jurídica	10
1.5. La relación laboral	11
1.6. Derecho procesal del trabajo	16
1.6.1. Principios del derecho procesal del trabajo	17

CAPÍTULO II

2. El proceso ordinario laboral	21
2.1. Definición	21
2.2. Naturaleza jurídica	22
2.3. Características	23
2.4. Partes del proceso ordinario laboral	24
2.5. Desarrollo del proceso ordinario laboral	27
2.5.1. Actos preparatorios	27
2.5.2. Demanda	28
2.5.3. Actitudes del demandado	33
2.5.4. Contestación de la demanda	34
2.5.5. Excepciones	35
2.5.6. La conciliación	38
2.5.7. Pruebas	40



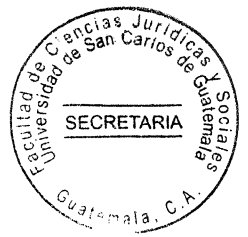
2.5.8. Auto para mejor fallar	41
2.5.9. Sentencia	42

CAPÍTULO III

3. La vista en los procesos judiciales	45
3.1. Definición	45
3.2. Función de la vista en el proceso ordinario civil	46
3.3. Función de la vista en el proceso contencioso administrativo	48
3.4. La etapa de la vista en el proceso de segunda instancia laboral en Guatemala	50
3.5. La importancia de la vista en los procesos de Guatemala	51
3.6. La vista como garantía del derecho de defensa y de igualdad dentro de los procesos judiciales	52

CAPÍTULO IV

4. La posibilidad de introducir la etapa de la vista en el proceso ordinario laboral para la efectiva tutela de los derechos laborales	57
4.1. Consideraciones preliminares	57
4.2. La etapa de la vista en el proceso ordinario laboral en el derecho comparado.	59
4.3. La viabilidad de la introducción de la vista en el proceso ordinario laboral de Guatemala	65
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	71
BIBLIOGRAFÍA	73



INTRODUCCIÓN

La investigación realizada fue motivada ante la situación de la no inclusión de la etapa procesal de la vista dentro del juicio ordinario laboral, como forma en la cual se pueda ejercer correctamente la tutela de los derechos laborales respecto al principio de defensa y del principio de igualdad.

El objetivo general de la averiguación consistió en establecer la vulneración del principio de defensa e igualdad ante la no inclusión de la etapa procesal de vista en el juicio ordinario laboral; mismo que se alcanzó, al comprobarse que sin ejercer la etapa de vista se vulneran los derechos de las partes procesales.

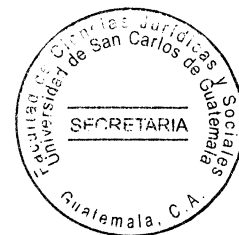
Con la implementación de la vista, se fortalece el derecho de defensa para las partes procesales, ya que el juez tendría una perspectiva diferente de cómo fallar a la hora de resolver el conflicto planteado, por lo que sus sentencias podrán ser mejor fundamentadas y en ese sentido se podrá conseguir que el objeto del proceso ordinario laboral cumpla con la función para la cual fue creado y con esto lograr un derecho del trabajo más justo, misma que se comprobó válida ante la veracidad respecto a la necesidad de la implementación de la etapa de vista en este proceso.

La tesis está estructurada por cuatro capítulos; el primero, desarrolla al derecho del trabajo; el segundo, explica al proceso ordinario laboral; el tercero, aborda la importancia de la vista en los procesos en Guatemala; y el cuarto, define la posibilidad de introducir la etapa de la vista en el proceso ordinario laboral para la efectiva tutela de los derechos laborales.

Para el avance del estudio, fueron utilizados cuatro métodos de investigación: el deductivo, el sintético, el analítico y el inductivo es un proceso. Por su parte fue utilizada la técnica bibliográfica la cual constituye un conjunto de procedimientos destinados a producir información, que son las fuentes que describen, conservan y transmiten por algún medio físico, un hecho o un fenómeno.



Es de gran importancia el reconocimiento de la etapa de la vista dentro del juicio ordinaria laboral debido a que, con la implementación de la etapa de vista dentro del proceso ordinario laboral en Guatemala, se estaría fortaleciendo el derecho de defensa para las partes en la audiencia de juicio ordinario laboral, ya que el Juez tendría una perspectiva diferente de cómo fallar a la hora de resolver el conflicto planteado, otorgando de esta forma un derecho procesal laboral más justo.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

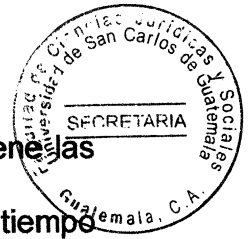
El derecho del trabajo es de gran importancia por contener normas que regulan la relación laboral, la forma como se desarrollan los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos. Es necesario el estudio de la manera como se desarrolla dentro de un territorio determinado.

1.1. Evolución histórica

Las bases de la estructura del trabajo provienen de referencias antiguas como puede ser el Código de Hammurabi o bien la biblia, pero es en los siglos XIX y XX, cuando aparecen las leyes que buscaban la protección de los trabajadores a causa del cambio del taller a las fábricas en Europa, lo que propicio el inicio y la formación del movimiento obrero y de la rebelión del pensamiento.

Las primeras definiciones de este derecho, comparan el trabajo con una mercancía al señalar que “la fuerza del trabajo es pues una mercancía ni más ni menos que el azúcar aquella se mide con el reloj, está con la balanza.”¹ En estas épocas, se puede reflejar que las corrientes privatistas que provienen de la esencia del capitalismo intentan disminuir la importancia del derecho laboral.

¹ Marx, Karl. **El capital**. Pág. 46.



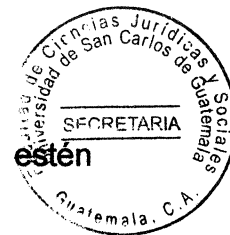
Conforme con la doctrina, el nacimiento y desarrollo del derecho del trabajo tiene las siguientes etapas: “ la primera de estas, la heroica, la cual cubre el espacio del tiempo de la primera mitad del siglo diecinueve en las que se da la lucha por el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, la segunda otorga el derecho de suspender el trabajo pero no parar las actividades de la empresa ya que la huelga constituía un ilícito civil, sancionada con la recisión de los denominados contratos de arrendamiento de servicios y la tercera conocida como reconocimiento por la legislación ordinaria de las instituciones y principios fundamentales del derecho de trabajo, su rasgo de distinción es la aparición de leyes de contenido laboral.”²

Lo anterior quiere decir que existieron varias etapas para determinar el funcionamiento del derecho del trabajo, estas se fueron separando conforme a los derechos que fueron otorgando a los trabajadores, de tal manera que la relación laboral fuera convirtiéndose en una situación más favorable para todos los trabajadores.

1.2. Definición

La corriente más generalizada coincide en que el derecho laboral protege al hecho social representado por el trabajo; se destaca que existe un interés por encima del personal, el derecho del trabajo en muchos países ha adquirido una variedad de denominaciones, pero, a pesar de ello todas llegan a un mismo fin, ya que todas las doctrinas lo que persiguen es estudiar el trabajo del hombre. Importante es definir este

² Ibarra Flores, Román. **Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano.** Pág. 161.



derecho desde un punto de vista que abarque a todos los elementos que estén vinculados en una relación laboral.

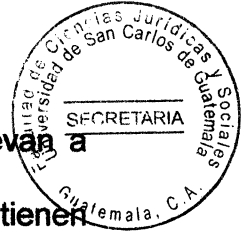
En primer término se puede afirmar que, “previamente a fijar una definición del mismo, parecería necesario tener en cuenta los fines a que obedece su naturaleza jurídica; la autonomía dentro de las ciencias jurídicas y sociales, la categoría de sujeto o sujetos a que corresponde y el objeto que le pertenece, para algunos el derecho de trabajo es un derecho natural, reconocido y garantizado por el orden jurídico y para otros es consecuencia del origen de la sociedad y de todas las formas de explotación.”³ El derecho del trabajo es resultado de la lucha de clases, entre los patronos y los trabajadores, con el objeto de lograr que la relación que exista entre ellos sean de forma cordial; en tal sentido se promulgaron leyes que intenten establecer los parámetros mínimos para que esta se desarrolle. “Las definiciones podrían agruparse bajo los siguientes criterios:

- a. Criterio de referencia a los elementos generales del derecho de trabajo
- b. Criterio referente a contrato de trabajo
- c. Criterio de las relaciones jurídicas del trabajo.”⁴

Estas definiciones pueden atender, a su vez, en diferentes puntos de vista, subjetivo,

³ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 100.

⁴ De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 126.



objetivo y mixto. Lo anterior establece que cada vez que estos criterios se llevan a cabo, se están perfeccionando los derechos del trabajador en el sentido que se tienen que cumplir cada uno de estos para que se refiera al derecho del trabajo como tal.

El “derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.⁵ Esta definición, establece que el derecho del trabajo, se centraliza en la reivindicación de derechos para poder equiparar en la manera posible la relación que surge entre trabajadores y patronos dentro de un territorio determinado.

El derecho del trabajo, también se considera como: “el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónoma, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas”.⁶ Estos autores agregan que el derecho del trabajo se encarga de regular la forma de realizar el trabajo dependiente y como el Estado debe normar las leyes conducentes para que se desarrolle en el contexto legal y conforme a la seguridad social.

El derecho de trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la

⁵ Trueba Urbina. Alberto. **El nuevo derecho laboral mexicano**. Pág. 12.

⁶ Kaskel, Walter. **Derecho del trabajo**. Pág. 161.



colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.⁷ Esta definición, se enfoca en las relaciones entre patrono y trabajador, la forma como se desarrolla su intervención entre ellos, dando como resultado mejores condiciones de trabajo.

En sentido amplio o doctrinal, derecho de trabajo es “el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena”⁸. En virtud de esta definición se determina la importancia que tiene el Estado como garante de la efectividad de las leyes y como se puede igualar la relación patrono-trabajador. Se puede establecer entonces que el derecho del trabajo tiene por fin disciplinar las relaciones pacíficas como conflictivas entre empleadores y trabajadores que prestan su actividad por cuenta ajena, las de las asociaciones profesionales entre sí y las de estas y aquéllos con el Estado con un fin de tutela y colaboración.

1.3. Principios

Los principios del derecho laboral que están regulados en el ordenamiento jurídico y la doctrina, se caracterizan, porque se trata de principios aplicativos de las fuentes normativas laborales, dado que permiten identificar con relativa seguridad la norma abstracta laboral en la que debe subsumirse un supuesto de hecho concreto.

⁷ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 23.

⁸ *Ibid.* Pág. 21.



Por último, se trata de principios directa o indirectamente protectores del trabajador rigurosamente congruentes con la finalidad primordial del derecho del trabajo, que ha sido desde siempre la de proteger a la parte débil de la relación laboral. A continuación, se estudian los principios que rigen al derecho del trabajo, para tener una visión más amplia de lo que este derecho busca regir y proteger.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en sus Artículos 102, 103 y 106 regula dichos principios, estableciendo dentro de estos, los derechos mínimos que tiene a su favor la clase trabajadora son: la libertad del trabajador para dedicarse a la actividad que mejor le convenga, el derecho a percibir una justa retribución por el trabajo desarrollado, igualdad de salario para igual trabajo prestado, la de tutelaridad del salario, las obligaciones del patrono frente a sus trabajadores, la limitación de la jornada ordinaria de trabajo efectivo, entre otras, regulando de igual manera que las leyes de trabajo deben ser conciliatorias y tutelares para los trabajadores y declarando la irrenunciabilidad de los derechos laborales para los trabajadores.

El Código de Trabajo, en su cuarto considerando establece en sí los principios rectores del derecho laboral en Guatemala, los cuales se citan a continuación:

- a. "El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores".

En este contexto, se afirma que el derecho del trabajo debe compensar la desigualdad económica entre estos, otorgándoles una protección jurídica preferente. "Este principio



no debe entenderse como un derecho preferencial o clasista, sino sencillamente para no exponer al trabajador a los abusos que en el momento de la contratación pueda estar sujeto el trabajador, se subdivide en dos partes:

Tutelaridad sustantiva: Esta tutelaridad es la que la ley brinda en el momento de la contratación, al amparo de las disposiciones del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y el Artículo 12 del Código de Trabajo que determinan que serán ipso jure las estipulaciones del contrato, reglamento interior, pacto o convenio cualquiera, que implique renuncia, tergiversación, o limitación de los derechos reconocidos a favor del trabajador.

Tutelaridad procesal: es el hecho mismo que emerge el derecho sustantivo violado, es decir, que, al ocurrir alguna violación de los derechos laborales en el momento de la contratación, estos estarán debidamente protegidos procesalmente hablando sin que constituya una desigualdad procesal.⁹

El carácter proteccionista del derecho del trabajo es muy importante, porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia. Es acertado decir que el ordenamiento jurídico de Guatemala está orientado a apoyar y proteger a la clase trabajadora en el sentido de que en una relación laboral, esta es la parte más débil; entonces dentro del régimen democrático por medio del cual se gobierna Guatemala, es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil.

⁹ Sacalxot Váldez, Carlos. **Lecciones de derecho individual de trabajo**. Pág. 17.



Esta es la importancia de que la tutelaridad del derecho resida en los trabajadores que representan a la mayoría del pueblo de Guatemala por lo tanto a través de crear normas de este tipo, el Estado intenta cumplir lo establecido en el Artículo 1 de la Constitución Política de la Republica en donde establece que la finalidad del Estado de Guatemala es brindar el bien común a la población.

- b. El Código de Trabajo, en su cuarto considerando establece lo siguiente: “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador”.

Este principio se ha aceptado en la mayoría de las doctrinas como en la jurisprudencia nacional y tiene un significado muy importante ya que el derecho laboral existe sobre la base que los derechos que están a favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituye el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio que puedan ser mejorados, más nunca reducidos o negados. Y se les ha denominado sociales porque están destinados a dar protección a la clase trabajadora.

Los derechos que confiere las leyes de trabajo no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, sino representa el límite inferior o de donde debe partir ese derecho, de manera que, al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador más nunca reducirse, de tal forma que patrono y trabajador pueden pactar sus jornadas de trabajo y si es de beneficio del trabajador y no afecte la economía de la empresa o industria pueden reducir las mismas.



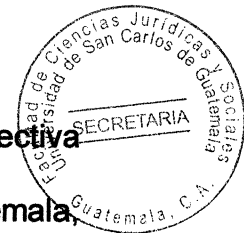
- c. El Código de Trabajo, en su cuarto considerando establece lo siguiente: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley”

Se puede establecer que sus normas no son supletorias de la voluntad de las partes, sino de aplicación forzosa. Para dar un ejemplo de la limitación de la autonomía de la voluntad, se puede mencionar que en los contratos manda la ley y no la voluntad de las partes. Este principio es muy importante ya que se pudo determinar que existe una normativa con respecto a las jornadas de trabajo la cual debe de ser de aplicación forzosa para que el patrono no vulnere las mismas.

- d. El Código de Trabajo, en su cuarto considerando establece lo siguiente: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo”

Al hablar de un derecho realista y objetivo se refiere que este se basa en su norma, si este principio no es aplicado a la legislación laboral, el trabajador siempre va a estar en una desventaja, al referirse a una posición económica frente al patrono, lo que hace que este obligue al trabajador a laborar jornadas fuera de la ley.

- e. El Código de Trabajo, en su cuarto considerando establece lo siguiente: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.”



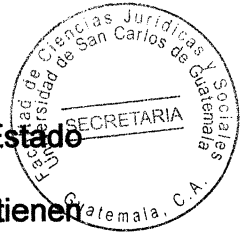
El derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.

1.4. Naturaleza jurídica

Es difícil analizar una sola explicación para determinar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, debido a que dentro de la doctrina se han establecido diversas teorías que trata de darle un sentido al derecho del trabajo. "Se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público. Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que, si los sujetos antedichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado, y viceversa. El derecho del trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de derecho público y de derecho privado."¹⁰

En virtud de lo anterior, se puede defender la teoría de ser un derecho privado, debido a la relación personalísima que se da entre patrono y empleado teniendo en cuenta que la relación laboral solo existe entre dos partes, sin embargo esta teoría se queda corta

¹⁰ <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/11.pdf> (Consultado: 11 de marzo 2019).



ya que no solo es una relación privada entre las partes en el sentido de que el Estado toma parte en cada una de las relaciones laborales al dictar las garantías que tienen cada parte en los contratos que originan la relación laboral.

Al plantearse entonces, la ubicación del derecho del trabajo se debe reflexionar sobre su situación dentro del derecho privado, público social, es así como surgen dos posiciones para establecerlo en privado o público y para ello deben considerar la naturaleza de la relación jurídica.

1.5. La relación laboral

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada trabajador, y otra persona denominada patrono a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente la manera en que se la haya definido, cómo se crean derechos y obligaciones recíprocas. La relación de trabajo es el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social.

Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores. Los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, y especialmente, en el mercado de trabajo, han dado lugar a nuevas formas de



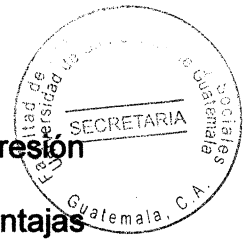
relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo. Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores, y que, consecuentemente, queden excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo.

“El Estado tiene que desempeñar un papel fundamental, creando un marco constitucional propicio para que, al responder a la evolución de las exigencias de la economía global, se concilie la necesidad de flexibilidad que tienen las empresas con la necesidad de seguridad que tienen los trabajadores. Una estrategia dinámica para gestionar el cambio del mercado de trabajo resulta fundamental para las políticas nacionales destinadas a dar respuesta a los desafíos sociales de la globalización.”¹¹ El marco jurídico por el que se rige la relación de trabajo es un componente importante de la política nacional para que en la gestión de los cambios del mercado de trabajo se tome en cuenta la necesidad de incorporar flexibilización y seguridad a dicho mercado.

Se ha adoptado la relación de trabajo como el punto de referencia para el examen de las diversas formas de trabajo. “En los últimos años, la Organización Mundial del trabajo, como ente rector a nivel mundial del derecho laboral, ha celebrado discusiones sobre trabajadores independientes, trabajadores migrantes, trabajadores a domicilio, trabajadores de agencias de empleo privadas, niños trabajadores, trabajadores de cooperativas, trabajadores de la economía informal y del sector pesquero.”¹² Por lo que

¹¹ Conferencia Internacional del Trabajo. **Por una globalización justa: El papel de la OIT.** Pág. 18.

¹² *Ibíd.* Pág. 19.



sugiere adherirse a nuevos convenios en pro de los trabajadores, sin que exista presión alguna, para no violentar la soberanía de cada Estado, pero haciendo ver las ventajas que traerá para el gremio los convenios o recomendaciones emitidas por este ente, siempre con la intención de conseguir avances en el desarrollo de la legislación en materia laboral.

El Código de Trabajo, establece la relación laboral en el Artículo 18, en el cual se define el contrato de trabajo, pero también el legislador circunscribe de manera *sui generis* la relación laboral por cuanto es a través de la consignación del contrato que esta inicia. El Artículo mencionado, norma lo siguiente: Artículo 18. "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma..." Lo anterior, corresponde a la relación laboral explicada, es decir el vínculo que va a unir al patrono con el trabajador, la cual está pactada para que el trabajador obtenga remuneración a cambio de brindar al patrono un servicio determinado, es decir su fuerza de trabajo, sea cual fuere.

En ese mismo sentido, el Artículo 19 del Código de Trabajo, recalcando lo normado en el Artículo anterior, expone entonces la definición legal de relación laboral cuando establece que el contrato individual de trabajo existe y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios en



la forma, tiempo y modo establecido o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.

Aunque relación laboral y contrato de trabajo son términos semejantes, no son ni significan lo mismo, por cuanto la relación laboral es la finalidad del contrato del trabajo, entiendo que independientemente cual surja primero, ambos deben de existir para que se perfeccione el vínculo jurídico económico entre los sujetos. La relación de trabajo, se percibe como un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores, perfeccionándose cuando la persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.

El tema es cada vez más importante por el fenómeno extendido de los trabajadores dependientes, sobre todo en el caso de las micro y pequeñas empresas que son las que proliferan en el país, privando de protección por alguno de los siguientes factores:



- a. El ámbito de la ley es demasiado estrecho o es interpretado de forma demasiado restringida.
- b. La formulación de la ley es insuficiente o ambigua, por lo que su ámbito de aplicación es confuso.
- c. La relación de trabajo está disfrazada, es decir que existe por cuanto se presta un servicio y se recibe una remuneración a secas, sin que se perciba ninguna prestación a las que se tiene derecho conforme a la ley, refiriéndose exclusivamente al trabajo dependiente, exceptuándose así el trabajo por servicios profesionales. La relación de trabajo existe claramente pero no queda claro quién es el empleador, cuáles son los derechos del trabajador y quién responde por ellos.

Es necesario que en Guatemala se elimine la relación laboral sin contrato, ya que en muchas ocasiones se labora en algún lugar sin que exista parámetro alguno en el cual se pueda apoyar al momento de exigir derechos y obligaciones, prestaciones brindadas responsabilidades del puesto, tareas que deben de cumplirse, pudiendo una de las partes abusar de sus derechos en detrimento de la otra, puede también, generarse confusión en el caso de la terminación de la relación laboral por cuanto no se establece cuáles serán las causas de despido o bien los parámetros de la renuncia o deslindamiento mutuo de la relación laboral.

El derecho laboral adquiere una gran importancia en cualquier país del orbe ya que es a través del trabajo que desde un punto de vista individual es la forma que tienen cada



persona de superarse y progresar; mientras que, a un nivel amplio, la fuerza de trabajo de todas las personas conlleva al desarrollo del país en el ámbito socio-económico.

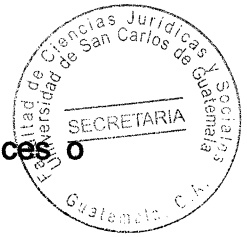
Por su parte, debe de ponerse especial atención en cuanto a la relación laboral y el contrato de trabajo en el entendido que no debe permitirse que exista relación laboral sin contrato o viceversa, ya que hasta que no se firme el contrato y se establezca bien los derechos y obligaciones para cada una de las partes, para evitar abusos en detrimento de la otra y así llevar un correcto control respecto a los términos derivados de la responsabilidad de cada una de estas.

1.6. Derecho procesal del trabajo

Es necesario abordar el tópico del derecho procesal del trabajo como forma establecida por la ley para resolver los conflictos laborales que puedan surgir dentro de la relación laboral.

En ese contexto, se debe de definir al mismo como: "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".¹³ En tal sentido, el derecho procesal del trabajo, es un conglomerado de leyes, instituciones y principios que determinan como deben de solucionarse las diferencias que pueden existir dentro de la relación laboral, de manera que un juez de trabajo, haciendo uso de su sana crítica pueda

¹³ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Pág. 44.



resolver el conflicto planteado de una de forma más justa y conforme directrices o lineamientos que se establecen y que están plasmadas en el Código de Trabajo.

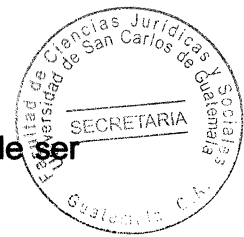
"El derecho procesal del trabajo es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo del trabajo."¹⁴ Esta definición se centra más en la actividad jurisdiccional del proceso del trabajo, de tal forma enfocándose en cómo este debe de aplicar las leyes de forma correcta para obtener una sentencia que refleje la legalidad y la justicia. Por lo tanto, el derecho procesal del trabajo es aquella rama que se encarga de brindar la justicia que surgen de las diferencias que existen en las relaciones laborales del territorio nacional, de tal forma que se pueda lograr una armonía entre el juez y la ley con ello el juzgador puede resolver de una mejor forma, así contribuirá a una celeridad procesal.

1.6.1. Principios del derecho procesal del trabajo

A continuación, se mencionan los principios más importantes que existen dentro del derecho procesal del trabajo los cuales establecen los lineamientos que desarrollan este proceso dentro de Guatemala, de los cuales pueden destacarse los siguientes:

- a. Principio de sencillez: Este principio se fundamenta en el poco formalismo que debe tener el proceso laboral. Con el fin de facilitar la aplicación de la justicia de forma rápida, dentro de los procesos que se susciten debido a los derechos que se ven

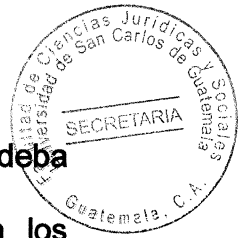
¹⁴ Incola. Jaeger. **Derecho laboral**. Pág. 15.



inmiscuidos dentro de este proceso, por lo que la resolución al mismo debe de ser de forma expedita.

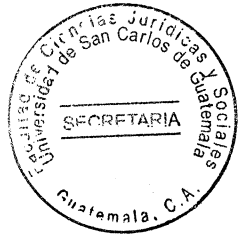
- b. Principio de inmediación procesal: Se entiende que este principio consiste en la presentación de la demanda o accionando ante la jurisdicción respectiva, únicamente las partes que tengan interés en la *litis* pueden iniciar el proceso. “El principio de inmediación procesal, es aquel que impone o aconseja que el juzgador mantenga el mayor contacto con las partes, para descubrir mejor su actitud y conocer su proceder personal en el juicio.”¹⁵ Se puede determinar entonces que la inmediación procesal se da ante la forma en la cual el juez como contralor del proceso debe de actuar para la forma de resolución del mismo dentro del territorio nacional.
- c. Principio de economía procesal: Este principio se refiere a que el proceso debe conseguir su objetivo de dar una solución pacífica y justa a los conflictos con el menor esfuerzo posible de tiempo, trabajo y dinero.
- d. Principio de publicidad: Se refiere al derecho de las partes para presenciar todas las diligencias de prueba, en especial el interrogatorio testimonial; así como el de examinar los autos y todos los escritos judiciales referentes a la causa.
- e. Principio de concentración. Su finalidad es buscar que se diligencie la mayoría o totalidad de actos procesales de que se compone el juicio, en una sola audiencia, o

¹⁵ Cabanellas. *Op. Cit.* Pág. 412.

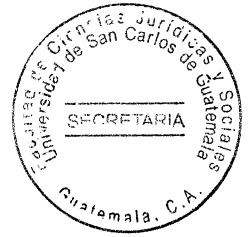


el menor número de audiencias posibles. Es decir, que determina que el juicio deba diligenciarse rápidamente este principio está fundamentado legalmente en los Artículos 335, 337 y 338 del Código de Trabajo. Por lo tanto, se tiene que cubrir el mayor número de etapas procesales, en el menor número de audiencias, de tal forma que todos los casos se realicen de la forma más celera posible toda vez que se considera que es de gran importancia que estos se resuelvan rápido, debido a los derechos que representa el derecho del trabajo.

Lo anterior determina la importancia que tienen los principios dentro del derecho procesal del trabajo, con el objetivo de llevar a cabo la justicia dentro del derecho del trabajo y así los trabajadores puedan tener el acceso a la justicia pronta y efectiva.



CAPÍTULO II



2. El proceso ordinario laboral

Es el proceso de conocimiento por excelencia, por medio de este el juez conoce el caso, analiza y aprecia las pruebas conforme al sistema de valoración de la sana crítica razonada para que su resolución sea justa conforme a la ley y resuelva la controversia que originó el proceso legal.

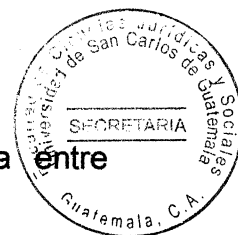
2.1. Definición

En primer término, se puede definir a este proceso como “El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento”.¹⁶ Constituye la vía procesal dentro de una relación laboral, donde el juez conoce la controversia, basado en la sana crítica razonada, resuelve conforme a la ley, para que su fallo sea justo para las partes vinculadas dentro del proceso.

Se puede definir también como: “El conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo y su estudio, comprende la organización del poder judicial, la determinación de la competencia de los funcionarios que lo integran y la actuación del juez y las partes en la sustanciación del proceso”.¹⁷ Lo anterior consiste en la integración de las normas de trabajo y la

¹⁶ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág. 38.

¹⁷ Alsina, Hugo. **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial**. Pág. 19.



acción jurisdiccional, para resolver cualquier tipo de diferencia que surja entre trabajadores y patronos dentro de la relación laboral.

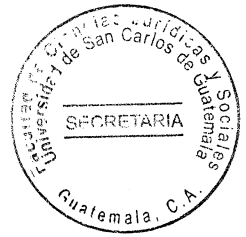
“El Juicio Ordinario de Trabajo regulado en el Código de Trabajo, es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento”.¹⁸ Comprende las fases por las cuales se desarrolla y se ventilan los conflictos de trabajo, estos surgen de la relación que existe entre trabajador y empleador, siendo el objetivo primordial que el juez resuelva conforme a la pretensión solicitada por alguna de las partes.

2.2. Naturaleza jurídica

Se puede afirmar que el juicio ordinario de trabajo, conforme a su definición es un proceso típico de cognición, tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento; en él se dan preferentemente los procesos de condena y los meramente declarativos. Se diferencia del civil, en las modalidades que le imprimen los principios informativos y su propia normatividad.

En ese sentido, la naturaleza del juicio ordinario laboral es pública, debido que dentro de este tipo de juicio se establece que es de cognición ya que la sentencia que emite el juez la hace de acuerdo con el discernimiento en el que se desarrolla el juicio ordinario laboral.

¹⁸ López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 102.



2.3. Características

Las características del proceso ordinario laboral establecen la forma como debe desarrollarse dentro de Guatemala; en ese contexto las características son las siguientes:

- a. Apartado de pruebas: Una característica muy definida del proceso laboral es la prueba, ya que se establece que no hay un día específico para la presentación de los distintos medios de prueba. Esto se debe que en las audiencias en las que se desarrolla el proceso laboral se presenta el momento procesal oportuno para presentar los distintos medios de pruebas; por lo que es una particularidad de este proceso en específico.
- b. En todos los procesos laborales que se desarrollan en Guatemala, se actúa por audiencias y de estas actuaciones siempre se debe de levantar acta, esto es debido a las notificaciones para las partes que establece el Código de Trabajo; sin las cuales el proceso pierde el sentido para el que fue creado.
- c. Es un juicio predominantemente oral, pero en observancia de las características del juicio ordinario, conforme a los principios del derecho procesal laboral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, económico y antiformalista, aunque no por ello carece de técnica jurídica para la representación de las partes en el proceso.



- d. Se limita el uso de medios de impugnación de las partes para que exista celeridad procesal y buena fe entre los litigantes.
- e. No hay caducidad de instancia, por ello el juez de trabajo puede y tiene la suficiente potestad para llevar a cabo la sustentación del proceso laboral, de acuerdo al principio de impulso procesal de oficio.
- f. En el proceso laboral no existe la casación, esto se establece en el Artículo 373 del Código de Trabajo, en el que se indica “contra la sentencia de Segunda Instancia no cabe más recurso que el de aclaración y ampliación”.

Las características sirven para establecer cómo se desarrolla el proceso, tomando en cuenta la importancia de cada etapa y la manera en la cual cada una de estas deben cumplirse para la efectiva tutela de los trabajadores.

2.4. Partes del proceso ordinario laboral

Es necesario establecer las partes que intervienen en el proceso ordinario laboral, por ello su importancia de analizar cuál es la incidencia de los mismos dentro de este.

Debe establecerse que una parte dentro de un proceso se define como: “el sujeto jurídico que pretende o frente a quien se pretende una tutela jurisdiccional concreta y que, afectado por el pronunciamiento judicial correspondiente, asume plenamente los



derechos, cargas y responsabilidades inherentes al proceso. Por ello, cuando en el proceso actúan representantes, la parte procesal verdadera es siempre el representado.¹⁹ Lo anterior determina la participación activa o pasiva de las partes que convergen dentro del proceso, de tal forma que coadyuven a los juzgadores a tomar una decisión.

Las partes dentro del proceso, son aquellas personas que están legalmente legitimados por la ley para ser sujetos activos o pasivos de una relación jurídica procesal, y que tienen el derecho de pretender el cumplimiento de alguna obligación inconclusa por otra parte, siendo necesario solicitar al órgano jurisdiccional la protección del derecho violado o la restitución del mismo. Dentro del proceso laboral se establece que actor es la persona que pone en movimiento el órgano jurisdiccional y solicita al juzgador sus pretensiones de conformidad a los hechos que se indican en su demanda, y por otra parte se tiene al demandado que por lo general es el patrono que tiene la obligación de contradecir la petición y muchas veces es condenado a cumplir dicha pretensión; se pueden señalar específicamente las siguientes partes conforme la ley y la doctrina:

- a. Actor: Dentro del proceso ordinario laboral, le corresponde ser parte activa (trabajador), es decir quien pone en movimiento al órgano jurisdiccional, haciendo ejercicio del libre acceso a la justicia, para solicitar a quien corresponda el cumplimiento de una obligación laboral incumplida.

¹⁹ <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/parte-procesal/parte-procesal.htm> (Consultado: 31 de marzo de 2019).

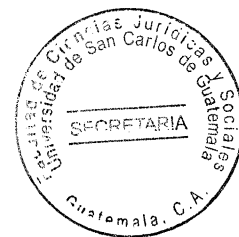


- b. Demandado. Parte pasiva en el proceso y en una relación de trabajo, sobre quien recae el cumplimiento y la satisfacción de la pretensión solicitada por el actor. De igual forma para poder contestar, reconvenir y excepcionar el demandado necesita de capacidad procesal.
- c. Inspección General de Trabajo. De acuerdo a lo que regulado en el Artículo 278 del Código de Trabajo, se puede afirmar que: "La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes de trabajo".

Es importante mencionar la importancia que tiene la Inspección General de Trabajo, puesto que le corresponde a esta entidad velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad. El objetivo de la Inspección General de Trabajo es: "velar porque los patronos, trabajadores individuales y organizados, cumplan, respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos, que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro".²⁰

La Inspección General de Trabajo, tiene carácter de asesoría del ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

²⁰ <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacion/intemal/inspeccion-general-de-trabajo-lfunciones-y-servicios/156-funciones> (Consultado: 2 de abril de 2019).



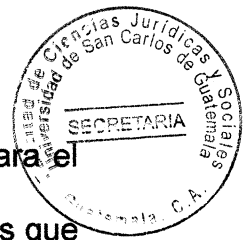
2.5. Desarrollo del proceso ordinario laboral

Es preciso establecer cuáles son las etapas que sirven para el desarrollo del proceso ordinario laboral dentro del territorio nacional; los cuales se analizan a continuación conforme con la ley y la doctrina.

2.5.1. Actos preparatorios

La ley es muy clara y precisa al indicar que para promover un proceso de cualquier naturaleza se necesita de una serie de requisitos y formalidades, en relación al proceso laboral esa serie de requisitos se deben concatenar, para dar inicio al proceso se deben cumplir con las condiciones siguientes:

- a. Existencia de un derecho material y establecido
- b. Titularidad de ese derecho material
- c. Solución jurídica de acuerdo al problema y una posible solución a la pretensión
- d. Idoneidad del demandante
- e. Óptima selección de los medios de prueba que son ofrecidos, propuestos, diligenciados y valorados.



Se puede establecer la importancia que requiere el seguimiento de requisitos para el proceso laboral de manera que se pueda dilucidar una solución a las controversias que han sido presentadas ante el organismo jurisdiccional para tal efecto.

2.5.2. Demanda

La demanda como acto procesal, es el inicio del proceso por medio del cual una persona haciendo uso del derecho de acción regulado en el Artículo 29 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en su parte conducente establece “toda persona tiene libre acceso a los tribunales, dependencias y oficinas del Estado, para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley”. Por medio de esa actividad se pretende que el actor solicite la reintegración de un derecho violado y la satisfacción de una pretensión solicitada.

Conforme al principio dispositivo que informa al proceso ordinario laboral, establece que el proceso se puede iniciar de dos formas: a instancia de parte que es a través de la presentación de la demanda por parte del actor y de oficio, esta se da a través de las faltas laborales en las cuales el juez puede actuar por medio de las facultades que le otorga la ley de la materia.

Así pues, en el caso del juicio ordinario, la demanda es el primer paso del mencionado juicio y que constituye un elemento causal de una futura resolución favorable o no a las pretensiones que en ella se formulan o bien, como un acto formal que pone en



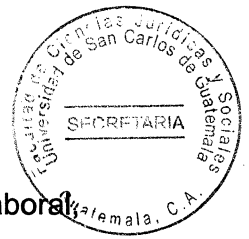
movimiento la actividad jurisdiccional del órgano competente del Estado, como lo es la administración de justicia a través de los distintos juzgados y tribunales. “La demanda se proyecta sobre las sentencias estimatorias, o sea aquellas que hace lugar a la pretensión del actor”.²¹

En el orden de la demanda que lleva inmersa en ella, la pretensión de la parte actora y el derecho de acción, es el acto inicial por medio del cual se pone en funcionamiento la administración de justicia, en este caso, dentro de lo que se conceptualiza como juicio ordinario o bien el juicio oral, indistintamente que su naturaleza sea de carácter civil, laboral, familiar, etc.

Dentro de este proceso, la demanda tiene como objeto el hacer del conocimiento del juez contralor la vulneración de los derechos del trabajo, además de que se inicie el proceso jurisdiccional y que el juez dicte una sentencia condenatoria y de esa forma el demandado cumpla con las pretensiones solicitadas y afirmadas por el actor. Los efectos de las demandas laborales por su parte se pueden enmarcar de la manera siguiente:

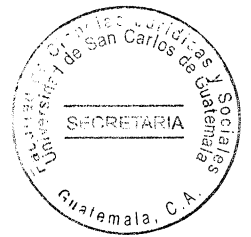
- a. El Artículo 266 del Código de Trabajo, regula que se interrumpe el término de prescripción por el transcurso del tiempo, también por la por demanda o gestión ante autoridad competente, o reconozca expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables, el derecho.

²¹ Orellana Donis, Eddy Giovanni. **Derecho procesal civil**. Tomo I. Pág. 51.



- b. De acuerdo con el principio dispositivo que sustenta al proceso ordinario laboral, inicia lo actuado a instancia de parte y de oficio, esto es por medio del órgano jurisdiccional quien se ve envuelto en cumplir las disposiciones que deben observarse en el debido proceso, haciendo realidad el principio y así se cumple la celeridad procesal.
- c. Conforme el Artículo 334 del Código de Trabajo, se puede afirmar que en anuencia con el principio tutelar de los trabajadores el juez no puede rechazar una demanda por no consignarle todos los requisitos que se indica en la ley, la forma en la que resuelve el juez es por medio de un previo en el que solicita al actor subsanar los defectos y mientras no se cumplan las formalidades no se puede dar trámite a la demanda.
- d. La demanda se puede tener por cierta las pretensiones del actor, en caso de que el demandado tome una actitud inactiva dentro del proceso, no compareciendo a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido citado legalmente para prestar confesión judicial y sea declarado rebelde.

Se puede afirmar entonces que siempre que se cumplan con todos los requisitos anteriormente mencionados y establecidos en la ley, la demanda podrá seguir el curso conducente, se debe establecer que esta posee una gran importancia para poder realizar el ejercicio de sus derechos procesales para poder restaurar el imperio de sus derechos.



El Artículo 332 del Código de Trabajo de Guatemala, establece lo siguiente:

“Toda demanda debe contener:

- a. Designación del juez o tribunal a quien se dirija**

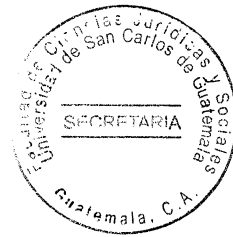
- b. Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones**

- c. Relación de los hechos en que se funda la petición**

- d. Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas**

- e. Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla.**

- f. Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos**



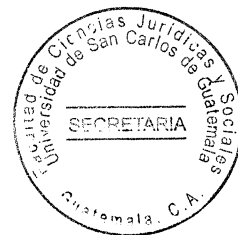
g. Lugar y fecha

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

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

Es necesario entonces que todos estos requisitos se cumplan, ya que, si bien es cierto que estas demandas por su naturaleza no pueden ser rechazadas, pero si con un previo que debe subsanarse y que por ende retrasa el proceso, desvirtuando la naturaleza del proceso.

La demanda como acto procesal inicial es importante, debido que es a través de ella que se plantea la restitución del derecho que se cree que ha sido violentado, sobretodo en el caso del derecho del trabajo y procesal del trabajo que trata de equiparar los derechos entre trabajadores y patronos; es importante mencionar que de no cumplirse alguno de ellos el juez procederá a dar un tiempo prudencial para que se cumpla con el requisito pendiente, ya que el juez no puede rechazar de plano la demanda.



2.5.3. Actitudes del demandado

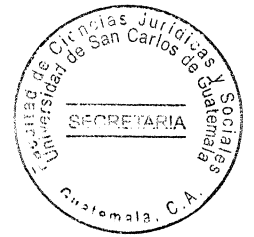
Como cualquier proceso ordinario, el demandado puede reaccionar a la demanda planteada de dos formas, allanándose a la misma o bien realizando alguna actitud negativa contra esta; en tal sentido, se puede afirmar que estas actitudes dentro del proceso laboral pueden ser:

- a. **Rebeldía:** es aquel pronunciamiento de desobediencia que realiza el demandado dentro del proceso, se indica que es rebelde ya que ha sido notificado en tiempo y por los medios que se establece en la ley.

- b. **Confesión ficta:** La cual se definen como toda postura de incomparecencia injustificada que el demandado asume a la hora de absolver posiciones dentro del proceso ordinario laboral.

- c. **Incomparecencia:** El Código de Trabajo en el Artículo 336 justifica la incomparecencia dentro del juicio ordinario laboral en el que indica lo siguiente: "Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia..."

Como lo preceptúa el Código de Trabajo esta es la única oportunidad que se puede otorgar a las partes si por motivo de enfermedad no pudiere asistir a la audiencia, es



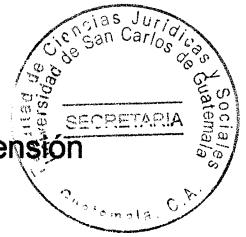
preciso indicar que la ley sólo les autoriza una sola vez la incomparecencia.

2.5.4. Contestación de la demanda

La contestación de la demanda no es una actitud negativa ni positiva, sino que se define como “es el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor, o bien se allana a ellas”.²² Lo anterior quiere afirmar que esta contestación corresponde al derecho de defensa procesal, para contestar las pretensiones del actor dentro del proceso de tal manera que se pueda constatar las declaraciones del demandante. Conforme lo que estipula el Código de Trabajo, las modalidades para contestar la demanda son las siguientes:

- a. Por su forma: Oral, esta se realiza por el demandado en la primera comparecencia de manera verbal, lo cual es permitido dado el principio de oralidad que prevalece en materia procesal laboral; escrita, esta es la forma más común en la que se presenta la contestación de la demanda en la que el demandado llegando el día de la audiencia la presenta ante el juez y le entrega las copias respectivas.
- b. Por su contenido: Simple, es aquella contestación en la que el demandado solo se defiende de las pretensiones que el actor le reclama; compensatoria, esta modalidad es pedida por el demandado por medio de la compensación dar por terminada su obligación en el proceso; reconventional, en esta modalidad es

²² López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág. 182.



llamada contrademanda, y es aquella en la que el demandado hace una pretensión distinta a la del actor.

- c. De acuerdo a la actitud que asuma el demandado: Negativa, esta se da cuando el demandado niega los hechos del actor y opone excepciones; afirmativa, se da cuando el demandado acepta las pretensiones del actor.

Para hacer efectiva la contestación de la demanda, se deben de cumplir los requisitos exigidos con la demanda en el Artículo 332 del Código de Trabajo y el momento procesal para contestar la demanda es en la primera audiencia, en esa primera comparecencia que se tenga ante el juez de trabajo es indispensable que se adjunten los medios de prueba que demuestren los hechos que se alegan.

2.5.5. Excepciones

Las excepciones en todo proceso tienen como finalidad poner un obstáculo a la acción que hace el actor en el órgano jurisdiccional respectivo, son un medio de defensa que utiliza el demandado en el proceso que se promueve en su contra, dependiendo de la clase de excepción que opone el demandado así deberá de resolver el juez en la sentencia que ponga fin al proceso.

El Artículo 342 del Decreto 1441, Código de Trabajo establece lo siguiente:
“Previamente a contestarse la demanda o la reconvenición, y en la audiencia señalada

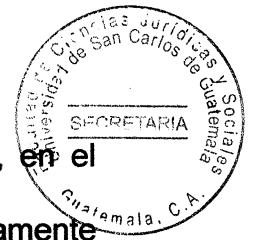


para tal efecto, se opondrán las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia. En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

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

En el proceso ordinario laboral guatemalteco la ley establece que hay tres tipos de excepciones, las cuales son: dilatorias, perentorias y las mixtas. Las dilatorias se oponen sobre el proceso y no sobre el derecho, esto evita que los procesos sean nulos e inútiles, la finalidad es cumplir con los presupuestos que se indican en la ley y de esta forma se depurará el proceso; las perentorias tienen la finalidad de atacar el fondo del asunto, hacer ineficaz el derecho y no el proceso y el juez las resuelve en la sentencia; y las mixtas que funcionan como dilatorias y la consecuencia de estas es como perentorias, al momento que se oponen ante el órgano jurisdiccional el juez las resolverá como perentorias, en la sentencia.

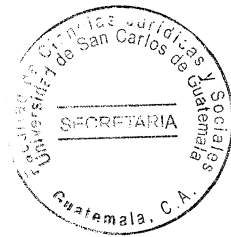
El Código de Trabajo, en sus Artículos 342 y 343 establece lo relativo a las excepciones e indica la forma de resolverlas, esta ley propiamente dicha, no enumera



las excepciones dilatorias o perentorias que se pueden oponer. No obstante, en el Artículo 326 del Código de Trabajo se establece que se puede utilizar supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil, el Artículo 116 regula:

“Excepciones previas. El demandado puede plantear las siguientes excepciones previas:

- a. Incompetencia
- b. Litispendencia
- c. Demanda defectuosa
- d. Falta de capacidad legal
- e. Falta de personalidad
- f. Falta de personería
- g. Falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que estuviera sujeta la obligación o el derecho que se haga valer
- h. Caducidad



i. Prescripción

j. Cosa juzgada

k. Transacción.”

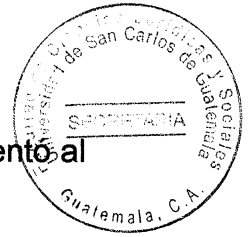
Siempre que se recaigan en estas conductas se podrá pedir una excepción que ataque la pretensión de la demanda para que no se pueda cumplir con el objeto del proceso sobre el cual fue interpuesto, para poder establecer que la demanda puede ser sustentable o no.

2.5.6. La conciliación

Parte fundamental dentro del proceso ordinario laboral, debido a que este tipo de juicio se basa en el principio de celeridad procesal; doctrinariamente “la conciliación es la etapa obligatoria en el proceso laboral; siendo una institución mediante la cual, las partes llamadas por el juez, una vez que se han fijado los puntos del debate, procura un avenimiento entre las mismas, proponiéndoles fórmulas ecuánimes que no contraríen las leyes de trabajo, ni los principios del mismo”.²³

La conciliación es un acuerdo de voluntades en donde el juez hace una función de conciliador proponiendo soluciones al problema suscitado. Las partes luego de haber escuchado las diversas propuestas que se hacen mutuamente se ponen de acuerdo y

²³ Chicas. **Op. Cit.** Pág. 39.



llegan a una conciliación entre ellas, de esa manera terminan la *litis* que se presentó al órgano jurisdiccional correspondiente.

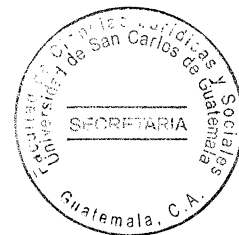
El Código de Trabajo en su Artículo 341 establece la conciliación de la manera siguiente:

“Si la conciliación fuere parcial, el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo.

Si no hubiere conciliación alguna el juicio proseguirá.”

De lo anterior, se puede establecer que la conciliación parcial se da cuando las partes involucradas en el proceso se ponen de acuerdo en la manera de satisfacer algunas de las pretensiones que realiza el actor, en este caso el proceso continuará con las pretensiones no conciliadas y la conciliación total se realiza cuando las partes involucradas en el proceso aceptan las diferentes formas de resolver el conflicto, de esa manera termina la controversia, ya que el juez acepta y aprueba el convenio entre los involucrados.

Se debe establecer que la etapa procesal de conciliación dentro del proceso laboral es de las instituciones más importantes, como mecanismo para la resolución del conflicto de trabajo, ya que es más recomendable pactar y pagar una cantidad determinada para darle fin al proceso.



2.5.7. Pruebas

Respecto al apartado de pruebas dentro del proceso ordinario laboral, se puede afirmar que es “La actividad que desarrollan las partes con el tribunal para llevar al juez la convicción de la verdad de una afirmación o para fijarla a los efectos del proceso”.²⁴ Se puede afirmar que las pruebas son un método de convencimiento para establecer la pretensión que se plasmó en la demanda, para crear en el juez una perspectiva de conocimiento que genere una visual sobre un hecho que se alega.

La carga de la prueba es una regla para las partes de probar sus afirmaciones dentro del proceso ordinario laboral, ya que de esta manera podrán ir creando dentro del juez elementos de certeza y convicción de cómo debe fallar más adelante. Es de suma importancia recordar que, en el proceso ordinario laboral en Guatemala, el actual Código de Trabajo regula en el Artículo 78 la carga de la prueba. De tal manera se usará en complemento el Código Procesal Civil y Mercantil que su Artículo 126 establece la carga de la prueba.

El derecho procesal laboral es tutelar de los trabajadores, existe una institución muy importante que es la inversión de la carga de la prueba que es garante de los trabajadores, ya que la parte con mejores condiciones en el proceso y que en la mayoría de las ocasiones es el patrono debe y tiene que probar que los hechos y la pretensión solicitadas no son ciertas, si no lo prueba se tomarán por ciertas las pretensiones hechas por el actor en la demanda.

²⁴ *Ibíd.* Pág. 54.

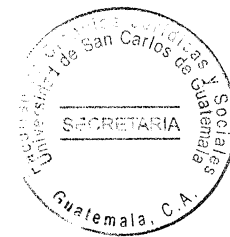


En ese contexto, el Artículo 78 del Código de Trabajo, regula que cuando el trabajador es despedido corresponde la carga de la prueba al patrono, que cuando el actor se presenta ante el órgano jurisdiccional correspondiente e indica que no tuvo indemnización por el tiempo que laboro y que le corresponde de acuerdo a lo que se establece en la ley.

La carga de la prueba, por lo tanto, recae en los patronos porque corresponde a estos establecer las condiciones laborales en los cuales fueron pactadas las relaciones laborales entre ambos, de tal forma que el juez estime la veracidad en las pretensiones laborales de cada uno.

2.5.8. Auto para mejor fallar

Concluido el juicio, y antes de dictar sentencia, el auto para mejor fallar es una de las facultades que la ley de trabajo le otorga al juez a la hora que se desarrolla el proceso, para traer a la vista cualquier medio de prueba que considere necesario para poder dictar sentencia lo más apegado a derecho. El auto para mejor fallar puede ser ordenado de oficio por parte del juez o a instancia de parte solicitado por alguna parte debidamente identificada dentro del proceso. Esta fase dentro del proceso tiene por objeto única y exclusivamente aclarar situaciones dudosas del proceso, en ningún momento se deberá de aportar nuevas pruebas a las partes en el juicio, debido al principio procesal de preclusión. Esta diligencia se deberá realizar dentro de un término que no exceda los 10 días.



2.5.9. Sentencia

La sentencia “Es el acto procesal emanado de los órganos de justicia, mediante el cual éstos deciden la causa o puntos sometidos a su conocimiento”.²⁵ La mayoría de autores generalizan e indican que la sentencia se puede definir como un acto jurídico por medio del cual el órgano jurisdiccional aplica la norma a un caso concreto y la consecuencia de dicha aplicación pone fin a una instancia dentro del proceso.

El Código de Trabajo en el Artículo 358 establece que: “cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido citado para prestar confesión judicial en la misma, sin más trámite, dictará sentencia dentro de las cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva”. Momento procesal para dictar sentencia tomando en cuenta la actitud del demandado mostrando rebeldía.

Por otra parte, en el Artículo 359 del mismo cuerpo normativo, estipula: “Recibidas las pruebas, y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días el juez dictará la sentencia”. Esto es cuando las partes cumplen con todas las etapas del proceso, haciendo valer su derecho de defensa y aportados sus medios de prueba, el juez dictará la sentencia como corresponde.

El Artículo 364 del Código de Trabajo, determina la forma de la sentencia la cual debe ser clara y precisa, haciéndose en ella las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al

²⁵ *Ibíd.* Pág. 55.



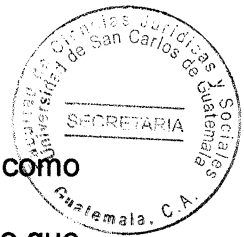
demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate.

Supletoriamente en cuanto a su redacción debe de observarse lo dispuesto en el

Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial el cual se desarrolla a continuación:

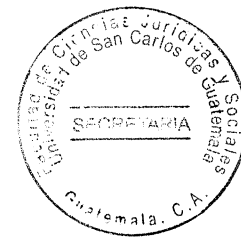
“Redacción. Las sentencias se redactarán expresando:

- a. Nombre completo, razón social o denominación y domicilio de los litigantes, así como las personas que los hubieren representado; y el nombre de los abogados de cada parte.
- b. Clase y tipo de proceso, y el objeto sobre el que versó en relación a los hechos.
- c. En párrafos separados, se realizará resúmenes sobre el memorial de demanda, su contestación, la reconvención, las excepciones interpuestas y los hechos que se hubiere sujetado a prueba.
- d. Las consideraciones de derecho que harán mérito del valor de las pruebas rendidas y de las cuales de los hechos a discusión se estiman probados, se expondrán, asimismo, las doctrinas fundamentales de derecho y los principios que sean aplicables al caso y se analizarán las leyes en que se apoyen los razonamientos en que descansa la sentencia.
- e. La parte resolutive, que contendrá decisiones expresas y precisas, congruentes con el objeto del proceso.”



Es importante establecer entonces la importancia del proceso ordinario laboral como forma en la cual deben realizarse las reclamaciones de los derechos de esta índole que han sido vulnerados, para poder establecer cómo estos pueden ser restablecidos conforme al criterio del juez, la disposición de la ley y a las pruebas conducentes.

CAPÍTULO III



3. La vista en los procesos judiciales

Es de gran importancia establecer la forma en la cual se desarrolla la etapa procesal de la vista dentro de todos los procesos importantes de Guatemala, para determinar que a partir de este conocimiento se pueda aplicar el uso de esta fase procesal dentro del proceso ordinario laboral.

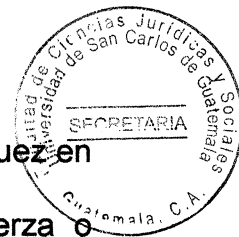
3.1 Definición

“La vista es una fase de un proceso consistente en celebrar una audiencia pública en la que las partes formulan o ratifican sus alegatos, proponen y se practican las pruebas que puedan realizarse en el mismo acto. Su carácter público deviene del principio de publicidad que inspira el derecho procesal”.²⁶ La vista por lo tanto es la fase en la cual se otorga una fuerza procesal mayor a lo que se propone en apartado de pruebas de tal forma que se tenga una fuerza de convencimiento mayor, para persuadir al juez a un fallo favorable para determinada parte.

Puede entenderse también como “una actuación que se lleva a cabo ante un tribunal dentro de un juicio, proceso o incidente, antes de dictar el fallo, oyendo a los defensores o interesados que a ella concurren, para dictar una resolución”.²⁷ Esto

²⁶ <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/vista/vista.htm> (Consultado: 10 de abril de 2019).

²⁷ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 990.



quiere decir que la vista no es más que la comparecencia ante un tribunal o un juez en una audiencia previamente programada con la finalidad de darle mayor fuerza o certeza legal a las pruebas ofrecidas y que estas sean tomadas en cuenta en la resolución que se emita por el órgano jurisdiccional correspondiente.

3.2. Función de la vista en el proceso ordinario civil

Se debe afirmar que existen muchas similitudes entre el proceso laboral y el proceso civil debido a que el primero se complementa con el segundo; en el sentido que, estos dos procesos tienen características y principios que se desarrollan en las audiencias respectivas.

Es necesario establecer que el proceso ordinario civil inicia con la demanda, conforme con el Artículo 106 del Código Procesal Civil y Mercantil, en relación al contenido de la demanda regula: "En la demanda se fijaran con claridad y precisión lo hechos en que se funde, las pruebas que van a rendirse, los fundamentos de derecho y la petición". Lo anterior determina la forma en la cual debe redactarse la demanda y los requisitos que deben cumplirse para que esta surta plenos efectos jurídicos dentro del proceso, si una de estas faltas, la demanda es ineficaz y el proceso no puede iniciar, hasta que se subsane la misma.

El Artículo 107 del Código Procesal Civil y Mercantil, expresa: "El actor deberá acompañar a su demanda los documentos en que funde su derecho. Si no lo tuviere a



su disposición los mencionara con la individualidad posible, expresando lo que de ellos resulte, y designará el archivo, oficina pública o lugar donde se encuentren los originales.” Los documentos que prueban fehacientemente la petición, son muy importantes para el proceso, ya que estos sustentan la demanda.

En cuanto a la demanda esta podrá modificarse siempre y cuando se haga antes de que sea contestada por el demandado; al respecto preceptúa el Código Procesal Civil y Mercantil en el Artículo 110: “podrá ampliarse o modificarse la demanda antes de que haya sido contestada”.

Después de esta etapa, sigue la notificación y emplazamiento, el cual es otro paso más dentro del proceso civil, y no es más que después de recibida la demanda por el juez, este emplazará o dará un tiempo establecido por la ley al demandado, para que “este se manifieste en relación a la demanda entablada, esto lo hará el juez a través de otro paso o acto procesal que es la notificación.”²⁸ Adoptada cualquiera de las actitudes que se indican en dicho cuerpo normativo, se abrirá el periodo de prueba por el término de 30 días en los que las partes podrán diligenciar sus medios de prueba que fueron propuestos en el escrito inicial de demanda.

Agotado el periodo de pruebas, las partes serán notificadas de oficio que en el periodo de vista está abierto por el término de 15 días para poder alegar de palabra o por escrito sobre los hechos del proceso. Otra etapa dentro del proceso ordinario civil es el auto para mejor fallar ya que es una facultad que la ley le otorga al juez de instancia

²⁸ *Ibíd.* Pág. 272.



civil esta se podrá dar cuando el juez considere que es necesario traer a la vista cualquier documento que crea conveniente para poder dictar sentencia.

Esta diligencia deberá de evacuar en el término de 15 días de haberse llevado la vista. Evacuada la vista y vencido el plazo del auto para mejor fallar el juez dictará sentencia en un término de 15 días en los cuales se deberá de fallar de acuerdo a los medios de prueba presentados y los hechos pretendidos en la demanda. La importancia de la vista dentro del proceso ordinario civil responde a la necesidad que existe de las partes de convencer al juez a través de su pretensión, de tal forma que se les otorgue mayor credibilidad a las pruebas ofrecidas, para obtener un fallo favorable.

3.3. Función de la vista en el proceso contencioso administrativo

El proceso contencioso administrativo, surge históricamente de la necesidad de los gobernados de contar con un medio de defensa objetivo ante las actuaciones y decisiones de la administración pública. Conforme a la ley de Guatemala, para que este proceda y sea válido, en primera instancia debe de haberse agotado el procedimiento administrativo conducente.

Una vez agotado este procedimiento, se entabla la demanda y deberá de contener todos los requisitos y formalismos que exige la ley, si existieren errores o deficiencias subsanables se señalará plazo razonable para que se haga la enmienda. Si los errores fueran de eficacia u omisiones insubsanables se rechazará de plano.



La Sala de lo Contencioso Administrativo mandará a solicitar los antecedentes al órgano administrativo que los tenga para poder conocer todo lo relativo al proceso que se está promoviendo, el órgano administrativo solicitará los antecedentes dentro de los cinco días siguientes a la presentación de la demanda. El órgano administrativo enviará los antecedentes con informe circunstanciado dentro de los próximos 10 días hábiles siguientes, esto se hace con la finalidad que el órgano que denegó algún acto indique porque lo hizo. Las partes dentro del proceso contencioso administrativo podrán tomar las actitudes que son conocidas y que reconoce la ley. Luego de haber concluido el término de emplazamiento y las partes dentro del proceso hayan asumido alguna actitud se abrirá el periodo de prueba por el término de 30 días, en los cuales las partes deberán de presentar los medios de prueba que ofrecieron en el escrito inicial o en la contestación de la demanda.

Ahora bien, la etapa de la vista es la audiencia o actuación, en el que las partes comparecen a presentar sus alegatos o conclusiones ante el tribunal correspondiente, el que tiene como obligación posterior, el de emitir un fallo que resuelva el litigio sometido a su jurisdicción. En la legislación se establece que, vencido el período de prueba, se señalará día y hora para la vista. Esta debe concederse mediante audiencia a todos los interesados, de conformidad con lo que establece el Artículo 43 de la Ley de lo Contencioso Administrativo.

Como se dijo anteriormente, es durante esta fase cuando los sujetos procesales presenten sus alegatos, haciendo un resumen por decirlo así de lo ocurrido en el

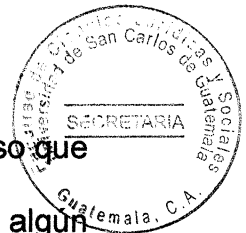


proceso, presentando las conclusiones que estimen convenientes a su derecho. La finalidad de esta audiencia será analizar el expediente y escuchará a las partes sobre los medios de prueba que aportaron. Por lo cual, la vista, también sirve para poder establecer la forma en la que el juzgador debe resolver el caso que se le presenta en virtud de la ley y de la sana crítica razonada que posee por su especial función.

3.4. La etapa de la vista en el proceso de segunda instancia laboral en Guatemala

Esta etapa dentro del proceso ordinario laboral es indispensable y necesaria en el desarrollo de la segunda instancia, ya que una vez transcurrida las 48 horas que se indica en la ley los magistrados de la sala de apelaciones de trabajo señalarán día para que se lleve a cabo la vista. La función de la vista es sencilla ya que la parte recurrente que interpuso el recurso de apelación tendrá cinco días para hacer sus alegatos, de tal manera que en esta audiencia tiene que argumentar por qué la sentencia de primera instancia le causa agravio, aunado a ello debe de hacer sugerencia de cómo se debe de fallar en segunda instancia. En contraposición la parte que se ve favorecida en la sentencia de primera instancia deberá de afirmar que la sentencia proferida no es agravante para la parte recurrente, ya que esta fue dictada apegada a derecho y que por tal motivo deberá de ser confirmada por la sala de apelaciones.

Es importante hacer mención que esta audiencia es escrita ya que las partes inmersas en el proceso presentan sus alegatos por medio de memoriales en los cuales deberán de consignar el lugar para recibir notificaciones, en caso que la sala de apelaciones no



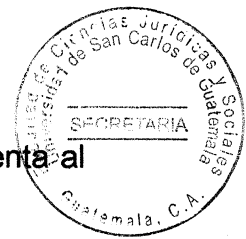
esté en la jurisdicción en donde se dictó la sentencia de primera instancia. En caso que la parte recurrente solicite a la sala de apelaciones de trabajo que se practique algún medio de prueba que fue denegado en primera instancia o que protestó, ya que esta es la última oportunidad que tienen las partes para poder alegar en la segunda instancia y en todo el proceso, ya que una vez dictada la sentencia de segunda instancia sólo les quedará acatar las órdenes que se establece en la sentencia.

3.5. La importancia de la vista en los procesos de Guatemala

En este capítulo se analiza la importancia que tiene la vista como parte importante dentro de los procesos que se realizan en Guatemala; en tal sentido se puede determinar que la fase de la vista dentro del juicio ordinario, se puede definir como: "Fase de un proceso consistente en celebrar una audiencia pública en la que las partes formulan o ratifican sus alegatos, proponen y se practican las pruebas que puedan realizarse en el mismo acto. Su carácter público deviene del principio de publicidad que inspira el derecho procesal de cualquier Estado de derecho."²⁹ Lo anterior quiere decir que la vista es un factor importante dentro del proceso debido a que ambas partes pueden ratificar sus pretensiones además de ampliar las pruebas necesarias para el convencimiento de quien juzga el caso.

Respecto al fundamento legal de esta etapa procesal, el Artículo 196 del Código Procesal Civil y Mercantil regula lo concerniente a la vista y este Artículo reglamenta lo siguiente: "Vista. Concluido el término de prueba, el secretario lo hará constar sin

²⁹ <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/vista/vista.htm> (Consultado: 10 de abril 2019).



necesidad de providencia, agregará a los autos las pruebas rendidas y dará cuenta al juez.

El juez, de oficio, señalará día y hora para la vista dentro del término señalado en la Ley Constitutiva del Organismo Judicial, oportunidad en la que podrán alegar de palabra o por escrito los abogados de las partes y estas si así lo quisieren. La vista será pública, si así se solicitare.”

Por lo tanto, la importancia de la vista recae en la facultad que otorga para presentar los alegatos de las partes para reforzar las manifestaciones iniciales que se plasmaron en la demanda y su contestación para darle más convencimiento a la prueba presentada pidiendo que se resuelva la controversia conforme a derecho.

En ese contexto, es necesario enfatizar la forma en la cual la vista coadyuva para la resolución de los procesos dentro del territorio nacional debido a que se pone énfasis en las pruebas presentadas para tratar de que se resuelva a su favor dentro del proceso del cual se ven involucrados.

3.6. La vista como garantía del derecho de defensa y de igualdad dentro de los procesos judiciales

La defensa constituye una garantía constitucional, que no solo se encuentra establecida en la Constitución Política de la República de Guatemala, sino también en



convenios y tratados internacionales en materia de derechos humanos. La normativa sustantiva y adjetiva en materia de trabajo no regulan taxativamente la defensa como principio o como derecho, y es así como la misma regula principios como de tutelaridad, irrenunciabilidad, objetividad, en materia procesal de economía, intermediación, concentración, preclusión, impulso procesal, etc.

Como se ha establecido, el derecho al trabajo, es tutelar de los trabajadores, es por ello, que no se ha estimado regular en la legislación pertinente, lo relativo a la defensa, sin embargo, lo regulado en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala, respecto al derecho de defensa, es aplicable a cualquier materia y como norma constitucional o suprema, merece como sucedió en materia procesal penal, su desarrollo a través de normas ordinarias, como en el presente, regular el derecho de defensa dentro de un plano de igualdad ante la ley, en el Código de Trabajo.

La garantía del derecho de defensa, con carácter estrictamente procesal, consistente en no ser privada ninguna persona en su derecho a la libertad, a la vida, a la propiedad; presupone para ello la tramitación de un proceso en el cual se han cumplido todas las formalidades esenciales que la ley señale para garantía del justiciable y del valor justicia que representa el Estado a través de los órganos encargados de su aplicación.

El derecho de defensa se encuentra vinculado también con la acción procesal por el carácter bilateral de la misma, involucra, además, el derecho material de la ley preestablecida y el derecho a un juez competente e imparcial.



Por su parte, el principio de igualdad dentro del proceso laboral guatemalteco debe de abordarse dentro de la óptica siguiente: *auditor et aeteras parts*; esto quiere decir que las partes en juicio, deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercitarlos y para hacer valer sus defensas.

En el proceso laboral, entonces se admite el principio de igualdad, dentro del cual se pueden ejercitar los derechos, por lo que es necesario que este se realice en todos los procesos laborales. Dentro del ordenamiento constitucional, se rige la defensa en juicio y el no haber sido condenado sin primero ser citado, oído y vencido en juicio. Dentro del Código de Trabajo, el principio de la bilateralidad, informa a todos aquellos artículos en que se brinda igual derecho a las partes para ejercitar sus derechos, contradecir y fiscalizar las pruebas de su contraparte, como la contestación de la demanda o la reconvencción, derecho de excepcionar, etc.

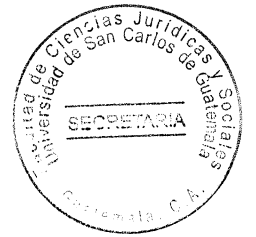
“La única excepción dentro de este principio, se constituye en la facultad de resolver inaudita parte de las peticiones sobre medidas cautelares, que se obtienen al aplicar supletoriamente relativo a las providencias precautorias”.³⁰

Se puede afirmar entonces que estos principios pueden ser fortalecidos a través de la vista debido a que se le otorgan a la partes un derecho a audiencia para fortalecer sus alegatos, de tal manera que esta fase procesal fortalece estos principios procesales, ya que ambas partes pueden defenderse de las pretensiones de su contraparte, ejerciendo de esta forma el derecho de defensa y al ser otorgado para ambas partes,

³⁰ López Larrave, Mario. **Op. Cit.** Pág. 38.



se cumple el derecho de igualdad, esta situación, se lleva a cabo en todos los procesos mencionados con anterioridad dentro de la fase de vista, con excepción de la primera instancia dentro del proceso ordinario laboral, con lo que su inclusión es menester para poseer un proceso ordinario laboral más justo.



CAPÍTULO IV



4. La posibilidad de introducir la etapa de la vista en el proceso ordinario laboral para la efectiva tutela de los derechos laborales

Es necesario establecer cuál es la posibilidad que la etapa procesal de la vista pueda ser regulada en el proceso ordinario laboral en primera instancia, para que las partes puedan argumentar con mayor sentido de convencimiento procesal, las pruebas aportadas dentro del conflicto planteado.

4.1. Consideraciones preliminares

El derecho del trabajo, está constituido por los principios, normas, doctrinas e instituciones de naturaleza pública, que tiene por objeto regular las relaciones entre patronos y trabajadores en situación de dependencia, en virtud que el empleado depende del salario ofrecido y el patrono de la fuerza laboral del trabajador. El derecho procesal laboral es sumamente importante toda vez que constituye la única forma en la cual las partes pueden resolver sus conflictos que surgen en una relación laboral, cuando uno de los involucrados no cumple lo que se ha pactado en un contrato de trabajo, debiendo intervenir el órgano jurisdiccional respectivo para hacer valer una pretensión.

El juicio ordinario laboral se puede definir como el conjunto de fases que se deben de



observar en un conflicto individual de trabajo, entre empleador y trabajador, considerando que los principios generales del proceso ordinario laboral, son lineamientos o guías que rigen al proceso y con base a ellos se regula la actuación de las partes y la de ellos con el juez dentro del proceso. En ese contexto, se puede determinar que el proceso ordinario laboral, tiene la finalidad de resolver los conflictos que se ocasionan por la relación de patrono y trabajador; este conflicto individual de trabajo debe ser resuelto por un juez competente, en el menor número de audiencias posibles, observándose el principio de tutelaridad.

Es necesario que las etapas de este proceso se cumplan para poder establecer la importancia de brindar justicia a las partes en conflicto, pero en el juicio ordinario laboral en primera instancia, no se tiene la oportunidad de ofrecer ante el juzgador la parte de la vista o de alegatos finales, por lo que al no incluirse, a los sujetos procesales se les vulnera el principio de defensa, ya que en esta audiencia se tendría la posibilidad de convencer al juez de la pretensión procesal, respecto al principio de igualdad; se establece que situaciones iguales deben de resolverse de igual manera, en virtud que en la mayoría de los procesos regulados en las diferentes ramas del derecho en Guatemala, se ha establecido una etapa de vista, es necesario que se pueda implementar una situación similar al proceso ordinario laboral en primera instancia, para beneficio de las partes procesales.

En la investigación se analiza la posibilidad de introducir la etapa de vista al proceso ordinario laboral para la efectiva tutela de los derechos laborales, por tanto es



conveniente una reforma al Código de Trabajo, en ese sentido, necesario es que se modifique la estructura del proceso ordinario laboral, para que las partes inmersas en el proceso tengan la facultad de poder alegar de palabra al finalizar la recepción de pruebas, teniendo el cuidado de no vulnerar los principios de celeridad, economía y concentración procesal.

4.2. La etapa de la vista en el proceso ordinario laboral en el derecho comparado

Es necesario realizar un análisis acerca de cómo se lleva a cabo el proceso ordinario laboral de otros países, los cuales han incluido la etapa de la vista como forma de garantizar una tutela efectiva de derechos laborales de los trabajadores, dentro de estos países se pueden mencionar entre otros, los siguientes:

a. Perú

El proceso ordinario laboral peruano está conformado por una serie de etapas que son muy similares al proceso ordinario laboral en Guatemala, con la salvedad que el proceso peruano tiene dos etapas muy marcadas y definidas que se les llama alegatos de apertura y clausura. Los alegatos de apertura están regulados en la Ley número 29, 497; Ley Procesal de Trabajo en su Artículo 45 en la que se establece lo siguiente: "breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que la sustenten", a esta etapa dentro del proceso ordinario laboral peruano se le conoce como la etapa de confrontación. Los alegatos de apertura o etapa de



confrontación se llevarán a cabo en la primera audiencia del juicio ordinario laboral, estos se realizarán para ir demostrando al tribunal competente la teoría del caso presentado.

En la República del Perú se puede determinar que existe una etapa en la cual las partes efectúen sus alegatos de forma oral, de manera que se exprese directamente la pretensión conducente, para poder reafirmar la misma al juez de trabajo para que aunado a las pruebas presentadas se realice una decisión del caso, esta confrontación de posición como lo llama esta ley, enfatiza la necesidad que tienen las partes dentro del proceso laboral de realizar la etapa de la vista; en Guatemala, no existe esta etapa de confrontación en la primera instancia del proceso; sin embargo, en el trámite de segunda instancia se celebra la audiencia de vista mediante la interposición del recurso de apelación.

b. Uruguay

Con la regulación del nuevo código general de proceso en el año 2009 se unifican los tres procesos anteriores, y nace el nuevo proceso laboral autónomo el cual tiene etapas muy diferentes al proceso laboral en Guatemala, la diferencia más significativa en el proceso laboral Uruguayo es la etapa de alegatos, la que se deberá de llevar a cabo después de la prueba en un término que no exceda de 10 días, la que se podrá hacer de manera escrita, recibidos estos alegatos el juez deberá de dictar sentencia dentro de los mismos 10 días de recibido los alegatos. Los alegatos dentro del nuevo



proceso laboral uruguayo están regulados en el Artículo 14 inciso 5° del Código General del Proceso, Ley 18.572.

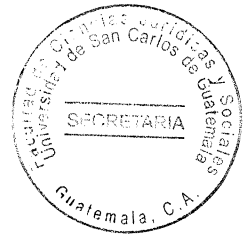
Es importante mencionar, que esta ley tuvo a bien hacer un procedimiento abreviado dentro del proceso ordinario laboral, con el objeto de realizar de forma más rápida el acceso a la justicia de manera que se ajuste a los principios de oralidad, celeridad, gratuidad, inmediación, concentración, publicidad, buena fe y efectividad de la tutela de los derechos sustanciales; en la audiencia debe de cumplirse los siguientes aspectos:

- Los interesados en el proceso, ratificarán el contenido de la demanda y de la contestación, y podrán aclarar sus extremos, si a juicio del Tribunal resultaren oscuros o imprecisos.

- El Tribunal ordenará el pago de los rubros o montos no controvertidos con las condenas accesorias, preceptivas y los recargos, reajustes e intereses que correspondan además de establecer la conciliación de condiciones en los demás, esta resolución será apelable sin efecto suspensivo y constituirá título de ejecución.

- El diligenciamiento de toda la prueba pendiente que el Tribunal estime necesaria.

La resolución dictada en el curso de la audiencia y la que fija el objeto del proceso, determina que cuando sea conducente, se admitirán los recursos de reposición y apelación con efecto diferido como medios de impugnación, los que deberán



proponerse y anunciarse, respectivamente, en la propia audiencia.

Las partes podrán formular sus alegatos de bien probado en la audiencia o reservarse hacerlo por escrito dentro del plazo que fije el Tribunal, que no podrá exceder de 10 días corridos. En tal caso, el término para dictar sentencia definitiva quedará reducido en el mismo número de días dispuestos para alegar por escrito.

Se puede determinar entonces que la vista tiene una participación dentro del proceso laboral en Uruguay, de manera que los alegatos puedan tener un convencimiento necesario para que el juez realice una decisión del caso, nuevamente se puede afirmar que dentro de Guatemala en el proceso ordinario laboral no existe la vista en este proceso.

c. Chile

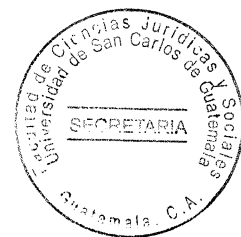
La etapa procesal de la vista dentro de este país, sirve como medio de defensa que se tienen que observar durante el desarrollo de la audiencia de juicio laboral. Los alegatos básicamente son las argumentaciones que los abogados realizan ante el juez de trabajo, las cuales se realizan en tres momentos: el primero se da a la hora de la presentación de memorial en el que se propone la prueba; el segundo, se realiza con el diligenciamiento de la prueba ya que ahí se indica porque es importante ese medio de prueba; y el tercero se realiza en el momento en que se concluye la etapa procesal de la prueba.



Es importante acotar que el proceso laboral chileno se inicia con un proceso llamado monitorio, este básicamente es la vía administrativa y se realiza ante la Inspección de Trabajo del Ministerio respectivo para que mediante una conciliación se termine con el proceso iniciado por el actor, si no hubiese avenimiento entre las partes se da por terminado esta vía y empieza la siguiente etapa o fase del proceso la cual es la vía judicial.

De acuerdo a lo que establece el Artículo 454 del Código de Trabajo chileno los alegatos deberán llevarse a cabo de la siguiente manera: "Al final de la audiencia de juicio, las partes formularán oralmente en forma breve y precisa las observaciones de la prueba y sus conclusiones. Nada impide que el juez pueda determinar los tiempos máximos que se otorga a los apoderados de las partes para que efectúen sus observaciones a la prueba, sin perjuicio de que puedan pedir aclaraciones sobre los puntos que no estén claramente esclarecidos". Como está establecido en el citado Artículo no hay un tiempo máximo de duración de los alegatos, esto quiere decir que los abogados podrán realizarlos sin importar el tiempo ya que tienen el derecho defender a su patrocinado.

Con la realización de las conclusiones por cada parte, el juez levanta un acta en el que anota todo lo sucedido en la audiencia respectiva, en la misma consigna los nombres de las partes, los abogados que los asisten e indica el día y la hora en la que se dictará la sentencia la que no podrá ser mayor a 15 días después de haber escuchado las conclusiones de las partes.



d. España

A los alegatos en el proceso laboral en España se les llama conclusiones, y como su propio nombre lo indica son todos los argumentos que hacen las partes o sus abogados a la hora que termina la etapa de prueba en el proceso laboral.

En la Ley de Procedimiento Laboral en su Artículo 87.4 establece una de las finalidades de las conclusiones que consisten en: "Hacer un análisis crítico de la prueba practicada, positivo si se trata de la propia y negativo de la ajena, y especialmente hacer las observaciones oportunas sobre las circunstancias personales de los testigos y de la veracidad de sus manifestaciones". Se puede afirmar entonces que dentro de este proceso se otorgan conclusiones de tipo oral para poder reforzar la pretensión de los actores dentro del proceso del cual son parte.

Otra finalidad está normada en el Artículo 99 que indica: "el actor deberá de precisar el importe exacto de su petición por lo que, el juzgador le requerirá que fije de manera líquida su petición. Y en las demás pretensiones el actor deberá expresar la solicitud concreta de las medidas con que pueden ser satisfecha la pretensión ejercitada."

Como se puede observar el proceso oral laboral en España es muy distinto a los otros tres procesos que se han analizado en esta investigación monográfica ya que la finalidad de los alegatos/conclusiones se indica en la misma ley. Los artículos citados son muy claros al indicar que el actor debe de concluir sus alegatos con la pretensión



de fondo que solicita, con base a las pruebas rendidas de ambas partes. La finalidad de las conclusiones del demandado sería lo contrario, ya que no hay ningún artículo en la referida ley que especifique lo que deberá de solicitar, se infiere que deberá de destruir las conclusiones del actor desvirtuando con sus argumentos y sus medios de prueba lo que concluyó el actor.

4.3. La viabilidad de la introducción de la vista en el proceso ordinario laboral de Guatemala

Se puede establecer que en el proceso ordinario laboral guatemalteco, si se establece el principio de pronunciamiento de las partes dentro del proceso, ya que cada parte al hacer el escrito inicial de demanda o contestación de demanda hacen valer ese derecho, que es fundamental dentro de todos los procesos y que está regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala. Hay que hacer mención que el principio de pronunciamiento está regulado y se establece en la etapa del diligenciamiento de la prueba, esto es evidente ya que como bien es sabido a la hora que el actor presenta el memorial inicial de demanda en el apartado de pruebas debe de consignar las pruebas que considera que le serán de ayuda dentro del desarrollo del proceso, es necesario que la parte que promueve el proceso indique que es lo que está probando con las pruebas ofrecidas.

En este sentido no hay ninguna objeción con respecto al principio de pronunciamiento, ya que la ley es clara y establece los lineamientos en los que se desarrolla el



procedimiento laboral. Pero qué pasaría en el hipotético caso en donde el actor que normalmente es el trabajador que promueve un proceso laboral, le solicita al juez de trabajo que le otorgue 10 minutos para que en esa misma audiencia pueda hacer una breve explicación o conclusión de los diferentes medios de prueba, en la que alegara de una manera oral la finalidad de cada medio de prueba. El juez como garante de los principios del proceso laboral se fundamentaría indicando que no se le concede dicha petición al actor ya que la ley no establece que habrá una etapa de vista o alegatos indicando que se violaría el principio de celeridad y economía procesal.

En este hipotético caso qué pasaría con el considerando del Código de Trabajo que establece que el derecho laboral es tutelar de los trabajadores, no se estaría violando el derecho humano de la libre expresión. Las diferentes posturas de los abogados y el juez de trabajo, establecen que no se está violentando el principio de pronunciamiento, debido a que en el proceso ordinario laboral no se regula una audiencia de alegatos. En conclusión, no se está vulnerando dicho principio en el sentido de que el Código de Trabajo no lo regula y las partes no solicitan esa etapa de vista o alegatos.

El Código de Trabajo establece que las audiencias laborales se celebraran con la mayor celeridad posible, observándose el principio de economía procesal en las audiencias respectivas.

Al existir una etapa de vista dentro del proceso ordinario laboral se les garantizaría de una mejor manera el derecho de defensa y el debido proceso a las partes, para que de



esa forma el juez tenga otra perspectiva de cómo debe resolver. Si se pudiera aplicar esta modalidad de vista o alegatos dentro de la audiencia misma de la prueba, la etapa siguiente del auto para mejor proveer no tendría cabida porque las partes aclararían los puntos dudosos de las pruebas y en este caso en particular si se aplicaran de una mejor manera los principios de celeridad y economía procesal debido a que en esa misma audiencia al terminar la etapa de prueba se les daría a las partes un tiempo prudencial para que puedan manifestar sus alegatos de manera oral.

Es necesario establecer si es viable la introducción de la etapa procesal de vista dentro del proceso ordinario laboral en primera instancia, para que pueda determinarse los efectos que generará la inclusión de este momento procesal dentro del mismo. En ese sentido se debe de iniciar afirmando que, en el proceso laboral en segunda instancia, está incluida la vista. De conformidad con el Artículo 368 del Código de Trabajo, afirma lo siguiente: "Recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por apelación interpuesta, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad. Vencido este término se señalará día para la vista, la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes. Y dictará sentencia cinco días después, bajo la estricta responsabilidad de sus titulares".

De acuerdo al Artículo citado, establece el proceso para tramitar el recurso de apelación cuyo fin es expresar los agravios causados en la resolución de primera instancia, concediéndole la potestad de solicitar a la Sala de Trabajo y Previsión Social



que se practique alguna prueba denegada en primera instancia cuando haya sido consignado su protesta.

Al existir la etapa de vista en la segunda instancia dentro del proceso ordinario laboral, se da el derecho que las partes puedan alegar de forma oral las pruebas que fueron protestadas en primera instancia; pero no es necesario esperar hasta el recurso de apelación para que surja esta posibilidad; en todo caso, sería oportuno si las partes en primera instancia concluida la etapa de pruebas, pudieran argumentar de forma oral que fue lo que probaron con las pruebas presentadas. De esa manera en segunda instancia los magistrados escucharían los audios de la audiencia y leerían el acta en la que quedó registrada la conclusión de la etapa de la prueba.

La no existencia de la etapa procesal de vista en primera instancia dentro del proceso ordinario laboral se debe a que el proceso no lo regula, ya que de acuerdo a los principios procesales de concentración y celeridad lo que se busca es que el proceso ordinario laboral se lleve a cabo en el menor número de audiencias posibles, aplazándolas únicamente cuando las pruebas a diligenciar sean demasiadas y sea imposible poderlas recibir en esa misma audiencia, para tal caso se fija una próxima audiencia en la que se deberán de recibir las pruebas restantes dentro del término no mayor de 15 días. Al existir la etapa procesal de vista en la segunda instancia dentro del proceso ordinario laboral, se da el derecho que las partes dentro de esta segunda instancia puedan alegar de forma oral las pruebas que fueron protestadas en primera instancia.



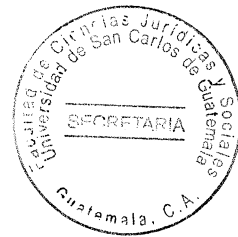
Esta posibilidad de introducir la etapa de vista dentro del proceso ordinario laboral guatemalteco, sería en beneficio de ambas partes dentro del proceso, ya que de esta manera se garantiza de una mejor manera el derecho de audiencia de las partes, el debido proceso y así el juez puede valorar la prueba diligenciada y alegada lo más apegada a derecho, observando la inmediatez y sobre todo la imparcialidad que en muchas ocasiones se pone en duda por la forma en que los jueces dictan las sentencias. La implementación de la vista dentro del proceso laboral guatemalteco se tendría que realizar de una manera oral, esto para no contradecir los principios de dicho proceso, ya que de lo contrario se estaría cayendo en la situación en la que las partes no argumenten la defensa de su patrocinado y postergarían la audiencia respectiva.

Otra de las finalidades por las cuales la vista se tiene que llevar a cabo de manera oral es la imposibilidad de postergar las audiencias, ya que en el actual proceso laboral guatemalteco la única forma de suspender dicha audiencia es aquel motivo cuando el juzgado se ve imposibilitado de poder recibir los medios de prueba propuestos. En este caso la audiencia se suspende y tiene que practicarse dentro de un término no mayor de 15 días, posteriores a la suspensión de la misma.

Si se aplicara esta posibilidad, en segunda instancia se acortarían los plazos y de esa manera el trabajador estaría mejor protegido por la tutelaridad que establece el Código de Trabajo. De esta manera el proceso en segunda instancia no se tardaría tanto y no causaría desesperación para el trabajador que es la parte más débil en el proceso.



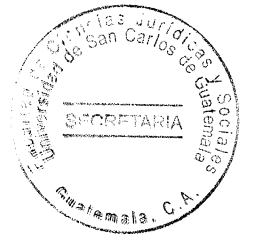
El principal efecto de la inclusión de la etapa de la vista dentro del proceso laboral consiste en proteger el derecho de defensa, y que tanto en primera como en segunda instancia pueda hacer uso de esta etapa procesal.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Actualmente dentro del proceso ordinario laboral, no se otorga a las partes la etapa procesal de vista, de manera que se vulneran los derechos de defensa e igualdad, por lo tanto; es necesario que se regule esta etapa procesal, con la finalidad que las partes puedan plantear sus alegatos finales, para poder lograr convencer al juez de la validez de su pretensión, cabe destacar que los Artículos 332 al 373 del Código de Trabajo desarrollan el proceso ordinario laboral en Guatemala, por otra parte la etapa procesal de la vista está regulada en el Artículo 196 del Código Procesal Civil y Mercantil, para poderse aplicar de forma supletoria dentro del proceso ordinario laboral.

Es necesario entonces, que se incorpore al proceso ordinario laboral la etapa procesal de vista, a través de una reforma al Código de Trabajo para tal efecto, misma que deberá de hacer efectiva el Congreso de la República de Guatemala, para que se garantice la oralidad, celeridad, concentración, inmediatez, preclusión, sencillez, igualdad y flexibilidad en la apreciación de la prueba, con la inclusión de esta etapa, el proceso laboral se haría de forma más equitativa para las partes, sobre todo para reforzar las pretensiones del trabajador, siendo parte más débil dentro del proceso instaurado; de manera que el juez no tendría duda sobre la forma de cómo resolverá en sentencia, por lo que esta será mas justa coadyuvando a que el proceso se lleve a cabo de forma integral y con esto cumplir con la finalidad para la cual fue instaurado dentro de la legislación nacional.





BIBLIOGRAFÍA

ALSINA, Hugo. **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial.** Argentina. Ed: Editar, 1956.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Argentina: Ed. Heliasta. 2006.

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo.** Argentina: Ed. El Ateneo, 1984.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo.** Guatemala: Ed. Orión, 2007.

Conferencia Internacional del Trabajo. **Por una globalización justa: El papel de la OIT.** Suiza: (s.E.), 2009.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo.** México: Ed. Porrúa. 1998.

<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/vista/vista.htm> (Consultado: 10 de abril 2019).

<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/parte-procesal.htm> (Consultado: 31 de marzo de 2019).

<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacion-interna/inspeccion-general-de-trabajo/funciones-y-servicios/156-funciones> (Consultado: 2 de abril de 2019).

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/11.pdf> (Consultado: 11 de marzo 2019).

IBARRA FLORES, Román. **Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano.** México: Ed. UNAM. 2011.

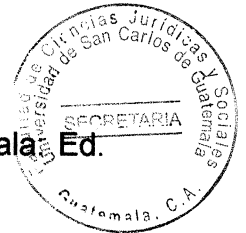
INCOLA, Jaeger. **Derecho laboral.** Costa Rica: (s.E.), 2007.

KASKEL, Walter. **Derecho del trabajo.** Argentina: Ed. Depalma. 1961.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2000.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** Guatemala: Ed. Universitaria, 2007.

MARX, Karl. **El capital.** Tomo I. España: Ed. Siglo XXI. 2008.



ORELLANA DONIS, Eddy Giovanni. **Derecho procesal civil. Tomo I. Guatemala Ed.**
Orellana, Alonso & Asociados, 2009.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.**
Argentina: Ed. Heliasta, 2007.

SACALXOT VÁLDEZ, Carlos. **Lecciones de derecho individual de trabajo.**
Guatemala: Ed. Los Altos, 2001.

TRUEBA URBINA, Alberto. **El nuevo derecho laboral mexicano.** México: Ed. Porrúa.
1979.

Legislación:

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

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

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

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

Ley de lo Contencioso Administrativo. Decreto Número 119-96, Congreso de la
República de Guatemala, 1996.