

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



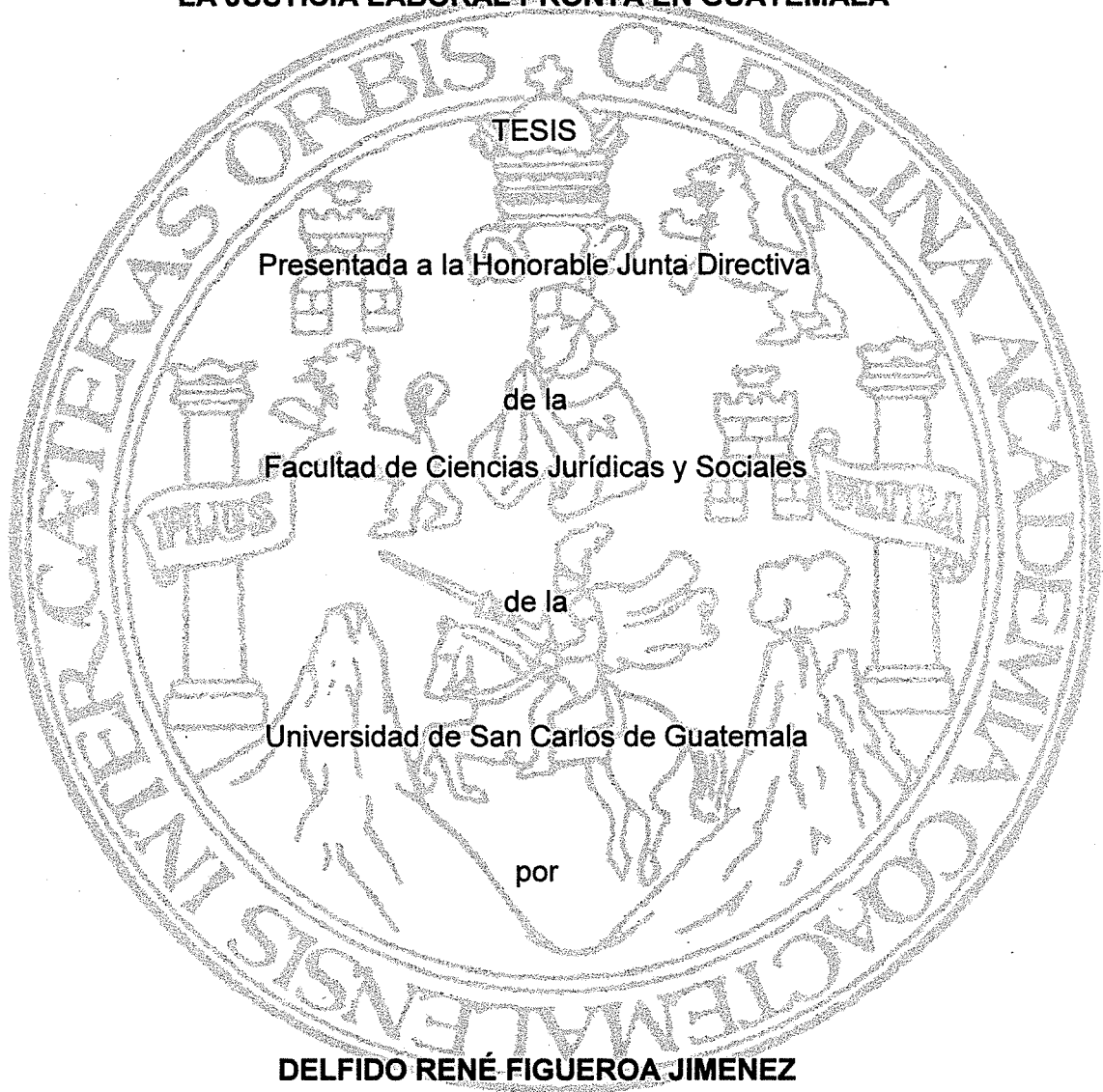
**GARANTÍAS PROCESALES PARA EL TRABAJADOR FRENTE A LAS
DILACIONES REALIZADAS POR EL PATRONO CON LA FINALIDAD DE EVITAR
LA JUSTICIA LABORAL PRONTA EN GUATEMALA**

DELFIDO RENÉ FIGUEROA JIMENEZ

GUATEMALA, 23 DE AGOSTO DE 2024

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

**GARANTÍAS PROCESALES PARA EL TRABAJADOR FRENTE A LAS
DILACIONES REALIZADAS POR EL PATRONO CON LA FINALIDAD DE EVITAR
LA JUSTICIA LABORAL PRONTA EN GUATEMALA**



Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, 23 de agosto de 2024

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

DECANO: M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras

VOCAL I: Vacante

VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome

VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García

VOCAL IV: Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera

VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar

SECRETARIO: Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

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



USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
12 de julio de 2022



Atentamente pase al (a) Profesional, **CARLOS ENRIQUE AGUIRRE RAMOS**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **DELFINO RENE FIGUEROA JIMENEZ**, con carné 201602395, intitulado: **GARANTÍAS PROCESALES PARA EL TRABAJADOR FRENTE A LAS DILACIONES REALIZADAS POR EL PATRONO CON LA FINALIDAD DE EVITAR LA JUSTICIA LABORAL PRONTA EN GUATEMALA.**

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS

Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

SAQO

Fecha de recepción 25 / 11 / 2022. (f)

Asesor(a)
(Firma y sello)

Carlos Enrique Aguirre Ramos
ABOGADO Y NOTARIO

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





Lic.
Carlos Enrique Aguirre Ramos
ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, 19 de Septiembre de 2023

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Señor jefe de la Unidad de Tesis:

Le informo que procedí a la asesoría de la tesis del Bachiller Delfido René Figueroa Jimenez titulada: "GARANTÍAS PROCESALES PARA EL TRABAJADOR FRENTE A LAS DILACIONES REALIZADAS POR EL PATRONO CON LA FINALIDAD DE EVITAR LA JUSTICIA LABORAL PRONTA EN GUATEMALA", a partir de lo cual, procedí a realizar el asesoramiento respectivo, para que el Bachiller Figueroa realizara la investigación jurídica, a partir de lo cual considero que el informe final es un adecuado trabajo científico, lo cual fundamento teniendo en cuenta los aspectos siguientes:

- a) La investigación se realizó tomando en cuenta los criterios del método científico y la técnica jurídica, para exponer elementos que determinan.
- b) Además, el sustentante aplicó el método analítico, para exponer; luego el sintético, con el cual determinó los elementos de integración normativa en los procesos laborales y su importancia en Guatemala.
- c) En la recopilación de la información doctrinaria y legal de actualidad sobre el tema del derecho laboral, del derecho procesal laboral, el Bachiller, utilizó las técnicas bibliográficas y la documental.
- d) La redacción utilizada por el ponente para elaborar el informe final de tesis, evidencia el conocimiento del lenguaje jurídico propio del derecho laboral, del derecho procesal laboral, así como los fundamentos jurídicos que permite establecer la manera en que se logre la igual procesal a partir de la primacía de la realidad, sobre la base de la tutela judicial hacia el trabajador.



Lic.
Carlos Enrique Aguirre Ramos
ABOGADO Y NOTARIO

- e) Los objetivos trazados en el plan de investigación fueron debidamente alcanzados por el tesista, al evidenciar la relación entre los conflictos laborales, así como los mecanismos para su resolución; y los principios rectores que informan al procedimiento laboral.
- f) El trabajo académico realizado por el tesista evidencia un importante aporte científico, lo cual resulta fundamental para la sociedad guatemalteca debido a que determina que es de gran importancia la existencia en el derecho laboral de Guatemala.
- g) Existe una coherencia lógica entre lo expuesto en el cuerpo capítular y la conclusión discursiva, lo cual es el resultado de lo expuesto en los cuatro capítulos elaborados, permitiéndole validar la hipótesis de trabajo relativa a que la justicia laboral no es pronta ni cumplida, puesto que además de las dificultades materiales que enfrenta el trabajador o extrabajador para tener acceso a la justicia, también se encuentran las prácticas dilatorias realizadas por el patrono con la finalidad de evitar la justicia laboral.
- h) Asimismo, el respaldo bibliográfico utilizado es con información de actualidad sobre el derecho laboral, derecho procesal laboral, así como el derecho internacional y nacional vigente reguladoras de las garantías procesal, le permitió fundamentar doctrinariamente su tesis.

Asimismo, expresamente declaro que no soy pariente dentro de los grados de ley del Bachiller **Delfido Rene Figueroa Jimenez** y a partir que la tesis reúne los requisitos legales del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídica y Sociales y del Examen General Público, motivo por el cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Muy atentamente.

Lic.
Carlos Enrique Aguirre Ramos
Abogado y Notario
Colegiado 3426
Asesor de Tesis

Carlos Enrique Aguirre Ramos
ABOGADO Y NOTARIO



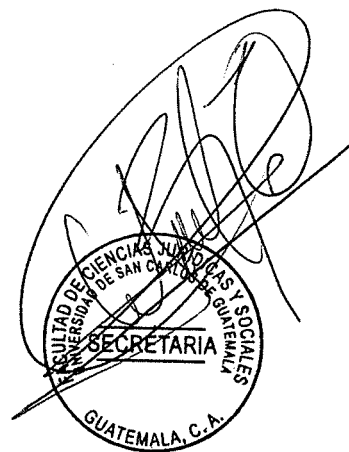
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, doce de marzo de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante DELFIDO RENÉ FIGUEROA JIMENEZ, titulado GARANTÍAS PROCESALES PARA EL TRABAJADOR FRENTE A LAS DILACIONES REALIZADAS POR EL PATRONO CON LA FINALIDAD DE EVITAR LA JUSTICIA LABORAL PRONTA EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/AFCV





DEDICATORIA

A DIOS:

Por su infinita misericordia para con mi vida, gracias por su amor, bondad y la sabiduría, hoy me permites sonreír ante este logro, que es el resultado de tu ayuda. A él debo todo lo tengo y todo lo soy.

A MI MADRE:

Sandra Elizabeth Jimenez Contreras, mi inspiración, te doy gracias por darme la vida, por tu apoyo en los momentos difíciles, por el sacrificio que has hecho para que hoy, yo esté aquí. Tus manos sufrieron y tienen el desgaste de aquellos años difíciles que te tocó luchar por nuestra familia, nunca te vi renegar el porqué de la situación, sino al contrario te miraba postrada de rodillas. Aquellos días mamita Dios nunca nos dejó, gracias por tus oraciones, gracias por ser una mujer ejemplar, gracias por ser mi madre y muchas gracias por tu amor incondicional.

A MI PADRE:

Mario Rene Figueroa Arriaza, quien con esfuerzo y sacrificio forjó al hombre que hoy soy. Se que una de sus metas en la vida era lograr que mis hermanas y mi persona tuviéramos oportunidades y una vida distinta a la que tú tuviste en tu infancia y juventud, hoy quiero decirte papá que lograste darnos una vida diferente y llena de muchos valores, Le doy gracias a Dios por tu vida y por el privilegio de tener como padre. Gracias por esta siempre con nosotros.

A MIS HERMANAS:

Jenifer Figueroa, por ser una hermana ejemplar y un modelo a seguir, por todos sus consejos y oraciones

que son de mucha ayuda en mi vida. A su esposo Elvis Martínez, por ser de gran bendición y apoyo en los en los momentos difíciles. A Cesia Figueroa, por su cariño, por su apoyo, por no rendirse, le deseo de todo corazón lo mejor y que Dios la ayude en esta nueva etapa en su vida. A su esposo Daniel Mazariegos por el apoyo a nuestra familia. A mi hermana Libni Figueroa por su apoyo en estos últimos años, y a la cual animo a seguir adelante en todas las metas y sueños que tenga por cumplir. A mis sobrinos Amsi y Caleb espero ser de motivación para que ellos continúen con sus estudios y logren sus metas.

A MIS PASTORES:

Jorge Rojo y Dora Figueroa de Rojo, por sus oraciones y constate intervención en mi vida, son los vasos que Dios puso de guía en mi camino, gracias por esos consejos sabios y por las enseñanzas que me han ayudado a seguir adelante.

A MI CASA DE ESTUDIOS:

La Gloriosa y Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala por abrirme sus puertas y por la oportunidad de cumplir mis sueños. En Especial a la Facultad de Ciencias jurídicas y Sociales donde viví momentos inolvidables, y doy gracias por ser parte de mi formación profesional y por ser fuente inagotable de sabiduría.

PRESENTACIÓN

El trabajo de tesis pertenece a la rama del derecho del trabajo, especialmente lo relativo a que la justicia laboral no es pronta ni cumplida, puesto que además de las dificultades materiales que enfrenta el trabajador o extrabajador para tener acceso a la justicia, también se encuentran las prácticas dilatorias realizadas por el patrono con la finalidad de evitar la justicia laboral, junto con la existencia de una interpretación gramatical y literalista por parte de los jueces de trabajo de la normativa laboral, quienes, incluso, dictan prevenciones de forma que responden a una visión civilista del derecho, aun cuando supuestamente la mayoría de ellos son especialistas en proceso laboral.

La tesis se orientó diacrónicamente al estudio del período de cinco años, desde el 2018 al 2022, mientras que el sincrónico se investigó sobre la manera en que se incumple con las garantías procesales para evitar que el patrono lleve a cabo dilaciones para evitar la justicia laboral pronta y cumplida.

Los sujetos de estudio fueron: los trabajadores, los patronos y los jueces de trabajo; mientras que el objeto de estudio fueron las garantías procesales en favor de los trabajadores en el proceso laboral en Guatemala.

La finalidad de la investigación de tesis fue fundamentar la manera en que se puede evitar que se den los obstáculos materiales y dilaciones patronales para que el trabajador tenga justicia laboral pronta y cumplida.



HIPÓTESIS

La manera en las garantías procesales para el trabajador puede enfrentar las prácticas dilatorias realizadas por el patrono con la finalidad de evitar la justicia laboral, es que la Corte Suprema de Justicia, implemente cursos formativos para los jueces de trabajo para que estos superen la interpretación gramatical y literalista de la normativa laboral y así evitar que dictan prevenciones de forma que responden a una visión civilista del derecho, aun cuando supuestamente la mayoría de ellos son especialistas en proceso laboral y lleven a cabo la integración normativa encaminada a procurar mayor garantía de derechos para los trabajadores.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego de haber realizado el trabajo de tesis, y someter a prueba la hipótesis, la misma fue validada, para lo cual se utilizaron los métodos deductivo, analítico y sintético, porque se estableció que para enfrentar las dilaciones de los patronos para evitar la justicia laboral pronta y cumplida a favor de los trabajadores, la Corte Suprema de Justicia, a través de la Escuela de Estudios Judiciales, debe implementar cursos para los jueces de trabajo sobre la manera en que deben aplicarse las garantías procesales para que el trabajador no sea perjudicado por las dilaciones patronales, teniendo en cuenta que los jueces laborales deben llevar a cabo la integración normativa encaminada a procurar mayor garantía de derechos para los trabajadores en cumplimiento de una tutela judicial efectiva.

ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Conflictos de trabajo.....	1
1.1. Clasificación de los conflictos laborales.....	1
1.2. Objeto de los conflictos laborales.....	5
1.3. Impacto de los conflictos laborales.....	6
1.4. Mecanismos de solución de los conflictos laborales.....	7
1.5. Obligatoriedad prejudicial de la conciliación en materia laboral.....	12

CAPÍTULO II

2. El proceso laboral.....	15
2.1. Aspectos sustanciales del derecho procesal del trabajo.....	16
2.2. La consecución de la igualdad real entre las partes litigantes.....	19
2.3. La reversión de la carga de la prueba.....	24
2.4. Primacía de la realidad y proceso laboral.....	29
2.5. Principios rectores del procedimiento laboral.....	31

CAPÍTULO III

3. Garantías procesales.....	37
3.1. La función jurisdiccional.....	37
3.2. El proceso como sistema de garantías.....	38
3.3. Garantías de la función jurisdiccional.....	40
3.4. La garantía procesal autónoma.....	42

3.5. Garantías aplicables al proceso laboral.....	44
---	----

CAPÍTULO IV

4. Garantías procesales para el trabajador frente a las dilaciones realizadas por el patrono con la finalidad de evitar la justicia laboral pronta en Guatemala.....	51
4.1. Regulación legal del proceso individual del trabajo en Guatemala.....	51
4.2. La ejecución de las sentencias.....	59
4.3. Garantías procesales para el trabajador frente a las dilaciones realizadas por el patrono para evitar la justicia laboral pronta en Guatemala.....	60
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67

INTRODUCCIÓN

La investigación está determinada porque en Guatemala, la justicia laboral no es pronta ni cumplida, puesto que además de las dificultades materiales que enfrenta el trabajador o extrabajador para tener acceso a la justicia, también se encuentran las prácticas dilatorias realizadas por el patrono con la finalidad de evitar la justicia laboral, junto con la existencia de una interpretación gramatical y literalista por parte de los jueces de trabajo de la normativa laboral, quienes, incluso, dictan prevenciones de forma que responden a una visión civilista del derecho, aun cuando supuestamente la mayoría de ellos son especialistas en proceso laboral.

Como objetivos se estableció determinar lo que son los conflictos laborales, así como los mecanismos para su resolución; de igual manera, establecer los aspectos sustanciales del derecho procesal del trabajo y los principios rectores que informan al procedimiento laboral; también se estableció la importancia de las garantías procesales para enfrentar las prácticas dilatorias de los patronos para evitar la justicia laboral.

La hipótesis, debidamente comprobada, porque se estableció que para enfrentar las dilaciones de los patronos para evitar la justicia laboral pronta y cumplida a favor de los trabajadores, la Corte Suprema de Justicia, a través de la Escuela de Estudios Judiciales, debe implementar cursos para los jueces de trabajo sobre la manera en que deben aplicarse las garantías procesales para que el trabajador no sea perjudicado por las dilaciones patronales, teniendo en cuenta que los jueces laborales deben llevar a cabo la integración normativa encaminada a garantizar los derechos para los trabajadores en cumplimiento de una tutela judicial efectiva.

El método analítico permitió establecer las características de las garantías procesales en el proceso laboral, sus fundamentos teóricos, la manera en que funciona de acuerdo a la doctrina y su importancia procesal; el método sintético fue utilizado para relacionar la garantía de la integración normativa en los procesos laborales en donde el patrono

utiliza dilaciones para evitar la justicia laboral pronta y cumplida a favor de los trabajadores.

Se usaron las técnicas de investigación bibliográficas y documentales, la primera para estudiar y ordenar los libros sobre garantías procesales, derecho procesal del trabajo y tutela laboral; mientras que las técnicas se utilizaron para revisar la legislación internacional y nacional vigentes reguladoras de las garantías procesales en materia laboral en Guatemala.

Por último, se redactó el informe final que consta de cuatro capítulos. El primero se orientó hacia la explicación de los conflictos laborales; el segundo, destaca los elementos del proceso laboral; el tercero, fue elaborado a partir de explicar las garantías procesales y su aplicación en el proceso laboral; mientras que el cuarto se orientó hacia la explicación del papel de las garantías procesales para el trabajador frente a las dilaciones realizadas por el patrono para evitar la justicia laboral pronta y cumplida en Guatemala.

El aporte de la presente investigación de tesis fue que la Escuela de Estudios Judiciales, debe implementar cursos para los jueces de trabajo sobre la manera en que deben aplicarse las garantías procesales para que el trabajador no sea perjudicado por las dilaciones patronales, teniendo en cuenta que los jueces laborales deben llevar a cabo la integración normativa encaminada a procurar mayor garantía de derechos para los trabajadores en cumplimiento de una tutela judicial efectiva.



CAPÍTULO I

1. Conflictos de trabajo

A los conflictos de trabajo o laborales se les conoce como fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo, pudiendo ser estas desde una huelga general, que la inconformidad de un trabajador por un indebido descuento salarial, pero al establecerlos de manera más precisa, se encuentra que los mismos son las contradicciones que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del surgimiento, modificación o finalización de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

1.1. Clasificación de los conflictos laborales

Se pueden clasificar los conflictos de trabajo en razón de los sujetos involucrados, en función de la naturaleza del conflicto y por el tipo de intereses que afecta; siendo el primer caso, las diversas combinaciones que se presentan cuando los sujetos que intervienen en las relaciones laborales entran en conflicto.

En relación con los sujetos que intervienen, se pueden clasificar los conflictos de trabajo como contradicción entre trabajadores y patrones, entre trabajadores o entre patrones, siendo el primer caso lo más común, donde se enfrentan los factores del proceso productivo, trabajo y capital; atendiendo a esta situación se entenderá fácilmente que se trata de las divergencias laborales más numerosas e importantes, por lo que estos

conflictos entre los factores de producción pertenecen a la esencia de la relación entre trabajadores y patrones, como parte de la naturaleza de las relaciones en una sociedad capitalista segmentada en clases sociales.

Los conflictos entre trabajadores son contrarios a la idea de unión fraterna de los que viven de un salario a cambio de su trabajo; sin embargo, cuando estos suceden pueden ser entre trabajadores de una misma empresa, que se presentan en torno a cuestiones de preferencia, antigüedad y ascensos; entre sindicatos, lo cual los hace ser conflictos de naturaleza colectiva, que giran en relación a la titularidad de derechos y acciones sindicales; y, entre trabajadores y sindicatos, donde las controversias surgen entre un sindicato y sus agremiados por motivos originados en la indebida aplicación de las cláusulas de ingreso o separación, o de los estatutos.

Los conflictos entre patrones no constituyen una auténtica posibilidad en la sociedad capitalista, como no la tiene el sindicalismo patronal; la hipótesis existe y la conserva la doctrina a partir de que su posibilidad de existencia se puede dar, puesto que aun cuando hay muchos casos de enfrentamiento entre patrones, casi siempre son derivados de una acción ejercida por los trabajadores, puesto que sus conflictos por motivos empresariales, es más común que los resuelvan en las vías civil o mercantil.

La doctrina y la ley consideran que, atendiendo a la naturaleza o contenido de los conflictos, éstos pueden ser de orden jurídico o de orden económico; surgiendo los primeros por la aplicación o interpretación de las normas de trabajo, legales o contractuales; mientras que los segundos, se refieren al establecimiento o a la

modificación de las condiciones laborales, o bien, a la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Aunque debe tenerse claro que los conflictos de trabajo jurídicos no están desprovistos de una connotación económica y viceversa, a partir de lo cual, es más propio hablar de conflictos preponderantemente jurídicos o preponderantemente económicos, puesto que es lo que motiva la confrontación lo que determinará el tipo de conflicto que es.

En relación a los conflictos obrero patronal en relación al tipo de interés que se afecta, se refiere a la jerarquía del interés que se ve afectado con el conflicto, sin que se trate simplemente de una afectación numérica; es decir, esta clasificación no responde al número de contendientes, por lo que, en función del interés afectado, los conflictos de trabajo se clasifican en individuales y colectivos.

Los conflictos laborales son individuales cuando afectan el interés particular de uno o varios trabajadores; mientras que son colectivos los que afectan el interés sindical, gremial, de los trabajadores, siendo un caso para que suceda un tipo colectivo de conflicto, por ejemplo, la negativa patronal a celebrar un contrato de trabajo; el cierre arbitrario de una empresa o negociación por parte del patrón.

“Existen varias clases de conflictos laborales según las relaciones implicadas y el objeto del conflicto. Así encontramos, conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico, el interés u objeto del conflicto, puede ser de un trabajador o de varios o, inclusive, de todos los trabajadores de una empresa o entidad. El conflicto puede referirse a la interpretación

o cumplimiento de una norma laboral. Otro que se puede presentar es el conflicto laboral individual de carácter económico, esto implica las condiciones específicas de remuneración del trabajo”.¹

En el caso de los conflictos laborales colectivos de carácter jurídico, su característica es que se defienden intereses grupales, sea a partir de la discusión con los patronos sobre condiciones de trabajo que cobijan a todos los trabajadores o pueden encontrar conflictos entre trabajadores y sindicatos, entre sindicatos y el Estado, en especial en el desarrollo de acciones como e reformas a las leyes laborales o la discusión acerca del salario mínimo mensual vigente, entre otros.

Los sujetos que se encuentran inmersos en una situación de conflicto laboral se encuentran en posiciones distintas en cuanto al poder; por lo que se pueden encontrar intereses económicos, ganar el respeto de los grupos de trabajo o demostrar capacidad de decisión frente a otros; de igual manera en las organizaciones sindicales, principalmente, suelen presentarse dificultades cada vez que se debe iniciar un cambio, a partir de que se promueven nuevas tendencias que se enfrentan con las tradicionales, que exigen un compromiso y un cambio de paradigma, que resulta ser un desafío para los trabajadores, pero también para los patronos.

Asimismo, estos cambios pueden estar relacionados con factores legales, como las reformas laborales que impactan a quienes se encuentran vinculados al sistema

¹ Dávalos, José. **Conflictos de trabajo**. Pág. 28.

productivo de una manera y deben cambiar su contratación o forma de vinculación con el mismo, en donde la comunicación entre los involucrados es un punto clave, pues en los problemas de comunicación, puede encontrarse el origen de muchos conflictos y sin lugar a dudas es allí también donde puede encontrarse la solución.

Es por eso que se considera que una buena comunicación entre los liderazgos de las partes en conflicto y de estos con sus representados puede servir para prevenir eventuales o potenciales situaciones de conflicto, por lo que debe tratarse de que no haya lugar a equívocos, porque a través de la comunicación se pueden descubrir las verdaderas expectativas y necesidades de las partes en conflicto, de manera que se les oriente hacia la solución, dentro de un estilo de negociación que favorezca a ambas partes y a sus representados.

1.2. Objeto de los conflictos laborales

El principal objeto que motiva la existencia de conflictos laborales suele ser los fines económicos, reflejados en las condiciones contractuales que rodean la actividad desempeñada, el salario, la falta de pago, el atraso en el pago, el incumplimiento en la suma estipulada o en las obligaciones prestacionales, entre otros; también pueden suceder debido a las condiciones de trabajo, la falta de recursos para desempeñar la labor u otras circunstancias materiales.

De igual manera, teniendo en cuenta que el salario como remuneración o recompensa tiene gran importancia en las relaciones laborales, pues la remuneración no solo busca

recompensar a las personas, sino, hacerles más fácil la vida, cualquier variación en el mismo o la falta de variaciones sobre los montos que se reciben, conlleva descontento y puede llevar a un conflicto que afecto a toda una rama de la economía, tal el caso de la demanda de un aumento salarial para todos los trabajadores.

“Más recientemente se ha reconocido como origen del conflicto laboral el trato de los empleadores hacia los trabajadores, cuando éste es discriminatorio o cuando configura alguna de las posibles conductas de acoso laboral, persistentes y demostrables, ejercidas sobre un trabajador por parte de un empleado, jefe o superior jerárquico inmediato o mediano, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación terror o angustia, a causar perjuicio laboral”.²

Es necesario tener en cuenta en las causas del conflicto laboral los asuntos de género, que están relacionados con la situación de acoso laboral, así como con las situaciones de discriminación en la contratación y en el salario; es decir, que el ámbito de los conflictos laborales no escapa de la problemática de la discriminación de género, por el contrario, es uno de los sectores en que se manifiesta con mayor claridad y ocurrencia

1.3. Impacto de los conflictos laborales

El impacto de los conflictos laborales en la dinámica social de un país es sumamente significativo, pues está relacionado con la economía, la política, lo jurídico y lo social,

² *Ibíd.* Pág. 29.

especialmente porque el derecho del trabajo es un derecho social, individual y colectivo, necesario para asegurar la supervivencia y más allá de eso la convivencia, puesto que quienes no tienen acceso a oportunidades de trabajo o a condiciones dignas para desarrollarlo, quedan poco a poco en situación de marginalidad social, al ingresar a las filas de desempleados y de marginados sociales, en condiciones muchas veces de pobreza extrema.

Por esta importancia de las fuentes de empleos, se plantea que existe una dimensión social de los conflictos laborales, pues los mismos pueden ser la base de conflictos sociales, puesto que influyen en el desarrollo social; lo facilitan, cuando las soluciones permiten el logro de avances en las relaciones laborales o lo obstaculizan cuando no hay condiciones favorables para el trabajo.

1.4. Mecanismos de solución de los conflictos laborales

Los conflictos laborales constituyen rupturas en el funcionamiento de las sociedades a partir que son notas discordantes que rompen con la convivencia y armonía que debe prevalecer en los conglomerados sociales a pesar que un pilar fundamental de todo sistema jurídico es el establecimiento de mecanismos eficaces para dirimir las controversias, que garanticen que lo resuelto se cumplirá, inclusive, en contra de la voluntad de aquel a quien se le impone una obligación.

Es decir que, aun cuando es deseable contar con un sistema judicial confiable y eficaz, resulta más sano el activar con la menor frecuencia posible la maquinaria jurisdiccional,

puesto que es más apropiado que existan variados mecanismos o vías de solución de los conflictos a partir que las soluciones necesariamente llegarán, pues debe tenerse en cuenta que, la solución de los conflictos laborales puede llegar por la voluntad concertadora de los sujetos implicados, por los buenos oficios de un tercero ajeno a la controversia o por la decisión de la autoridad jurisdiccional competente.

“Es verdad que las partes en un conflicto suelen actuar impulsadas por la pasión más que por la razón, y que colocarlas frente a frente, en ciertos casos, no es lo más conveniente. No obstante, es muy positivo cuando trabajadores y patrones, sin intervención de terceros, consiguen resolver sus diferencias; es síntoma inequívoco de madurez y de capacidad de negociar. Como es evidente, los acuerdos a que lleguen trabajadores y patrones y que ponen fin a los conflictos, pueden hacer lo mismo de una negociación amigable, que de un convenio o de una transacción dolorosa”.³

El arreglo directo a que lleguen las partes debe redactarse en un convenio, el cual para ser válido debe formularse por escrito, justificando los hechos que lo motiven y los derechos comprendidos en él; asimismo, debe ser ratificado ante la junta de conciliación y arbitraje establecida legamente, la que lo aprobará si no contiene disminución o renuncia de derechos de los trabajadores.

Ahora bien, en ocasiones resulta poco viable que de manera directa las partes consigan un arreglo, pero tampoco se quiere llegar al extremo de solicitar la intervención de la

³ *Ibíd.* Pág. 30.

autoridad jurisdiccional; en este caso surge la posibilidad de acudir a un tercero para que coadyuve a la solución del conflicto, el cual asume la función de conciliador o amigable componedor, mediador o árbitro.

“El mediador es un tercero cuya intervención va más allá que la del conciliador; su participación es más activa, recaba información y presenta propuestas concretas de solución a los interesados. La mediación es un mecanismo que no opera en nuestro sistema jurídico laboral; ni tiene un sustento normativo ni ha cobrado arraigo por la vía de la costumbre; únicamente aparecen ciertos rasgos de la mediación en la forma en que, como una extensión de facto de las facultades de los conciliadores, su actividad resulta ser subsidiaria de la actividad de las partes interesadas”.⁴

La intervención de un árbitro en la solución de conflictos laborales, como terceros auxiliares para la solución de controversias extrajudiciales, se entienden como la persona a la que acuden voluntariamente las partes en conflicto para que dicte una resolución, a la cual quedan vinculadas por virtud de un compromiso previamente aceptado, porque las partes aceptan que se trata de auxiliares de las autoridades del trabajo dotados de jurisdicción y que constituyen un mecanismo que por la fuerza de la costumbre ha logrado reconocimiento en la ley.

En principio, habría que hacer un voto en favor de esta figura alternativa, que evita la actuación del órgano jurisdiccional estatal, haciendo intervenir a un tercero que es docto

⁴ Buen Lozano, Nestor. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 78.

en la materia o que cuenta con la confianza de las partes a partir de que el ánimo de quienes someten su conflicto a un árbitro privado está la aspiración de que la controversia se resuelve con agilidad, justicia y sin dispendios inútiles.

“Asumiendo que los árbitros privados actúan con jurisdicción, ya que sus resoluciones pueden hacerse cumplir por los tribunales del trabajo, activando al efecto el juicio de ejecución, es pertinente cuestionarse si les conviene a los trabajadores que la resolución quede en manos de un sujeto de su confianza no atado a reglas en su actuar, como sean las de obrar con imparcialidad y no permitir que se violen sus derechos o si les resulta mejor someterse al órgano jurisdiccional que debe sujetarse a las reglas y principios de un procedimiento social de clase, diseñado a partir de la idea de tratar de manera desigual a quienes social, económica y culturalmente son desiguales”.⁵

Por ello la conciliación en el ámbito laboral es uno de los principios del derecho laboral, por lo que cabe resaltar que ha cobrado fuerza este sistema para la solución los conflictos que se presenten como resultado de una relación laboral, pues con la misma se han dado grandes avances, por la facilidad que tienen las partes involucradas en el conflicto para dar fin a esté, evitando largos procesos que al final en algunos casos conducen a situaciones perjudiciales para el elemento menos favorecido dentro de la relación laboral.

Por otra parte, la convivencia pacífica se promueve con el uso de los mecanismos alternativos de solución de conflictos, como es el caso de la conciliación, la cual debe

⁵ **Ibíd.** Pág. 79.

orientar el quehacer de los operadores jurídicos, a partir de la igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles.

Es decir que, la conciliación se orienta por el principio de la situación más favorable al trabajador, por lo cual, ante el caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho debe prevalecer la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, la garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; así como la protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Como se aprecia, la normativa jurídica orientada a la resolución pre o extrajudicial de los conflictos laborales está determinada porque el Estado garantiza el derecho al cumplimiento de los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, puesto que los mismos hacen parte de la legislación interna, a partir de lo cual, la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Es por eso que debe entenderse que, en relación a la conciliación y los demás mecanismos de solución de conflictos laborales, los particulares pueden ser investidos de la función de administrar justicia laboral en la condición de conciliadores para proferir fallos en derecho o en equidad, de acuerdo a lo que determine la ley.

“Conciliar quiere decir componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí; o sea que, conciliar en una diferencia de naturaleza jurídica, es acordar una solución entre las partes en discordia con la intervención de un funcionario que actúa como conciliador o amigable componedor, arreglo que termina un pleito o prevé uno eventual, lo cual permite una rápida solución de conflictos”.⁶

Desde la perspectiva legal, la conciliación en sentido general, es un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador, por lo que la conciliación en materia laboral no solamente es un medio frecuente de resolución de conflictos laborales ante un tercero que puede ser un árbitro privado o un funcionario competente, sino que, además, tiene el efecto de acabar con el litigio, dado que el acuerdo conciliatorio permite determinar que hay cosa juzgada.

1.5. Obligatoriedad prejudicial de la conciliación en materia laboral

Dentro del proceso laboral se da la conciliación judicial teniendo en cuenta que la primera audiencia se denomina audiencia de conciliación, de decisión de excepciones previas, de saneamiento y fijación del litigio, no quiere decir esto, que en esta primera audiencia las partes deban llegar a un acuerdo conciliatorio; pero, en el caso de llegar a un acuerdo conciliatorio, este puede darse en forma total o parcial; no obstante, dentro del proceso laboral las partes de común acuerdo, podrán solicitar audiencia de conciliación en

⁶ **Ibíd.** Pág. 80.

cualquier momento, puesto que, desde que se tiene por contestada la demanda y la de reconvencción si la hubiere, el juez señalará fecha y hora para que las partes comparezcan personalmente a audiencia pública.

Para efectos de esta audiencia, el juez examinará previamente la totalidad de la actuación surtida y será él quien la dirija; para lo cual, es importante tener en cuenta que si alguno de los demandantes o de los demandados fuere incapaz, concurrirá su representante legal; asimismo, si antes de la hora señalada para la audiencia, alguna de las partes presenta excusa para no comparecer, el juez señalará nueva fecha para celebrarla, sin que en ningún caso pueda haber otro aplazamiento.

Instalada la audiencia, si concurren las partes, el juez los invitará para que en su presencia y bajo su vigilancia concilien sus diferencias, si fueren susceptibles de solución por este medio y, si no lo hicieren, deberá proponer las fórmulas que estime justas sin que ello signifique prejuzgamiento y sin que las manifestaciones de las partes impliquen confesión; en esta etapa de la audiencia sólo se permitirá diálogo entre el juez y las partes y entre estas, , por lo que si se llegare a un acuerdo total se dejará constancia de sus términos en el acta correspondiente y se declarará terminado el proceso, teniendo en cuenta que el acuerdo tendrá fuerza de cosa juzgada.

El proceso laboral establece que en caso de fracasar la audiencia de conciliación y ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo total, el juez declarará terminada la etapa de conciliación y en la misma audiencia podrá decidir las excepciones previas y adoptará las medidas que considere necesarias para evitar nulidades y sentencias inhibitorias.

También requerirá a las partes y a sus apoderados para que determinen los hechos en que estén de acuerdo y que fueren susceptibles de prueba de confesión, los cuales se declararán probados mediante auto en el cual desechará las pruebas pedidas que versen sobre los mismos hechos, así como las pretensiones y excepciones que queden excluidas como resultado de la conciliación parcial.

Igualmente, si lo considera necesario las requerirá para que allí mismo aclaren y precisen las pretensiones de la demanda y las excepciones de mérito, a partir de lo cual, si en la audiencia o en cualquier etapa del proceso resultan probadas con documento pretensiones de la demanda que versan sobre derechos ciertos e irrenunciables de trabajador, el juez ordenará el pago y el proceso continuará en relación con las demás pretensiones del demandante.

Posteriormente, continúa la etapa de pruebas y una vez terminada se señalará día y hora para audiencia de trámite y juzgamiento, para lo cual el juez de marras, extenderá las órdenes de comparendo que sean del caso, bajo los apremios legales y tomará todas las medidas necesarias para la práctica de pruebas en la audiencia de trámite y juzgamiento, para lo cual ordenará el traslado de la información existentes a las partes con antelación suficiente a la fecha de esta audiencia.

CAPÍTULO II

2. El proceso laboral

El proceso laboral es una consecuencia directa de la inadaptación del proceso civil común para resolver adecuadamente los litigios de trabajo, a partir que la jurisdicción civil era complicada, lenta y costosa, así como respetuosa a ultranza a la hora de garantizar la igualdad formal de las partes procesales, por lo que los trabajadores demostraron desde los albores del sistema capitalista, que el modelo procesal civil era un cauce inadecuado para sustanciar las pretensiones deducidas por los trabajadores con respecto a los empresarios, porque una buena parte de la masa trabajadora dependía de la contraprestación derivada del contrato de trabajo para su mantenimiento físico.

Esta realidad económica, establecía que la demora en la solución de las pretensiones de los trabajadores les perjudicaba sin duda y les situaba en una posición de clara inferioridad frente al empresario demandado quien podía resistir sin excesivo quebranto el formalismo y la rigidez del cauce procesal común; por lo que, en definitiva, se evidenciaba que el ámbito del derecho procesal se reproducía el desequilibrio existente entre las partes contratantes en el contrato de trabajo, que se intentaba corregir por medio del derecho sustantivo.

Esta demora en la solución de las pretensiones de los trabajadores evidenciaba que el derecho del trabajo necesita de procedimientos y de órganos especiales, puesto que la autonomía del proceso del trabajo constituía, en realidad, un reflejo de la autonomía del

propio derecho laboral material; así pues, la instrumentación procesal sigue al derecho sustantivo o material, de cuyo cumplimiento es, si no la única, sí una relevante y eficaz garantía para los trabajadores.

Es por eso que se ha dicho que la ley procesal laboral ha tomado nota de la naturaleza compensadora e igualadora de las normas laborales, materiales y adjetivas, introduciendo las correcciones equilibradoras a la igualdad formal de las partes a fin de procurar una igualdad sustancial.

De lo expuesto anteriormente, puede fácilmente deducirse que el proceso laboral queda así definitivamente diseñado como la garantía de efectividad de los derechos materiales reconocidos por el derecho del trabajo y por el derecho de la seguridad social, como un instrumento para la promoción, propulsión y actuación del derecho del trabajo, a partir de estos planteamientos, la doctrina exigió que los litigios de trabajo se ventilen a través de un procedimiento caracterizado por su extremada sencillez, gran rapidez y absoluta gratuidad, porque sin esas condiciones es absolutamente inoperante.

2.1. Aspectos sustanciales del derecho procesal del trabajo

Cuando surgió el derecho laboral y su variante adjetiva o procesal se afirmaba que de acuerdo con el tipo de intereses que se controvierta, el derecho procesal podía ser público o privado, encuadrándosele como una rama orientada en las normas y principios del derecho procesal civil; postura teórica que fue rechazada luego de que el proceso laboral se fue consolidando como una realidad jurídica autónoma.

Luego de consolidarse, se tiene al derecho laboral y al procesal laboral como una disciplina de derecho público, toda vez que regula y encausa la función y estructura de los órganos jurisdiccionales al afán de procurar la administración de justicia laboral en el Estado; sin embargo, se le reconoce una naturaleza y sentido social, al tratarse del derecho procesal del trabajo, en virtud de su propósito de reivindicar y proteger a los grupos humanos homogéneos económicamente débiles, como sucede en la especie con los trabajadores.

Entre los aspectos importantes en la explicación de generalidades del derecho procesal del trabajo, se encuentra lo relativo a la personalidad en el proceso laboral, habida cuenta que en materia de trabajo la comparecencia a juicio podrá realizarse en forma directa en caso de persona individual o a través de apoderado de persona física legalmente autorizado, para lo cual acreditará su personalidad en juicio mediante los documentos establecidos legalmente; por su parte, los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación respectiva

No ha de perderse de vista la figura del litisconsorcio, que se explica en la doctrina como la acumulación de varios procesos dentro de uno solo, cuando se presenta la intervención simultánea de varios actores o demandados en el mismo plano procesal; habiendo litisconsorcio activo cuando dentro del mismo proceso diversos actores intervienen en contra de un solo demandado y se habla de litisconsorcio pasivo cuando varios demandados figuran dentro de un solo proceso en contra de un mismo actor; asimismo, hay litisconsorcio mixto cuando concurren dentro de un mismo proceso varios actores y varios demandados.

Dentro del ordenamiento jurídico en materia de trabajo, cuando dos o más personas opongan la misma excepción en el mismo proceso, deben litigar unidas a través de una representación común, salvo que los litigantes cuenten con intereses opuestos; pero, en el caso de litisconsorcio de las partes actoras, el nombramiento de su representante común se señalará en el escrito de demanda, o bien en la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

La capacidad en el proceso laboral es entendida como la aptitud de la persona para figurar como tal en el proceso; por lo que debe entenderse como la posibilidad de obrar en juicio a título personal o en representación de otro; es decir que es explicada como la facultad de una persona para intervenir de manera activa en el proceso, por lo que los sujetos de las relaciones procesales deben contar con la capacidad para ser parte, la capacidad procesal, para comparecer válidamente en el juicio, así como la capacidad de pedir en juicio.

Como en todas las disciplinas procesales, el proceso laboral se fundamenta y funciona con tres figuras puntales: la acción, la jurisdicción y el proceso; la acción se explica, en principio, como el derecho abstracto de obrar en juicio, traducándose en el derecho constitucional de petición con que cuenta el gobernado para demandar de los órganos jurisdiccionales la impartición de justicia, frente a los litigios laborales.

La jurisdicción es entendida como la función esencial del Estado consistente en su poder soberano para administrar justicia, que constituye, por ende, la actividad distintiva y particular del juzgador; en íntima relación, ha de aclararse que la competencia es

explicada como el ámbito en donde se ejerce el poder del juzgador; se le considera, por lo mismo, como la medida de la jurisdicción; como la circunscripción dentro de la cual se ejerce o se desarrolla la jurisdicción.

Cabe distinguir, en fin, la figura del procedimiento judicial, entendido como el conjunto de formalidades, secuencias o etapas a través de las cuales se desenvuelve el proceso laboral; es, por consiguiente, el rito o la sucesión de actos jurídicos destinados a obtener una sentencia por parte de los jueces de trabajo, lo cual permite que exista un debido proceso al que ambas partes están sometidas.

2.2. La consecución de la igualdad real entre las partes litigantes

El derecho procesal del trabajo debe tener una serie de presupuestos y conceptos básicos que difieren de los postulados clásicos que rigen al proceso ordinario civil, en donde prevalece el principio formalista de igualdad, referido de manera abstracta a que se oiga a las partes, puesto que lo civil deviene de la sociedad liberal y sus estructuras sociopolíticas, como codificación de la normalidad y los instrumentos de reacción de los que se dota a los sujetos actuantes en el plano de la relaciones materiales como personas libres e iguales.

“El sistema jurídico de derecho privado se resume en un sistema contractual normativo deducido de la autonomía privada, en el que se produce una sustitución de los conceptos económicos por lo conceptos propiamente jurídicos en una visión necesariamente abstracta y formalista. En el ámbito procesal, y aun cuando se construya teóricamente

una autonomía de la relación procesal respecto de la relación sustantiva, material, la igualdad formal de los ciudadanos se traduce en la igualdad de las partes”.⁷

Sin embargo, el derecho del trabajo surge a partir de realidades sociales en donde sus promotores, tuvieron que luchar por su independencia y autonomía respecto de la jurisdicción civil, porque los doctrinarios orientados a la protección de los trabajadores expusieron que por muchas razones se estaba frente a dos órdenes de normas que debían funcionar bajo criterios diferentes ante la idea de igualdad en el proceso.

“El acceso de los trabajadores a la potestad jurisdiccional para garantizar el cumplimiento de las normas que iban estructurando al naciente derecho del trabajo, fue históricamente fruto de la tensión para arrancar de la jurisdicción civil las controversias derivadas de los conflictos nacidos con ocasión del trabajo asalariado. Sólo creando órganos jurisdiccionales especiales fue posible acercar o facilitar el acceso de los trabajadores a la jurisdicción”.⁸

Fue a partir de esta argumentación que surgen y van teniendo su propia importancia las normas laborales, pues pronto se sintió la necesidad de reducir los gastos judiciales, promover la sencillez para la defensa del propio trabajador, introducir rapidez y celeridad en los actos procesales y una correlativa intervención del juez en la búsqueda de la verdad material; esta realidad dio lugar al nacimiento de un propio proceso y de unos Tribunales especializados en el conocimiento de las materias laborales.

⁷ Sagardoy, Juan. **El proceso laboral: principios informadores**. Pág. 44.

⁸ *Ibíd.* Pág. 45.

La asimetría entre los aspectos materiales y procesales del sistema jurídico laboral, así como la dificultad para que las políticas de compensación de las desigualdades sociales se traspongan al ámbito jurisdiccional, han llevado a una cierta preservación del sistema procesal laboral de cualquier contaminación derivada de las relaciones sustantivas.

En esta cierta situación de inmunización del hecho procesal, puede quizá influir la construcción dogmática del proceso laboral como una relación jurídica que se configura autónomamente respecto de la relación sustantiva que se traba entre los privados, autonomización que requiere la contemplación de principios propios y reglas específicas, diferenciadamente de las que se desarrollan en las relaciones materiales entre las partes.

El proceso de trabajo, por tanto, contiene un principio de igualdad formal, con las consecuencias que ello comporta en cuanto al impulso de parte y principio dispositivo; sin embargo, se han producido históricamente importantes correcciones, fundamentalmente a través de la aplicación de la protección del contratante más débil como eje de articulación del proceso laboral.

Entre estas correcciones se encuentra la acción compensatoria del juez, que pierde esa posición clásica no neutral, sino pasiva y asume un mayor poder en la dirección del proceso y, especialmente, en materia de prueba; es en este dominio en donde parece además que el proceso de trabajo ha segregado, desde hace tiempo, sus propias reglas, a diferencia de las que se significan en el proceso civil, pues en lo laboral el juez sirve de garantía para la obtención de la verdad real, por lo que se interpreta la actuación tuitiva y compensatoria del juez laboral como un elemento de compensación.

Se podría dar la paradoja de que, ante la institucionalización de un sistema democrático de relaciones laborales, el papel que el juez laboral cumple en la dirección del proceso y en la articulación de la fase probatoria especialmente, se interpretara como una limitación del principio dispositivo en el proceso que pudiera conculcar el principio de igualdad de las partes; pero ello no es así ya que desde hace tiempo se ha hecho notar que la dirección judicial del proceso laboral coincide con la disponibilidad de las partes sobre el litigio e incluso con el principio de aportación de parte, lo que conduce a afirmar el carácter marcadamente dispositivo del proceso del trabajo.

Desde sus orígenes, el derecho del trabajo ataca las profundas diferencias que el sistema productivo y social ha creado entre los seres humanos, estableciendo un ordenamiento jurídico con una serie de derechos y reglas que se alejan del concepto clásico de igualdad formal contemplado por el derecho privado, siendo la aplicación del principio protector al proceso laboral el que brinda una explicación de su naturaleza.

Este principio protector orienta al derecho del trabajo para que en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad responde al objeto de establecer un amparo preferente al trabajador como una parte que requiere respaldo estatal, situación que difiere con el derecho civil, en donde la preocupación es la de asegurar la paridad jurídica de los contratantes, lo laboral se preocupa por proteger a una de las partes para lograr a través de esa protección que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes.

La igualdad en el proceso laboral no se expresa en un trato equitativo entre los litigantes, sino en los resultados que este conjunto de actos busca alcanzar a partir de la ruptura

deliberada de la igualdad forman en lo procesal, puesto que se orienta a provocar privilegios en favor de la parte débil de la relación jurídica procesal que eliminen o, al menos, disminuyan el desequilibrio entre las partes para reducir las ventajas innatas del empleador por medio del robustecimiento de la posición del trabajador en el litigio.

Esta protección que brinda el proceso laboral al trabajador rompe con la tesis de la igualdad civil que ahora, en vez de ser un punto de partida es, simplemente, el objeto a cumplir a través de un proceso netamente tutelar, en donde se ubica la igualdad como resultado, lo cual no significa que procesalmente no se le brinde garantías procesales para el empresario, pues los mecanismos de defensa material y el principio de debido proceso corren a su favor.

“Es necesario que las normas de trabajo permitan a la persona trabajadora acceder a un modelo procesal en el que pueda enfrentarse a su contraparte en condiciones simétricas, habida cuenta que acude en una abierta desigualdad económica, probatoria y subjetiva, en donde el desequilibrio de desigualdad económica se refleja en el conflicto en cuanto compromete valores de distinta jerarquía patrimonial para el trabajador y el patrono. El trabajador pone en juego a satisfacción de derechos de contenido alimentario, el patrono en cambio no asiste en el proceso al debate de problemas esenciales de subsistencia”.⁹

Debe tomarse en cuenta que un aspecto de la desigualdad económica consiste en el desequilibrio de la información y asesoramiento derivado de la extracción modesta del

⁹ *Ibíd.* Pág. 46.

trabajador en conflicto, pues su carencia de medios económicos puede conllevar limitaciones en los medios culturales, lo que lo coloca en desventaja frente al patrono para obtener la información o el asesoramiento jurídico adecuado.

2.3. La reversión de la carga de la prueba

La desigualdad económica y cultural del trabajador, conlleva a un desequilibrio o desigualdad probatoria existe desde que se lleva a cabo el contrato del trabajo, puesto que de modo general la empresa es la sede del poder patronal y la sede de su dominio, el trabajador debe arrancar prueba de ese ambiente hostil, sujeto a la presión del patrono; en cambio la condición de trabajo coloca en posición prevalente al patrono para producir su propia prueba.

Ese desequilibrio subjetivo conlleva a una potencialidad en la voluntad que las partes tienen en el conflicto laboral, por lo que resulta evidente que mientras el patrono tiene libertad subjetiva plena para adoptar cualquier decisión respecto al conflicto, la voluntad del trabajador en cambio está limitada por las condiciones de la relación del trabajo.

“El proceso laboral es un correctivo del desequilibrio económico entre trabajador y empresario, por lo que tiene una función social de equilibrio económico-social que corresponde a su finalidad específica de mantener en el proceso el equilibrio que las condiciones económicas o sociales que la vida ha alterado”.¹⁰

¹⁰ Trueba Urbina, Alberto. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 37.

A partir de la importancia que tiene para el trabajador la tutela del derecho procesal del trabajo, se entiende la importancia que tiene su autonomía procesal respecto al derecho civil, puesto que el concepto tradicional de igualdad formal prevaleciente en este, convertiría en inalcanzables los postulados establecidos por el derecho laboral y su función procesal, porque las partes acceden al proceso desde dimensiones sociales distintas, por lo que la búsqueda de la igualdad debe centrarse en posicionar en un mismo plano a ambos litigantes por medio de reglas procesales concretas.

“El principio de igualdad rige el proceso laboral, moderado en conexión con la naturaleza del ordenamiento laboral, que se caracteriza por un sentido compensador e igualador de las desigualdades que subyacen a las posiciones del trabajador y empresario. El entendimiento del principio de igualdad procesal como un principio limitado se debe a que la tutela reforzada hacia el trabajador no vulnera de ninguna forma el derecho constitucional de igualdad”.¹¹

Como se aprecia, la idea de protección del trabajador es así, en efecto, la razón inspiradora de la legislación sustantiva y procesal del trabajo por lo que no tiene asidero jurídico la objeción según la cual la protección acentuada de una de las partes de la relación podría atentar contra el derecho constitucional a la igualdad, puesto que la desigualdad entre trabajador y empresario en el proceso laboral en favor del primero, no hace quebrar el principio de igualdad puesto que no se trata de una igualdad absoluta, sino que se trata de buscar el establecimiento de la igualdad real en el proceso.

¹¹ *Ibíd.* Pág. 38.

O sea que frente a la desigualdad originaria que mantiene el empresario y el trabajador, el derecho laboral, con su ordenamiento jurídico, compensador e igualitario, a través de las normas sustantivas y también de las procesales, trata de garantizar una igualdad procesal, por lo que indudablemente se ajusta al principio constitucional de igualdad la finalidad compensatoria del derecho laboral, exigiendo e imponiendo un mínimo de desigualdad forma en beneficio del trabajador.

“El derecho procesal laboral, como derecho social que es, es asimétrico, pues esa rama del conocimiento jurídico ha sido erigida y desarrollada sobre la base de que en la relación laboral, pues existe una disparidad entre los sujetos de dicha relación, a propósito de la situación de supremacía económica en que se encuentra el patrono sobre el trabajador. Tal asimetría, como es obvio pensarlo, se proyecta también en el proceso laboral, razón por la que en él se aprecian algunos privilegios procesales en favor del trabajador que, en el fondo, lo que persiguen es equiparar la disparidad apuntada”.¹²

Debe tenerse en cuenta que, en razón de velar por una tutela especial en el ejercicio de ese derecho social, lo cual solo es posible a partir de la existencia de un proceso laboral autónomo regido por una idea de igualdad procesal propia, lo cual representa un importante avance para la concreción de derechos específicos de los trabajadores.

Este proceso laboral autónomo posibilita un acceso a la jurisdicción laboral amplio y sencillo para la persona trabajadora que se verá liberada de los rigores de la materia

¹² **Ibíd.** Pág. 39.

procesal civil, lo cual no significa dejar desprovisto de defensa al empleador, ya que la persona juzgadora está en la obligación de controlar que cuente con mecanismos reales para ejercer su defensa en juicio, pues la legislación procesal laboral brinda una serie de garantías del debido proceso, permitiéndole al demandado contestar la demanda, plantear excepciones, ofrecer prueba a su favor, obtener una resolución razonada y hacer uso de los recursos de impugnación estipulados legalmente.

“La idea de desigualdad compensatoria tiene manifestaciones directas e indirectas en el proceso, las que resume en la iniciación de oficio del procedimiento, la redistribución de la carga probatoria, la aplicación de las reglas de *indubio pro operario* y la indisponibilidad de derechos. El *onus probando* o carga de la prueba, que en el proceso común recae en el demandante o actor, en el proceso laboral es atribuido al empleador, quien es por lo común el demandado, con lo que el criterio usual es revertido; de allí que se hable con frecuencia de reversión de la carga de la prueba o de desviación de la carga de la prueba, que en ningún momento atenta contra las garantías procesales para el patrono”.¹³

Se encuentra que en el proceso laboral la norma legal determina la reversión probatoria, la cual establece que el trabajador sólo está obligado a demostrar su condición de tal, producido lo cual es de cargo del empleador acreditar con prueba que la obligación no existe o que ya ha sido pagada, así como cuando el ordenamiento consagra determinadas presunciones solo de derecho en favor del trabajador, que el empleado está en la necesidad de destruir.

¹³ Sosa Delgado, Carolina. **Derecho procesal laboral**. Pág. 21.

El principio de disponibilidad de la prueba, no llega a significar la inversión de la carga de la prueba que no puede aplicarse sino una norma expresa, sino que representa una actitud más comprensiva del distinto grado de dificultades que tiene cada parte para cumplir su deber probatorio; una de las más significativas es la disponibilidad de la prueba, según la cual, la parte que dispone de los documentos en los que consta la prueba de los hechos controvertidos, debe suministrarlo al proceso y si no lo hace se considera que los documentos le dan la razón a la tesis de la contraparte.

Es por eso que la idea de redistribución de la carga probatoria ha sido aceptada de manera pacífica e incluso podría destacarse que en general los aspectos básicos y normales de la relación de trabajo corresponde demostrarlos al empleador, porque el mismo cuenta con una posición privilegiada para acceder a esa información; en cambio los eventos extraordinarios competen al demandante.

De allí que en función de la carga de la prueba se hace referencia a la presunción de laboralidad entre quien presta un servicio y quien lo recibe, teniendo únicamente la responsabilidad el trabajador de acreditar ese fundamento básico y, por consiguiente, el accionado de acreditar que la connotación de esas faenas eran distintas a las alegadas; de igual manera, las reglas tutelares del operario no sólo se expresan en los criterios de la valoración de la prueba, sino además en el encuadre que deba hacer el juez en las normas jurídicas aplicables al caso.

“Además de las dificultades de asesoramiento jurídico y de realización de pericias, la prueba testimonial debe provenir de otros empleados que, por definición, se encuentran

subordinados al empleador, cohibiéndoseles la libertad de las declaraciones, pues no ignoran que, si sus testimonios perjudican al patrón, corren el riesgo de perder el empleo. Por si eso no fuera suficiente, es de recordar que la prueba documental, más segura, raramente puede ser presentada por el trabajador que estuvo subordinado a las determinaciones de sus superiores y que no tiene medios de exigir comprobantes mientras que la empresa cuenta con toda una organización contable”.¹⁴

En el derecho laboral, las reglas de interpretación encuentran su fundamento en el principio de que la duda favorece al operario, por la dificultad que tiene el trabajador de probar ciertos hechos, lo cual se evidencia a partir de un mayor conocimiento práctico de las realidades que se ventilan en las contiendas laborales, que no sólo por la desigualdad básica de las partes, no sólo por el estado de subordinación en que se halla muchas veces el trabajador, sino también por la natural disponibilidad de medios de prueba que tiene el empleador y que contrasta con la dificultad del trabajador en este aspecto, el patrono es quien debe aportar las pruebas.

2.4. Primacía de la realidad y proceso laboral

Al sistema de interpretación sobre la carga de la prueba, debe aunarse el principio de primacía de la realidad, el cual obliga al aplicador del derecho a ir más allá de las formas que hayan adoptado las partes para regir su contratación para dar prevalencia a lo acaecido en el terreno de los hechos.

¹⁴ Giglio, Wagner. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 47

Lo que pretende el principio de primacía de la realidad es superar las diferencias de poder a las que se somete el trabajador al momento de suscribir su contrato de trabajo e interpretar y adecuar a las normas laborales las situaciones reales que se presentaron en la práctica, siendo a nivel procesal es donde de mejor forma se observa su incidencia, pues obliga al juzgador a ser cauteloso respecto a la prueba documental que se presenta a su conocimiento, principalmente a partir de la existencia de una irrenunciabilidad de derechos, que consiste en una imposibilidad para el propio trabajador de privarse de las normas que lo protegen y defienden que el ordenamiento jurídico laboral ha dispuesto.

Es decir que este principio de primacía de la realidad se complementa con el de protección a la parte más débil en el proceso para blindar al trabajador, expresándose al impedir a los sujetos del proceso transar o conciliar sobre puntos que ostenten el carácter de derechos irrenunciables, aunque se acepte que suscriban un arreglo conciliatorio, pero ese tipo de acuerdo, nunca puede versar sobre derechos indisponibles, por lo que la participación del juez, está dirigida a garantizar el respeto de los derechos del trabajador.

Es por eso que, en la actualidad, la limitación del principio dispositivo en el proceso laboral se acentúa cada vez más, debido como principal razón a la conexión posible de los intereses individuales de los trabajadores, puesto que la conducta de un sujeto no suele derivar consecuencias únicamente para quien actúa, sino también para el grupo en que aquél se integra, ante lo cual mediante los correctivos' legales o judiciales se ha pretendido la igualdad real de las partes del proceso laboral. Pero adviértase que la consecución de tal igualdad para nada desdibuja el derecho a la tutela judicial efectiva que debe garantizarse, por igual, a empresarios y trabajadores.

2.5. Principios rectores del procedimiento laboral

Partiendo de la garantía de la igualdad real de las partes litigantes en el proceso laboral, los diferentes sistemas jurídicos se inclinan por mantener que en el procedimiento laboral prima la oralidad, la celeridad, la inmediación y la concentración procesal, principios básicos que se han venido manteniendo a lo largo del tiempo.

En el procedimiento laboral predomina la oralidad sobre la escritura, lo que significa en una primera aproximación que la resolución judicial sólo puede basarse en el material procesal aportado oralmente; ahora bien, hay que precisar que la oralidad no significa ausencia absoluta de escritura, pues un procedimiento totalmente oral es imposible y, además, hay que aceptar que ni la oralidad ni la escritura sirven por sí solas para garantizar una decisión justa, siendo necesaria una combinación de ambas.

El principio de oralidad en el proceso laboral se manifiesta de manera especial durante el acto del juicio, cuando el demandante ratifica la demanda y el demandado la contesta, y se propone y practica la prueba en presencia del juez; pero también se hace manifiesto a través de la ausencia documental a través de la exigencia mínima de una demanda elaborada sin sujeción a requisitos formales escritos.

Lo anterior, por supuesto, no impide que el concreto desarrollo de lo practicado en el acto del juicio se documente en acta, lo que se hace simplemente con la finalidad de ordenar de modo operativo el procedimiento para facilitar su conclusión al juez de lo laboral encargado de dictar la correspondiente resolución.

En otras palabras, la base para la resolución del juez de trabajo debe ser así lo oído por él en el juicio, no lo que de ello quede constancia en el acta, aunque ésta le pueda servir de recordatorio, pero no lo vincula necesariamente, sino que lo aportado durante las respectivas audiencias por las partes del litigio laboral.

Es de tener en cuenta que una consecuencia que se desprende de la oralidad en el procedimiento es la publicidad de los actos procesales, pues esta se ajusta bien al tipo de reclamaciones que se ventilan a través del proceso de trabajo, a partir de que en la práctica, los conflictos individuales de carácter laboral sobre un mismo punto de controversia, nunca afecta tan sólo al individuo demandante.

Asimismo, mediante la oralidad en el proceso laboral se pretende simultáneamente la simplificación del proceso, su accesibilidad por parte de los litigantes, la facilitación al juez del conocimiento de alegaciones y pruebas, así como la mayor rapidez de las actuaciones de las partes y del juzgador.

En el caso del principio de celeridad, se trata que con el mismo se aspira a eliminar las trabas que para la tutela judicial efectiva supone una administración de justicia burocratizada, pues se busca la simplificación y la rapidez del procedimiento laboral, lo cual significa que este, sin desconocer el respeto a la tutela judicial efectiva de las partes, no admite demoras innecesarias provocadas por los litigantes, ni se arroja en un formalismo inflexible y abundante, sino que la celeridad y brevedad en el proceso, constituye el objetivo primordial perseguido en el proceso especial de trabajo, lo cual forma parte del sentido de la tutela judicial para el trabajador.

Cuando se habla del principio de inmediación se hace referencia a la directa relación entre juzgador y partes; es decir que, a través del principio de inmediación, se destaca la necesidad de que el juez que debe pronunciar la sentencia haya asistido a la práctica de las pruebas de las que saca su convencimiento y haya entrado en relación directa con las partes, con los testigos, con los peritos, con los objetos del juicio, de forma que pueda apreciar las declaraciones de tales personas y las condiciones de los sitios y cosas litigiosas, fundándose en la impresión inmediata recibida de ellos y no en referencias de terceros o a través de documentos.

El principio de inmediación conduce obligatoriamente al protagonismo del juzgador laboral en el proceso y la imposibilidad de su sustitución por otro, pues es al juez de trabajo a quien se le encomienda en el proceso laboral la búsqueda de la verdad material, no meramente de la verdad formal y que por la ausencia de formalismos en el citado proceso, ayude y coopere con las partes para evitar posibles situaciones de indefensión del trabajador, así como evitar que renuncie a sus derechos irrenunciables.

En este punto, el proceso de trabajo se distancia de la concepción liberal del proceso civil, que estima la instancia como asunto privado y personal de las partes, a partir de que considera al juez como un tercero no sólo neutral, sino pasivo hasta el momento de la decisión del asunto, pues en lo laboral, el protagonismo judicial para nada discute la vigencia esencial del principio dispositivo en el proceso o la fijación del objeto de conflicto por las partes o la libre aportación de pruebas por los litigantes; sino que sólo intenta corregir los desajustes que el citado principio dispositivo pueda provocar, por medio de la atribución al juzgador de la dirección judicial del procedimiento.

El protagonismo del juez en el proceso de trabajo se manifiesta, asimismo, por medio de las amplias posibilidades de valoración de las pruebas aportadas que generalmente se le reconocen y que se hacen en particular patentes con respecto a la de testigos y de los documentos que aportan las partes, aunque de manera especial la patronal.

El proceso laboral viene presidido por el principio de concentración, lo que conlleva, desde una perspectiva temporal, que los actos procesales no pueden separarse en el tiempo por plazos interrumpidos o que, de existir tales plazos, sean los más breve posibles, y, desde el punto de vista procesal, que las partes aporten en el juicio oral la totalidad del material del proceso, lo cual conduce a que, en cuanto a la actividad procedimental en el ramo laboral, se aspire a que todos los actos procesales se realicen en una sola audiencia.

De los principios expuestos, se entiende, entonces, que los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto deben procurar que exista la igualdad real de las partes, porque la protección de los derechos con igualdad ante la ley y seguridad jurídica toma sentido de plena eficacia en el ámbito jurisdiccional cuando concurre en la protección de los derechos de los litigantes.

La finalidad de evitar la desigualdad procesal en el proceso laboral, es que juez de trabajo debe tener en cuenta esta situación al momento de resolver, lo cual no significa que el juez laboral equivoque su función y se convierta en abogado de una de las partes, el trabajador casi siempre, pues estaría infringiendo su papel de juzgador imparcial y con ello violando el debido proceso.

Se trata de que los jueces laborales interpreten los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuación del proceso a partir de la exclusión de interpretaciones que obstaculicen injustificadamente el derecho del litigante a que el juzgado laboral conozca y resuelva la pretensión interpuesta, ante lo cual el juez laboral, cuando en un proceso se presenten dudas razonables respecto del cumplimiento de algún requisito de admisibilidad, procedencia o de cualquier otra naturaleza, lo que constituya un impedimento para la continuación del proceso, deberá interpretar las normas en el sentido más favorable a la prosecución del mismo.

Esta decisión judicial sobre lo más favorable en la prosecución del proceso laboral, se debe tomar a partir de la regla de interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, en donde el juez de trabajo ante varios sentidos de una norma deberá interpretarla de manera que resulte beneficiosa para el trabajador.

Procede la interpretación favorable al trabajador respecto de las cláusulas normativas de las convenciones colectivas, cuando al aplicar el método literal y los demás métodos de interpretación normativa, exista duda insalvable sobre su sentido, pero para la aplicación de esta regla se requiere que efectivamente exista una duda sobre el alcance de la norma legal y que no esté en pugna con la voluntad del legislador, esto es, que frente a una interpretación literal debe preferirse aquella que refleje el espíritu de la ley.

Como se aprecia, los principios del derecho procesal del trabajo son preceptos que sirven de fundamento para crear, modificar, aplicar e interpretar las normas adjetivas de trabajo, así como para orientar la actuación de los jueces y de las partes que participan del

proceso laboral, sin que ello signifique perjuicio alguno para los litigantes, especialmente para el patrono, pues más que todo, se tratan de fundamentos jurídicos que permitan establecer la manera en que se logre la igualdad procesal a partir de la primacía de la realidad, sobre la base de la tutela judicial hacia el trabajador.

Asimismo, estos principios del derecho procesal del trabajo, son orientadores en la realización del proceso laboral, a partir de la búsqueda de la seguridad jurídica, pues establecen los parámetros dentro de los cuales los litigantes pueden actuar sin perjudicar la buena fe que se espera de su accionar y de sus pretensiones, encuadramiento al que también debe enmarcarse el juez laboral, quien aunque es imparcial, debe actuar en base a los principios procesales establecidos en para los juicios laborales.

CAPÍTULO III

3. Garantías procesales

Teniendo en cuenta que el objeto del proceso laboral es juzgar y hacer ejecutar lo juzgado a partir de la existencia de un sistema judicial orientado a lograr la tutela efectiva de las partes procesales, la actividad jurisdiccional debe estar determinada por un conjunto de garantías procesales determinadas por la seguridad jurídica.

3.1. La función jurisdiccional

La función jurisdiccional del Estado solamente tiene razón de ser si se le ve como servicio público, como mecanismo para la solución pacífica de los conflictos sociales y alternativa a la autocomposición, a partir de conferirle jurisdicción y competencia al poder judicial para decidir en forma imparcial y definitiva, los casos puestos en su conocimiento; por ende, el acceso a los servicios que brindan los diversos tribunales debe ser lo más amplio posible, permitiendo que apenas razones calificadas priven a las personas de la posibilidad del acceso a la justicia.

“El derecho procesal hace posible la actuación del ordenamiento jurídico que tienen por finalidad llevar a cabo la llamada función jurisdiccional. Definida la jurisdicción en la ley, que contiene la normativa por la que se rigen los tribunales de justicia, quienes tienen como potestad, el ejercicio de dicha función se concreta funcionalmente a través de la actividad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado por medio de juzgados y tribunales

jurisdiccionales independientes, inamovibles, responsables y sometidos únicamente a la ley, de allí lo independiente”.¹⁵

Es decir que, cuando el derecho procesal regula el ejercicio de la función jurisdiccional, consistente en juzgar y hacer ejecutar lo juzgado, se está primando el sistema de garantías que contiene, no siendo afortunado señalar que el derecho procesal contempla, fundamentalmente la aplicación a través de su normativa específica, del ordenamiento jurídico ya sea civil, laboral, penal o contencioso administrativo.

3.2. El proceso como sistema de garantías

Si se contempla el derecho procesal desde una vertiente exclusivamente instrumental, se antepondría en su estudio su finalidad práctica; esto es, la actuación del ordenamiento jurídico, pasando a un lugar secundario su más importante y primario contenido sustantivo como ordenamiento jurídico, consistente en hacer posible la función jurisdiccional a través de un sistema de garantías procesales.

Se trata de entender que la función jurisdiccional, se desenvuelve, en primer término, a través de la cognición; en ejercicio de esta función, el juzgador debe tomar conocimiento del conflicto, a través de las afirmaciones de hecho y las argumentaciones jurídicas expresadas por las partes, con base en las pruebas aportadas en el proceso; y también debe resolver el litigio en relación con las acciones y excepciones hechas por las partes.

¹⁵ Loarca, Antonio María. **El sistema de garantías**. Pág. 19.

En todo caso, se trata de establecer que el ámbito funcional del ejercicio de la jurisdicción es procesal, por lo que la potestad jurisdiccional implica una acepción constitucional de la jurisdicción, mientras que su desarrollo, a través de la función jurisdiccional, es ya procesal, por eso es que potestad no es lo mismo que función, por lo que no es técnicamente correcto reconducir el derecho jurisdiccional o derecho de la jurisdicción hacia el derecho procesal, pues este no es un derecho jurisdiccional.

El ejercicio de la función jurisdiccional a través del derecho procesal implica básicamente un sistema de garantías constitucionales que se proyecta a través del llamado proceso de la función jurisdiccional, conocido como garantismo procesal, el cual supone la conceptualización del proceso de la función jurisdiccional como una realidad sustantiva ajena a su caracterización instrumental y atemporal.

“El garantismo procesal implica la puesta en práctica de las garantías que las leyes procesales contienen, conjuntamente con las que poseen proyección constitucional, a través de una postura garantista plenamente comprometida con la realidad constitucional, ante lo cual surge así la conceptualización del proceso como sistema de garantías procesales. Esta conceptualización es rupturista porque no surge vinculada a la concepción de que había un solo tipo de proceso para resolver todo tipo de cuestiones litigiosas”.¹⁶

Esto significa que el proceso como sistema de garantías supone otorgar al ámbito heterocompositivo de la función jurisdiccional una respuesta constitucional sustantiva,

¹⁶ Sagardoy, Juan. **El proceso laboral**. Pág. 82.

procesal respecto de éste y no otro concreto momento constitucional, en contraposición con una proyección exclusivamente instrumental atemporal y acrítica del habitual y común procedimentalismo de las leyes del Siglo XVIII.

En el presente, la interpretación y aplicación de las normas procesales tiene trascendencia constitucional, por cuanto el derecho a la tutela judicial efectiva obliga a elegir la interpretación de aquella que sea más conforme con la efectividad de las garantías que se integran en esa tutela, de suerte que, si la interpretación de la forma procesal no se acomoda a la finalidad de garantía, hasta el punto que desaparezca la proporcionalidad entre lo que la forma demanda y el fin que pretende, olvidando su lógica y razonable concatenación sustantiva, es claro que el derecho fundamental a la tutela efectiva resulta vulnerado.

El garantismo constitucional de la norma procesal se halla particularmente asegurado en su aplicación a través de la existencia misma del proceso de la función jurisdiccional en orden a juzgar y hacer ejecutar lo juzgado; pero, el camino que evidencia la existencia misma de la función jurisdiccional es a través de las técnicas adjetivas del procedimiento que las leyes procesales establecen.

3.3. Garantías de la función jurisdiccional

Las garantías de la función jurisdiccional relativo a juzgar y hacer ejecutar lo juzgado no han sido, históricamente, siempre las mismas, pues, una primera concepción que posibilitó un sistema de garantías mínimamente aceptables para los sujetos que

deseaban alcanzar un enjuiciamiento en justicia, se sustentó en la convicción que, entre las partes afectadas, existían derechos y obligaciones, cuya fuente era un contrato existente entre ellas. Según este contrato, el enjuiciamiento de los derechos en conflicto implicaba una auténtica base contractual, que obligaba a aceptar la decisión judicial.

“La necesidad de aceptar la decisión de jueces privados en los tiempos del proceso formulario romano fue la base del contrato procesal de la *litis contestatio*. Esta se concertaba y se refrenda por el magistrado, el cual, con el *dare actionem* concedía la garantía de la jurisdicción. La concepción romana de las garantías, que ofrecía el proceso, fue elaborada en la Edad Media y dominó hasta mediados del siglo XIX. Pero su error radicó en considerar que entre quienes desean un enjuiciamiento existía un verdadero acuerdo de voluntades. No era así, ya que es común que no se acudiera a ese enjuiciamiento libremente, pues si así fuera, la solución sería arbitral”.¹⁷

En la evolución de la función jurisdiccional se acude a la figura del cuasicontrato, que no requiere un previo acuerdo de voluntades, pero el logro de un enjuiciamiento en justicia como un sistema de garantías, tampoco era satisfactoriamente explicado, reprochándosele la aspiración de configurarlo como una institución de derecho privado de corte romanista, en un momento de transición entre la justicia privada y la pública.

Posteriormente, en la fundamentación de la función jurisdiccional, surge una forma de ofertar un sistema de garantías, esta vez ya público; tal sistema implica que las garantías

¹⁷ Loarca. **Ob. Cit.** 21.

entre las partes intervinientes en el enjuiciamiento en justicia se encuentran sustentadas en la existencia de una relación jurídico procesal, con derechos y obligaciones recíprocas, en donde lo fundamental es que esa relación aparezca como distinta de la relación jurídico material preexistente, a partir de lo cual surge así el proceso y procedimiento, pero, como categorías jurídicas públicas.

Este avance en la función jurisdiccional implicó que ya el proceso, ya el procedimiento, servían de base a un sistema de garantías eminentemente públicas, que hizo posible separar los elementos de la relación en sujetos, objeto y actividad; pero, el logro de un auténtico sistema de garantías públicas estaba aún lejos de alcanzarse, ya que era necesario señalar que, aunque efectivamente existían derechos y obligaciones propios de la relación jurídica pública, no todos eran procesales.

Hasta que se impuso una nueva orientación que, sustentándose en un sistema de garantías públicas, supuso la entrada, a través del enjuiciamiento, en una situación jurídica como conjunto de expectativas, posibilidades, cargas y liberación de cargas de una de las partes, como nuevas categorías jurídicas; es decir, en lugar de una relación jurídica, con sus correspondientes derechos y obligaciones de índole civilista y pública, existen situaciones jurídicas en las que se originan expectativas y posibilidades.

3.4. La garantía procesal autónoma

En la medida en que el proceso es compromiso de garantía funcional en el tráfico de bienes litigiosos, se proyecta, en su sustantividad, autónomamente, por lo que no interesa

tanto que el mismo aplique tal o cual norma en el ámbito del tráfico de bienes litigiosos sino que sea garantía autónoma en su sustantividad; es decir, que sus criterios funcionales de actuación son ordinarios en la medida en que se asume el compromiso de actuarlos; en caso contrario, de no existir tal compromiso de actuación, ese carácter ordinario o común sería contrario a las leyes procesales; sin embargo, sustantividad le impide además ser acrítico y mecanicista.

“La funcionalidad autónoma del proceso justificada en criterios ordinarios o comunes que asumen el compromiso constitucional, se proyecta, a su vez, en una funcionalidad sustantiva que es garantía de jurisdiccionalidad, y también en una funcionalidad formal que es garantía a su vez de adjetivación procesal de esa jurisdiccionalidad. Esa funcionalidad es expansiva, lo cual ha venido siendo considerado como la base en las que se justifica la mayor parte de la doctrina procesal. La razón es preciso hallarla en que el proceso como garantía es el cauce para legitimar la norma procesal ordinaria que, por razón de esa legitimidad, se constituye en el concepto clave”.¹⁸

Es por esta razón que ni el concepto de acción, de jurisdicción, menos aún las formas del procedimiento pueden competir con el proceso como garantía ordinaria de aplicación del compromiso constitucional consistente en amparar, en el tráfico de bienes litigiosos, los derechos reconocidos a todos los ciudadanos, que les da la posibilidad de accionar en condiciones de igualdad, lo cual se justifica en un vínculo de medio a fin con la tutela efectiva en el ejercicio de los derechos e intereses legítimos que ofrece el proceso.

¹⁸ **Ibíd.** Pág. 22.

3.5. Garantías aplicables al proceso laboral

Una primera conexión que inevitablemente surge al plantearse el análisis de los derechos fundamentales desde la perspectiva del proceso laboral es la que lleva a recordar que son los jueces y tribunales los competentes para conocer de las cuestiones litigiosas que se planteen sobre tutela de derechos fundamentales y libertades públicas cuando la vulneración alegada guarde relación directa con la prestación de servicios de justicia; además de la protección jurisdiccional que los derechos fundamentales reciben en el orden social, interesa también la proyección que esos derechos fundamentales van a tener sobre el proceso laboral.

Por ello, los derechos fundamentales van a estar presentes en la determinación de las reglas específicas que conforman las normas de procedimiento laboral, lo que va a condicionar el ejercicio del derecho de acción, el cumplimiento de los trámites procesales, así como el contenido de fondo de la resolución judicial; en este sentido, un primer derecho fundamental al que hay que atender es el derecho a la tutela judicial efectiva a partir de su formulación como derecho fundamental del derecho procesal.

Se trata de que el derecho a la tutela judicial efectiva ha de suponer el libre acceso al proceso, la efectividad de la tutela mediante la prohibición de indefensión y el derecho a obtener una resolución fundada, contenido jurídico que se halla reforzado por los derechos que aparecen formulados como garantías procesales que son de plena aplicación al proceso laboral, por lo que interesa son las exigencias que estos derechos imponen al proceso laboral y cómo han influido en la interpretación que se ha hecho de

las normas procesales laborales, así como la proyección que este derecho a la tutela judicial ha tenido más allá del proceso.

Desde esta perspectiva, la tutela judicial efectiva es un derecho fundamental para todos los procesos, lo que incluye lo laboral, en donde también el derecho a la igualdad y a la intimidad personal, resultan fundamentales para la justicia laboral, pues son establecidos como límite a la actuación de los órganos judiciales y de las partes en el proceso, los cuales se encuentran regulados en las normas sobre el proceso laboral, por lo que, la tutela judicial efectiva, hace referencia las reglas sobre actuación de las partes y en particular sobre su representación y defensa en el proceso, principalmente en relación al trabajador a quien se tutela como parte débil de la relación de trabajo.

“En la legislación procesal laboral no faltan referencias expresas a los derechos fundamentales en la ordenación del proceso, aunque no todas ellas responden a la misma finalidad, pues unas contribuyen a precisar el alcance de la protección que el orden jurisdiccional del trabajo dispensa a los derechos fundamentales y libertades públicas. Las otras aluden de forma expresa a la influencia de esos derechos fundamentales en el desarrollo mismo del proceso interviniendo como límite a determinadas actuaciones procesales”.¹⁹

Es decir que la tutela judicial efectiva permite una reflexión sobre la competencia del orden jurisdiccional laboral en la tutela de derechos fundamentales que hayan podido

¹⁹ Castro, María. **Derechos y garantías en el proceso laboral**. Pág. 14.

verse vulnerados con ocasión o como consecuencia de otras relaciones jurídicas atribuidas a su conocimiento, distintas de la relación individual de trabajo y sobre los sujetos llamados a pedir la tutela de sus derechos fundamentales en el orden procesal del trabajo.

La jurisdicción laboral se convierte en el garante ordinario de los derechos fundamentales y libertades públicas de empresarios y trabajadores en las relaciones de trabajo y en el único competente para conocer de cualquier otra vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas conectada a la relación laboral, lo cual es una precisión de gran importancia para los empresarios y trabajadores en su condición de sujetos laborales, puesto que su tutela desde el orden procesal procederá cuando su vulneración tenga conexión con la relación laboral.

En todo caso, la tutela será sobre aquellos derechos fundamentales y libertades públicas cuya vulneración tenga conexión directa con la prestación de servicios, en donde se puede hacer referencia a la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas con motivo u ocasión de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional del trabajo, aunque debe considerarse que al hablar en plural de relaciones jurídicas puede suponer que no se trata sólo de la relación laboral, que tiene por objeto esa prestación de servicios del trabajador sino también del resto de relaciones jurídicas que son competencia del orden jurisdiccional del trabajo.

Por lo tanto, la relación individual de trabajo no es la única, de las atribuidas al orden jurisdiccional laboral, en la que se puede producir una vulneración de derechos

fundamentales por alguna de las partes, pues también cabe pensar que se puede producir una lesión de un derecho fundamental en lo relativo a la seguridad social, respecto de las que los tribunales de trabajo asumen competencias para conocer en litigios sobre prestaciones, incluida la protección por jubilación.

Asimismo, también será posible acumular una alegación de lesión de derechos fundamentales a la demanda de impugnación de convenios colectivos o bien de las relaciones que surgen de la intermediación laboral, en las que el orden procesal del trabajo es competente respecto de los conflictos entre los trabajadores y los servicios públicos de empleo, las agencias de colocación autorizadas.

“Se ha de recordar que corresponderá al orden jurisdiccional del trabajo conocer igualmente de la impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por fuerza mayor, a las que es perfectamente posible imputar una vulneración del derecho fundamental; sin embargo, las competencias del orden jurisdiccional del trabajo no parecen extenderse, en principio, a las denuncias empresariales por lesión de derechos fundamentales que puedan plantearse contra una asociación empresarial”.²⁰

De igual manera, puede darse la competencia en las controversias que surgen entre los asociados y las mutualidades de origen laboral o entre las fundaciones laborales y sus beneficiarios, sobre cuestiones relacionadas con las funciones propias que desempeñan;

²⁰ **Ibíd.** Pág. 16.

en las que surgen del ejercicio de la potestad sancionadora de la administración en materia laboral.

De otro lado, para que la vulneración de cualquier derecho fundamental, en sí misma, y no conectada con otra cuestión litigiosa, sea competencia del orden laboral debe tener una conexión con la prestación de servicios, lo que no ocurriría en el supuesto de controversias entre sindicatos y asociaciones empresariales siempre que además el litigio verse sobre cuestiones objeto de la competencia del orden jurisdiccional civil; de igual manera, en ningún caso, cuando el litigio se plantee entre asociaciones y afiliados.

Por el contrario, sí cabe pensar que el orden jurisdiccional del trabajo será el competente para conocer de vulneración de derechos fundamentales que sufran los socios trabajadores con ocasión de la prestación de sus servicios, por parte de las sociedades laborales o las cooperativas de trabajo asociado, dado que los litigios que se planteen entre ellos por la prestación de sus servicios es competencia del orden laboral, puesto que se trata de una típica relación de subordinación del trabajador.

En definitiva, es competencia del orden laboral las cuestiones litigiosas que se promuevan en relación con el régimen profesional, tanto en su vertiente individual como colectiva, de los trabajadores económicamente dependientes, puesto que no plantea ninguna duda la competencia del orden jurisdiccional de los tribunales de trabajo para conocer de las lesiones de los derechos fundamentales que tenga lugar en el proceso laboral, puesto que la restitución deberá hacerse en el propio proceso, de acuerdo a las pretensiones del demandante.

“En definitiva, sería ilógico que, ante una vulneración de derechos y garantías procesales hubiera que acudir, en el mismo marco de la jurisdicción ordinaria, a uno o varios procedimientos paralelos. Alguna referencia en tal sentido incluye la doctrina cuando atribuye al orden jurisdiccional laboral las cuestiones litigiosas que se promuevan sobre las vulneraciones de derechos fundamentales, como los derechos de libertad sindical y de huelga relativos a los empleados públicos y privados”.²¹

En tal caso, las garantías procesales funcionan en el proceso laboral, cuando se lleva a cabo la preparación de la actividad procesal y adopción de medidas cautelares; así sucede, en primer lugar, en los actos preparatorios, que pueden solicitarse a instancia de la parte que pretende ser demandante, con el objeto de preparar y adecuar el contenido y alcance de su futura demanda y su efectividad, por lo que deben existir mecanismos de garantía que deben articularse cuando la diligencia solicitada puede vulnerar los derechos fundamentales, en particular al trabajo y a la continuidad laboral.

De igual manera, la tutela judicial efectiva es un derecho invocado en las reglas procesales del trabajo dirigidas a establecer el régimen general de adopción de medidas cautelares en el proceso laboral; así sucede en las previstas para los supuestos de reclamaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional y en las relativas a los procesos de impugnación de resoluciones sobre la paralización de trabajos por riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores, así como en el caso de responsabilidad empresarial sobre enfermedades profesionales.

²¹ **Ibíd.** Pág. 17.

Asimismo, en relación a las medidas cautelares, las mismas pueden solicitarse en supuestos de demanda de protección frente al acoso así como en los procesos seguidos a instancia de la trabajadora víctima de violencia de género para el ejercicio de los derechos que le sean reconocidos en tal situación en donde puede solicitarse la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo.

En definitiva, la adopción de estas particulares medidas cautelares, que deberá acordar el órgano judicial de trabajo, en ninguno de los supuestos prejuzga el resultado del proceso, de ahí que no constituya propiamente una medida de garantía de los derechos fundamentales supuestamente vulnerados; asimismo, la misma consideración cabe hacer del resto de las medidas cautelares para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera acordarse en la sentencia y en particular de la suspensión del acto impugnado como medida cautelar a adoptar por el órgano judicial de trabajo.

Se trata de que el juez o tribunal de trabajo puede acordar la suspensión de los efectos del acto impugnado cuando su ejercicio produzca al demandante perjuicios que pudieran hacer perder a la pretensión de tutela su finalidad, pero siempre y cuando la misma no ocasione perturbación grave y desproporcionada de otros derechos y libertades o intereses superiores constitucionalmente protegidos.

CAPÍTULO IV

4. Garantías procesales para el trabajador frente a las dilaciones del patrono con la finalidad de evitar la justicia laboral pronta en Guatemala

En Guatemala, la inobservancia de la legislación en materia laboral y la debilidad de las instituciones administrativas y judiciales, mantienen una mora judicial de larga data, que hace a la justicia pronta y cumplida en los tribunales de trabajo una realidad inexistente, pues, aunque se han implementado cambios en materia procesal, tales como la oralidad de los juicios laborales, los remedios y recursos que permite la legislación, hace que los plazos formales sean incumplidos.

4.1. Regulación legal del proceso individual del trabajo en Guatemala

De acuerdo con el Artículo 284 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, existen tres órganos jurisdiccionales en materia laboral, siendo estos los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, los Tribunales de Conciliación y Arbitraje y las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social son órganos permanentes y tienen jurisdicción en cada zona económica establecida por la Corte Suprema. El juzgado tiene competencia sobre los conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico; de los conflictos colectivos de carácter económico; sobre los juicios para la disolución judicial de las organizaciones sindicales y las divergencias internas dentro de las organizaciones

sindicales; además de las cuestiones contenciosas motivadas por la legislación de seguridad social.

Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje son órganos colegiados, presididos por un juez de trabajo acompañado por un representante de los trabajadores y un representante de los empleadores (art. 293 C T), siendo su finalidad esencial mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo, por lo que debe integrarse cada vez que sea necesario.

Asimismo, se encuentran las Cortes de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, las cuales son tribunales colegiados conformados por tres magistrados elegidos por el Congreso de la República, siendo competentes en los procesos laborales en segunda instancia; es decir que conocen en grado de las resoluciones dictadas por los jueces de Trabajo y Previsión Social o por los Tribunales de Arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta planteada por la parte interesada.

En el juicio ordinario laboral guatemalteco se ventilan los conflictos individuales y colectivos, jurídicos o de aplicación, siendo el mismo eminentemente oral e impulsado de oficio por el juez de trabajo, salvo en el caso de la demanda, pero luego de ser interpuesta la misma, las demás actuaciones deben ser de oficio.

La demanda laboral es la petición que contiene la pretensión solicitada por el demandante y la exposición de su pretensión, debiendo el demandante incluir en ella, entre otros aspectos, la relación de los hechos en que se funda la petición, los datos de identificación

del demandado, su pretensión, la cual debe ser descrita detalladamente en forma de petición, enumerar los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizados, de forma clara y concreta según su naturaleza y el lugar donde se encuentran los documentos, los cuales debe detallar en el apartado de pruebas.

Si la demanda no cumpliera con los requisitos de contenido o forma requeridos por la ley, de oficio, el juez debe ordenar al demandante que subsane los defectos; mientras no se cumpla con la subsanación, no se le da trámite a la demanda, tal como lo establece el Artículo 334 del Código de Trabajo guatemalteco.

Previamente a contestarse la demanda o la reconvención, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia; es decir, medios procesales que buscan poner de manifiesto que en el juicio no concurren todos los presupuestos para que el juez pueda entrar a conocer el fondo del asunto.

Las excepciones incluyen la incompetencia, la litispendencia; la demanda defectuosa: es cuando se alega que la demanda presentada no cumple con los requisitos exigidos por la legislación, falta de capacidad legal, falta de personalidad, falta de personería, falta de cumplimiento del plazo de la condición a que se estuviera sujeta la obligación o el derecho que se haga valer, la caducidad, la prescripción, la cosa juzgada y la transacción; debe tenerse en cuenta que Resulta difícil establecer un listado de las excepciones perentorias que se dirigen contra la acción, y no al proceso en sí mismo, por razón de que pueden presentarse como medios extintivos de obligaciones se admitan.

En general, la doctrina internacional señala que la contestación de la demanda es una forma de defenderse u oponerse a la demanda, que puede materializarse a partir de la defensa jurídico procesal, que se refieren a las excepciones que presenta el demandado, y las defensas jurídico materiales, que se refieren a los fundamentos de hecho o de derecho que cuestionen las pretensiones de la demanda.

Existen tres formas en que el demandado puede responder procesalmente ante la presentación de una demanda contra él; en primer lugar, oponerse o contestar negativamente a las pretensiones formuladas en la demanda; en segundo lugar, contravenir o contra demandar al demandante; en tercer lugar, aceptar o allanarse ante las pretensiones presentadas en la demanda, debiéndose cumplir con los mismos requisitos exigidos a la demanda.

La reconvencción consiste en que el demandado no sólo se opone a las pretensiones del demandante, sino que también dirige una reclamación contra él; es decir, como respuesta a la demanda presentada en su contra, el demandado presenta su propia demanda contra el demandante en el mismo proceso abierto.

El allanamiento es la aceptación o reconocimiento expreso del demandado a las pretensiones formuladas en la demanda; habiendo dos modalidades de allanamiento, la primera es el allanamiento total y la segunda es el allanamiento parcial; el primero consiste en que el demandado acepta todas las pretensiones formuladas en la demanda, mientras que en el segundo el demandado sólo acepta un grupo de ellas, pero rechazando u oponiéndose al resto.

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, pero si no fuera posible la presentación en la forma indicada, la excusa debe ser presentada y probada dentro de las 24 horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia; en caso de que se haya aceptado la excusa, el juez señala una nueva audiencia.

Las partes también pueden caer en rebeldía, la cual se produce cuando alguna de ellas, no comparecen a la audiencia señalada por el juez, puesto que la incomparecencia de una de las partes procesales produce efectos perniciosos en el juicio; por ejemplo, con la declaración de rebeldía del demandado se impide al rebelde contestar la demanda, así como ofrecer pruebas para contradecir la demanda, además de que se aceptan como ciertos los hechos formulados en la demanda, produciéndose una confesión ficta.

Como una etapa del proceso laboral se encuentra la conciliación, la cual es donde el juez busca avenir a las partes, proponiendo fórmulas ecuanímes, teniendo la potestad de aprobar en el acto cualquier fórmula de arreglo que convengan, siempre que no contravengan la normativa laboral, siendo el límite de la misma el fiel respeto del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Existe la conciliación total y la parcial; la primera es cuando las partes acuerdan sobre el íntegro de las pretensiones sometidas al proceso y dan por concluido el juicio; mientras que la segunda es cuando acuerdan sobre algunas de las pretensiones del proceso y se continúa el juicio sobre las demás pretensiones no comprendidas en el acuerdo.

En el caso de la prueba, la cual tiene por objetivo demostrar la veracidad de los hechos alegados por las partes en la demanda o en la contestación de la demanda, la legislación procesal laboral guatemalteca reconoce entre estas a la confesión judicial, la declaración testimonial, la prueba documental, el dictamen de expertos y el reconocimiento judicial.

Cuando se proponga por el actor la prueba de confesión judicial, que consiste en el interrogatorio solicitado por una de las partes dirigida hacia la otra, el juez la fija en la primera audiencia y el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en rebeldía; pero si fue el demandado quien ofrece la prueba, el juez dispone su realización en la audiencia más inmediata que señale para la recepción de pruebas del juicio, citando al absolvente bajo apercibimiento de ser declarado confeso en rebeldía.

La declaración testimonial consiste en el interrogatorio por una de las partes dirigida a un tercero, quien tiene conocimiento de hechos relevantes para el proceso, pueden ser testigos cualquier habitante del país, quien estará obligado a concurrir al llamamiento judicial, puesto que la desobediencia se sanciona con una multa, por lo cual, los empleadores están obligados a permitir que sus trabajadores puedan concurrir a prestar los testimonios que haya lugar, cuando la citación se ha realizado legalmente, de lo contrario, se les castiga también con una multa.

La prueba documental consiste en la presentación o exhibición de documentos que demuestran la certeza de determinados hechos alegados por las partes, este medio probatorio puede ser de origen público, que son los expedidos por funcionarios y empleados públicos con función autenticadora y los autorizados por un notario

cumpliendo las formalidades señaladas por la ley correspondiente, mientras que los documentos privados son los emitidos y suscritos por personas particulares o por empleados y funcionarios públicos que no tengan función autenticadora.

El dictamen de expertos consiste en el pronunciamiento de un perito sobre un hecho controversial que, dado sus conocimientos en la materia, ilustra al juez de trabajo al respecto, por lo que la parte que proponga dictamen de expertos lo hará presentando de una vez los puntos sobre los cuales deba versar el peritaje.

Luego de haberse llevado a cabo el proceso y agotada la presentación de los medios probatorio y que los jueces hayan hecho o no uso de auto para mejor proveer, procede la sentencia, la cual es el medio normal de terminación del juicio ordinario, decidiendo el juez sobre las pretensiones que han sido objeto del proceso, la cual, de acuerdo con el proceso laboral guatemalteco, el juez, dentro de un plazo no menor de cinco días ni mayor de 10, para dictar sentencia bajo su responsabilidad.

Las sentencias deben dictarse en forma clara y precisa, señalando en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado, y decidiendo sobre todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del proceso; los efectos de la sentencia de primera instancia carecen de efecto de cosa juzgada formal, puesto que pueden ser impugnables, según lo establecido por las normas procesales del trabajo, la cual también establece los recursos y plazos permitidos en el juicio laboral, aunque también puede darse que no se presente ningún recurso impugnatorio dentro del plazo prescrito por la ley.

Los recursos de impugnación existentes en el proceso laboral son de carácter administrativos y jurisdiccionales, siendo los primeros: el recurso de revocatoria, el recurso de reposición y el recurso de revisión; mientras que entre los segundos están: el recurso de revocatoria, el recurso de nulidad, el recurso de apelación sobre autos, el recurso de ampliación y el recurso de rectificación.

Como recursos de impugnación administrativos, el recurso de revocatoria, que procede contra los actos y resoluciones administrativas emitidas por un órgano distinto al Ministerio de Trabajo; el recurso de reposición, que procede contra resoluciones originarias del Ministerio de Trabajo y el recurso de revisión, que procede contra el acuerdo gubernativo que fija los salarios mínimos.

Los recursos impugnatorios jurisdiccionales se interponen como sigue: el recurso de revocatoria, que procede contra las resoluciones judiciales que no son definitivas; el recurso de nulidad, que procede contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación; el recurso de apelación sobre autos; el recurso de aclaración, que procede contra las resoluciones judiciales que sean oscuras, ambiguas o contradictorias, a efecto de que se aclare o rectifique el error; el recurso de ampliación, que procede contra las resoluciones judiciales que omitieron resolver alguno o algunos de los puntos controversiales sometidos en el juicio.

De igual manera, también está el recurso de rectificación, que procede contra las resoluciones judiciales que establecen la liquidación de las prestaciones reconocidas en el proceso; el recurso de apelación, que procede contra la sentencia de primera instancia,

y debe interponerse dentro del tercer día de notificado el fallo; el recurso de responsabilidad contra los titulares de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y el recurso de rectificación, procediendo estos últimos dos en los casos previstos en el Código de Trabajo guatemalteco.

Con la interposición del recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia se inicia una nueva etapa ante la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, puesto que el recurso de apelación produce efectos suspensivos sobre la sentencia y autos que pongan fin al juicio.

A partir de recibidos los autos por la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, se corre audiencia a la parte recurrente, para que pueda expresar sus agravios y los motivos de su inconformidad, esta Sala de Apelaciones señala un día para la vista de la causa y se dicta la sentencia de segunda instancia, donde se puede confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente, la sentencia de primera instancia, de acuerdo con el Artículo 372 del Código de Trabajo guatemalteco, contra esta sentencia, no caben más recursos que los de aclaración y ampliación.

4.2. La ejecución de las sentencias

El juez de trabajo que dictó la sentencia en primera instancia es quien debe ejecutar la sentencia que ha adquirido el carácter de cosa juzgada y está firme, tramitándose dentro del mismo expediente que contiene las actuaciones de primera instancia, existiendo dos tipos de sentencias laborales cuando favorecen al demandante.



El primer tipo de sentencia es la condenatoria, donde se establece las prestaciones a que tiene derecho el trabajador demandante, por lo que el empleador se encuentra obligado a pagar, pero, en el caso que no se cumpla, de manera voluntaria, la obligación de pagar las cantidades o sumas de dinero que corresponde a las prestaciones establecidas en el fallo, se da origen a la ejecución o ejecución forzosa.

El segundo tipo de sentencia es la que declara la nulidad del despido, ordenándose la reinstalación del trabajador afectado, pero en caso de que no se materialice la instalación del trabajador, el juez debe apercibir al empleador con certificar lo conducente ante el Ministerio Público para que se inicien los procedimientos legales correspondientes, sin que esto exonere la obligación de reinstalar en su puesto de labores al trabajador o trabajadores afectados.

4.3. Garantías procesales para el trabajador frente a las dilaciones realizadas por el patrono para evitar la justicia laboral pronta en Guatemala

En Guatemala, a los trabajadores o extrabajadores se les dificulta lograr la tutela judicial, pues, para empezar, aunque formalmente el acceso a la justicia es gratuito, en la realidad, resulta que la mayoría de los asalariados o exempleados les resulta imposible asumir los costos a pagar para iniciar y darle continuidad a una demanda laboral, ya que la tramitación de los procesos para alcanzar la justicia laboral implica gastos para ellas.

Esto porque, además de los gastos para su movilización desde su hogar al juzgado y viceversa, debe tener en cuenta el pago del abogado, puesto que las alternativas que

brinda el Estado para garantizar la defensa técnica dentro de un proceso laboral son escasas y poco accesibles.

Como ejemplo se encuentra que, en la Unidad de Defensa de la Legalidad, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, donde se les brinda la representación legal a las personas trabajadoras sin costo alguno, el proceso de asignación de abogado puede demorar hasta dos años y solo pueden optar a este servicio por reclamos por debajo de cierta cuantía; asimismo, en los bufetes populares de las universidades, también solo los respaldan sobre una determinada cuantía y solo los asesoran en la primera instancia.

Lo expuesto significa que a pesar de que la ley establece el principio de gratuidad, de la justicia, su acceso en la práctica genera un costo alto para las personas demandantes, por lo que si les es posible optan por la contratación de abogados particulares, lo cual tampoco les garantiza una justicia pronta y cumplida.

Otro de los grandes problemas que enfrentan los extrabajadores e incluso los trabajadores, es la obtención de medios de prueba en materia laboral, pues se les dificulta el acceso a ellas, ya que, en la cultura laboral guatemalteca, aun predominan los contratos verbalizados, lo que genera dificultad para probar la relación laboral y aun en aquellos casos, donde el contrato se celebra por escrito, no existe costumbre de entregar una copia a la persona trabajadora.

Esta situación conlleva a que, al momento de ser despedidos, los trabajadores no cuentan con ningún tipo de prueba documental y menos prueba testimonial, ya que las únicas

personas idóneas para ser testigos serían sus compañeros de trabajo, quienes se niegan a dar su testimonio por temor a represalias, incluso al despido, lo cual conlleva una situación que genera gran dificultad para que la parte trabajadora obtengan medios probatorios para fundamentar sus peticiones.

Asimismo, aunque en la doctrina y en el Código de Trabajo, para contrarrestar este inconveniente existe la teoría del derecho probatorio, denominada carga dinámica de la prueba, la cual establece que debe probar la parte que tenga mayores posibilidades y condiciones de aportar prueba, en la práctica judicial, esta regla no tiene mucha aplicación, llegando a los extremos que muchas veces se le pide al extrabajador que legitime la existencia de la parte demandada o que pruebe una sustitución patronal, situaciones que debieran ser probados por las personas empleadoras y no por la parte trabajadora, según lo regulado legalmente.

A pesar de estas limitaciones materiales y procesales, es importante señalar que, en la vía judicial es muy difícil que la persona trabajadora obtenga una sentencia desfavorable a su pretensión, por eso la estrategia del empleador es dilatar el proceso para que la parte actora desista de la causa o acepte conciliar por debajo de las prestaciones a las que tiene derecho de acuerdo con la ley.

Como parte de las dilaciones realizadas por el patrono con la finalidad de evitar la justicia laboral pronta, es que aprovecha la diversidad de criterios judiciales que existen sobre las formas de tramitar el proceso, pues las mismas dependen de los criterios que maneja cada juez e incluso cada oficial, quienes realizan interpretaciones diferentes de la norma.

Por ejemplo, se ha dado el caso de que un acuerdo de la Corte Suprema de Justicia propicie un cambio en las formas del proceso, lo cual es ilógico, ya que, con base en la jerarquía de las normas, no es posible que un acuerdo de ese tipo reforme lo establecido en una ley ordinaria; asimismo, también sucede que el personal y funcionariado de los juzgados, fundamentan decisiones sobre la tramitación de los procesos, con base en circulares, poniendo en riesgo, con estas prácticas, la seguridad jurídica y contradiciendo el principio de legalidad, ante esta situación, las personas litigantes se ven obligadas a adaptar su proceder según el juez que conoce de sus procesos.

También existe una interpretación gramatical y literalista de la normativa laboral, en la resolución de conflictos laborales, lo que obstaculiza realizar una comprensión más extensiva e integrada de la normativa nacional e internacional y jurisprudencia con injerencia en la materia, que permitiría una protección reforzada para las personas trabajadoras, tomando en consideración que la interpretación de las leyes laborales deben ir en armonía con los derechos constitucionales y principios rectores del Derecho Social, en especial mención con principios como el de in dubio pro operario y de la norma más favorable, propios del derecho laboral.

De igual manera, en Guatemala se viene produciendo un proceso de abuso de la acción constitucional de amparo, donde sistemáticamente se presenta la garantía constitucional contra las Salas de la Corte de Apelaciones por las sentencias laborales que se emiten, justificándola en que se ha producido una violación del debido proceso, generando en realidad que se abra una etapa constitucional a los juicios laborales; si bien es cierto que este abuso lo cometen las partes en el proceso por igual, también lo es que el patrono la



realiza como una medida dilatoria, puesto que la mayoría de veces, aunque la resolución de esta acción de amparo, es favorable al trabajador o extrabajador.

Estas prácticas dilatorias de los patronos para evitar la justicia laboral pronta y cumplida, las cuales son acompañadas por prácticas erróneas en la interpretación y aplicación de los principios y garantías procesales que le debe otorgar el Estado a los trabajadores, conlleva que la justicia laboral no tenga la legitimidad necesaria para ser el mecanismo idóneo para la resolución de los conflictos laborales en Guatemala.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En Guatemala, existe el problema que la justicia laboral no es pronta ni cumplida, puesto que además de las dificultades materiales que enfrenta el trabajador o extrabajador para tener acceso a la justicia, también se encuentran las prácticas dilatorias realizadas por el patrono con la finalidad de evitar la justicia laboral, junto con la existencia de una interpretación gramatical y literalista por parte de los jueces de trabajo de la normativa laboral, quienes, incluso, dictan prevenciones de forma que responden a una visión civilista del derecho, aun cuando supuestamente la mayoría de ellos son especialistas en proceso laboral.

Frente a las dilaciones realizadas por el patrono con la finalidad de evitar la justicia laboral pronta, se le recomienda a la Corte Suprema de Justicia, a través de la Escuela de Estudios Judiciales, que implemente cursos para los jueces de trabajo, donde especialistas en materia procesal laboral, les expliquen y demuestren sobre procesos laborales pasados y presentes la manera en la cual deben aplicarse las garantías procesales para que el trabajador no sea perjudicado por las dilaciones patronales, teniendo en cuenta que los jueces laborales deben llevar a cabo la integración normativa encaminada a procurar mayor garantía de derechos para los trabajadores en cumplimiento de una tutela judicial efectiva.





BIBLIOGRAFÍA

Buen Lozano, Nestor. **Derecho procesal del trabajo**. México. Ed. Editorial Porrúa, 2014.

Castro, María. **Derechos y garantías en el proceso laboral**. México: Ed. Editores Mexicanos Unidos, 2016.

Dávalos, José. **Conflictos de trabajo**. España: Ed. Akal, 2014.

Giglio, Wagner. **Los principios del derecho del trabajo**. México: Ed. FCE, 2017.

Loarca, Antonio María. **El sistema de garantías**. México: Ed. Uthea, 2013.

Sagardoy, Juan. **El proceso laboral: principios informadores**. España: Ed. Tirant lo de Blanc, 2018.

Sosa Delgado, Carolina. **Derecho procesal laboral**. Guatemala: Ed. UdeO, 2019.

Trueba Urbina, Alberto. **Derecho procesal del trabajo**. México: Ed. Talleres Lito-Tipográficos Laguna, 2011.

Legislación:

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

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