

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

**IMPORTANCIA DE LA AGILIZACIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES Y DE LA
TRANSPARENCIA Y CONTROL DE LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO EN
GUATEMALA**

LEVI EPHRAIM GÓMEZ PÉREZ

GUATEMALA, ABRIL DE 2023

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

**IMPORTANCIA DE LA AGILIZACIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES Y DE LA
TRANSPARENCIA Y CONTROL DE LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO EN
GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LEVI EPHRAIM GÓMEZ PÉREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, abril de 2023

**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:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA:	Licda.	Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidenta:	Licda.	Candy Claudy Vaneza Gramajo
Vocal:	Licda.	Julia Elizabeth López Tojes
Secretario:	Lic.	Héctor Javier Pozuelos López

Segunda fase:

Presidente:	Lic.	Héctor Javier Pozuelos López
Vocal:	Lic.	Jaime Rolando Montealegre Santos
Secretario:	Lic.	Carlos Dionisio Alvarado García

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



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
20 de mayo de 2020.**

Atentamente pase al (a) Profesional, AXEL ARMANDO VALVERT JIMÉNEZ
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
LEVI EPHRAIM GÓMEZ PÉREZ, con carné 200921689,
intitulado IMPORTANCIA DE LA AGILIZACIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES Y DE LA TRANSPARENCIA Y
CONTROL DE LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO 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.

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

Fecha de recepción 08 / 02 / 2021. f)

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FAC. DE C.C. J.J. Y S.
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
Lic. Axel Armando Valvert Jiménez
ABOGADO Y NOTARIO
Asesor(a)
(Firma y Sello)

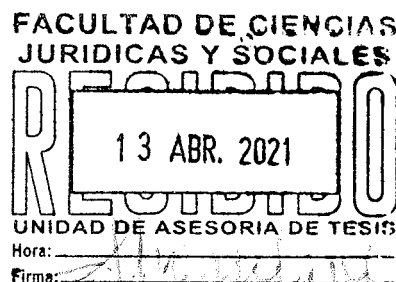


LIC. AXEL ARMANDO VALVERT JIMÉNEZ
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala 30 de marzo del año 2021

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



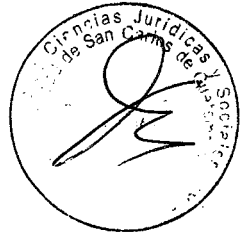
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Respetuosamente me dirijo a su persona para hacer constar que asesoré el trabajo de tesis del bachiller **LEVI EPHRAIM GÓMEZ PÉREZ** de acuerdo al nombramiento de fecha veintisiete de junio del año dos mil diecinueve, intitulado: **"IMPORTANCIA DE LA AGILIZACIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES Y DE LA TRANSPARENCIA Y CONTROL DE LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO EN GUATEMALA"**, para lo cual se llevaron a cabo los cambios pertinentes al trabajo de tesis.

Declaro que con el sustentante no me une parentesco alguno dentro de los grados de ley, emitiendo el siguiente dictamen:

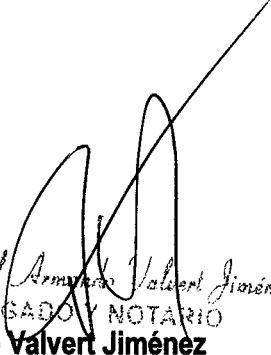
- a) Se realizó un trabajo que denota un valioso aporte tanto técnico como científico y abarca un extenso contenido doctrinario y legal, habiendo sido el objeto de estudio la importancia de la agilización de los procesos laborales y la transparencia de los procedimientos de trabajo.
- b) Los métodos de investigación utilizados durante el desarrollo de la tesis tienen relación con los capítulos y con su respectiva presentación, hipótesis y comprobación de la hipótesis. Para redactar la introducción y conclusión discursiva, se utilizaron los métodos inductivo y analítico, así como la aplicación de los métodos deductivo y sintético.
- c) En lo relacionado a los objetivos de la misma se puede indicar que es fundamental asegurar la agilización de los procesos laborales. La hipótesis que se formuló originalmente quedó comprobada, debido a que el trabajo desarrollado por el sustentante señala los fundamentos jurídicos que informan el control de los procedimientos de trabajo en Guatemala.
- d) Los capítulos de la tesis permitieron la comprensión de los criterios técnicos y jurídicos que fundamentan las aseveraciones realizadas. El aporte científico del tema es fundamental y se basó en un contenido actual.
- e) En cuanto a la conclusión discursiva, se relaciona con el contenido del trabajo de investigación y señala el adecuado nivel de síntesis legal relacionado con el objeto del tema. Además, la bibliografía que se utilizó para la elaboración de la tesis ha sido la acorde y adecuada.

LIC. AXEL ARMANDO VALVERT JIMÉNEZ
ABOGADO Y NOTARIO



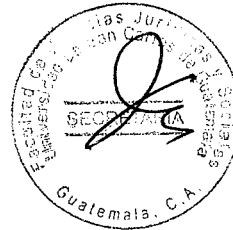
Doy a conocer que el trabajo de tesis del sustentante cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que **DICTAMINO FAVORABLEMENTE** para que pueda 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.

Atentamente.


Lic. Axel Armando Valvert Jiménez
ABOGADO Y NOTARIO
Lic. Axel Armando Valvert Jiménez
Asesor de Tesis
Colegiado 11,382



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



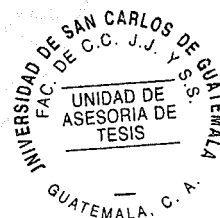
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de tesis.
Ciudad de Guatemala, trece de abril de dos mil veintiuno.

Atentamente pase al Consejero de Comisión de Estilo Dr. **CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **LEVI EPHRAIM GÓMEZ PÉREZ** con carné **200921689**.

Intitulado **“IMPORTANCIA DE LA AGILIZACIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES Y DE LA TRANSPARENCIA Y CONTROL DE LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO EN GUATEMALA”**

Luego de que el estudiante subsane las correcciones, si las hubiere, deberá emitirse el dictamen favorable de Comisión de Estilo, conforme lo establece el artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
Vocal I en sustitución del Decano

AJLR/jptr





Guatemala 04 de mayo del año 2021

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



Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Le informo que corregí virtualmente la tesis del alumno **LEVI EPHRAIM GÓMEZ PÉREZ** con número de carné 200921689 que se denomina: **"IMPORTANCIA DE LA AGILIZACIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES Y DE LA TRANSPARENCIA Y CONTROL DE LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO EN GUATEMALA"**.

La tesis efectivamente cumple con lo requerido en el instructivo respectivo de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, habiendo sido las modificaciones señaladas llevadas a cabo, razón por la cual es procedente la emisión de **DICTAMEN FAVORABLE**.

Atentamente.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Dr. Carlos Herrera Recinos
Docente Consejero de Estilo



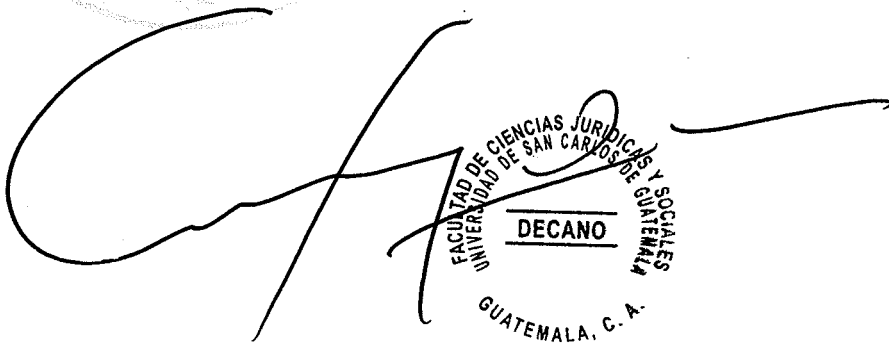
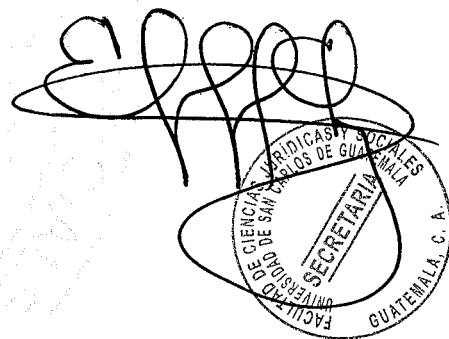
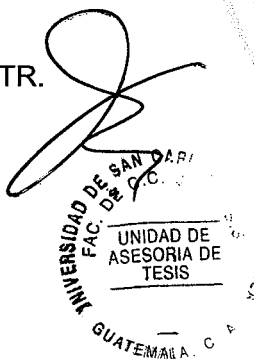
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

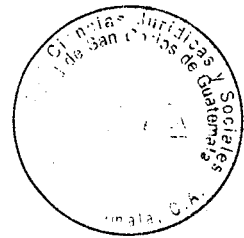


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, veintidos de septiembre de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante LEVI EPHRAIM GÓMEZ PÉREZ, titulado IMPORTANCIA DE LA AGILIZACIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES Y DE LA TRANSPARENCIA Y CONTROL DE LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO 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/JPTR.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por darme el aliento de vida, la salud, la oportunidad y los medios para poder estudiar y llegar a esta meta con toda humildad de corazón.

A MI ESPOSA:

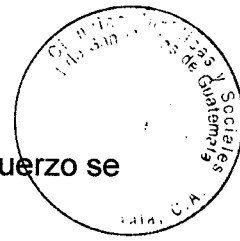
Con todo mi amor por ser la fuente de motivación e inspiración para poder superarme y así luchar para tener un futuro mejor, por creer en mi capacidad. Aunque hemos pasado muchos momentos difíciles, siempre ha estado conmigo brindándome su comprensión, apoyo y amor.

A MIS QUERIDOS HIJOS:

Cristian y Dilan por ser el motor y darme las fuerzas para seguir adelante y no darme por vencido. Aunque a veces parecía imposible, ellos me motivaron a llegar a este momento tan especial.

A MIS PADRES:

Ya que fueron un pilar fundamental en mi formación espiritual y académica, inculcándome principios, valores, consejos y su bendición me ha llevado por el buen camino. Les agradezco su corrección, paciencia, amor y su lucha insaciable de formar un hombre productivo a la sociedad, sin ellos, no hubiera sido posible este logro. Les agradezco por el gran esfuerzo que hicieron cada día, para poder sostenerme, tal vez no fueron lujos, pero sí el amor y la paciencia que necesite, quienes me enseñaron a seguir mis sueños y a mirar siempre adelante, me



instruyeron que con perseverancia y esfuerzo se alcanzan los triunfos.

A MIS HERMANOS:

Que me alentaron con sus palabras, ayudándome en mi desarrollo emocional, intelectual y espiritual, dándome el ejemplo que para superarse no hay edad, siendo una virtud muy importante el amor incondicional entre hermanos.

A:

Cada uno de los pastores y líderes espirituales, por las muestras de cariño hacia mi persona y mi familia, quienes me ayudaron a encontrar el lado dulce y no amargo de la vida.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS:

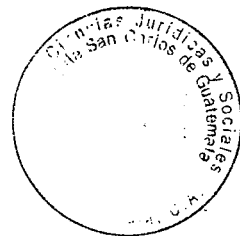
A quienes les agradezco por ayudarme a resolver dudas, por sus palabras de aliento y aportes de conocimiento. Especialmente a Josué Luis Morales, Antonio Farfán, Paola Sosa y Manolo Montoya, gracias al compañerismo, amistad y apoyo moral para seguir adelante en mi carrera profesional.

A MI ASESOR:

Por la paciencia y la colaboración de sus conocimientos, para poder guiarme en este arduo trabajo, logrando que este sueño se haga realidad.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

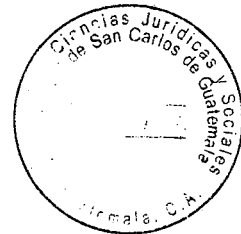


PRESENTACIÓN

La tesis que se presenta busca el conocimiento de la importancia de agilizar los procesos laborales, así como que se señale lo esencial de la transparencia y control de los procedimientos de trabajo en el país, con la finalidad de que se identifique la situación actual, sus principales problemas y posibles soluciones, dentro del contexto del papel que la celeridad procesal aporta para que se alcancen las condiciones de un proceso ágil y rápido.

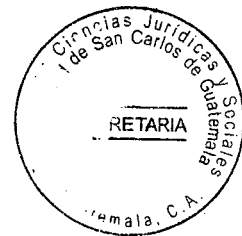
La investigación realizada es de naturaleza jurídica pública y pertenece a la rama del derecho procesal del trabajo. Además, se enmarca dentro de las investigaciones cualitativas y fue desarrollada en el ámbito geográfico de la ciudad capital de la República de Guatemala durante los años: 2018-2020.

El objeto de la tesis señaló lo fundamental de que se garantice la agilización de los procesos, así como del cumplimiento de la normativa laboral para su consecución, haciendo énfasis en que el procedimiento laboral es uno de sus componentes esenciales. Los sujetos en estudio fueron los actores, demandados y los juzgadores. El aporte académico dio a conocer una aproximación conceptual de los procesos laborales guatemaltecos y de la problemática por su falta de celeridad, así como también, de la imperante necesidad del desarrollo de un procedimiento laboral transparente y de mecanismos de solución de conflictos.



HIPÓTESIS

La falta de agilización de los procesos laborales y la inexistencia de transparencia y control de los procedimientos de trabajo en Guatemala es el motivo de dilaciones indebidas que ocasionan una extensa duración de los procedimientos de trabajo y de que se limite su modernización, así como de que continúen siendo lentos, onerosos y de que no solucionen oportunamente las controversias jurídicas que se presentan en el ámbito de las relaciones de trabajo.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis formulada fue comprobada señalando la importancia de la agilización de los procesos laborales y de la transparencia y control de los procedimientos de trabajo en Guatemala, debido a que existe descontento y necesidad de contar con un proceso moderno y rápido que otorgue una plena satisfacción a los ciudadanos y ciudadanas del país. La oralidad, concentración e inmediación permiten rapidez, celeridad y además, una mejor transparencia debido a que es el juez quien indaga personalmente la realidad procesal.

La investigación se llevó a cabo a nivel bibliográfico, a través de la consulta de distintos textos y artículos relacionados con el tema investigado. Los métodos utilizados fueron: analítico, sintético, inductivo y deductivo; los cuales fueron de gran utilidad para conocer las distintas opiniones doctrinarias y jurídicas de los autores nacionales e internacionales. Las técnicas empleadas fueron la de fichas bibliográficas y documental, que fueron de ayuda para la ordenación y clasificación de la información necesaria para la redacción de la tesis.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho procesal del trabajo.....	1
1.1. Conceptualización.....	3
1.2. Autonomía científica y didáctica.....	4
1.3. Naturaleza jurídica.....	5
1.4. Principios.....	7
1.5. Finalidad.....	13
1.6. Características.....	14
1.7. Trilogía procesal.....	15
1.8. Sujetos.....	16
1.9. La personalidad en el proceso laboral.....	18
1.10. La capacidad en el proceso de trabajo.....	20

CAPÍTULO II

2. El trabajo.....	21
2.1. Definición de trabajo.....	21
2.2. Trabajador.....	22
2.3. Importancia del trabajador.....	24
2.4. El patrono.....	25
2.5. Clases de trabajo.....	26
2.6. Elementos de la relación de trabajo.....	34

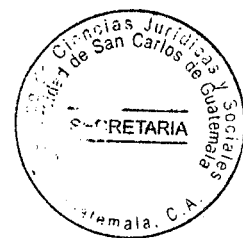
CAPÍTULO III

3. Proceso laboral.....	43
3.1. Significado de proceso.....	45
3.2. Derecho procesal.....	45
3.3. Proceso laboral.....	46
3.4. Características del proceso laboral.....	47
3.5. Base del proceso laboral.....	47
3.6. Principios rectores del procedimiento de trabajo.....	50

CAPÍTULO IV

4. Agilización de los procesos laborales y de la transparencia y control de los procedimientos de trabajo en Guatemala.....	57
4.1. Transparencia y proceso laboral.....	57
4.2. Modernización de los procesos de trabajo.....	59
4.3. Conflictividad laboral.....	61
4.4. La importancia de la agilización de los procesos laborales y de la transparencia y control de los procedimientos de trabajo en Guatemala....	63

CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	67
BIBLIOGRAFÍA.....	69



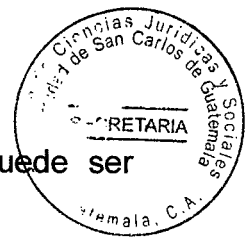
INTRODUCCIÓN

El tema fue elegido para dar a conocer la importancia de la agilización de los procesos laborales y la transparencia y control de los procedimientos de trabajo en Guatemala. Una de las prioridades de la sociedad guatemalteca es la contribución al respeto y cumplimiento efectivo de las normas internacionales de trabajo y de las legislaciones laborales nacionales, con la finalidad de agilizar los procesos, y para alcanzar esa finalidad es fundamental la modernización y el fortalecimiento de la administración en justicia laboral, que permita la transparencia y control de los procedimientos utilizados en esta materia en el país.

Un sistema eficiente de administración de la justicia y transparencia laboral es uno de los instrumentos fundamentales para hacer realidad el derecho de todos los ciudadanos y ciudadanas guatemaltecas a contar con un proceso justo, motivo por el cual, se necesita contar con un debido fortalecimiento institucional y con la optimización en el empleo de los recursos existentes.

Uno de los principales problemas que se advierte en el país consiste en la demora excesiva en los procedimientos de trabajo, especialmente en la primera instancia y se dificulta mayormente cuando la justicia no es transparente y debidamente especializada. Lo indicado, no se encuentra de conformidad con los instrumentos internacionales sobre la debida tutela judicial que tiene que presentarse sin dilaciones indebidas que expresan claramente el anhelo y la necesidad social de que los derechos se conviertan en una realidad y en concreta justicia dentro de plazos que sean razonables.

El objetivo general de la tesis estableció que es necesario mejorar ostensiblemente las condiciones actuales del desenvolvimiento del proceso en materia laboral. Además, se tiene que aspirar a la democratización de la administración de trabajo para contribuir de esa forma al desarrollo y agilización de los procesos. La hipótesis formulada se comprobó al señalar que la celeridad procesal tiene que caracterizar a los procedimientos judiciales laborales, para lo cual, éstos tienen que ser sencillos y ágiles, de forma que permitan una

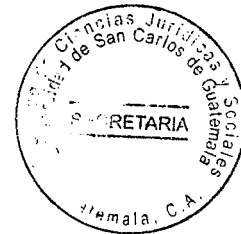


respuesta judicial pronta y cumplida, debido a que una justicia tardía puede ser equivalente a la denegación de la transparencia laboral.

La pronta justicia de trabajo tiene que asegurar el derecho a la tutela judicial efectiva para ambas partes, asegurando de manera particular el fácil y libre acceso al proceso; el respeto al principio de contradicción y el derecho de defensa; la oportunidad de poder aportar y emplear los medios de prueba necesarios y pertinentes para la acreditación de los hechos de importancia que sustentan el derecho reclamado en el proceso, sin que se produzca ningún tipo de indefensión a ninguno de los litigantes. Las garantías procesales o trámites esenciales que implican el ejercicio del derecho de defensa que tiene todo ciudadano toman un tiempo determinado, debiendo evitarse las dilaciones indebidas y el abuso del proceso de trabajo, con el objeto de dilatar innecesariamente la solución para retrasar el pago de una obligación.

En el primer capítulo, se señaló el derecho procesal del trabajo, concepto, autonomía, naturaleza jurídica, principios, finalidad, características y sujetos; en el segundo, se dio a conocer el trabajo, definición, trabajador, patrono y clases de trabajo; en el tercero, se indicó el proceso laboral, significado de proceso, proceso laboral, características y principios; y en el cuarto, se estableció la importancia de la agilización de los procesos laborales y de la transparencia y control de los procedimientos de trabajo. Los métodos utilizados fueron: analítico, sintético, inductivo y deductivo; así como también la técnica de fichas bibliográficas y documental.

En ese contexto, resulta imprescindible atender la necesidad del cambio del sistema de juicios laborales, para que no exista concentración de los mismos, así como el establecimiento de procesos especiales para la protección de los derechos fundamentales en el trabajo y el establecimiento de una jurisprudencia laboral uniforme. Ello, para poder reducir la duración de los procesos laborales que es sumamente extensa, así como que se proporciones mejor protección ciudadana, y de esa forma los trabajadores y empleadores pueden obtener una tutela judicial efectiva dentro de un plazo que sea realmente razonable y sin dilaciones indebidas.



CAPÍTULO I

1. Derecho procesal del trabajo

Es común que en la mayoría de Estados modernos exista una limitación denominada autodefensa que presupone un orden adecuado que se encarga del resguardo del interés general y particular, en el mantenimiento de la legalidad. Las normas jurídicas se cumplen de forma ordinaria y espontánea, siendo el Estado quien tiene que prever el evento adverso y establecer la garantía de cumplimiento del derecho, a través de órganos específicos que tienen a su cargo la función jurisdiccional, siendo el proceso, el que supone una actividad generadora de actos jurídicamente regulados y encaminados a la obtención de una determinada resolución de carácter jurisdiccional.

“El término proceso es equivalente al dinamismo o a una actividad, motivo por el cual, puede hacerse mención de distintas clases de procesos al ser aplicada esta locución jurídica al ámbito jurisdiccional, la cual, implica la actividad jurídica que realizan las partes y del juzgador tendientes a la obtención de una resolución vinculante”.¹

El mismo abarca las actividades encaminadas a la declaración de un derecho en un caso controversial, así como también los actos posteriores para la ejecución de la sentencia que se dicte, o sea, comprenden tanto el aspecto declarativo como también el ejecutivo, debido a que se carecería de toda razón de ser, si las partes y el juez no contaran con los medios

¹ Gómez Lara, José Cipriano. **Teoría general del proceso**. Pág. 25.

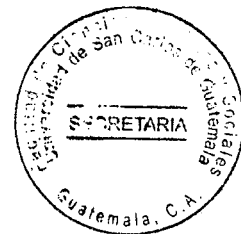


necesarios para su ejecución y obtención, de forma que se complete la satisfacción del derecho declarado. Por ello, dentro de las múltiples satisfacciones para el establecimiento de una relación jurídica procesal se necesita que se cumplan determinados requisitos que la hagan posible, siendo esas condiciones las que se llaman presupuestos del proceso y son: un órgano jurisdiccional; las partes con intereses jurídicamente válidos durante la tramitación del proceso y la petición del interesado solicitando al órgano jurisdiccional la solución del caso controvertido y que la petición en mención se haga del conocimiento de la parte adversa a través del acto formal del emplazamiento.

El proceso es la serie de las diferentes actividades que se tienen que realizar con la finalidad de la obtención de una providencia jurisdiccional, o sea, de actos encaminados a la actuación de una pretensión, mediante la intervención de los órganos del Estado instituidos de manera especial para el efecto.

En la doctrina contemporánea se lleva a cabo la distinción entre proceso y procedimiento. El primero como una relación o situación y es un principio directriz; mientras que el segundo, es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional de una forma real, concreta y material del desenvolvimiento del proceso. Por otro lado, el proceso tiene carácter abstracto mientras que el procedimiento es concreto.

La esencia del proceso es aplicable al derecho procesal del trabajo debido a que es perteneciente a la ciencia legal, pero, éste se diferencia del resto por contar con características y principios propios que le confieren autonomía propia.



1.1. Conceptualización

Al igual que la esencia del derecho procesal del trabajo la actividad jurisdiccional del Estado ha sido considerada como indispensable para la creación de una disciplina que conociera de esa actividad en el ámbito del trabajo.

“El derecho procesal cuenta con validez en la administración de justicia por parte de los tribunales laborales, pero es bien limitado porque la actividad de esos órganos no se constriñe a la aplicación del derecho como jurisdicción, sino como conciliación en donde tiene una interpretación por parte del derecho y su construcción resulta acertada debido a ello”.²

Con frecuencia se hace mención del derecho procesal del trabajo como la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho y disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo referente a la materia de trabajo.

Derecho procesal del trabajo es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado en relación a las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista legal y económico. También, cabe indicar que derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las juntas de conciliación y arbitraje tendientes a dicha actividad para buscar la conciliación en

² Santos Azuela, Héctor. **Teoría general del proceso**. Pág. 97.



los conflictos de trabajo y de no ser la posible, para la resolución de conflictos en materia laboral por la vía jurisdiccional o bien emitiendo el derecho que sea claramente aplicable al caso en concreto, siempre dentro de su misma órbita de facultades para la no transgresión del derecho.

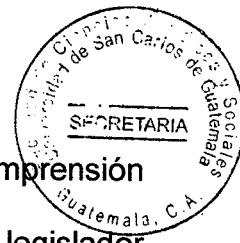
“El derecho procesal laboral consiste en la rama del derecho que tiene conocimiento de la actividad jurisdiccional del Estado en relación a la aplicación de las normas con motivo, o en ocasión de las relaciones obrero-patronales”.³

1.2. Autonomía científica y didáctica

Debido a su método y análisis al derecho del trabajo se le atribuye una amplia autonomía de carácter científico, debido a que es ostensible que realmente se tiene que advertir que ha llegado a tener, sin lugar a dudas, con un respaldo bien amplio doctrinariamente en la legislación y jurisprudencia.

Por ende, se puede señalar que como disciplina jurídica de la ciencia procesal, el derecho en estudio tiene una metodología generalizada en las distintas ramas jurídicas, de manera que es una disciplina también social, de realización inmediata e integradora de las ciencias naturales. Por ende, el carácter de ciencia de esta disciplina puede constatare ampliamente con la comprobación que tiene un método de estudio y un objeto de análisis propio.

³ Trueba Urbina, Alberto. **Derecho procesal laboral**. Pág. 80.



Por lo indicado, se puede hacer la afirmación que su método es referente a la comprensión de los valores legales, que dentro de su ámbito de conocimiento lleva a cabo el legislador o el juez debido a que para el estudio del derecho procesal del trabajo se pueden aplicar conjunta o alternadamente la interpretación literal, doctrinaria, histórica y evolutiva para dar a conocer el sentido, esfera de acción y finalidades de las normas procesales.

También, tiene que estimarse que tiene autonomía didáctica debido a que hace referencia a una disciplina que tiene que ser analizada y estudiarse de forma independiente. Mediante la dogmática se ha tomado en consideración que el derecho procesal del trabajo no es indiferente al derecho sustantivo laboral, el cual, busca la actualización de las normas de trabajo, esencialmente dentro del derecho del trabajo en donde se encuentran implícitos los diversos valores humanos mayormente elevados del obrero que trabaja y consecuentemente la personalidad de quien lleva a cabo el trabajo.

1.3. Naturaleza jurídica

La determinación de la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo radica en ubicar la materia en el lugar que le es correspondiente dentro de la clasificación del derecho, lo cual, es un problema de clasificación y por ende, correspondiente a la sistemática jurídica.

“En el Digesto se presentó la clásica y antigua distinción de Ulpiano, debido a la cual, el derecho público tendría por finalidad el gobierno de la República romana; y el privado, pertenecería al provecho de cada individuo en particular. A partir de ello, son múltiples y



bien variados los intentos por encontrar una fórmula laboral adecuada para la clasificación del derecho y los criterios que han sido desvirtuados por la inexistencia de un sustento definitivo de clasificación”.⁴

Pero, desde un punto de vista completamente científico y estricto no son valederas las clasificaciones, al no existir distinción alguna, debido a que toda norma jurídica es estatal y el sistema jurídico es unitario. La división del derecho público y del derecho privado se encuentra en la actualidad en revisión, debido a las tendencias de tratadistas que buscan incluir una categoría denominada derecho social, en la cual se ubican dentro del derecho laboral.

No es posible ubicar a ninguna disciplina de las que integran la enciclopedia jurídica y de manera especial al derecho del trabajo, en solamente una rama determinada del derecho, buscando la satisfacción de rigor científico, prefiriendo la determinación institucional de la naturaleza jurídica y no en grupo, debido a que pueden haber relaciones integradoras de una institución, las cuales no sean correspondientes a la tendencia generalizada que existe.

De forma tradicional se ha hecho la afirmación que de conformidad con el tipo de intereses, el derecho procesal del trabajo puede ser público o privado, encuadrando al derecho procesal del trabajo como una rama orientada en las normas jurídicas y principios del derecho, así como también en los principios del derecho procesal civil, lo cual, es una figura

⁴ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 110.



que desconcierta al asimilar la materia de esa manera, debido a que se busca pasar por alto las características y esencia del derecho procesal social.

Al derecho procesal del trabajo se le reconoce un sentido social y naturaleza propia, debido a que su finalidad consiste en reivindicar y resguardar los derechos humanos homogéneos económicamente débiles, como sucede en la especie con los trabajadores.

1.4. Principios

Todos los principios procesales tienen relación entre sí y nunca se presentan de forma pura, sino por binomios en las disciplinas procesales. De esa manera, dentro de la disciplina procesal y frente a la polaridad relacionada con el principio dispositivo e inquisitorio existe igual proporción dispositiva. De forma que la forma en que los principios se vinculan es determinante del carácter y naturaleza de las diversas disciplinas procesales.

De esa manera, la vinculación entre el principio de oficiosidad y de disposición señala el carácter por el cual se tiene que distinguir y orientar el sentido de reivindicación del derecho procesal del trabajo. Esta disciplina se distingue debido a la proporción que tienen dentro del trabajo el principio dispositivo y el inquisitorio.

De igual manera, los principios de mediatez e inmediatez son prevalecientes de manera formal dentro de las exigencias del proceso laboral. Pero, se vulneran en la práctica debido



a la burocracia que se presenta y a la barrera de papel existente entre los juzgadores y las partes.

También, entre la concentración y la desconcentración es prevaleciente la primera, debido a la economía procesal que se busca alcanzar mediante la sumatoria de los juicios y con la absorción de la audiencia en diversas etapas del proceso.

De esa manera, entre la escritura y la oralidad es prevaleciente esta última, sin duda, debido a que el procedimiento del trabajo es oral, en mérito a la agilidad y directa comunicación que se necesita. Entre los principios de formalidad e informalidad es prevaleciente, por fuerza, el segundo de frente a la finalidad de las gestiones que lleven a cabo los trabajadores; y en ese sentido, se tiene que prevenir de forma expresa que todas las promociones se harán sin formalidades, debiendo expresarse solamente las correspondientes y su fundamento.

“En su acepción filosófica consisten en las máximas o verdades universales del derecho procesal del trabajo y han servido para la orientación de la legislación positiva. De conformidad con la escuela histórica, los principios del derecho cabe indicar que son aquellos que han nacido de los pueblos mediante su devenir histórico, en el tiempo y en un espacio determinado, y que igualmente han sido fuente de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han sido de utilidad para la orientación al derecho mismo”.⁵

⁵ Arroyo Sáenz, Enrique. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 67.



El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y comenzará a instancia de parte. Las juntas además tendrán la obligación de tomar en consideración las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Si la demanda del trabajador es incompleta, será en relación a que no se comprendan todas las prestaciones que de conformidad con la legislación derivan de la acción intentada o procedente, de acuerdo a los hechos que hayan sido expuestos por el trabajador. Ello, sin perjuicio de que cuando la demanda proceda en los términos previstos legalmente.

- a) Principio de publicidad: consiste en una garantía de que el negocio será resuelto de manera honesta, es decir, este principio tiene que comprenderse como el derecho que tienen todos los ciudadanos a presenciar en todas las audiencias o diligencias, a excepción de las excepciones expresamente establecidas por la legislación, como sería la audiencia de discusión y votación del laudo o por motivos del buen servicio o morales. Al establecerlo, el legislador ha buscado que los terceros tengan influencia con su presencia para que las juntas obren con la mayor equidad y legalidad posible.
- b) Principio de gratuidad: "Ninguna persona puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil. Además, ninguna persona puede hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para el reclamo de sus derechos. Los tribunales se encuentran expeditos para la administración de justicia en los plazos y términos que



establezca la ley, siendo su servicio gratuito, quedando en consecuencia prohibidas las costas judiciales”.⁶

Todas las actuaciones relacionadas con el trabajo no ocasionarán impuesto alguno. No obstante al hacer referencia a la materia de imposición, los usos y las costumbres le han otorgado una interpretación extensiva a esta disposición considerando que salvo los honorarios de los peritos que hayan sido contratados por las partes y los gastos en la ejecución del laudo, todas las actuaciones laborales son de carácter gratuito.

- c) Principio de inmediatez: consiste en que los integrantes de las juntas de conciliación y arbitraje tienen que encontrarse en contacto personal con las partes recibiendo pruebas, escuchando los alegatos y las interrogaciones para obrar con mayor justicia. El juez o tribunal que tiene conocimiento en el negocio laboral tiene que estar en contacto directo en relación próxima, cercana a las partes y tiene que presidir de ser posible todas las audiencias con la finalidad de que se conozca la negación, no a través del secretario, en el acuerdo, sino personalmente de manera inmediata, con la finalidad de dictar una sentencia que sea justa.

Por lo indicado, las juntas se encuentran obligadas a recibir todas las declaraciones y a presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actúa, de esa manera, los integrantes de las juntas pueden hacer

⁶ Mascaró Nacimiento, Amauri. **Fundamentos de derecho procesal del trabajo**. Pág. 75.

libremente las preguntas que juzguen oportunas a las personas que intervengan en las audiencias, examinen los documentos, objetos o lugares en atención del derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intereses que se encuentren en juego.

- d) Principio de oralidad: el derecho procesal laboral se desarrolla con base a audiencias, en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer de forma verbal sus pretensiones ante la autoridad respectiva.

Por ello, se le tiene que ubicar como un proceso eminentemente oral, afirmándose que por dichas características es predominante la palabra hablada, aunque no necesariamente se quiere señalar con ello que no exista nada por escrito, debido a que no puede concebirse un proceso completamente oral, debido a la necesidad de una constancia gráfica, ocasionada por la imposibilidad material de conservación de todo el desarrollo del conflicto.

Con lo indicado se confirma la naturaleza oral del proceso, debido a que la ausencia física de la diligencia respectiva no puede ser sustituida de manera escrita. En ningún otro caso se puede destacar con tanta precisión la oralidad del procedimiento, ello se debe, de manera indudable a la necesidad de que exista un contacto directo entre la autoridad y el litigio, para un claro conocimiento del negocio y la impartición de una auténtica justicia de trabajo.

- e) Principio dispositivo: las juntas conciliatorias y de arbitraje no pueden manifestarse cuando los interesados no actúan, o sea, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, siendo necesario que los particulares promuevan, a través del impulso el procedimiento. Este principio se ha llamado de forma tradicional iniciativa o instancia de parte. Ello, supone que el juzgador únicamente actúa a petición de quienes lo promueven.
- f) Principio de economía: con frecuencia se confunde con el de gratuidad, con el de concentración y también con el de sencillez, debido a los vínculos que guarda con los mismos. Es indiscutible que el principio de economía tiene caracteres diferentes, debido a que en caso contrario constituiría un sinónimo de cualquiera de estos, hipótesis que tiene que ser descartada.

El proceso que es un medio, no puede exigir un dispendio superior al valor de los bienes que se encuentran en el debate, que son el fin. Una necesaria proporción entre el fin y los medios tiene que presidir la economía en el proceso.

“Además, la cuantía económica modesta caracteriza los trámites simples, aumentando en la medida de la importancia del conflicto. Por ello, no se simplifican las formas en el método y se limitan los medios de prueba para así evitar los gastos onerosos que se produzcan, reduciendo los recursos y eliminando las costas y gastos del litigio”.⁷

⁷ *Ibíd.* Pág. 87.



- g) Principio de sencillez: mientras en el proceso civil es de importancia la aplicación rígida e inflexible, en el derecho laboral sucede lo contrario, siendo el legislador quien tiene que tomar eso en consideración para llegar a la conclusión que en la mayoría de los casos, el trabajador no cuenta con conocimientos de orden jurídico, encontrándose en desventaja con el empleador.

También, se tiene que tomar en consideración que este principio se aplica a los casos en los cuales directamente los interesados comparecen ante los tribunales para la defensa de sus derechos, consecuentemente no se les encauza por reglas rígidas o formularias.

- h) Principio de concentración: de conformidad con la naturaleza del derecho laboral, los juicios tienen que ser breves en su tramitación. Lo contrario a este principio es la dispersión, que trae como consecuencia la prolongación de los procesos, como sucede con el derecho civil.

1.5. Finalidad

Tomando en consideración la ciencia jurídica, la finalidad de estudio específico de esta disciplina jurídica es el proceso jurisdiccional en materia laboral. De esa forma, igual que el derecho sustantivo del trabajo, busca la tutela y promoción de los intereses y dignidad de los trabajadores, motivo por el cual, su objeto radica en la realización de la justicia social en la solución de los litigios de trabajo. Fundamentalmente se rige a través del



denominado principio de igualdad por compensación, para de esa manera **nivelar la** debilidad de los trabajadores en la relación con su patrono.

1.6. Características

“Dentro del proceso laboral opera el principio dispositivo debido a que es correspondiente a las partes el impulso procesal del juicio. De esa manera, el comienzo del juicio presupone la presentación de la demanda y necesita la gestión respectiva de las partes para continuar con su curso”.⁸

Pero, también puede ser aplicable el principio de oficiosidad, debido a que los derechos procesales de los trabajadores son irrenunciables. De esa manera, los órganos jurisdiccionales en esta materia tienen amplias facultades para decretar las diligencias que se estimen sean las necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

Por disposición legal, el proceso del trabajo tiene que ser gratuito, debido a que las actuaciones en el mismo no tienen costo alguno. Por ello, no es posible el descuento y la retención fiscal que las juntas conciliatorias y de arbitraje llevan a cabo sobre las liquidaciones de los trabajadores en los casos de despido, debido a que es claro que tienen que cancelar el impuesto las personas que trabajan, pero no las que quedan sin empleo y sin posibilidad alguna inmediata de sustento, a las cuales, el sistema tiene que otorgarles alguna pensión por desempleo.

⁸ Bermúdez Cisneros, Miguel Ángel. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 66.



De esa manera, el legislador dispone que el proceso del trabajo es público, motivo por el cual, todos pueden asistir a las respectivas audiencias, a excepción que por sugerencia de las partes o decisión de las juntas se celebren a puerta cerrada, por ser litigios en los cuales pueda afectarse la moralidad o las buenas costumbres.

1.7. Trilogía procesal

“El proceso del trabajo se fundamenta y funciona con tres figuras que son: la acción, jurisprudencia y el proceso. En la teoría general del proceso se comprende e ilustra la disciplina procesal y la acción se explica originalmente como el derecho abstracto de actuación en juicio y se traduce en el derecho constitucional de petición, con el cual cuenta el gobernado para demandar de los órganos jurisdiccionales la impartición de justicia frente a los litigios de trabajo”.⁹

La jurisdicción es comprendida como la función esencial del Estado referente al poder soberano para la administración de justicia que constituye la actividad distintiva y particular del juzgador. Debido a ello, la competencia es explicada como el ámbito en el que se tiene que ejercer el poder del juzgador. Se le toma en cuenta como la medida de jurisdicción y circunscripción dentro de la cual se ejerce o se desarrolla la jurisdicción.

A su vez el proceso se tiene que explicar cómo funciona la concatenación de actos jurídicos encaminados a la obtención de una sentencia dentro del laudo. Se tiene que hacer la

⁹ *Ibíd.* Pág. 78.

distinción del procedimiento que se comprende como el conjunto de las formalidades, etapas y secuencias a través de las cuales se desenvuelve el proceso. Es, por ende el rito o la sucesión de actuaciones legales destinadas a la obtención de una sentencia.

1.8. Sujetos

Son los siguientes:

- a) Partes en el proceso: los sujetos procesales son las personas entre quienes se establece la relación durante el proceso y son tomados en cuenta como fundamentales el juzgador y las partes. Además, se estiman sujetos complementarios los terceros y los coadyuvantes.

Se consideran partes en el proceso las personas que controvierten en un juicio sus distintos intereses con la finalidad de obtener una sentencia. Además, se encuentran interesadas de forma sustancial en el proceso, contrastando con el juzgador, quien es un partícipe independiente en el juicio.

El actor y el demandado pueden convertirse en recurrentes de conformidad con la etapa procesal en que estén. También, debido a su actuar e interés en el proceso, la doctrina suele hacer la distinción entre parte en sentido formal y parte en sentido material. La primera, es aquella sobre la cual recaen de manera directa las consecuencias del laudo; y parte en sentido formal, es aquella que interviene en el

juicio sin que los efectos del laudo le afecten ni lesionen de manera directa ni de forma personal.

“Las partes en los procesos laborales se pueden clasificar en: personas morales, personas naturales, así como también aquellos entes que no tienen personalidad jurídica; y para el ordenamiento positivo, se tiene que señalar que las partes son las personas físicas o morales que acrediten su interés legal en el proceso y ejerciten distintas acciones o que opongan excepciones”.¹⁰

Pero, es cuestionable que la presencia de un interés no es necesaria al efecto ni condiciona a la parte, debido a que el hecho de ejercer una acción o una excepción que convierte a la persona en parte en el proceso no presupone bajo ningún punto de vista que tiene que encargarse de acreditar un determinado interés.

- b) Juzgador: es la persona que cuenta con la potestad del ejercicio de la función jurisdiccional en el Estado. O sea, es la persona que tiene a su cargo la designación de administración de justicia a través de la aplicación necesaria y obligatoria de la legislación por la vía procesal.

La función que tienen los juzgadores es colegiada en materia laboral, debido a las estructuras tripartitas de las juntas, integradas con los representantes estatales que tienen obligatoriamente que ser abogados, así como también por los trabajadores y

¹⁰ Ascencio Romero, Ángel. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 50.

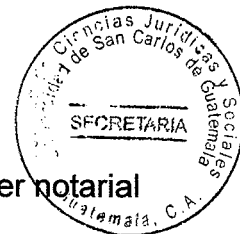
los patronos, motivo por el cual, suelen ser a la vez organismos administrativos con funciones eminentemente jurisdiccionales. En dicho sentido, se tiene que señalar que los órganos jurisdiccionales del trabajo se fundamentan en el sistema de representación paritaria, que supone la integración de jueces al lado de juzgadores.

- c) Auxiliares del proceso: son tomados en consideración de esa manera las personas que coadyuvan con el juzgador y las partes a lo largo del proceso. Entre los mismos se encuentran el tercero y el tercerista.

Como tercero se considera a la persona ajena que no es parte a pesar de que pueda intervenir en el proceso. En términos generales es toda persona que se incorpora al proceso. Dentro de ese orden de ideas, son considerados como interesados y terceros procesales aquellos sujetos que no gozan de la condición de parte, cualquiera que sea su relación con las partes verdaderas. De esa manera lo señala la legislación cuando se previene que toda autoridad o persona que sea ajena al juicio y que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder puede contribuir al esclarecimiento de la verdad y se encuentra bajo la obligación de aportarlos, cuando sea requerida por la junta conciliatoria.

1.9. La personalidad en el proceso laboral

“En materia de trabajo la comparecencia a juicio puede llevarse a cabo de manera directa o mediante apoderado legalmente autorizado, prevaleciendo el apoderado de persona



física quien acreditará su personalidad en juicio a través de la exhibición de poder notarial o con una carta poder firmada por el otorgante y testigos, sin la necesidad de que se ratifique. Los representantes de los sindicatos son quienes tienen a su cargo la acreditación de su personalidad con la certificación respectiva, pero en ese tipo de forma de acreditar únicamente puede ser valedero ante las autoridades de trabajo”.¹¹

También, es de importancia hacer mención de la figura del litisconsorcio, que puede ser explicada doctrinariamente como la acumulación de varios procesos dentro de uno mismo, cuando se presenta la intervención simultánea de varios actores o demandados en el mismo plano procesal.

Existe litisconsorcio activo cuando dentro del mismo proceso distintos actores tienen intervención en contra de un mismo demandado. Además, se habla de litisconsorcio pasivo cuando varios demandados figuran dentro de un mismo proceso en contra de un mismo actor, existiendo litisconsorcio mixto si concurren dentro de un mismo proceso varios actores y varios demandados. Si una práctica se determina por la voluntad de las partes entonces el litisconsorcio se denomina facultativo, pero si la legislación se encarga de su determinación entonces se llama necesario.

En materia de trabajo si dos o más personas se oponen a la misma excepción en el mismo proceso tienen que litigar unidas mediante una representación común y generalizada, a excepción que los litigantes cuenten con intereses adversos.

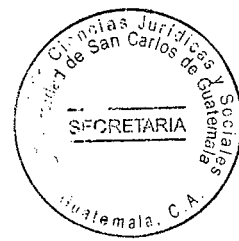
¹¹ **Ibíd.** Pág. 55.



El nombramiento de un representante en el caso del litisconsorcio se tiene que señalar en el escrito de la demanda, o bien, en la audiencia de conciliación, excepciones, demanda, ofrecimiento y admisión de los medios probatorios. El legislador es quien previene que las juntas pueden contar por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores, siendo el poder otorgado a través de comparecencia ante las juntas del lugar de residencia, para ser presentados ante todas las autoridades de trabajo.

1.10. La capacidad en el proceso de trabajo

La capacidad en el mismo es comprendida como la aptitud con la cual cuenta una persona para figurar de esa manera, motivo por el cual, se tiene que entender como aquella posibilidad de obrar en juicio a título personal o en representación de otro. O sea, que tiene que ser explicada como la facultad con la cual cuenta una persona para la intervención activa durante el proceso. Además, los sujetos de las relaciones procesales tienen que contar con tres tipos de capacidad que son: la capacidad para ser parte, la capacidad procesal que permite la comparecencia válida en el juicio, y la capacidad de solicitar en juicio.



CAPÍTULO II

2. El trabajo

El sentido en que el derecho laboral emplea el término trabajo no tiene coincidencia alguna con el que tiene el concepto en el lenguaje común. En el mismo, el trabajo consiste en cualquier ocupación, mientras para aquél es únicamente el que tiene determinadas características.

2.1. Definición de trabajo

“El trabajo consiste en la actividad que las personas llevan a cabo para mantenerse a sí mismas, a otras personas o para la satisfacción de las necesidades y deseos de una comunidad mayormente amplia. De forma alternativa, el trabajo puede ser tomado en consideración como aquella actividad humana contribuyente hacia los bienes y servicios correspondientes”.¹²

En el devenir de la historia y coexistiendo muchas formas de organización del trabajo y de la producción laboral el trabajo es la forma dominante. En la actualidad coexiste el trabajo asalariado, el trabajo autónomo, el trabajo informal o irregular y la servidumbre. Además, el trabajo se encuentra fundamentalmente relacionado con la construcción y la utilización de herramientas, y consecuentemente con la técnica y la tecnología, así como con el

¹² Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 20.



respectivo diseño de los variados procesos de trabajo y producción que pueden llegar a presentarse.

2.2. Trabajador

La rapidez del cambio en la organización laboral como respuesta a los avances de la tecnología de la globalización en la producción y servicios se ha traducido para el derecho del trabajo en la privatización de bienes y servicios buscándose la adaptación del trabajador y la determinación de las distintas formas de trabajo, que, tomadas en consideración hace tiempo como formas atípicas de trabajo son objeto de una relación bilateral entre un trabajador y un empleador.

En la actualidad el trabajo se determina en un contexto globalizado y, en particular en el ámbito que exige afrontar decididamente el asunto, debido a que si el concepto de trabajador puede contar con una dimensión uniforme y autónoma que tenga aplicación como garantía mínima contribuye de forma inmediata a la construcción del derecho del trabajo.

Tomando en consideración el plano o nivel de las normas jurídicas, la configuración de la conceptualización de trabajador se caracteriza debido a la subsidiaridad vertical, así como a la fragmentación que entre otras consecuencias es la que aboca a la inexistencia de una coherencia jurídica, si se toma en cuenta lo relacionado con la función y finalidad de las normas legales que integran el contenido del derecho del trabajo.

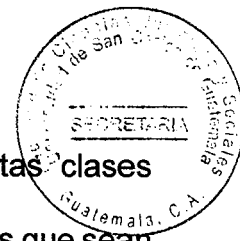
“No existe realmente una respuesta legal a la configuración del ámbito subjetivo de la aplicación del derecho del trabajo, ni un concepto legal único y uniforme que se pueda aplicar a todos los ámbitos del derecho social, y consecuentemente las actuaciones son llevadas a cabo como un límite claro y preciso de las normas jurídicas que puedan ser definidas como sociales”.¹³

Tomando en consideración la configuración personal que tiene el derecho de la seguridad social y el derecho del trabajo, el concepto de trabajador se tiene que incluir en el derecho originario y en el derecho derivado con distintas finalidades de acuerdo a los ámbitos materiales sustantivos o procesales.

La moderna conceptualización de trabajador apareció con la Revolución Industrial del Siglo XIX, y se consolidó durante la llamada Segunda Revolución Industrial, siendo esa dicotomía social, económica y productiva la que se encargó del establecimiento de las diferentes clases sociales: clase capitalista y clase obrera.

Para la teoría marxista frente a la burguesía el trabajador es la clase social que no cuenta con la propiedad de los medios productivos. Por ende, la única fuente de ingresos para los proletarios es la venta de su fuerza laboral. Por su parte, la sociedad capitalista se conceptualiza como aquella sociedad tanto política como jurídica fundamentada en una organización específica del trabajo, el dinero y la utilidad de los recursos de producción, los cuales son características específicas del capitalismo.

¹³ **Ibíd.** Pág. 65.



Para la sociedad capitalista la sociedad se encuentra integrada por distintas clases socioeconómicas en vez de determinados estamentos como el feudalismo y otros que sean pre-modernos. Se tiene que hacer la distinción del mismo y de otras formas sociales debido a la posibilidad de movilidad social de los individuos, por una estratificación social de tipo económica y por una distribución de la renta que está bajo la dependencia de la funcionalidad de las diversas posiciones sociales adquiridas en la estructura de la producción.

Trabajador es la persona física que con la edad legal mínima presta servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución. Si su edad es menor a la legalmente establecida, puede ser tomado en consideración como trabajo infantil y ser ilegal a menos que tenga el permiso de sus padres.

El trabajador se encuentra regulado en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 3: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

2.3. Importancia del trabajador

El trabajo consiste en un rol esencial y central en la vida de los seres humanos, debido a la cantidad de tiempo que se dedica a trabajar, ya que permite la satisfacción de las necesidades económicas y psicosociales, así como por su interrelación con otros ámbitos.



“Trabajo es toda aquella actividad que lleve a cabo el ser humano con la finalidad de ganar algún sustento a cambio que le permita mantenerse en su día a día y llevar a cabo diversas actividades complementarias. En la actualidad, el trabajo tiene relación directa con la idea de sueldo, pero ello, no fue siempre de esa forma ya que antes del desarrollo del capitalismo el trabajo era de utilidad para que una persona obtuviera sus propios productos de subsistencia o bien pudiera intercambiarlos por otros de mayor necesidad”.¹⁴

Pero, el trabajador siempre ha sido la parte fundamental para el trabajo como el actor de una de las actividades de mayor importancia, debido a estar directamente en relación con la subsistencia del ser humano.

Ello, al ser el trabajo el que permite complejizar la vida humana para que surjan diversas necesidades que tienen que cubrirse y entonces así el ser humano ha ido lentamente transformándose en un ser mayormente complejo, con aprendizaje, determinadas capacidades y riqueza.

2.4. El patrono

“Empleador como también se le denomina es la parte que provee un puesto laboral a una persona física para que preste un servicio de carácter personal bajo su respectiva dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario”.¹⁵

¹⁴ **Ibíd.** Pág. 97.

¹⁵ Barajas Montes de Oca, Santiago. **Conceptos básicos de derecho del trabajo.** Pág. 34.



El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 2: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución Política de la República”.

2.5. Clases de trabajo

El trabajo puede ser de las siguientes clases:

- a) Trabajo humano: el trabajo es referente a una acción consciente llevada a cabo por un sujeto. La evolución científica es la que permite que se señale si únicamente la especie humana tiene la capacidad de realización de un trabajo, entendido de esa manera, o bien pueden hacerlo otras especies. Con lo indicado, no se está haciendo referencia a las labores instintivas que se ejecutan, en las cuales, se comprometen las actividades.

“El derecho del trabajo se ocupa del trabajo humano, el cual, ha sido tradicionalmente dividido en manual e intelectual, de acuerdo se emplee de manera preponderante en materias o símbolos. En un comienzo la distinción se pretendió de forma radical y conllevó a condiciones distintas para unos y otros trabajadores”.¹⁶

¹⁶ **Ibíd.** Pág. 64.



Ello, se presentaba cuando el trabajo intelectual era desarrollado por los hombres libres, mientras que el manual era llevado a cabo por esclavos o siervos. Pero, después, la separación entre uno y otro tipo de labor inició a relativizarse, debido a todo el esfuerzo del ser humano tiene distintas proporciones y componentes manuales e intelectuales, así como por las regulaciones de ambos que fueron unificándose y uniformándose.

En el ordenamiento legal guatemalteco, la tendencia de supresión de las diferencias entre trabajadores predominantemente manuales denominados obreros y predominantemente intelectuales llamados empleados inició en el Siglo pasado en la década de los años setenta, en el campo de la seguridad social y fue recogiendo en el ámbito de trabajo recién a comienzos de la década de los años noventa.

En la actualidad, con pocas excepciones, en determinadas épocas justificadas como una protección frente a los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales para los trabajadores de actividades manuales, la regulación se encontró bien fusionada.

- b) Trabajo productivo: el trabajo consiste en un esfuerzo encaminado a una finalidad. El sujeto a desplegar su actividad busca lograr un objetivo. La finalidad que se persigue puede ser una misma o varias, y en este último caso combinadas entre sí de distintas maneras. La única actividad excluida del ámbito del derecho del trabajo es la que se lleva a cabo con fines puramente no económicos. El trabajo es productivo cuando se encamina a reportar un beneficio económico, de cualquier



magnitud, a la persona que lo lleva a cabo y quien cumple con esta labor espera la obtención de un provecho económico, significativo o no, aunque también tenga otras aspiraciones.

El beneficio económico al que se está haciendo referencia va a ser referente por lo general en dinero, entregando a cambio servicios y bienes, pero puede tratarse de cualquier objeto, siempre que sea valorizable económicamente. Pero, no queda comprendido en aquél, lo que el sujeto produce para su mismo consumo.

Para que un trabajo pueda ser calificado como productivo, su finalidad económica tiene que ser procurada por el sujeto que lo presta y no tiene que ser el único, ni siquiera el principal, ni mucho menos cuantiosos, debido a que basta con que exista ese objetivo, cualquiera que sea su proporción con el resto que comúnmente lo acompañen. El resultado esperado por el sujeto que lleva a cabo la labor, puede que no se alcance y el beneficio económico tiene que ser individual y directo. Casi siempre una persona va a requerir desempeñar al menos una labor productiva para poder subsistir, salvo que cuente con otras fuentes de ingresos.

- c) Trabajo por cuenta ajena: un sujeto puede llevar a cabo un trabajo productivo por su iniciativa o hacerlo por encargo de un tercero. En el primero de los casos, aquél será el titular de los correspondientes bienes o servicios producidos, de los que tiene que disponer después, comúnmente a cambio de dinero, a través de un determinado contrato.



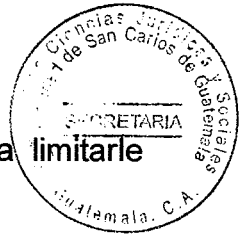
Con ello, se está ante un trabajo por cuenta propia. En cambio, en el segundo de los casos, el tercero tiene la titularidad de esos bienes o servicios, y le pagará por su producción al sujeto que los haya realizado, con el que está vinculado a través de un contrato de prestación de servicios, siendo su trabajo por cuenta ajena.

“El trabajo que le interesa al derecho del trabajo es solamente el que se cumple por cuenta ajena, pero la regulación de este sector no le es correspondiente en exclusiva al derecho del trabajo, a pesar de que sí la del subsector compuesto por quienes se vinculan con el tercero en forma subordinada. El resto de subsectores, integrados por sujetos que se desempeñen con autonomía se regulan en el derecho civil y mercantil. Esta circunstancia es la que excluye de partida el ordenamiento laboral, debido a la población económicamente activa”.¹⁷

- d) Trabajo libre: el vínculo que se establece en el trabajo por cuenta ajena entre quien ofrece un servicio y quien lo requiere puede tener su origen en un acuerdo de voluntades entre los sujetos o en la imposición derivada de una situación jurídica o fáctica. El primero es trabajo libre, y el segundo es forzoso. El trabajo del que se ocupa el derecho del trabajo es libre; y el trabajo forzoso o está proscrito o regulado por otras áreas jurídicas.

La libertad de trabajo es referente en el derecho a que toda persona tiene el derecho a decidir si labora o no, en qué actividad y para quien. Es, por ende, contrario a ella,

¹⁷ **Ibíd.** Pág. 81.



tanto a obligar a un individuo a prestar un servicio, como también a limitarle desempeñarse en una actividad determinada.

La proclamación de la libertad laboral supone la prohibición del trabajo obligatorio y el mismo se encuentra vedado. Es esencial la determinación de cuándo se está ante un trabajo obligatorio; y por ende abolido.

Con ello, se tienen que analizar básicamente tres situaciones: la del trabajador que requiere el desempeño de una actividad para la obtención de ella como retribución que le permita subsistir; la de quien se ha obligado en su contrato a prestar un servicio; y la de quien está compelido por la legislación al cumplimiento de un trabajo.

“El derecho del trabajo no deja de tomar en consideración que el trabajador no es substancialmente libre al celebrar el contrato y establecer los derechos y obligaciones que tienen las partes, debido a que no es tampoco materialmente igual al empleador”.¹⁸

Ese hecho es el que claramente justifica la misma existencia del ordenamiento protector del contratante débil. Pero, en este caso, adopta una perspectiva formal, en donde le interesa que jurídicamente el trabajador pueda expresar su consentimiento.

¹⁸ Echeverría. **Op. Cit.** Pág. 100.



Existe una falta de libertad real, para cuya subsanación instituye normas de tutela al contratante que se encuentre desfavorecido, después de las cuales adquiere la igualdad y libertad jurídica, no existiendo más opción, porque de proceder así tendría que restringirse su regulación a las relaciones de trabajo en las que se ha podido verificar la presencia de una real y efectiva libertad, excluyendo a las demás, que pasarían a convertirse en relaciones laborales no surgidas de un contrato de trabajo, y por ende, privadas de tutela. Por ello, pese al contexto en el que se produce el acuerdo, se tiene al trabajo como libre.

Tampoco se comprende como forzoso el trabajo que el trabajador tiene que ejecutar debido al mismo contrato. De ello, nacen derechos y obligaciones para las partes, siendo la principal obligación del empleador la de poner su actividad a disposición de su empleador y el motivo de ser del contrato de trabajo. Pero, si el trabajador no la quiere cumplir, el empleador lo puede sancionar, pero no puede en ningún momento compelerlo a trabajar. Lo mismo, ocurriría si se establece un plazo de duración para la relación de trabajo a través de un contrato de trabajo sujeto a modalidad o a un pacto de permanencia.

Es lamentable que en el país y en otros países del mundo, sobre todo en las zonas rurales, la abolición del trabajo forzoso no se ha hecho plenamente efectiva, debido a que todavía subsisten formas de trabajo compulsivo, en perjuicio especialmente de la población infantil, que reclaman una firme intervención estatal para ponerles fin.



- e) Trabajo subordinado: en el trabajo por cuenta ajena dos personas tienen entre sí un vínculo legal anterior a la celebración del producto. Ese vínculo puede ser subordinado o autónomo de acuerdo a la posición de uno de los sujetos en relación a otro. El primero, es el que le permite al acreedor de trabajo llevar a cabo la dirección de la prestación del deudor; mientras que en el segundo, éste último es el encargado de la propia prestación.

Es de importancia señalar que a través de la historia se ha puesto de manifiesto la configuración de distintos tipos contractuales que se han encargado de la regulación del trabajo libre por cuenta ajena, en donde se presenta el contenido de la promesa de trabajo y a su vez la asunción del riesgo del mismo.

El primero hace referencia a la obligación que adquiere el deudor de trabajo frente al acreedor, y puede ser de actividad o bien de resultado, de acuerdo se comprometa a desplegar su energía de trabajo o a la entrega del respectivo producto. La segunda, es la que hace mención de que el sujeto sobre el cual recae la responsabilidad ante el incumplimiento del fin esperado por el acreedor es de trabajo.

“De esa manera, en el antiguo derecho romano que fue retomado por el derecho francés durante el Siglo XIX, existían únicamente dos figuras contractuales para la regulación de la prestación de servicios por cuenta ajena. En la primera de las mismas, el deudor del trabajo pone su actividad a disposición del acreedor quien a



cambio de poder dirigirla le cancela una retribución, a la que aquél tiene derecho aun cuando no se llegue al resultado perseguido por éste. En la segunda, se ofrece un resultado, para cuyo objetivo, se tiene que conservar la conducción de su correspondiente actividad, a cambio de la cual se percibe una determinada retribución, que únicamente puede exigirse si se llega a hacer efectivo”.¹⁹

Todos los tipos contractuales forman parte del derecho civil, y por ello, se han sometido sus diversos valores de igualdad y libertad de los contratantes, que les han permitido el establecimiento de los derechos y obligaciones que les sean correspondientes. El problema se ha presentado cuando se aplican esos valores a las relaciones en las cuales la disparidad era manifiesta, como la existente entre los sujetos que ofrecían su actividad subordinada y quienes la dirigían.

Con la Revolución Industrial la situación se modificó radicalmente. Las grandes unidades productivas sustituyeron a las pequeñas a través de muchos trabajadores en sus puestos laborales.

Además, el empleo del contrato de arrendamiento de servicios comenzó a masificarse; y por ende, se puso en evidencia que la inserción de esa figura en el derecho civil era conductora de la regulación de la relación laboral individual debido a la voluntad unilateral del acreedor del trabajo y, por ende del establecimiento de

¹⁹ **Ibíd.** Pág. 150.



condiciones inadecuadas, en cuestión de duración de la jornada laboral, monto de la remuneración, seguridad e higiene en el trabajo, entre otras.

Los criterios de la promesa de trabajo, vínculo legal y asunción de riesgo laboral, son iguales en los tipos contractual referentes a la prestación de la actividad subordinada y remunerada, con riesgo en el acreedor de trabajo.

El motivo de la transformación no se encuentra en el cambio de alguno de los anotados sino en que a partir de los fenómenos que acompañan a la industrialización, la pertenencia del contrato de arrendamientos de servicios del derecho civil se lleve a cabo en un régimen de explotación de la mano de la obra. Ello, ha suscitado reacciones adversas en distintos sectores, especialmente entre los mismos trabajadores, que se han ido organizando en sindicatos y obtienen la intervención del Estado para el control de esa situación.

En el derecho moderno el trabajo por cuenta ajena se regula esencialmente por tipos contractuales en los ordenamientos que se inscriben en la línea del derecho y son: contrato de trabajo por una parte y de locación de servicios del otro.

2.6. Elementos de la relación de trabajo

Los elementos de la relación de trabajo son los que a continuación se explican para su comprensión:

- a) **Prestación personal:** la actividad cuyo empleo es objeto del contrato de trabajo es la específica de un trabajador determinado. De ello, que el trabajador es siempre una persona natural a diferencia del empleador, en que puede desempeñarse de esa forma una persona natural o jurídica a través de la adopción en forma asociativa, lucrativa o no.

También, se tiene que hacer la distinción del trabajador de los deudores de trabajo en los contratos de locación de servicios y de obra denominados locador y contratista respectivamente que pueden ser personas naturales o jurídicas.

Si el trabajador se encuentra incapacitado para el cumplimiento de manera temporal, definitiva o fallece, la relación laboral se tiene que suspender o extinguir. En cambio, la situación del empleador es diferente.

- b) **Subordinación:** “Consiste en un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual, el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducción. Sujeción, de un lado, y dirección del otro, son los dos aspectos centrales de la conceptualización”.²⁰

La subordinación es auténtica del contrato de trabajo, debido a que en las prestaciones de servicios que están reguladas por el derecho civil y el derecho mercantil, se presenta una autonomía.

²⁰ **Ibíd.** Pág. 162.



Por su parte, el poder de dirección que el empleador adquiere a partir del contrato laboral, se tiene que plasmar en algunas atribuciones y someterse a determinados límites. En cuanto al contenido del poder de dirección, de acuerdo a la doctrina éste le permite al empleador la dirección y fiscalización al trabajador.

Al llevar a cabo su poder de dirección el empleador tiene que actuar dentro de determinados marcos, lejos de los cuales, incurre en el ejercicio irregular de su derecho.

El trabajador le ha puesto a disposición su actividad, no su misma persona, motivo por el cual, las atribuciones del empleador tienen que ceñirse a la utilización de esa actividad, dentro de los límites del ordenamiento de trabajo, sin lesionar los derechos fundamentales del trabajador.

El primer tipo de límite es referente a la labor para cuya ejecución se ha celebrado el contrato de trabajo, así como el tiempo y el lugar en que tiene que presentarse. El trabajador no se encuentra al servicio del patrono para el cumplimiento de cualquier actividad, durante todo el día y todos los días y en el lugar que a éste le sea conveniente.

Si se ha convenido una labor a llevar a cabo de forma genérica o con otras labores iguales en categoría, ya no puede haber traslado a otra actividad porque el pacto se llevó a cabo de manera específica. Además, el tiempo y el lugar de labores, a



excepción de que se hubieran acordado de manera específica admiten distintos cambios razonables para el empleador.

Ello, quiere decir que el poder del empleador de dirigir y el deber del trabajador de acatar, se tienen que restringir a los factores anteriormente señalados. Pero, no terminan todas las obligaciones de un sujeto frente al otro, cuando la relación de trabajo se interrumpe por diversos motivos.

Las órdenes impartidas al trabajador no pueden vulnerar sus derechos a la vida, a la salud, dignidad y libertad; y por ello, sería manifiestamente arbitrario exigirle al trabajador llevar a cabo una labor que ponga en peligro su integridad física o moral, como la realización de operaciones de equipos sofisticados si no cuentan con la experiencia y los implementos necesarios.

La problemática que se presenta cuando el patrón ejerce de manera irregular su poder de dirección, es el de la determinación de la actitud que puede llegar a asumir el empleado en relación al cumplimiento de la orden y después el reclamo ante un organismo jurisdiccional.

El asunto se vuelve controversial debido a que entran a conjugarse distintos valores. También, se tiene que admitir la resistencia del trabajador frente a las órdenes arbitrarias del empleador, siempre que las mismas lesionen los derechos



fundamentales del primero; y, en el resto de los casos, el cumplimiento y eventual impugnación que pueda ocurrir posteriormente.

La subordinación conlleva un determinado poder legal por ser referente a un poder, siendo su ejercicio no obligatorio para quien lo realiza. El patrón puede tomar la decisión si lo ejerce o no y en qué grado, de acuerdo a las necesidades de la empresa y a la variedad de trabajadores, debido a que los empleados menos calificados o de una sección determinada no pueden encontrarse bajo el sometimiento de un mayor control.

- c) Remuneración: el contrato de trabajo y los de locación de servicios y de obra se ocupan de labores de producción por cuenta ajena. Ello, significa que el deudor ofrece su trabajo a un tercero, quien es el titular de lo que éste produce, a cambio del pago de una retribución.

La retribución que sea otorgada tiene carácter de contraprestación, pero no puede agotarse en éste. O sea, consiste en el pago que le corresponde al trabajador por la puesta a disposición de su actividad. La mayor remuneración que se otorga en determinadas situaciones no tiene una explicación de esta categoría.

El pago puede llevarse a cabo en dinero o bien en especie. Ello, no establece pautas, como sucede con la proporción que tiene que hacerse efectiva en dinero o el tipo de bienes en que puede llevarse a cabo el pago. La remuneración es la libre



disposición, motivo por el cual, el bien predominante tiene que ser el dinero y tratándose de objetos, se aceptan si son de utilidad para el consumo del precio equivalente a la suma que sea adeudada.

Además, la unidad de cálculo de la remuneración se encuentra integrada de forma común en función del tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador, medido en días y horas. Pero, a veces se tiene que pactar de forma parcial en función del rendimiento que tenga el empleado.

También, es de importancia señalar que la remuneración indispensable para la existencia de un vínculo de trabajo es la debida y no la efectiva. Si la configuración de la relación fluye en que el deudor de trabajo tiene derecho a percibirla, aun cuando no sea obtenida en los hechos.

- d) Primacía de la realidad: el ordenamiento de trabajo se encuentra integrado por normas imperativas que otorgan determinados beneficios a los trabajadores. Por ello, cabe indicar que existe un constante riesgo de que el empleador busque evitar su eficaz cumplimiento, con o sin la asistencia formal del empleado. El acto unilateral del empleador que transgreda una norma imperativa no es valedero, debido a que no puede ser procedente de esa forma contra las disposiciones de esa clase.

Pero, unas veces el incumplimiento de las normas jurídicas es directo y en otras ocasiones es indirecto. El primero suele presentarse en el caso de la omisión de

pago por el empleador de la remuneración que le corresponde al trabajador por vacaciones. El segundo, es el que supone un ocultamiento de la vulneración.

Frente a cualquier situación en que pueda llegar a ser producida un desacuerdo entre lo que indican los sujetos y lo que realmente está ocurriendo, el derecho prefiere lo primero. Un clásico aforismo enuncia que las cosas son las que determina su naturaleza y no su denominación; y sobre ello, cabe indicar que el derecho del trabajo ha sido construido bajo el llamado principio de la primacía de la realidad.

Además, en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales tienen siempre que privilegiarse los hechos que hayan sido constatados.

Ello, no significa que en el caso de los acuerdos entre las partes, la declaración realizada por ellas no tengan importancia. Por el contrario, el ordenamiento legal presume su conformidad con la voluntad real.

El principio de la primacía de la realidad opera en situaciones como la referente a si las partes simulan la celebración de un contrato de trabajo y la formación de una relación laboral, para engañar a terceros, como las entidades y las aseguradoras, para así obtener ventajas inadecuadas a su contrato, a pesar de la relación



subsiguiente se el supuesto comitente de quien ejerce el poder de dirección sobre el aparente locador.

El juez es quien tiene a su cargo hacer prevalecer la realidad en cuanto a la apariencia y tomar en cuenta el acto de encubrimiento como inválido. Esto es el efecto derivado de la situación, aun cuando en determinadas ocasiones el trabajador participe del engaño y se beneficie con el mismo. Lo común, sin embargo radica en que la elaboración del engaño en mención se materialice con la intervención de la voluntad formal del trabajador, aunque la real sea contraria, motivo por el cual, se tiene que formar la voluntad única del empleador, y que aquél le ocasione un perjuicio al trabajador.

El principio de la primacía de la realidad cubre en el derecho del trabajo un ámbito mayormente amplio que el que se encuentra en el derecho civil por la institución de la simulación, a pesar de que conduce al mismo resultado que ésta que es referente a la invalidez del acto de transgresión.

Su espacio es mayor, debido a que la aplicación de esta última es la que trae la presencia de determinados requisitos de compleja configuración en la casuística de trabajo.

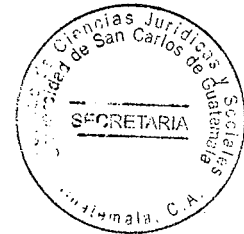
La simulación supone una clara divergencia consciente entre la declaración y la voluntad que tiene que ser llevada a cabo a través de un acuerdo entre las partes



de un negocio jurídico, con la finalidad de engañar a terceros, buscando una finalidad lícita o ilícita, la cual, puede ser a su vez absoluta o relativa.

En la primera, las partes aparentan la constitución de un vínculo entre ellas, allí donde no existe ninguno; mientras que en la segunda, existe un vínculo disimulado después de la imagen de otro simulado que es de naturaleza diferente en el que se tiene que hacer constar la participación de sujetos o se consignan datos falsos.

CAPÍTULO III



3. Proceso laboral

Es la directa consecuencia de la inadaptación del proceso civil común para la resolución adecuada de los litigios de trabajo. La jurisdicción civil es bastante lenta, costosa y complicada para que se garantice la igualdad formal de las partes procesales, lo cual, se mostró desde los comienzos del sistema capitalista como un cauce inadecuado para la sustanciación de las pretensiones deducidas por los empleados con respecto a los patronos, y ello debido a que una buena parte de la masa trabajadora se encontraba bajo la dependencia de la contraprestación derivada del contrato de trabajo para su debido mantenimiento físico.

Dentro del ámbito del derecho procesal se ha producido un desequilibrio entre las partes contratantes en el contrato de trabajo, que se tiene que corregir a través del derecho sustantivo. Por ende, justamente hace mucho tiempo que ha quedado bien claro que una solución procesal inadecuada puede transformar en una mala decisión las concesiones *pro operario* que contiene la legislación laboral.

Desde esa perspectiva, se afirma que el derecho del trabajo tiene la imperante necesidad de procedimientos y órganos especiales que partan de diferente ángulo para llegar a igual conclusión en donde la autonomía del proceso del trabajo es constitutiva de una realidad y del reflejo de la autonomía del propio derecho laboral.



De esa manera, la autonomía del proceso de trabajo constituye una auténtica realidad, como lo es el reflejo de la autonomía del derecho laboral material en donde la instrumentación procesal continúa como su imagen.

“La ley procesal laboral se ha encargado de tomar nota de la naturaleza de compensación igualitaria de las normas de trabajo, materiales y adjetivas, introduciendo para el efecto las correcciones de equilibrio de la igualdad formal de las partes con la finalidad de procurar una igualdad sustancial”.²¹

Por ende, el proceso de trabajo queda definitivamente diseñado como una garantía de efectividad de los derechos materiales que se encuentren debidamente reconocidos por el derecho laboral, y por el derecho a la seguridad social como instrumentos necesarios para la promoción y actuación eficaz.

Debido a ello se tiene que exigir que los procesos de trabajo se realicen mediante un procedimiento caracterizado por sencillez, rapidez y gratuidad, debido a que sin las condiciones indicadas es completamente inoperante.

Además, el proceso laboral cabe anotar que se ha separado del proceso civil, del que destruyó, uno a uno, sus principios tradicionales hasta el punto de dejar anotada únicamente la estructura lógica de aquél, no debiendo hacer a un lado su versión más aséptica y la modalidad especial de un proceso judicial, en el cual, un determinado órgano

²¹ Arroyo. **Op. Cit.** Pág. 88.



imparcial tiene que tomar la decisión con aplicación a las reglas de derecho, así como las pretensiones del conflicto existente.

3.1. Significado de proceso

“Proceso es un conjunto de fenómenos que se encuentran asociados al ser humano en un período de tiempo finito e infinito cuyas fases son sucesivas y suelen ser conductoras hacia una finalidad específica. El término proceso se refiere a un sustantivo que hace referencia de un modo generalizado a la acción de ir hacia adelante. Es proveniente del latín *processus*, que quiere decir avance, marcha, progreso o desarrollo”.²²

Además, debido a su amplitud se pueden identificar los procesos en una gran cantidad de ámbitos dentro de la actividad del ser humano o fuera de ella, o sea, que tienen lugar en el medio natural. En el ámbito referente al derecho se considera como proceso al conjunto o totalidad de actuaciones seguidas ante una autoridad judicial, que son necesarias y fundamentales para la averiguación de un determinado caso y la determinación de la participación de las personas intervinientes.

3.2. Derecho procesal

“A lo largo de la historia de la humanidad, el derecho procesal aun siendo una rama relativamente joven ha recibido diversas acepciones e inclusive ha variado su contenido.

²² *Ibíd.* Pág. 97.



Hasta el Siglo XVIII, en la mayoría de los países de derecho continental su contenido era la práctica jurisdiccional. Se le denominó práctica judicial, práctica civil o *practis iudicium*. Durante el Siglo XIX, se sustituyó el término en mención por el de procedimiento, y el método de esa materia describió al proceso y examinó el alcance de sus diversas disposiciones”.²³

Es referente al conjunto de normas jurídicas que regulan el proceso, o sea, los requisitos, el desarrollo y los efectos del mismo. Consiste en una rama del derecho público que abarca el conjunto de actos a través de los cuales se constituye, desarrolla y determina la relación legal que se establece entre el juzgador, las partes y el resto de personas que tengan intervención.

Esa relación legal tiene como objetivo darle solución al litigio que haya sido planteado por las partes, a través de una decisión del juzgador fundamentada en hechos afirmados y debidamente probados, y en aplicables en derecho. El derecho procesal es una rama de las ciencias jurídicas que se encarga del estudio de las atribuciones, competencia, funcionamiento y organización de la justicia.

3.3. Proceso laboral

El proceso laboral es una actividad humana para la producción de bienes y recursos. Las principales características de los procesos de trabajo son la utilidad de los recursos, el

²³ **Ibíd.** Pág. 110.



tiempo y la energía invertidos por los trabajadores, sus ingresos y el grado de satisfacción del contenido de las funciones llevadas a cabo.

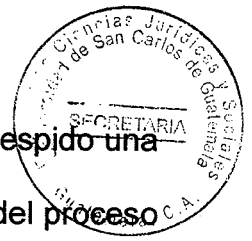
3.4. Características del proceso laboral

Las características del proceso laboral son las siguientes:

- a) La naturaleza del sujeto del trabajo y el producto del mismo.
- b) Las funciones de los trabajadores.
- c) El grado de participación humana en el impacto relacionado con el tema del trabajo, grado de mecanización y automatización del trabajo.
- d) La severidad del trabajo.

3.5. Base del proceso laboral

Previo a conceder un examen exhaustivo de lo que se pueden llamar notas características o principios que informan el proceso, o más justamente, del procedimiento laboral, se entiende que tiene que llevarse a cabo una reflexión generalizada de la desigualdad de las partes litigantes o de las partes contratantes que litigan, que viene a ser lo mismo, aunque partiendo de la realidad subyacente en el derecho sustantivo laboral.



No existe entre el trabajador que demanda una reclamación de salario o por despido una igualdad de carácter formal, debido a que el trabajador durante la tramitación del proceso es colocado en una situación de auténtica dificultad; mientras que el patrono, se encuentra en un núcleo originario de poder tanto económico como fáctico, capacitado para resistir a la duración del proceso laboral y a la sentencia.

A través del proceso laboral se busca la restauración de la desigualdad material entre las partes, en contra inclusive de la desigualdad formal. La consecución de la igualdad material es contributiva a largo plazo para la realización de la igualdad formal, motivo por el cual, se tiene que admitir que ésta en su versión derivada de la Revolución Francesa no tenga efectos positivos en aras de la justicia.

En aplicación de lo indicado se tiene que hacer la declaración de la licitud de hacer exigible la consignación de determinadas cantidades al objeto de que quede expedita la vía para recurrir a las sentencias de instancia en el caso de los patronos, cantidades que no pueden ser exigibles al trabajador en igual supuesto.

Por su parte, la normativa desequilibradora en la relación que se establece entre los litigantes en el proceso, se tiene que advertir de manera especial, en puntos como el de la distribución de gastos que se originen por aquél, debido a que la gratuidad beneficia al trabajador, o bien, en la limitación del principio dispositivo al momento de que actúen sus pretensiones por parte de los trabajadores, o en la distribución de la carga de la prueba con criterios diferentes a los que se hacen destacar en el proceso civil. En relación a las



costas procesales cabe anotar que el mantenimiento de los gastos del proceso es equivalente a la declaración de inaccesible de la justicia para los proletarios.

La gratuidad diferencia al proceso laboral del proceso civil en que presenta la onerosidad y aprovecha en todo caso a los trabajadores y a los beneficiarios del régimen público de seguridad social, en relación a los cuales se tiene que tomar en consideración el principio tutelar inspirador de todo el derecho del trabajo.

La manifestación clara de la tendencia a la igualdad real de las partes procesales limita el principio dispositivo en el proceso, ello es, la abstención de la posibilidad que tienen las partes de actuar para la tutela efectiva de los propios derechos a través del cauce procesal.

La limitación del principio dispositivo es coherente con el reconocimiento a nivel legal o jurisprudencial, de acuerdo a la práctica de cada ordenamiento legal del llamado principio de irrenunciabilidad de derechos laborales que conllevan, en determinados casos, a que el proceso de trabajo pueda ser iniciado de oficio por la autoridad administrativa e inclusive por los representantes del movimiento obrero organizado.

En ese punto, es importante señalar que se tiene que legitimar a las organizaciones sindicales para que puedan plantear conflictos individuales y colectivos de trabajo, y así los sindicatos pueden actuar en un proceso en nombre e interés de los trabajadores afiliados a ellos que así lo autoricen, defendiendo sus derechos individuales, y que la autorización se presuma como concebida.



La limitación del principio dispositivo en materia de trabajo se acentúa mayormente debido a la unión posible que existe de los intereses individuales de los trabajadores y es un hecho bien aceptado que dentro del ámbito de las relaciones de trabajo la conducta de un sujeto no acostumbra derivar consecuencias solamente para quien lleva a cabo las actuaciones, sino a la vez para el grupo en que se integran.

A pesar de que los derechos procesales de los trabajadores y de los patronos sean diferentes en beneficio de la consecución de la igualdad real, es necesario que exista la oportunidad de defender sus pretensiones y emplear argumentos y medios de prueba con amplia libertad.

3.6. Principios rectores del procedimiento de trabajo

Son los siguientes:

- a) Principio de oralidad: en el procedimiento de trabajo es predominante la oralidad sobre la escritura, lo cual, quiere decir en una primera aproximación que la resolución únicamente puede fundamentarse en el material procesal.

Se tiene que precisar que la oralidad no quiere decir la ausencia absoluta de la escritura, debido a que como se ha señalado un procedimiento completamente oral es imposible. Ni la oralidad ni la escritura sirven por sí solas para que se asegure una decisión justa, siendo necesaria una combinación de ambas.



El procedimiento de trabajo se coloca como un procedimiento civil común, debido a que el principio de la oralidad se contrapone al principio de formalización escrita dominante en el proceso civil tradicional. La oralidad se manifiesta de forma especial durante el acto de juicio, cuando el demandante tiene que ratificar en la demanda y el demandado la tiene que contestar y se propone y practica la prueba en presencia del magistrado.

Pero, también se tiene que indicar que en algunos sistemas jurídicos se manifiesta a través de la ausencia documental a la hora de actuarse la pretensión por la parte demandante y a la hora de evacuar la contestación de la misma, o a través de la exigencia mínima de una demanda elaborada sin sujeción a los requisitos formales escritos, o inclusive a través de la resolución del conflicto por medio de la sentencia. Ello, no impide que el desarrollo de lo señalado en el acto del juicio se documente en acta, lo cual, se hace sencillamente con la finalidad de ordenar de forma operativa el *iter* procedimental, y facilitar la conclusión al juez encargado de dictar la respectiva resolución.

El acta del juicio tiene un significado puramente procedimental y de preparación de la decisión misma al recordar y sintetizar el material aportado al juicio. Una consecuencia que se desprende de la oralidad en el procedimiento, a lo cual, se tiene que hacer mención es que la publicidad de los actos procesales es un proceso oral en el que las actuaciones de palabra pueden ser presenciadas por terceros, inclusive sin interés alguno en el asunto.



El proceso escrito se adapta mal a esa publicidad debido a que se trataría de que los autos fueran accesibles al público, lo cual, es difícilmente realizable. Por ello, la publicidad se tiene que ajustar bien al tipo de reclamaciones que se ventilan mediante el proceso de trabajo, debido a que la contratación laboral lleva a que se tengan que reproducir en la práctica los conflictos individuales sobre un mismo punto de controversia, y a que la actuación de un interés individual nunca lesione únicamente al individuo demandante.

- b) Principio de celeridad: se refiere a la primera derivación del principio de oralidad, por el cual, se aspira por completo a la total eliminación de los diversos obstáculos que pueden llegar a suscitarse para la tutela judicial efectiva suponen una administración de justicia. En definitiva la adopción de la oralidad como criterio de desarrollo procesal conduce de forma directa a la simplificación y a la rapidez del procedimiento.

La rapidez, formalismo y agilidad imprescindible quiere decir que éste, sin desconocer el respeto a la tutela judicial eficiente de las partes no admite demoras innecesarias provocadas por los litigantes, ni se adapta a un formalismo inflexible y abundante.

La importancia de este principio expuesto se hace presente cuando se comprueba que para muchos procesalistas la celeridad y brevedad en el proceso constituye la finalidad primordial buscada en el proceso de trabajo.

- c) Principio de inmediación: por inmediación se entiende la directa relación entre el juzgador y partes. En concreto, mediante el principio de inmediación se destaca la necesidad de que el juez que tiene que pronunciar la sentencia asista a la práctica de los medios de prueba de las que obtiene su convencimiento haya entrado en relación directa de las partes, con los testigos, con los peritos, con los objetos del juicio, de manera que pueda apreciar las declaraciones de esas personas y las condiciones de los lugares y cosas litigiosas, fundándose en la impresión inmediata recibida de ellos, y no en referencia ajenas.

El principio de inmediación conduce de manera obligatoria a determinadas y bien importantes consecuencias, como son el protagonismo del juzgador en el proceso, así como la imposibilidad de su sustitución por otro. En relación al mencionado protagonismo del juez, consiste en una verdad aceptada que el mismo se encomienda en el proceso de trabajo a la búsqueda de la verdad material, no justamente de la verdad formal, debido a la ausencia de formalismos en el proceso, motivo por el cual, las partes pueden comparecer sin necesidad de la presencia de un abogado.

“El proceso de trabajo se tiene que distanciar de la concepción liberal del proceso, que estima la instancia como asunto privado y personal de las partes y considera al juez como un tercero no únicamente neutral, sino pasivo hasta el momento de la decisión del asunto”.²⁴

²⁴ Trueba. **Op. Cit.** Pág. 112.

El protagonismo del juez en el proceso de trabajo se tiene que manifestar por medio de las amplias posibilidades de valoración de las pruebas aportadas que por lo general se le reconocen, y que se hacen en particular patentes con respecto a los testigos. Por supuesto, la libre valoración de la prueba es posible dada la aceptación de la oralidad como fundamento de desarrollo del procedimiento, que limita la minuciosidad al momento de dejar constancia de la misma, y que exige, por ende, la celeridad en su apreciación y en la formación de conclusiones. En dicho punto, la escritura acostumbra a imponer criterios legales de valoración del material probatorio, que obligan al juzgador.

Por ende, la libre valoración referida no permite decisiones arbitrarias, debido a las facultades del juez que se encuentran limitadas por las reglas de la sana crítica. La facultad judicial de libre valoración de la prueba se tiene que someter de forma progresiva en los Estados democráticos, a mayores garantías técnico-jurídico, mediante las cuales se busca la realización de la justicia.

La aplicación analógica desde el proceso penal al proceso de trabajo de la presunción de inocencia, se consolida en determinados sistemas jurídicos que obligan al juez a poner particular cuidado al momento de destilar sus conclusiones en cuanto a lo visto y escuchado en el proceso.

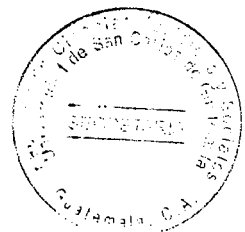
- d) Principio de concentración: como consecuencia del predominio de la oralidad se acepta que generalmente el procedimiento laboral se encuentra presidido por el

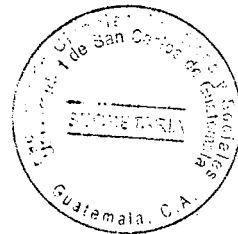


principio de concentración, lo cual, conlleva desde una perspectiva temporal que los actos procesales no pueden separarse en el tiempo por plazos interrumpidos, o que, de existir tales plazos, sean los más breve posibles, y, desde el punto de vista procesal, que las partes aporten en el juicio oral la totalidad del material del proceso.

De esa manera, el principio en mención conduce de forma necesaria a que, en cuanto a la actividad de procedimiento, se aspire a la unidad del acto, a que todos los actos procesales se lleven a cabo en una misma audiencia.

En relación al contenido del proceso, la concentración quiere decir que todos los asuntos previos, incidentales y prejudiciales, no limitan la entrada en el fondo del asunto, no provocan un procedimiento independiente y son resueltos en el momento de la sentencia definitiva. La búsqueda excesiva de la concentración procesal puede llevar a disfunciones.





CAPÍTULO IV

4. Agilización de los procesos laborales y de la transparencia y control de los procedimientos de trabajo en Guatemala

Es fundamental la agilización de los procesos de trabajo en la sociedad guatemalteca, así como también la justicia y transparencia de los procedimientos de trabajo para que los mismos sean tramitados sin dilaciones indebidas.

4.1. Transparencia y proceso laboral

El efectivo acceso a la transparencia laboral es representativo de una elevada importancia en un sistema legal igualitario moderno que busca la garantía y control, y no únicamente proclamar derechos. La doctrina mayoritaria define el derecho de acceso a la transparencia y justicia laboral como el derecho que tiene toda persona sin distinción de género, raza, edad, identidad sexual, ideológica, política o creencias, a la obtención de una respuesta satisfactoria a sus necesidades jurídicas por medio de toda clase de mecanismos eficientes para darle solución a un conflicto de trabajo.

De esa manera, el proceso judicial laboral se transforma en el instrumento a través del cual los derechos laborales que se encuentran enunciados en los códigos y normas jurídicas de trabajo se plasman en derechos eficientes y se cumplen, para la existencia de transparencia.



“El proceso es el método por el cual se cumple a cabalidad la función que los jueces tienen encomendada de administrar justicia, que consiste en un servicio público que el Estado tiene la obligación de proporcionar a los ciudadanos y ciudadanas que laboran en el país. Técnicamente, el proceso es el método a través del cual se obtiene un pronunciamiento oficial de mandatos jurídicos concretos, siendo el método legislativo el que permite la obtención de la *lex generalis*; y con el método jurisdiccional, se obtiene el método procesal o jurisdiccional denominado *lex specialis*”.²⁵

El proceso es el conjunto de actos coordinados que se ejecutan por o ante los funcionarios competentes del órgano judicial del Estado para la obtención, a través de la actuación de la legislación en un caso concreto, de la declaración, defensa o realización coactiva de los derechos que pretendan tener las personas privadas o públicas, en vista de su incertidumbre o de su falta de conocimiento o insatisfacción, para la tutela del orden público, de la libertad individual y dignidad de las personas.

El proceso laboral es desconcentrado, motivo por el cual, en la mayoría de ocasiones los trabajadores se abstienen de ejercer su derecho a acudir a los tribunales de justicia debido a lo ineficaz de sus procedimientos, lo cual, les obliga a transigir sus derechos por menos de lo que realmente les correspondería de conformidad con lo señalado en la legislación.

Los voluminosos escritos laborales contienen falsedades o realidades aparentes, debido a que como se tiene conocimiento la escritura no es adecuada. Pero, la posibilidad de que

²⁵ Santos. **Op. Cit.** Pág. 140.



el juez vea directamente a las partes, que escuche sus alegatos y perciba sus expresiones, así como de que pueda interrogar tanto a ellas como a los testigos y peritos, es lo que hace la diferencia en relación a un procedimiento escrito.

La mejora de la transparencia laboral es un tema que genera un amplio consenso en la sociedad guatemalteca, no interesando únicamente a los trabajadores, gobiernos y poderes judiciales académicos del país, siendo los empleadores quienes también se encuentran interesados en una justicia y transparencia laboral efectiva aseguradora de sus garantías, debido a que a ellos tampoco les es de interés la lentitud de los procedimientos judiciales.

Las empresas se encuentran constituidas para la producción de bienes y servicios y para la obtención de utilidades, y no les interesa tener un problema social en sus operaciones, ni tener conflictos latentes con sus trabajadores. La eficiencia y productividad de las empresas se encuentran ligadas con un buen clima laboral, en donde existan trabajadores satisfechos por el cumplimiento de sus derechos.

4.2. Modernización de los procedimientos de trabajo

Todos los procesos de modernización en materia laboral actualmente tienen que ser congruentes con el esfuerzo estatal de proporcionar a sus ciudadanos condiciones de trabajo que sean decentes, lo que pasa por superar la brecha entre el derecho y la realidad como parte del principio de legalidad y del Estado de derecho.



Uno de los principales problemas que enfrenta el derecho laboral es su falta de eficacia y su inadecuación a la realidad. Por su parte, cabe indicar que los textos legales establecen una serie de parámetros mínimos necesarios, pero la realidad cotidiana no es la misma.

Una explicación de la existencia de esa brecha consiste en la falta de cultura de cumplimiento de la normatividad actual, o sea, la falta de transparencia laboral conjuntamente con el déficit de los servicios de inspección del trabajo que no permite la protección del trabajador existiendo procesos laborales no eficientes.

Además, el incumplimiento de la legislación ha tenido efectos sumamente importantes en la determinación de los modelos o sistemas de las relaciones de trabajo, al poner en duda el andamiaje de los derechos esenciales, los derechos individuales y los derechos colectivos de trabajo. También, influye de manera decisiva en su cumplimiento debido a que su falta de observancia no ocasiona mayores costos, e inclusive puede significar un ahorro en países con elevadas tasas de inflación.

Ha existido un fuerte deterioro por hacer efectiva la intervención y las capacidades de fiscalización estatales, en relación a que se garanticen procedimientos laborales sin dilaciones, provocando con ello, una mayor segmentación de los mercados de trabajo. La falta de fiscalización y las dificultades de acceso a la justicia y transparencia han sido a la vez contribuyentes a la flexibilización de las relaciones laborales, probablemente en mayor medida que algunas reformas legales, y se justifican en el temor de la destrucción de trabajos que pueden provocar una aplicación estricta de la legislación.



“En todos los Estados modernos el ejercicio de la potestad jurisdiccional, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado, es correspondiente de manera exclusiva a los juzgados y tribunales establecidos en las normas jurídicas, de acuerdo a las normas de competencia y procedimiento que las leyes establezcan, que desde luego incluyen los tratados internacionales, y entre éstos, las normas internacionales de trabajo. De esa forma, le es correspondiente a los juzgados y tribunales de justicia el ofrecimiento de la tutela judicial efectiva en el ejercicio de los derechos e intereses legítimos de las personas”.²⁶

Además, el poder judicial consiste en el órgano encargado de la administración de justicia en todos los países donde prima o se aspira a que prime un Estado de derecho. El mismo, ejerce la función jurisdiccional del Estado consistente en señalar que se dice en concreto, en cuanto al derecho en los casos que estén sometidos a su resolución.

4.3. Conflictividad laboral

La potestad jurisdiccional puede ser definida como aquella atribución del poder del Estado que le permite la resolución valedera y definitiva de los conflictos que se presenten en la sociedad. El hecho de que el poder judicial tenga la potestad jurisdiccional no quiere decir que sea el único órgano del Estado que puede resolver los conflictos. De hecho, otros órganos también cuentan con dicha atribución resolutoria, en especial, cabe hacer mención del poder ejecutivo, de manera que el mismo quiere decir que la última decisión en la resolución de conflictos la tiene el poder judicial.

²⁶ Gómez. **Op. Cit.** Pág. 187.



Ello, quiere decir que las resoluciones que emite el poder judicial no pueden ser revisadas por ningún otro organismo, a excepción que sea a nivel supra nacional y en casos excepcionales, que las mismas sean emitidas por otros organismos con capacidad para la resolución de conflictos, especialmente el poder ejecutivo a través de la Inspección General de Trabajo y de los sistemas de solución de conflictos para que sean revisadas y resueltas de manera definitiva por el poder judicial.

Por ende, cabe señalar que uno de los aspectos esenciales de un Estado de derecho consiste en la garantía de la legalidad, a través de la cual, las actuaciones de las autoridades tienen que encontrarse fundamentadas en los dictados de las normas jurídicas, motivo por el cual, se tiene que instituir el control judicial de los actos de la administración pública desde el punto de vista legal para asegurar que esos actos sean acordes a derecho.

Todos los actos de la administración pública del derecho de trabajo, como el ejercicio de la potestad jurisdiccional de la aplicación de la ley para la resolución de conflictos jurídicos concretos son correspondientes al poder judicial.

“Es fundamental el cumplimiento de las normas internacionales de trabajo y de la legislación para la consecución del trabajo. La importancia de la ley radica en que consiste en el producto de la voluntad parlamentaria en el contexto del pluralismo político y, por ende, es la manifestación de un compromiso político en el seno de un orden constitucional dado. De igual manera, las normas de carácter internacional del trabajo se encargan de

expresar el consenso político de carácter internacional respecto de la adopción de normas de conducta en relación al tema del que se trata el respectivo convenio internacional”.²⁷

La legislación, las normas internacionales de trabajo y del Estado de derecho tienen bien claros los objetivos económicos, políticos, sociales y culturales para una adecuada convivencia, en base al acatamiento de determinadas reglas que han supuesto un consenso político en un determinado momento. Pero, se tiene que entender al Estado de derecho desde una concepción dinámica encaminada hacia la transparencia y justicia social.

Por todas esas consideraciones la justicia de trabajo es un componente esencial, debido a la existencia de los elementos que postula, que en términos de políticas públicas nacionales tienen que ser aplicados por el poder ejecutivo, en caso de conflictos jurídicos son resueltos en última instancia en sede judicial, aunque en algunas ocasiones les sea correspondiente un trámite previo en sede administrativa.

4.4. La importancia de la agilización de los procesos laborales y de la transparencia y control de los procedimientos de trabajo en Guatemala

La falta de efectividad de la administración de justicia lesiona el derecho de las personas de obtener una tutela judicial efectiva por parte de los jueces y tribunales de justicia para el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, así como de garantizar la agilización de

²⁷ Barajas. **Op. Cit.** Pág. 140.

los procesos laborales y la transparencia y control de los procedimientos de trabajo en Guatemala con todas las garantías que la legislación prescribe, sin que se produzca indefensión, con acceso al juez ordinario predeterminado por la ley, con derecho de defensa y asistencia del letrado y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación formulada, o para la determinación de sus derechos y obligaciones laborales.

Además, cabe indicar que toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso eficiente ante los jueces o tribunales competentes, que le ampare debidamente contra actos que transgredan sus derechos fundamentales reconocidos constitucionalmente, aun cuando la violación sea cometida mediante personas que lleven a cabo sus actuaciones en ejercicio de sus funciones oficiales.

También, tiene que hacerse presente el derecho a ser juzgado sin dilaciones indebidas durante el procedimiento laboral. Las dilaciones indebidas son un derecho de carácter subjetivo constitucional de carácter autónomo del derecho a la tutela, que asiste a todos los sujetos de derecho que sean parte en un procedimiento frente a los órganos del poder judicial.

Ello, aun cuando en su ejercicio han de encontrarse comprometidos todos los demás poderes estatales, creando la obligación de satisfacer dentro de un plazo razonable las pretensiones y resistencias de las partes o la realización sin demora de las sentencias.



La debilidad actual de la administración de justicia laboral se sitúa frente a un problema de elevada envergadura que lesiona los derechos humanos fundamentales, que además tiene que ver con la efectividad de todo el conjunto de la normativa de trabajo.

El Artículo 307 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “En los conflictos de trabajo la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y del territorio. Salvo en lo que respecta a la jurisdicción territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador”.

Además, los tribunales de trabajo no pueden delegar su jurisdicción para el conocimiento de todo el negocio que les esté sometido, ni para dictar su respectivo fallo. No podrán tampoco comisionar a otro juez de igual o inferior categoría, aun cuando éste no fuere de la jurisdicción privativa de trabajo, para la práctica de determinadas diligencias que tienen que ser verificables fuera del lugar donde se continúe con el juicio. Los conflictos de jurisdicción por razón de materia que se susciten entre los tribunales de trabajo y otros tribunales de jurisdicción ordinaria o privativa, tienen que ser resueltos por la Corte Suprema de Justicia.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 311: “Resueltos los conflictos de jurisdicción o las competencias por el Tribunal a quien corresponda, deben remitirse a la mayor brevedad posible las actuaciones al juez que se estime competente, a efecto de que éste continúe el procedimiento”.

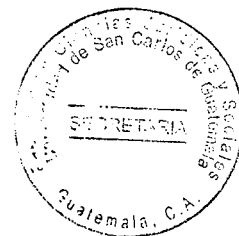


El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es necesaria la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.

El Artículo 324 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Los tribunales de Trabajo y Previsión Social actuarán en días y horas inhábiles, cuando el caso lo requiera, habilitando el tiempo necesario. Las diligencias de prueba no podrán suspenderse salvo fuerza mayor y se entenderá habilitado el tiempo necesario para su terminación.

Para la sustanciación de los conflictos de carácter económico, social, todos los días y horas son hábiles”.

Por ello, la modernización y el fortalecimiento de las administraciones de justicia laboral deben ser tomadas en cuenta como integrales y transparentes, debido a que atienden los cambios imperantes para el procedimiento laboral escrito, que es el principal origen del problema de las indebidas dilaciones de los procesos de esta clase, al lado de la inadecuada especialización laboral de los jueces, la falta de concentración e inmediación, la inadecuada gestión y organización de los despachos judiciales, la incorrecta infraestructura para un proceso moderno, la insuficiente capacitación de jueces y comunidad jurídica en general, así como los escasos presupuestos que se destinan a la administración de justicia para la transparencia laboral en Guatemala.

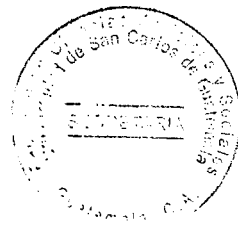


CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La agilización de los procesos laborales y la transparencia de los procesos de trabajo en la sociedad guatemalteca es fundamental, para que se asegure la no existencia de dilaciones indebidas. El proceso laboral se diferencia del resto de procesos por la especialización del órgano llamado a tomar decisiones, y por la pretensión con la cual se actúa en el mismo a pertenecer a la materia contencioso-laboral.

Es fundamental que se garantice la eficiente aplicación de las normas de trabajo y seguridad social, dotando para el efecto a los jueces del ramo laboral de normas jurídicas reglamentarias, con la finalidad de expeditar la tramitación de los procesos laborales, tomando en consideración para el efecto los principios que inspiran el derecho del trabajo, para así permitir la administración de una justicia laboral pronta y cumplida.

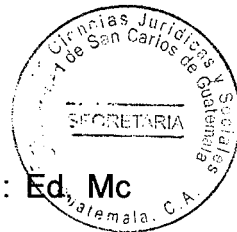
En el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República se contempla todo el procedimiento y las incidencias que pueden darse en materia del juicio ordinario de trabajo, no obstante, con el crecimiento económico no únicamente del país, sino también a nivel mundial, el volumen de conflictos de trabajo ha ido en aumento, creciendo con ello las cargas de trabajo. Por lo indicado, es recomendable que la Inspección General de Trabajo señale la obligatoriedad de que los jueces de trabajo reciban personalmente los medios de prueba, así como también de que se notifique en el menor tiempo posible, garantizando de esa manera la agilización de los procesos y la transparencia del procedimiento de trabajo en el país.





BIBLIOGRAFÍA

- ARROYO SÁENZ, Enrique. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. 3ª. ed. México, D.F.: Ed. B&A, 1999.
- ASCENCIO ROMERO, Ángel. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 4ª. ed. México, D.F.: Ed. Trillas, 2000.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. **Conceptos básicos de derecho del trabajo**. 2ª. ed. México, D.F.: Ed. Fondo de Cultura Económica, 1995.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel Ángel. **Derecho procesal del trabajo**. 5ª. ed. México, D.F.: Ed. Trillas, 2000.
- CABANELLAS DE LA CUEVA, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 6ª. ed. Barcelona, España: Ed. Heliasta, S.R.L., 1989.
- DE PINA VARA, Rafael. **Diccionario de derecho**. 10ª. ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 2000.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. 2ª. ed. Guatemala: Ed. D&M, S.A., 2001.
- ENRÍQUEZ BUSTAMANTE, Jorge Rogelio. **Transparencia y celeridad laboral**. 4ª. ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 2001.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. 8ª. ed. Guatemala: Ed. Fénix, 2006.
- GÓMEZ LARA, José Cipriano. **Teoría general del proceso**. 6ª. ed. México, D.F.: Ed. Harla, 1990.
- MASCARO NACIMIENTO, Amauri. **Fundamentos de derecho procesal del trabajo**. 3ª. ed. Sao Paulo, Brasil: Ed. Saraiva, 1990.



SANTOS AZUELA, Héctor. **Teoría general del proceso**. 4^a. ed. México, D.F.: Ed. McGraw-Hill, 2000.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Derecho procesal laboral**. 2^a. ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1991.

Legislación:

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

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

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