

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

**LA VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y ECONOMÍA
PROCESAL AL NO REGULARSE EL PLAZO PARA LA
CELEBRACIÓN DE LA PRIMERA COMPARECENCIA
DE LAS PARTES A JUICIO ORDINARIO LABORAL**

ANA GABRIELA HERNÁNDEZ FARFÁN DE LÓPEZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE 2010

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

**LA VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y ECONOMÍA
PROCESAL AL NO REGULARSE EL PLAZO PARA LA
CELEBRACIÓN DE LA PRIMERA COMPARECENCIA
DE LAS PARTES A JUICIO ORDINARIO LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Por

ANA GABRIELA HERNÁNDEZ FARFÁN DE LÓPEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre 2010

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V:	Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN
TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda. María del Carmen Mansilla
Vocal:	Lic. Guillermo Díaz Rivera
Secretario:	Licda. Mayra Yojana Veliz López

Segunda Fase:

Presidente:	Licda. Marta Eugenia Valenzuela Bonilla
Vocal:	Lic. Daniel Ubaldo Ramírez Gaitán
Secretaria:	Licda. Maria Lesbia Leal Chavez de Julian

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).

DEDICATORIA

A DIOS: Nuestro Señor, Creador Supremo, fuente de sabiduría, por haberme permitido la culminación de mis estudios.

A MIS PADRES: **Marisela Farfán Morales de Hernández y René Paris Hernández Varela**, por su amor, su dedicación hacia mí durante toda mi vida, su esfuerzo para que yo culminara mis estudios, por el cansancio que llegaron a sentir al ayudarme y no dejarme sola en los momentos en los que más los necesité, por su comprensión, su ayuda incondicional, abnegación, enseñanza y consejos que me han guiado por el camino del bien.

A MI ESPOSO: **Roberto López Sigüenza**, quien ha sido mi mayor apoyo durante mis años de estudio, ya que con su amor me ha motivado a seguir adelante, alentándome día a día, ser mejor y no dejarme vencer; por su paciencia y comprensión en todo momento, por ser el pilar más fuerte que he tenido en mi vida y que en un momento estuve a punto de perder.

A MI HIJA: **Ana Paula López Hernández**, quien ha sido mi mayor bendición, quien día a día me ha dado el impulso y la motivación para seguir adelante y poder llegar a ser una inspiración para ella.

A LOS PROFESIONALES: Licenciados **Borneo Hernández Varela y Miguel Ángel Cueto de León**, mi agradecimiento por su colaboración en el presente trabajo de investigación.

A MI MADRINA: **Mariluz Ruano Peláez**, quien más que mi mejor amiga ha sido como una hermana, quien ha compartido conmigo alegrías y tristezas, por guiarme y aconsejarme siempre, por motivarme a estar pendiente de mis estudios y sobre todo por el honor de que sea mi madrina.

A MIS AMIGOS Y AMIGAS: **Henry Beltrán, Ninfa Enríquez, Leticia Chutá, Marielos Ruano, Silvia Juárez, Azucena Padilla, Zacarías Cojtí, Erick Chicol**; mi cariño y agradecimiento por haber sido tan especiales conmigo y haberme apoyado en todo momento, por darme ánimo para seguir y luchar por una meta común.

A: La **Facultad de Ciencias Jurídicas y sociales** de la **Universidad de San Carlos de Guatemala**, todo mi agradecimiento por sus sabias enseñanzas.

ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Generalidades.....	1
1.2. Generalidades de la ubicación del derecho de trabajo.....	2
1.3. Relación histórica.....	4
1.4. Análisis doctrinario del derecho de trabajo.....	6
1.4.1. El derecho sustantivo.....	7
1.4.2. El derecho procesal.....	7
1.5. Naturaleza jurídica.....	10
1.6. Definición.....	11

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho de trabajo.....	15
2.1. Definición del derecho de trabajo.....	15
2.2. Definición de principios.....	17
2.3. Principios doctrinarios del derecho de trabajo.....	18
2.4. Principios del derecho laboral establecidos en el Código de Trabajo.....	28

CAPÍTULO III

3. El juicio ordinario de trabajo.....	31
3.1. Definición.....	31
3.2. La demanda.....	33
3.3. Acumulación.....	35
3.4. Citación.....	36

	Pág.
3.5. Conciliación previa.....	37
3.6. Juicio.....	40
3.7. Fases del juicio ordinario laboral.....	41
3.7.1. Modificación o ampliación de la demanda.....	42
3.7.2. Oposición a la demanda.....	43
3.8. Prueba.....	44
3.9. Auto para mejor proveer.....	55
3.10. Sentencia.....	56
3.10.1. Clasificación de las sentencias.....	56
3.10.2. Ejecución definitiva de la sentencia.....	58

CAPÍTULO IV

4. Los plazos en la legislación laboral guatemalteca.....	61
4.1 Definición de plazo.....	62
4.2. Clases de plazos.....	66
4.3. Plazo para despedir a un trabajador por causa justificada.....	67
4.4. Acción procesal.....	71
4.5. La prescripción, las sanciones y las responsabilidades.....	75

CAPÍTULO V

5. Plazo de la audiencia oral y los principios de tutelaridad, economía procesal y celeridad.....	79
5.1. Aplicación de los principios a los plazos regulados en el Código de Trabajo.....	79
5.2. El plazo en la audiencia oral en el juicio ordinario laboral.....	95
5.3. Propuesta de reforma para regular el plazo de la audiencia oral en el juicio ordinario laboral.....	101
5.4. Proposición de la reforma al Artículo 335 del Código de Trabajo...	103

	Pág.
CONCLUSIONES.....	107
RECOMENDACIONES.....	109
BIBLIOGRAFÍA.....	111

INTRODUCCIÓN

El derecho procesal laboral establece claramente que el juicio ordinario laboral debe basarse en los principios doctrinarios que lo regulan, principalmente en los principios de celeridad y de economía procesal, ya que este proceso procura establecer los derechos de los trabajadores cuando estos han sido violentados, es por ello que esto debe llevarse a cabo en el menor tiempo posible basándose en los principios antes mencionados.

El objetivo general de la investigación es: Establecer que es necesario reformar el Artículo 335 del Código de Trabajo para fijar un plazo de 15 días para la audiencia oral, después de haberse dado trámite a la demanda. Los objetivos específicos son: Hacer efectivos los principios de celeridad, tutelaridad y economía procesal, como protección al trabajador. Analizar el principio de celeridad para verificar si es aplicable por el juzgador. Estudiar el principio de economía procesal para que el juzgador lo aplique en toda su extensión. En virtud de la hipótesis planteada en el presente trabajo de investigación se concluye que la misma en la actualidad no se cumple ya que tanto el juzgador no aplica un plazo establecido ni el Código de Trabajo señala plazo para su cumplimiento violentando con ello los mencionados principios de celeridad y economía procesal, por tal motivo se hace necesario que la ley fije el plazo para señalar la audiencia oral y no dejarlo a criterio del juzgador.

El Artículo 335 del Código de Trabajo, no estipula un plazo para señalar la audiencia laboral, por lo que el juez a su criterio lo fija y en la mayoría de los casos la audiencia la señala a más de treinta días, lo que retarda el proceso, violando así el principio de

celeridad, al no fijar audiencia en el menor tiempo posible, se viola además el principio de economía procesal, al hacer el proceso demasiado extenso con relación a la primera audiencia oral.

La presente investigación consta de cinco capítulos, el primero se refiere al derecho de trabajo, se hace un análisis doctrinario, naturaleza jurídica y definición; el segundo trata de los principios del derecho de trabajo; el tercero se desarrolla sobre el juicio ordinario de trabajo; el cuarto se basa en los plazos de la legislación laboral guatemalteca, se estudian clases de plazos, sanciones y responsabilidades; el quinto se refiere al plazo de la audiencia oral y los principios de tutelaridad, celeridad y economía procesal.

Los métodos utilizados fueron: Deductivo: Éste se utilizó en el estudio e investigación del plazo para la fijación de la audiencia oral en materia laboral. Inductivo: Se hicieron los análisis para establecer la necesidad de reformar el Artículo 335 del Código de Trabajo. Analítico: Mediante éste se estudió si es conveniente la reforma de ley para fijar plazo en la audiencia laboral en el juicio ordinario. La técnica de investigación utilizada fue la documental.

El fin principal de la investigación es analizar la reforma del Artículo 335 del Código de Trabajo con lo cual se pretende fijar el plazo de la audiencia oral y no dejarlo a discreción del juzgador.

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

El derecho de trabajo regular las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, cuidando que sea protegida la parte débil de la relación laboral, ante la parte económicamente fuerte.

1.1. Generalidades

Si bien es cierto que desde hace algunos siglos, a nivel mundial, se establecieron las primeras disposiciones en materia de trabajo, no es sino hasta el siglo pasado que se presenta en forma sistematizada, tanto en cuanto a las leyes laborales propiamente dichas, como a la elaboración de una teoría fundamentada en doctrinas de los tratadistas más connotados.

Para analizar el derecho de trabajo se hace necesario tratar de ubicar el derecho de trabajo, la terminología, la importancia del estudio de dicha rama jurídica, además de estudiar el derecho sustantivo y el derecho procesal en materia laboral.

Pero para llegar a profundizar en el tema se hace necesario puntualizar los principios ideológicos e informativos del derecho sustantivo del trabajo, como lo son la

tutelaridad, conciliación, irrenunciabilidad, imperatividad, equidad, objetividad, estabilidad, democracia y realidad.

1.2. Generalidades de la ubicación del derecho de trabajo

En el derecho en general, habría que ubicar al derecho de trabajo dentro de la conducta humana. En el derecho sustantivo del trabajo, se debe encontrar la razón de ser, como disciplina jurídica autónoma, vale decir, de ubicarlo dentro de las disciplinas jurídicas y sociales, porque si bien es cierto que todas las ramas del derecho pertenecen a un tronco común, de donde provienen, también lo es que entre cada disciplina existen diferencias cualitativas concretas y determinantes.

Se debe contemplar al derecho de trabajo en cuanto a que está destinado a regular las relaciones entre trabajadores y patronos con motivo de la relación de trabajo, ya sea en forma individual o colectiva.

Pero más extensamente, el derecho de trabajo tiene peculiaridades propias, así como principios filosóficos propios que lo informan. Así entonces, se debe considerar que la finalidad del derecho de trabajo, es la regulación de las relaciones obrero-patronales con motivo de la relación de trabajo, éste debe dirigirse principalmente a la protección de los intereses de las clases sociales desposeídas o que se encuentran en desventaja económica, a efecto de que su positividad sea efectiva.

Ahora bien, para ubicar exactamente a esta rama del derecho se hace necesario referirse, en primer plano, al trabajo propiamente dicho, es decir, que se tiene una idea clara de lo que es el trabajo. Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el trabajo es definido como el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, pero a la vez se debe determinar que no todo trabajo es sujeto de esta rama del derecho como sucede con el trabajo obligatorio impuesto en condena, que pertenece al campo del derecho penal, o el artístico o independiente, en los cuales no existen la subordinación, como elemento básico de la relación de trabajo.

Por ello resulta importante fijar con claridad los límites dentro de los cuales se encuentra enmarcado el derecho de trabajo en la actualidad, según sea el modo de producción, así se le dará determinado carácter al trabajo, pues en el estado esclavista y en el estado feudal, no se le reconoció tal categoría y luego durante en el régimen capitalista se le ha considerado como una retribución al servicio prestado, pero modernas teorías sostienen que no sólo ésta constituye una prestación contractual, sino además, debe ser el resultado de todo el proceso y por lo tanto, no debe ir dirigido a la relación de trabajo, sino a la función del salario y otras prestaciones económicas-sociales, en beneficio de toda la familia del trabajador e incluso, del desarrollo social, a efecto de que el trabajador no subsista únicamente como sujeto pasivo de la relación de trabajo, sino logre las aspiraciones familiares y sociales, por ejemplo: Una vivienda propia y segura, suficiente alimentación para el núcleo familiar, educación adecuada y en fin, desde el punto de vista material, una

vida decorosa y dentro del punto de vista espiritual, una verdadera realización en los actos culturales que son precisamente el producto de la sociedad en su conjunto.

Es acá donde encuentran importancia las ciencias auxiliares del derecho, pues el conocimiento del derecho de trabajo, debe estar en correlación con las demás disciplinas y de ahí lograr la sistematización adecuada al cambiante mundo en que se vive.

1.3. Relación histórica

“El derecho de trabajo es una de las disciplinas del derecho más nueva. Surgió en base a la necesidad de proteger a la clase trabajadora en vista de la inmisericorde explotación a que fue sometida al presentarse el sistema capitalista de producción como modo determinante, al destrozarse las bases del sistema feudal ya que era obsoleto hacia el siglo XVIII en Europa. Y fue precisamente la lucha de los obreros en Inglaterra, que ante salarios misérrimos y jornadas de trabajo que duraban hasta 18 horas diarias, en que no había derecho a séptimo día, vacaciones, aguinaldo ni otras prestaciones logradas, ya casi universalmente, lo que forzó a la necesidad de que surgiera esta rama del derecho”¹.

Así, inicialmente, tanto la escuela inglesa como la francesa, en forma más

¹ López Sánchez, Luis Alberto, **Derecho de trabajo para el trabajador**, pág. 79.

ambigua, le dominó legislación industrial, ya que toda la información que se tiene de esta rama del derecho, provenía la legislación en forma suelta y aislada y careciendo por lo tanto de una verdadera codificación; mucho menos de una sistematización teórica. Por ese motivo, posteriormente la Escuela Belga le denominó por primera vez, ya no legislación industrial, sino derecho industrial.

Fue la escuela española, la que por primera vez la denomina como el *derecho social*, en observación de la relevancia eminentemente social del trabajo, para luego evolucionar dicha concepción y llamarle, a finales del siglo XIX, derecho laboral, denominación que como sinónimo, aún subsiste conjuntamente con el llamado derecho de trabajo y que es seguida por la escuela española e Iberoamericana.

Pero es precisamente el derecho mexicano, como consecuencia de la revolución agraria de octubre de 1917, el que logra plasmar por primera vez una teoría general del derecho de trabajo, a la cual la escuela mexicana denomina derecho obrero.

Ahora bien, la sistematización del derecho de trabajo y su correlativa codificación, no se debe a concesiones graciosas de la clase social dominante ni del aparato estatal que le protege, sino es el resultado histórico y científico de las luchas de la clase obrera, en la defensa de sus legítimos derechos. Es hasta entonces que, por un lado, surgen los ideólogos que lo plasman y la necesidad de su promulgación.

1.4. Análisis doctrinario del derecho de trabajo

El estudio del derecho de trabajo es sumamente importante. No puede quedar destinada una rama del derecho de tanta trascendencia social únicamente a los juris-consultos y tratadistas, así como los jueces y autoridades administrativas del trabajo.

Estando destinado a los trabajadores, el derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular, así como, dentro de las organizaciones de los trabajadores, ya sean éstas simples asociaciones, comités ad-hoc, sindicatos, federaciones, coaliciones o confederaciones. De esta manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él desprenden.

Sabido es que, según las estadísticas, un porcentaje muy bajo de la población con estudios secundarios puede asistir a las universidades, por motivos especialmente referidos a la de pauperación relativa y absoluta que padece la clase trabajadora, debido a la explotación que, tanto a nivel económico como cultural, se le somete por las clases dominantes que detentan el poder político en países como Guatemala.

Por otra parte, dentro de la conciencia social, al obrero le está vedado pretender individualmente acceder a una movilidad social que aplique por igual la oportunidad

de acceso a la cultura. Es por ello que resulta necesario que los propios trabajadores creen sus propios centros para el estudio del derecho de trabajo y aquellas ciencias afines, con seriedad y capacidad científica, técnica y racional.

Según la sistemática jurídica el derecho de trabajo, para efectos de un conocimiento adecuado, se divide en:

- Derecho sustantivo y

- Derecho procesal

1.4.1. El derecho sustantivo

“Se refiere a la regulación de las Instituciones, hechos y actos que se dan con motivo de la relación de trabajo, además de plasmar los principios ideológicos que le informan, los cuales son la esencia del cual emanan, o sea, la filosofía que sustenta dicha rama”².

1.4.2. El derecho procesal

“Es el que se refiere al conjunto de normas y procedimientos, tendientes a la solución de los conflictos que surgen en la relación obrero-patronal, pudiendo ser dicha solución en la vía directa -de la más absoluta buena fe-, con la participación de

² **Ibid.**

amigables componedores, quienes dan sugerencias y opciones equivalentes para ambas partes, con la participación de autoridades administrativas de trabajo, a manera de llegar a soluciones conciliatorias, en las cuales cada quien cede parte de sus pretensiones o se apercibe a una de ellas a cumplir con las normas mínimas que consagra el Código de Trabajo o aquellas provenientes de las leyes de trabajo y/o previsión social o producto de la negociación colectiva o de convenios celebrados entre la parte patronal y la parte trabajadora.

También se ocupa esta rama de resolver el asunto de los tribunales de justicia - juzgados de trabajo y previsión social y salas de apelaciones de trabajo y previsión social-, si el asunto se torna litigioso y no ha sido posible arribar a un acuerdo entre las partes, en cuyos casos existen procedimientos jurisdiccionales específicos, defensas, excepciones, recursos, etc. y es el tribunal el que formula las declaraciones respectivas y en su caso, ejecuta la obligación”³.

Es necesario dejar claro en qué ramas se subdivide el derecho de trabajo. En ese orden de ideas, se indica, que tanto el derecho sustantivo de trabajo, como el derecho procesal del trabajo, se subdivide a su vez, cada uno en derecho individual y en derecho colectivo.

³ **Ibid.**

El derecho sustantivo de trabajo, se considera de carácter individual, es aquel que se refiere a la relación obrero-patronal, es decir, a la pura relación de trabajo, preponderantemente provenientes del contrato, las condiciones de trabajo, las prestaciones económicas, como el salario, licencias, vacaciones, aguinaldo, obligaciones, derechos y prohibiciones para las partes de la relación laboral, los trabajos sujetos a regímenes especiales, etc. y de carácter colectivo, cuando está destinado a las condiciones provenientes de la contratación colectiva, sus condiciones y estipulaciones, así como lo referente a la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo, sindicatos, etc.

En lo que atañe al derecho procesal individual de trabajo, éste se refiere a los procedimientos para la solución de problemas individuales que surgen con motivo de la prestación de un servicio por un trabajador a un patrono.

El incumplimiento de dichas condiciones, el pago de salarios y demás prestaciones laborales, que por no resolverse directamente, corresponde conocer del asunto y pronunciarse en autos o sentencias, según sea el caso, a un juez de trabajo y previsión social, en primera instancia o una sala de apelaciones de trabajo y previsión social, en segunda, si se apela el primer pronunciamiento para lo cual generalmente opera el denominado juicio ordinario laboral.

El derecho procesal colectivo de trabajo, se ocupa de los planteamientos

formulados a tribunales de conciliación y/o arbitraje, según el momento en que se resuelva la litis, como el caso del conflicto colectivo de carácter económico-social.

1.5. Naturaleza jurídica

Para establecer dicha naturaleza jurídica, es menester previamente dejar asentado que, la orientación que el derecho de trabajo tiene, responde a la estructura de la formación social en que se desenvuelve. Señala el tratadista Néstor de Buen “en un sistema capitalista, el derecho de trabajo reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la clase burguesa y el aparato estatal; en tanto, que el sistema socialista, deja de ser instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar, paralelamente, una función tutelar sobre los trabajadores, radicando la efectividad de este sistema en el mejor desarrollo de la economía”⁴.

En todo caso, lo importante es establecer dónde se encuentra la naturaleza jurídica del derecho de trabajo. Alrededor del tema han surgido diversas escuelas, desde las que lo sitúan dentro del derecho privado, hasta las que ubican en el derecho social, pasando desde luego por los tratadistas que estiman que lo prudente y adecuado es que aparezcan dentro del derecho público y las razones por las cuales, el derecho de trabajo pertenece a esta rama.

⁴ De Buen L., Néstor, **Derecho de trabajo**, pág. 24.

Claro está que cada escuela tiene diferentes teorías que, perteneciendo a un mismo tipo de pensamiento difieren en apreciaciones intrínsecas, dejando en la inquietud profundizar sobre dichas teorías. Empero, sí es importante señalar que, aún cuando la escuela moderna lo sitúe dentro del género del derecho social, se estima que es impropio, tomando en consideración que si bien es cierto, el campo del derecho de trabajo va destinado a la satisfacción de ingentes necesidades sociales, ello solamente lo entrelaza con otras ciencias auxiliares y afines, sin que pierda su naturaleza eminentemente pública.

Ahora bien, en cuanto al derecho de trabajo, sobre una teleología más avanzada es necesario indicar que la finalidad más importante y trascendental de éste es el reivindicatorio para suprimir la explotación del hombre por el hombre mediante la recuperación por los trabajadores de lo que la propia explotación transformó en bienes económicos de propiedad privada de los patronos o empresarios.

1.6. Definición

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

Santiago López Aguilar, sostiene que “El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizado en favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación, -cuando se refiere a países de corte capitalista-; y derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección de la política de gobierno y en particular de la política económica, -cuando se trata de una sociedad socialista”⁵.

Ahora bien, cabe indicar que desde un punto de vista general, se conceptúa al derecho laboral como una rama del derecho público, que tiene por objeto, regular las relaciones obrero-patronales con motivo de trabajo, las cuales revisten un carácter imperativo, que constituye un mínimo de garantías para el trabajador, susceptibles de ser mejoradas mediante la contratación colectiva, formalmente y la suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo, materialmente, tutelar para el trabajador, caracterizado por el ánimo conciliador entre capital y trabajo, realista. Objetivo y democrático.

Desde un punto de vista más estricto, se dice que el derecho individual de laboral es aquel que regula las relaciones de trabajo entre un patrono y un trabajador, de conformidad con el propio código, las leyes de trabajo y previsión social accesorias y el contrato verbal o escrito.

⁵ López Aguilar, Santiago, **Introducción al estudio del derecho**, pág. 173.

El derecho colectivo de trabajo, de carácter sustantivo, por su parte, es aquel que se da como consecuencia de las relaciones de trabajo entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores, el cual regula las condiciones en que habrá de prestarse el servicio, los sueldos o salarios a pagarse y las demás condiciones económico-sociales que se logran por parte de los trabajadores organizados.

Siendo que el derecho colectivo de trabajo va destinado a una generalidad, la esencia del mismo es que su aplicación no se restringe sólo a los trabajadores sindicalizados, sino a todas las personas que conforman la empresa, antes de la suscripción de un pacto determinado o durante su vigencia, lo cual significa el principio de homologación e igualdad.

Para concluir es necesario hacer notar que el derecho de trabajo es tutelar del trabajador, siendo éste la parte débil de la relación contractual, ante el patrono que es la parte económicamente fuerte con relación al trabajador, por lo que las leyes laborales se identifican como protectoras del trabajador, esas normas establecen principios jurídicos, doctrinarios y constitucionales que tratan la preferencia del trabajador ante el patrono.

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho de trabajo

Estos principios son elementos esenciales que dan vida al derecho de trabajo, es decir, a la formulación filosófica del contenido de la ciencia, de los cuales parte el ulterior desarrollo e instituciones, se pueden considerar las directrices o línea matrices dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso, se han ido concibiendo, plasmando y adhiriéndose a las legislaciones, conforme los tratadistas han ido estudiando la delicada situación de configurar un derecho procesal que verdaderamente aplique las instituciones del Derecho Sustantivo, según principios filosóficos-jurídicos.

“En estos principios, mediante su análisis pormenorizado, se puede encontrar la naturaleza jurídica que anima al derecho de trabajo y de esa manera los planteamos a continuación”⁶:

2.1. Definición del derecho de trabajo

Guillermo Cabanellas, indica que el derecho laboral es: “aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en

⁶ **Ibid.**

cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas o inmediatas de la actividad laboral”⁷.

Agrega: “Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”⁸.

Santiago López Aguilar, señala que: “El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando en favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación. El derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección política de gobierno y en particular de la política económica”⁹.

⁷ **Diccionario de derecho usual**, pág. 603.

⁸ **Ibid.**, pág. 597.

⁹ **Introducción al estudio del derecho.**, pág. 173.

En sí, el derecho de trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico de socializar la vida humana.

2.2. Definición de principios

“El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician de la relación laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”¹⁰.

“En forma similar, al formarse el derecho laboral positivo, su creador, esto es, el legislador, debe, o en su momento debió transmitir a su criatura, los principios por los que debía inspirarse en su desenvolvimiento. Son estos principios lo que pretenden escudriñar para poder determinar el derrotero que corresponde a esta rama nueva del derecho. Aquí se llaman principios; se les podría llamar también fundamento,

¹⁰ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 3.

condiciones básicas, concepto elementales y de otras formas; pero el término principios se considera más adecuado”¹¹.

2.3. Principios doctrinarios del derecho de trabajo

- **Tutelaridad:** Es uno de los principales conceptos consagrados por la doctrina y la ley. Solamente el derecho de familia se acerca a contemplar este principio, mediante él, se establece imperativamente que toda norma debe proteger al trabajador, ya sea en lo individual o colectivamente, tomando en cuenta que es la parte más débil, económicamente, de la relación laboral, en virtud de que su único bien es su propia fuerza de trabajo. En tanto, el patrono tiene en sus manos los medios de producción, la riqueza, el capital y el trabajador siendo propietario únicamente de su fuerza material y/o intelectual, se ve en la necesidad de venderla al patrono para que él obtenga una plusvalía del trabajo humano.

La escuela clásica afirmaba que en la relación laboral había un contrato perfecto, mediante el cual, ambas partes eran absolutamente libres de pactar o convenir condiciones de trabajo.

Este pensamiento homologaba el contrato de trabajo al contrato civil y contrato mercantil, pero realmente, ¿estará el trabajador en plena libertad de escoger

¹¹ **Ibid.**

el trabajo que más le parezca? Posteriormente, sugirieron otras teorías como la del arrendamiento de servicios, pero todas cuantas han surgido han sido criticadas por la doctrina moderna y la comúnmente aceptada es la de la venta de fuerza de trabajo.

Es por ello que, en otras palabras, se dice que el principio de tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica del trabajador, otorgándole una protección económica preferente.

- **Conciliación:** Este principio consagra que tanto la parte patronal, como los trabajadores, deben implementar todas aquellas actividades tendientes a resolver los conflictos que se presenten con buena fe, en la vía directa, con el estricto apego a la justicia, a la equidad; de manera que se evite en lo posible la participación de autoridades de trabajo o jurisdiccionales o si, estando ya en cualesquiera de esas fases se resuelva este conflicto transigiendo ambas partes algunas de sus pretensiones. Deberá ser, siempre y cuando no se restrinjan, tergiversen o violen las garantías mínimas contenidas en el Código de Trabajo y que se revisten de un carácter de irrenunciabilidad para el trabajador.

- **Irrenunciabilidad:** Este principio se refiere a que las garantías mínimas contenidas en la parte sustantiva del Código de Trabajo y las instituciones consagradas en el mismo o en convenios o pactos colectivos de condiciones

de trabajo y demás leyes de trabajo y prevención social, se revisten de un carácter de irrenunciables para los trabajadores, salvo las excepciones que la propia ley establece.

El objetivo fundamental de este principio es limitar la libertad de las partes a transigir, toda vez que si esta libertad fuera ilimitada, el trabajador, por la necesidad de recibir sus prestaciones laborales o su propia relación de trabajo, se vería obligado a aceptar proposiciones en las cuales renunciaran a dichas garantías mínimas.

- **Imperatividad:** Mediante este principio informativo, el derecho de trabajo se sitúa en un ámbito de acción, dentro del cual trata de evitar el fenómeno de que una ley sea vigente pero no positiva, dándole énfasis a la eficacia de la ley en función de los principios anteriormente expuestos.

Dicho en otras palabras, este principio dinamiza y hace efectivo que las garantías mínimas que establece la ley, no deben ser restringidas, coartadas o tergiversadas, limitando la autonomía de la voluntad, propia del derecho común.

- **Equidad:** Filosóficamente, el derecho de trabajo se inspira en que toda relación laboral debe convenirse y desarrollarse bajo cánones de justicia, que constituyen

una categoría superior a la simple legalidad. No se trata de cumplir la ley por el solo hecho de cumplirse.

Fundamentalmente se debe ser justo. Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada a la dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

- **Objetividad:** Este principio busca que las normas jurídicas se apliquen en su correcta dimensión, en forma científica, serena, desapasionada y no al libre albedrío de la parte patronal, que en la mayoría de los casos lo hacen en forma subjetiva.
- **Estabilidad:** La estabilidad, como principio, es sumamente importante, ya que una de las mayores luchas de la clase trabajadora, es la de obtener continuidad en el trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro. A su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y familia; que se debaten en la miseria y desesperación, sin perjuicio de que también perjudica la productividad de la empresa, debido a que un trabajador que se despidió y conoce sus atribuciones adecuadamente, puede desempeñar, en aplicación de la experiencia y técnica, el proceso productivo con mayor rapidez y calidad.

Por otra parte, el desempeño motiva en muchas empresas, cuando el despido es masivo y preponderantemente basado en la ambición del patrono de lograr mayores utilidades, rebajando intencionalmente los costos y no por necesidad de carácter económico-financiera-, que en una sola persona se reúne el trabajo que antes desempeñaban varias y esto, también ocasiona una baja en la productividad.

- **Democracia:** Este principio determina, por lo menos formalmente, que la relación de trabajo debe despojarse de todo acto impositivo de una persona o entidad hacia el trabajador, representa violación a los principios y garantías institucionalizadas en el Código de Trabajo; es decir, que el trabajador no debe coaccionársele a hacer determinados actos ilegales o injustos, o impedírsele el ejercicio de sus derechos, por ejemplo: Que se pretenda que el trabajador labore horas extraordinarias sin la respectiva compensación adicional en el salario, o que se le prohíba ejercitar sus derechos ciudadanos, como el sufragio, la libre organización, la comparecencia de un tribunal a prestar declaración testimonial, tener sus propias convicciones ideológicas o religiosas, etc.

- **Realidad:** Este principio trata de que se plasmen efectivamente los derechos, conforme se haya convenido contractualmente, ya sea en forma individual o colectiva, o bien según los convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo, sin que sean violados los principios mínimos establecidos en el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y prevención social. Es decir, que no basta que

un derecho esté inserto en un cuerpo legal o contractual, si no que fundamentalmente importante es que se cumpla, que tenga plena eficacia, que sea realidad.

- **Principio dispositivo:** Este se da en forma limitada en el proceso laboral, pues es más bien determinante en el proceso civil y puede decirse que consiste en que son las partes las que tienen la disposición de motivar al órgano jurisdiccional, el cual tiene la obligación de ceñirse a las diversas fases procedimentales.

Es por medio de este principio que se hace funcionar el procedimiento para que el juzgador tome parte imparcialmente conforme a los hechos que le plantea el demandante o parte actora, para actuar según las leyes que lo rigen.

Este principio se puede subdividir en: Principio de iniciativa procesal y principio de impulso procesal. El primero es cuando la relación procesal la inician las partes, es decir que son las partes las encargadas de entablar la demanda o iniciar el procedimiento; mientras que el segundo va dirigido a la averiguación de la verdad.

- **Principio de inmediación procesal:** Este principio consiste en que el juez debe estar en contacto directo y personal con las partes en la tramitación del proceso, oír sus alegatos, interrogar y carear a los litigantes y testigos si fuere necesario, a efecto de garantizar la pureza del proceso.

- **Principio de congruencia:** Consiste en que el juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos, o sea, que el tribunal se debe ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes.

Se puede afirmar que desde un ángulo teórico, este principio opera en el proceso laboral en el sentido de que por lo general, las partes que estén en litigio, tienen la facultad de concurrir al órgano jurisdiccional a dirimir la contienda, pero que debe adecuarse a los procedimientos propios del Derecho de Trabajo. Y desde el ángulo práctico, los tribunales de trabajo y previsión social, en la actualidad emplean este principio debido para homologar el proceso laboral al civil.

- **Principio de concentración procesal:** Este principio tiene dos vertientes, la primera, que mediante su aplicación se logra que todas las pruebas que se van a rendir se deben producir en una sola audiencia o en el menor número posible y la segunda, que se refiere que en una sentencia deben resolverse todas las cuestiones sometidas al conocimiento del juez.

Su objetivo en suma es el de evitar la dispersión de las diligencias y los incidentes que se tramitan en cuerda separada, ya que dicha dispersión en el tiempo y en el espacio de las varias actividades procesales, reduce la eficacia de cada una de ellas, motivo por el cual este principio se identifica y entrelaza íntimamente con el de oralidad y el de economía procesal.

- **Principio de publicidad:** De conformidad con el sistema procesal guatemalteco, constitucionalmente todos los actos de la administración pública son precisamente públicos, por regla general, salvo los casos de excepción a la regla, como los de orden militar, diplomáticos, secretos industriales y los que las leyes determinen.

Ahora bien, refiriéndose al proceso laboral, todos los actos son públicos y en consecuencia cualesquiera de las partes e inclusive una tercera persona tiene libre acceso a las actuaciones. Mediante este principio se desarrolla el elemento democrático de este derecho, toda vez que permite que la prueba se desenvuelva en forma fiscalizadora por las partes.

- **Principio de economía procesal:** Es uno de los principios básicos en el proceso laboral, pues es bien sabido que los sujetos de la relación procesal en esta materia se encuentra en situación económica muy diferente.

Por un lado está el patrono que puede soportar y sostener un proceso largo y complicado y por el otro, el trabajador, cuya situación económica le impide sostener un juicio demasiado largo, por lo que este principio informa sobre la realización del derecho en el menor tiempo posible, es decir, que se vela porque el proceso se desarrolle en el menor número de audiencias y con rapidez.

- **Principio de preclusión:** El principio de preclusión está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados.

Para los efectos del proceso laboral el principio de preclusión opera en los siguientes casos:

- a) Cuando el trabajador tiene la facultad de ampliar su demanda, pero debe suceder hasta antes de que la misma sea contestada, si no se contestó por escrito antes de la audiencia para la comparecencia de las partes a juicio hasta el momento de que se inicie ésta.
- b) El demandado tiene facultad para contestar la demanda y reconvenir al actor, hasta el momento de la primera comparecencia, o antes, pero no después, aún cuando no se haya recibido las pruebas y solamente se ha llegado a la fase conciliatoria.
- c) El demandado puede interponer excepciones sólo al contestar la demanda en la primera audiencia si se contesta en forma verbal, a excepción de las de cosa juzgada, pago, transacción y prescripción, que puede hacerlo hasta antes de que se emita sentencia en segunda instancia.

d) Los medios de prueba pueden ser ofrecidos en la demanda y propuestos concretamente en la primera audiencia, si se trata del actor y hasta el momento de contestar la demanda o en la propia audiencia si no se ha contestado antes de la primera por escrito, si se trata del demandado, pero no puede hacerse después de haberse arribado a la fase conciliatoria.

- **Principio de sencillez:** Consiste en que las normas de los procedimientos deben ser simples, expeditas y sencillas, sin que por ello se descuide la seguridad jurídica en las resoluciones jurisdiccionales.

En este sentido, se afirma que a diferencia del proceso civil, que es esencialmente formalista, en el derecho procesal de trabajo debe ser antiformalista y únicamente los aspectos que ameriten seguridad jurídica deben revestirse de relativa formalidad (como el caso de la sentencia) pero sin que entorpezca la naturaleza simple de las actuaciones y de esa manera pueda administrarse pronta y recta justicia.

Como podrá observarse, los principios informativos de carácter ideológico que contienen la esencia del derecho de trabajo y que anima su estructuración lógica, tienen entre sí íntima relación de causalidad. Entre ellos hay plena unidad dialéctica, teniendo la peculiaridad que se complementa para formar un todo de donde parte el derecho de trabajo en general. Tiene un campo de aplicación

específica, un método propio y una finalidad; de ahí surge en suma, toda la sistematización de la teoría general de esta importante rama del derecho público.

2.4. Principios del derecho laboral establecidos en el Código de Trabajo

- **Principio de oralidad:** Este principio está basado en que dentro del proceso ordinario laboral, debe predominar sobre la forma escrita la oralidad, para hacerlo más fluido. Sin este principio la inmediación y contacto directo del juez con las partes y las pruebas no sería posible, además la concentración del mayor número de actos procesales en una o pocas diligencias, no podría verificarse correctamente si no se cuenta con un procedimiento de esta naturaleza. Sería imposible dentro de un juicio ordinario laboral el dirigir, interrogar y repreguntar a las partes, testigos y peritos propuestos mediante un juicio preponderantemente escrito.

El principio de oralidad, dentro del juicio ordinario laboral, se encuentra expresamente regulado en los Artículos 321 y 322 del Código de Trabajo, que en su parte conducente literalmente dice: Artículo 321 “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral...”. Artículo 322: “Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social...”. La oralidad es uno de los principios que informa al Derecho Procesal del Trabajo, aunque la oralidad *strictu sensu* no opera en toda su dimensión, ya que el sistema legislativo guatemalteco proviene de la corriente latina, preponderantemente

de naturaleza escrita, por lo que se ha combinado las actuaciones orales con las de esta índole, tal como la propia demanda.

- **Principio tutelar o de tutelaridad:** Este es el que le otorga derechos preferentes al obrero o sea que le brinda una posición privilegiada al actor que económica o culturalmente se encuentra en una situación de desventaja con respecto a la contraparte. Este principio da lugar a una errónea interpretación y puede parecer contradictorio ya que se inclina a una de las partes. Sin embargo tal contradicción no existe, pues si bien se observa viene a hacer efectiva y real la aplicación ya que equipara a las partes, estableciendo una tutela preferente al trabajador quien es la parte económicamente débil y le brinda oportunidad y ejercicio dentro del juicio.

El Código de Trabajo lo regula en el Artículo 17 que dice: "...se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social".

Para concluir es necesario hacer notar que los principios son los enunciados normativos más generales que, sin perjuicio de no haber sido integrados al ordenamiento jurídico en virtud de procedimientos formales, se entienden forman parte de él, porque le sirven de fundamento a otros enunciados normativos particulares o recogen de manera abstracta el contenido de un grupo de ellos.

Estos principios son utilizados por los jueces, los legisladores, los creadores de doctrina y por los juristas en general, sea para integrar lagunas legales o para interpretar normas jurídicas cuya aplicación resulta dudosa.

CAPÍTULO III

3. El juicio ordinario de trabajo

En el juicio ordinario laboral se desarrolla un procedimiento judicial cuando el patrono no ha cumplido el contrato de trabajo y despide al trabajador sin causa justa, no pagándole las prestaciones a que tiene derecho.

En el presente capítulo se desarrolla el esquema básico del juicio ordinario laboral, se comienza con definirlo, para luego analizar la demanda, la acumulación, citación, conciliación previa y lo que es puramente el juicio. Asimismo se analizan las fases del mencionado procedimiento: la modificación o ampliación de la demanda y la oposición.

Con relación a la prueba se analiza la misma, así también se estudia el auto para mejor fallar y la sentencia, se estudia la clasificación de la misma y la ejecución definitiva.

3.1. Definición

Alfredo Montoya Melgar, expone que “El modelo típico del proceso de trabajo por el que se rige la mayoría de las contiendas planteadas jurisdiccionalmente, es el llamado proceso ordinario. La estructura de este proceso ordinario comprende

diversas fases:

“iniciación (demanda), instrucción (alegaciones y prueba) y decisión (sentencia)”¹².

La vía del proceso ordinario de trabajo instrumenta principalmente el ejercicio de las acciones derivadas del contrato de trabajo.

El tratadista Eduardo Couture define al proceso de la siguiente manera: “Es un cúmulo de actos de orden temporal. Entendiéndose el proceso judicial como una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente con el objeto de resolver mediante un juicio de la autoridad competente, el conflicto que se ha sometido a su decisión”¹³.

El Código de Trabajo guatemalteco trae regulado como modelo típico para solventar los diferendos laborales, el procedimiento ordinario o como también es llamado proceso de cognición o conocimiento en virtud que hace referencia a la fase del juicio consistente en obtener del Juez de Trabajo y Previsión Social una declaración de voluntad de la que se derivan consecuencias jurídicas ya sea a favor o en contra de las partes litigantes.

¹² Alfredo Montoya Melgar, **Derecho del trabajo**. Pág. 15.

¹³ Eduardo Couture **Fundamento del derecho procesal civil**. Pág. 145.

3.2. La Demanda

“Es el escrito que inicia el juicio y tiene por objeto determinar las pretensiones del actor mediante el relato de los hechos que dan lugar a la acción, invocación del derecho que la fundamente y petición clara de lo que se reclama”¹⁴.

“Demanda es el acto o declaración de voluntad en que se ejercita una o varias acciones”¹⁵.

Como instrumento de autonomía o disposición privada, la demanda no sólo sirve para promover la actuación jurisdiccional, sino que además fija el contenido objetivo de la litis, éste no puede variar las fases de alegaciones o conclusiones sustanciales de la demanda, como el juez, que carece de poderes para conceder algo más allá de lo pedido.

La demanda es un acto procesal formal, documentado por escrito (tantas copias como demandados sean), en el que se expone al órgano juzgador tanto el hecho objeto de controversia como la petición de que se resuelva la pretensión deducida. En tal sentido se exige que la demanda contenga la enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y la petición correspondiente, en los términos adecuados al contenido de la pretensión ejercitada.

¹⁴ Manuel Ossorio. **Ob. Cit.** Pág. 303.

¹⁵ Iberto Trueba Urbina. **Ob. Cit.** Pág. 449.

La legislación procesal laboral guatemalteca permite dos formas de planteamiento de demanda, la primera que es la oral, que se plantea en forma verbal ante el Juez de Trabajo y Previsión Social donde se levanta el acta respectiva haciendo constar las pretensiones del actor, a mi criterio esta modalidad no se aplica en nuestro medio y la segunda que es la demanda por escrito que viene a contradecir el principio de oralidad que inspira el Derecho Procesal del Trabajo, sin embargo nuestra ley lo permite y es la modalidad que se aplica en nuestro medio.

En la demanda laboral no se exige fundamento de derecho, por ser poco formalista, quizás para simplificarla y hacer su redacción más asequible al trabajador, debe reunir además varios requisitos formales: la indicación del juzgado al que se dirige la demanda, los nombres y domicilios de las partes litigantes, fecha y firma del demandante, requisitos que exige el Artículo 332 del Código de Trabajo guatemalteco.

Recibida la demanda en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social, compete al juez su examen previo, a consecuencia del cual podrá emitir los pronunciamientos: a) proceder, mediante resolución, a su admisión si se estima competente y considera que la demanda los requisitos de forma; b) declararse incompetente para conocer del fondo del asunto, haciéndolo constar así en auto, que es impugnabile; c) dictar resolución, si observa algún defecto u omisión en la demanda, para que se subsanen no fijando plazo alguno y mientras no se cumpla con los requerimientos

no se le dará trámite a la demanda, de esa forma lo contempla el Artículo 334 del Código de Trabajo guatemalteco.

3.3. Acumulación

Con fines de simplificación y economía procesal, el actor puede acumular en una misma demanda cuentas acciones laborales le competan contra el mismo demandado.

El objetivo principal es que dos ó más acciones se reúnan en un solo proceso y sean resueltas mediante una sola sentencia, por estrategia procesal, se persigue la acumulación de las acciones contra otra u otras personas, con la condición que no sean contradictorias entre sí, corresponda al mismo juez y el procedimiento por el cual va sustanciarse sea el mismo.

En cuanto a la acumulación de autos, se tiene por objeto reunir dos o más procesos en trámite para que todos ellos constituyan un solo juicio. Y sean terminados a través de un solo auto, este acto procesal es casi siempre un incidente. De esa cuenta el Artículo 330 del Código de Trabajo, regula que: “En una misma demanda se podrán ejercitar varias acciones siempre que sean de la misma naturaleza, se tramiten por los mismos procedimientos y entre las mismas partes”. Cuando la norma regula que sean de la misma naturaleza se refiere a la competencia del juez por razón del territorio y de la materia. Tanto en la acumulación de acciones como

en la acumulación de autos nuestra legislación laboral no regula en sí todo el procedimiento a seguir, sin embargo el Artículo 331 del Código de Trabajo en cuanto a la acumulación de autos nos remite al Código Procesal Civil y Mercantil, del mismo modo por supletoriedad de la ley en cuanto a la acumulación de acciones el Artículo 326 del Código de Trabajo regula que también son aplicables las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil siempre que no contraríen el texto y los principios procesales que contiene el Código de Trabajo, para tal efecto debemos acudir a los Artículos 538 al 546 del Código Procesal Civil y Mercantil.

3.4. Citación

Presentada y admitida para su trámite la demanda, el Juez de Trabajo y Previsión Social deberá señalar día y hora en que se han de celebrar los actos de conciliación y en su caso juicio. El juzgador a través del notificador encargado ha de enviar a las partes cédulas de notificación por las cuales han de quedar debidamente convocadas y advertidas que la incomparecencia de cualquiera de las partes motivará la continuación del juicio en rebeldía de la parte que no compareciere sin más citarle ni oírle, como que pueden concurrir con todos los medios de prueba de que intenten valerse.

En todo caso la cédula de notificación destinada al demandado debe ir acompañada de una copia del escrito de la demanda, de la resolución que la admite para su trámite y demás documentos, con el fin de que pueda preparar su defensa. La falta

de notificación en tiempo determina la nulidad de la misma y en consecuencia deja sin efecto la audiencia para comparecer a juicio oral, ya que de conformidad con el Artículo 337 del Código de Trabajo, entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días y el mismo será ampliado únicamente por razón de la distancia, la falta de notificación en tiempo es causa de indefensión, la misma consecuencia provoca la notificación defectuosa o errada bien entendido que, subsanado en tiempo el emplazamiento defectuoso, no hay nulidad por el principio de economía procesal.

La falta injustificada de comparecencia del demandante citado en forma, determina que el juez le tenga en rebeldía en su demanda. No obstante la incomparecencia justificada, incluso tardíamente, no es equiparable a acusar de rebeldía. La incomparecencia del demandado no impide la continuación del juicio, ya que se seguirá en su rebeldía y procederá a dictar la sentencia que en derecho corresponde, no obstante la incomparecencia justificada del demandado, dentro del plazo improrrogable de 48 horas, faculta a éste a instar la audiencia contra la sentencia firme.

3.5. Conciliación previa

En esta etapa procesal el Juez de Trabajo y Previsión Social, debe intentar conciliar a las partes haciéndoles saber los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles, ello sin prejuzgar el contenido eventual de la sentencia, de conformidad con lo que regula el segundo párrafo del Artículo 340 del Código de Trabajo guatemalteco,

ésta norma obliga al Juez de Trabajo para que procure avenir a las partes y les proponga fórmulas de conciliación.

La naturaleza del acto de conciliación es de un negocio jurídico transaccional, esto es un contrato que pone fin al pleito en que se produce y no comprende sino los objetos expresados determinadamente en ella y que se caracterizan por poseer efecto de cosa juzgada. Algunos autores entre ellos Jaime Guasp conceptúan la conciliación judicial como un auténtico proceso especial dirigido a evitar el proceso principal. No parece que la mera presencia conciliadora del juez desvirtúe el carácter de contrato de transacción que la institución tiene indudablemente.

Esta es una avenencia o acuerdo entre las partes, en cuyo curso el juez no actúa con funciones jurisdiccionales, sino como puro conciliador que intenta aproximar a las partes. El intento de conciliación puede desembocar en un doble resultado:

- Avenencia de las partes, que elimina el juicio ulterior, tal avenencia que ha de documentarse en un acta, se llevará a efecto por los trámites de la ejecución de sentencia. Excepcionalmente, el juzgador puede declarar la iniciación del juicio, pese a existir acuerdo entre las partes, cuando entienda que existe lesión grave para alguna de las partes, fraude de ley o abuso de derecho, a este respecto vale la pena comentar que en la conciliación, la forma de transacción a que lleguen las partes no debe ser en perjuicio del trabajador, la transacción no debe contrariar las

leyes, reglamentos y disposiciones que sean aplicables, esto se refiere en principio por la tutelaridad de que goza el trabajador y porque existen derechos que se caracterizan por ser irrenunciables para el trabajador, para este fin la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106 segundo párrafo regula que “Serán nulas ipso jure” (por el derecho de la ley o por el derecho mismo) y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otros documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos y otras disposiciones relativas al trabajo.” Este mismo precepto lo desarrolla el Artículo 12 del código de Trabajo guatemalteco al regular que: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

- En tal sentido cualquier convenio o transacción llevada a cabo en la etapa de conciliación entre el empleador y el trabajador, no va a tener consecuencias jurídicas, siempre que no se obligue al trabajador a renunciar a cualquiera de los derechos que la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y

demás leyes aplicables le garanticen, de ser así, dicho convenio o transacción se tiene por nulo de pleno derecho en virtud de contrariar las disposiciones indicadas.

- Falta de avenencia de las partes, en cuyo caso se pasa, a la etapa procesal del juicio laboral, al que previamente han sido citados los litigantes al ser convocados para la conciliación. Tal continuidad cronológica de los actos de conciliación y juicio se funda en los principios de celeridad e inmediación del proceso laboral. Además se prevé legalmente que, en cualquier momento del proceso anterior al dictar la sentencia, puede aprobarse la avenencia. La omisión del intento de conciliación determina la nulidad de las actuaciones, que deben reponerse al momento de la citación para conciliación y juicio.

3.6. Juicio

La instrucción del proceso comprende una suma de actos procesales en los que las partes litigantes, mediante actuaciones opuestas, intentan llevar al juzgador el convencimiento de la justicia de sus pretensiones. La instrucción del proceso abarca de este modo todas las actuaciones del juicio propiamente dicho, con la sola excepción de la sentencia, a cuya formulación llega el juez tras haber alcanzado el adecuado conocimiento sobre el fondo del asunto debatido, proporcionado por los datos obtenidos en las fases procesales de alegaciones y pruebas.

3.7. Fases del juicio ordinario laboral

Antes de iniciar, debemos de dar una definición de lo que constituye la acción, la que se entiende como el poder jurídico, que tiene todo sujeto de derecho a acudir a los órganos de la jurisdicción, para reclamarles la solución de un conflicto de intereses, independientemente de la existencia o inexistencia del derecho que se pretende en juicio. De esta manera se entiende que la demanda, es el acto procesal, por el cual el actor ejercita una acción, solicitando del tribunal la protección, la declaración o la constitución de una situación jurídica. En el juicio ordinario laboral la demanda, es la única forma con que se puede iniciar el proceso, ya que la iniciativa oficial, solamente es permitida por nuestra ley, en los procedimientos de faltas laborales.

La demanda puede entablarse oral o por escrito, si ésta, es verbal, se hace por acta levantada por el juez del tribunal si fuere por escrito, el demandante puede contar con asesoría, ya que de no cumplirse con los requisitos establecidos, el juez de oficio, debe ordenar al actor que se subsanen los defectos. La demanda puede modificarse por reducción o ampliación de las pretensiones hasta en el momento de celebrarse la primera comparecencia. La notificación de la demanda, es donde queda trabada la litis; ésta implica una citación y un emplazamiento, de ahí que tenga que hacerse en forma personal (Artículo 328).

3.7.1. Modificación o ampliación de la demanda

Al comparecer a la audiencia, la parte actora expone sus peticiones, manifestando que no desea modificar ni ampliar en ese momento el contenido de la demanda así como de sus respectivas ampliaciones que previamente pudieron existir; asimismo, podrá ampliar o modificar la misma, si dicha ampliación se hiciera sobre los hechos aducidos o sobre las reclamaciones formuladas, cambiando en forma sustancial la demanda, el Juez de Trabajo y Previsión Social suspenderá la audiencia, señalando una nueva para la comparecencia de las partes a juicio oral laboral, a excepción que la parte demandada manifestare que contestará la demanda en sentido negativo y que se continúe el trámite del mismo. Ahora bien, si la ampliación la realizara el demandante en cuanto al apartado de peticiones, dicha ampliación no tendrá efectos suspensivos y las etapas procesales continuarán.

Una vez finalizada esta fase, la parte demandada procede a contestar la demanda, sujetándose a los mismos requisitos exigidos para la demanda en cuanto a su contenido y forma sea oponiéndose a la misma o manifestando su conformidad con lo pedido por el actor (allanamiento) o bien demandando al actor al contestar la demanda, en el mismo juicio y ante el mismo juez (reconvención).

3.7.2. Oposición a la Demanda

La oposición a la demanda por razones de ausencia de requisitos o defecto de presupuestos procesales de validez, da lugar a la interposición de excepciones dilatorias de conformidad con lo establecido en el Artículo 342 del Código de Trabajo, debiendo plantearse previamente a contestar la demanda o la reconvención si fuere el caso, buscando depurar el proceso. Estas excepciones de conformidad con el Artículo 342 el juez está facultado para resolverlas dentro de la misma audiencia cuando así lo solicitara la parte actora. Ahora bien podrá suspender la audiencia si a la parte que le corresponde oponerse a la misma no lo hace dentro de dicha diligencia y manifiesta acogerse al plazo que por veinticuatro horas se le concede. En cuanto a este tipo de excepciones, en el Código de Trabajo se encuentra la denominación de excepciones dilatorias, no enumerando las mismas, por lo que atendiendo a la supletoriedad de las leyes reguladas en el Artículo 326 del Código de Trabajo, se acude a la enumeración contemplada en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil pudiendo ser:

- Incompetencia;
- Falta de capacidad legal;
- Falta de personalidad en el representante;
- Litispendencia y
- Demanda defectuosa.

Cuando la oposición de la demanda ataca el fondo del asunto, el objeto de litis (pretensiones procesales), podrán interponerse las excepciones perentorias, las cuales se interpondrán con la contestación de la demanda o reconvención en su caso, no obstante, de no existir una enumeración taxativa en la realidad se puede interponer las siguientes:

- Prescripción;
- Caducidad;
- Cosa juzgada;
- Transacción y
- Pago.

Dichas excepciones y las nacidas con posterioridad deberán de ser resueltas en sentencia.

3.8. Prueba

La prueba es, “en consecuencia, un medio contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio”¹⁶.

¹⁶ Eduardo Couture. **Ob. Cit.** Pág. 100.

La prueba es, “el conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o la falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas”¹⁷.

Esta fase procesal consiste en la proposición y práctica de los medios de prueba que las partes estimen pertinentes para la demostración fáctica de la procedencia de sus pretensiones, a través de las pruebas se intenta obtener la persuasión o convencimiento del juzgador, que goza de un amplio arbitrio en su apreciación.

La actividad probatoria constituye una carga para las partes, esto es, un gravamen que pesa sobre quien desea ejercitar un derecho. De conformidad con el Código de Trabajo guatemalteco todos los medios de prueba que las partes van a proponer para hacer valer sus pretensiones lo deben hacer concretamente en la demanda, de igual forma en la contestación de la demanda o en su caso en la reconvencción.

El Artículo 344 del Código de Trabajo le concede amplias facultades al Juez de Trabajo y Previsión Social al regular que la prueba que no hubiere sido ofrecida en su momento procesal oportuno, es decir en la demanda, contestación de la demanda o la reconvencción, así como la que se considere impertinente o contra derecho, será rechazada de plano, aún cuando la prueba hubiere sido ofrecida en el momento procesal y hubiera sido rechazada por considerarse impertinente o contra derecho, cualquiera de las partes que considere que el rechazo le ocasiona perjuicio

¹⁷ **Ibid.**

porque le veda su derecho de defensa, de conformidad con el Artículo 356 del Código de Trabajo debe hacer la protesta respectiva ante el Juez de Trabajo y Previsión Social, para que posteriormente se ordene la recepción de los medios de prueba y sean tomados en consideración en la segunda instancia.

Una vez agotada la fase de conciliación, el juez ordenará la recepción de las pruebas en la primera audiencia que se ha señalado para que las partes comparezcan a juicio oral y este es el momento procesal en que las partes deben proponer los medios de prueba que han ofrecido en la demanda, contestación de la demanda o la reconvencción para que los mismos sean diligenciados.

Si en la primera audiencia no fuere posible recibir todas las pruebas, ya sea por causas ajenas al tribunal o bien por la naturaleza de las pruebas, el Juez de Trabajo y Previsión Social señalará una nueva audiencia para poder continuar con el diligenciamiento de prueba, que deberá practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera audiencia donde las partes comparecieron a juicio oral, extraordinariamente el juez podrá señalar una tercera audiencia para el mismo objeto, siempre que se dieran las mismas circunstancias.

Doctrinariamente el régimen jurídico de la prueba en el proceso de trabajo puede sintetizarse del siguiente modo:

- En el proceso de trabajo no hay normalmente pruebas preconstituidas, como corresponde a su naturaleza de proceso oral regido por el principio de inmediación.
- El juez puede interrogar libremente a las partes, testigos y peritos, corrigiendo en este sentido al amplio dominio del conflicto de las partes sobre la fijación de la verdad alegada y probada.
- Sólo son admisibles las pruebas que se formulen y puedan practicarse en el acto, con la única excepción de la de reconocimiento judicial.
- La declaración sobre la admisibilidad de la prueba compete al Juez de Trabajo y Previsión Social frente a cuya decisión denegatoria podrá protestar la parte proponente, haciéndose constar en acta la prueba solicitada, la solución denegatoria, los fundamentos de la misma y las protestas, todo a los efectos de solicitar la recepción de las pruebas protestadas en segunda instancia.

Las pruebas personales (confesión, testifical y pericial) se rigen, en el proceso de trabajo, por las siguientes reglas:

La prueba de confesión judicial; se caracteriza porque a diferencia de la pericial, recae sobre hechos personales del confesante y hace prueba contra su autor. No constituye un medio probatorio privilegiado, sino que es valorado por el Juez de

Trabajo y Previsión Social conjuntamente con todos los demás medios de prueba; sin embargo la confesión en juicio bajo juramento decisorio hace prueba plena frente a cualquier otro. Este medio de prueba se debe ofrecer en la demanda, en la contestación de la demanda o en su caso en la reconvencción, en el caso cuando ésta es propuesta por la parte actora se va a diligenciar en la audiencia que señale el Juez para que las partes comparezcan a juicio oral, en esta audiencia el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso y en su rebeldía debido a la incomparecencia, salvo que justifique su inasistencia, que es lo que normalmente ocurre en el medio y la primera audiencia no se lleva a cabo. Cuando la confesión judicial sea propuesta en la contestación de la demanda o en la reconvencción, entonces se citará a la parte actora en su audiencia más próxima para que absuelva posiciones, para tal efecto también se le hará los apercibimientos contemplados en el Artículo 354 del Código de Trabajo.

Las posiciones son las preguntas que formula el articulante al absolvente, normalmente se acompañan por escrito en un sobre cerrado que se denomina plica, este plica se acompaña a la demanda o bien se incorpora al juicio hasta el momento de la audiencia.

Cuando el absolvente no comparece a la audiencia sin causa justificada para absolver posiciones, cuando asiste y se rehúsa a contestar o contesta y no lo hace en la forma ordenada por la ley, entonces estamos en lo que la doctrina denomina (confesión ficta).

Supletoriamente a este medio de prueba le son aplicables las disposiciones contenidas en el Código Procesal Civil y Mercantil que se refiere a la declaración de las partes y se regula del Artículo 130 al 141 del cuerpo legal citado.

La prueba de testigos; se practica sin formulación de escritos de preguntas y repreguntas, si el juzgador considera excesivo el número de testigos, por incidir su testimonio sobre hechos suficientemente esclarecidos, podrá limitarlos discrecionalmente, sin embargo al respecto nuestro Código de Trabajo preceptúa que las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer. Aparte de ellos el mismo cuerpo legal citado en el Artículo 348 regula que todos los habitantes de la República tenemos la obligación de acudir a cualquier Juzgado de Trabajo y Previsión Social para declarar en juicios de trabajo, la excepción para no realizarlo es que nos encontremos imposibilitados pero tenemos que justificarlo o bien nos encontremos dentro de las excepciones que la ley indica.

Sin embargo no encontrándonos en ninguna de las excepciones estamos en una posición de desobediencia ante el Juez de Trabajo y Previsión Social, la que es sancionada con una multa de cinco a veinticinco quetzales, la que considero no se aplica a nuestra realidad, sin embargo he de hacer notar que esta desobediencia se tipifica como delito en nuestro Código Penal al regular en el Artículo 414 que “Quién desobedeciere abiertamente una orden de un funcionario, autoridad o agente de

autoridad, dictada en el ejercicio legítimo de sus atribuciones, será sancionado con multa de cincuenta a un mil quetzales”.

De esa cuenta propongo que el Artículo 348 del Código de Trabajo sea reformado en el sentido que aparte de la sanción pecuniaria que regula la norma citada, también se le debe de hacer saber el apercibimiento de ley al testigo, que su incomparecencia injustificada a prestar declaración como testigo dará motivo para que se certifique lo conducente a un Juzgado del orden penal por el delito de desobediencia, en este sentido la norma será coercitiva y realmente obligaría a que cualquier persona preste declaración como testigo y por otro lado colabora con la administración de justicia proporcionando elementos de convicción que serían determinantes para que el Juez de Trabajo y Previsión Social dicte una sentencia justa.

Que la citación debe hacerse por medio de la Policía Nacional Civil, cuando la norma regula lo relativo a la citación se debe tener mucho cuidado, para tal evento es menester ver lo preceptuado en el Artículo 32 de la Constitución Política de la República de Guatemala, haciendo énfasis que uno de los requisitos SINE QUANON de la citación es que se le debe hacer constar al testigo en forma expresa el objeto de la diligencia, que en este caso será la de prestar declaración como testigo en determinado juicio de trabajo, ya que la omisión a este requisito en la citación implica en sí una violación al precepto constitucional y por ende no es obligatoria su comparecencia a declarar como testigo.

La prueba de peritos o dictamen de expertos; cuya base constituye la aportación al juicio de los conocimientos científicos, artísticos o prácticos del experto, tiene como peculiaridad más relevante en el proceso laboral la prohibición de la insaculación de peritos, prohibición basada sin duda en el principio de celeridad procesal y que se traduce prácticamente en la comparecencia de las partes acompañadas de los peritos cuyo dictamen desean aportar. La prueba pericial ha de ser apreciada por el juzgador según las reglas de la sana crítica. Ante la diversidad, e incluso contradicción, de dictámenes, el juzgador es soberano para valorarlos y optar entre ellos.

El Código de Trabajo guatemalteco, en el Artículo 352 regula esta clase de prueba como Dictamen de Expertos y la parte que lo proponga deberá indicar al momento de proponerlo los puntos sobre los cuales deberá tratar la prueba de dictamen de expertos, inmediatamente el Juez de Trabajo y Previsión Social concederá audiencia por dos días a la contraparte, con el objeto de que proponga su experto y los puntos que va a tratar. El juez decidirá finalmente los puntos sobre los cuales va versar el expertaje y en el caso de que no hubiere acuerdo entre las partes en cuanto a los puntos que va versar el expertaje el Juez nombrará un tercero en discordia, quien queda obligado a dictaminar en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de pruebas.

Por otra parte la prueba documental y reconocimiento judicial, se rigen por las siguientes normas: la prueba documental puede aportarse tanto al presentar la

demanda como al contestarla y durante la celebración del juicio, el documento puede ser público o privado y puede consistir en la reproducción mecánica de la palabra la imagen el sonido siempre que su obtención no hubiere implicado violación a los derechos fundamentales.

El Código de Trabajo regula la prueba documental en el Artículo 353 y regula que la parte actora puede proponer como prueba la exhibición de documentos, libros de contabilidad, de salarios o de planillas, en este caso el Juez de Trabajo y Previsión Social apercibirá al demandado que los presente en la primera comparecencia, so pena de una multa de cincuenta a quinientos quetzales y se presumirán ciertos los hechos aducidos por el que ofreció la prueba.

De conformidad con el Artículo 30 del Código de Trabajo también se tiene como prueba documental el contrato escrito, suscrito entre el empleador y el patrono. Del mismo modo el Artículo 39 de la misma ley citada contempla como prueba documental el Contrato Colectivo de Trabajo, el Artículo 102 del mismo cuerpo legal también regula como prueba documental los libros de salarios y de planillas. También se tiene como prueba documental las actas que faccionen los inspectores de trabajo, de esa forma lo regula el Artículo 281 literal “j” del Código de Trabajo.

Por experiencia propia, en la primera comparecencia para juicio oral también se tiene como prueba documental los simples “recibos”, que en algunas ocasiones lo

que hace el patrono es estampar la supuesta forma del trabajador y en el que se hace constar que ya se le pagaron al trabajador todas sus prestaciones laborales, otra de las anomalías que se dan es que los patronos para poder emplear a determinadas personas como trabajadores los obligan a firmar recibos en blanco, previendo cualquier conflicto y utilizarlo como medio de prueba en juicio ordinario oral laboral.

El Código de Trabajo guatemalteco no regula la forma de impugnar la prueba documental cuando adolezcan de falsedad, pero de conformidad con la supletoriedad de la ley que regula la legislación laboral, es de remitir al Código Procesal Civil y Mercantil que regula en los Artículos 186, 187 y 188 la impugnación de documentos, la cual deberá tramitarse en vía de los Incidentes y para tal efecto debemos también remitirnos a los Artículos del 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial.

La prueba de reconocimiento judicial; se supone el traslado del órgano jurisdiccional fuera del local de la audiencia, cuando el juzgador estima indispensable la práctica de un reconocimiento personal o inspección ocular, suspendiéndose el juicio durante el tiempo estrictamente necesario. Esta clase de prueba no está taxativamente regulada en nuestro Código de Trabajo, simplemente lo regula en el Artículo 357 al indicar que el juez puede practicar de oficio o bien a requerimiento de parte antes de dictar sentencia o para mejor proveer cualquier diligencia de prueba pertinente, y entre ellas menciona la práctica de cualquier reconocimiento o

avalúo.

Del mismo modo el Artículo 361 de la misma ley citada regula que el Juez de Trabajo y Previsión Social puede comprobar hechos personalmente, deviene decir que aunque la norma no lo expresa claramente se refiere a la Prueba de Reconocimiento Judicial.

Las pruebas de presunciones; la presunción es la consecuencia que la propia ley o el juez sacan de un hecho conocido, para comprobar la existencia de otro desconocido.

Las presunciones se clasifican en presunciones legales y presunciones humanas.

Las presunciones legales son aquellas que la ley establece y dispensan de toda prueba, la que cumple el supuesto previsto por la ley.

Las presunciones humanas, son verdaderamente necesitadas de demostración, es decir es el efecto que el antecedente produce en el ánimo del juez sobre la existencia del hecho, mediando por ello una relación de causa a efecto.

El Código de Trabajo guatemalteco regula las presunciones legales en los Artículos 30, 137 segundo párrafo y en el Artículo 281 literal "j", para efecto de aplicar las presunciones humanas aplicando el principio de supletoriedad de la ley que regula la ley citada, nos remitimos al Código Procesal Civil y Mercantil en el Artículo 195 que preceptúa que: "La presunción humana sólo produce prueba, si es consecuencia directa, precisa y lógicamente deducida de un hecho comprobado".

3.9. Auto para mejor proveer

Concluido el juicio y antes de dictarse la sentencia, el Juez de Trabajo y Previsión Social tiene la facultad, ya sea de oficio o porque cualquiera de las partes lo pida para mejor proveer, practicar cualquier diligencia de prueba pertinente que estime necesaria. El objeto de esta diligencia será únicamente para aclarar situaciones dudosas y por ningún medio deberá utilizarse para aportar prueba a las partes en el juicio.

Supone una nueva manifestación de los amplios poderes inquisitivos que se otorgan al órgano judicial para instruir el proceso, y alcanzar en él la verdad material, pues el juzgador puede suplir la imposibilidad y aún la inactividad probatoria de los interesados. Las diligencias para mejor proveer pueden ser ordenadas por providencias, cuya falta de notificación, así como la omisión del plazo para la práctica de las diligencias, significan la nulidad de actuaciones.

Efectivamente nuestra legislación laboral en el Artículo 357 regula que las diligencias para mejor proveer deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días señalando las audiencias que sean indispensables, para lo cual se deberá citar a las partes.

3.10. Sentencia

Eduardo R. Stafforini, manifiesta que “La Sentencia constituye el acto normal que pone fin al juicio”¹⁸.

Manuel Osorio citando a Eduardo Couture dice que “La Sentencia es el acto procesal emanado de los órganos jurisdiccionales que deciden la causa o puntos sometidos a su conocimiento”¹⁹.

Para el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández la sentencia es “el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional, por medio de la cual, este resuelve sobre la conformidad o inconvincencia de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo”²⁰.

3.10.1. Clasificación de las sentencias:

Dentro del Juicio Ordinario Oral Laboral se dictan las siguientes sentencias:

- Declarativas: Tiene por objeto la declaración de un derecho. Como ejemplo, cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de si se trata de

¹⁸ Eduardo R. Stafforini. **Derecho procesal social**. Pág. 591.

¹⁹ Eduardo Couture. **Ob. Cit.** Pág. 136.

²⁰ Raúl Antonio Chicas Hernández. **Derecho laboral**. Pág. 78.

una relación de carácter civil (servicios profesionales) o se trata de una relación laboral (un trabajador).

- De Condena: Esta impone el cumplimiento de una prestación, como por ejemplo cuando se reclama el pago de vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada.

- Desestimatorias: Por ejemplo, cuando se reclama el pago de indemnización por despido injustificado y el demandado prueba la existencia de una causa justa por la que dio por terminado el contrato del demandante, por lo tanto se desestima la pretensión del actor.

- En Rebeldía: Ocurre cuando el demandado ha sido citado para prestar confesión judicial, no obstante haber sido apercibido y no comparece a la audiencia a contestar la demanda ni a prestar confesión judicial, de esa cuenta el juez dicta sentencia en rebeldía dentro de las cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia.

La forma de la sentencia en el medio es escrita, aunque debiera ser dictada de viva voz, tomando en consideración el principio de oralidad, documentándose ulteriormente en acta. La sentencia cuya estructura es encabezamiento, antecedente de hecho, fundamento de derecho y fallo o lo que conocemos como "Por Tanto", el Código de Trabajo no regula los requisitos que debe cumplir la sentencia, sin

embargo haciendo uso de la supletoriedad que regula el Artículo 326 del Código de Trabajo aplicamos el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial que regula la estructura o los requisitos que debe cumplir la sentencia.

3.10.2. Ejecución definitiva de la sentencia

Consiste en la posibilidad de que la sentencia firme sea cumplida real y físicamente, recaída la sentencia dentro de un juicio ordinario oral laboral y no cumplida voluntariamente por la parte obligada a hacerlo, la parte que resulte vencedora en el juicio de cognición puede dirigirse al propio Juez de Trabajo y Previsión Social que dictó la sentencia para solicitar de él, ya no una declaración de voluntad, sino una actuación a través de la cual se procede a dar cumplimiento efectivo a la sentencia tal petición y las actuaciones jurisdiccionales dirigidas a su examen y satisfacción, dar lugar a la incoación y desenvolvimiento de un auténtico proceso, cuyo conocimiento y de conformidad con el Artículo 425 del Código de Trabajo se atribuye al propio juzgador que hubiera conocido en primera instancia.

El Juez de Trabajo y Previsión Social de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación procederá a practicar la liquidación, que no es más que la sumatoria que corresponde por cada una las pretensiones que se reclaman, la liquidación admite el recurso de rectificación cuando se ha cometido error de cálculo, una vez firme la liquidación sin que el

obligado haya hecho efectivo el pago, el juez ordenará que se le requiera de pago al obligado librando el mandamiento respectivo y a la vez ordenando el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada.

En la práctica se ha demostrado que la ejecución de las sentencias en la mayoría de los casos es imposible, porque muchas veces los litigantes y en especial los trabajadores se quedan con una sentencia en la mano que nunca se va a poder ejecutar, en principio porque nuestra legislación de trabajo no contiene normas que realmente sean coercitivas, de que sirve que una sentencia concedan el pago de todas las prestaciones laborales, se practique la liquidación y al momento de requerir de pago el obligado no cumple, la ley prevé que si el obligado no paga se proceda a embargar bienes que alcancen a garantizar la suma adeudada lo que normalmente ocurre es que no hay bienes que embargar.

Cuando se trata de patronos como personas jurídicas o personas individuales hasta esta etapa procesal la ley realmente nos permite el embargo de cuentas bancarias, el embargo con carácter de intervención de la empresa, el embargo de bienes inmuebles, para esta eventualidad los patronos retiran su dinero de los bancos por lo que es imposible embargar cuentas bancarias, se auto demandan, o sea intervienen su empresa, con ayuda de un tercero, o sea la intervención dictada por el Juez de Trabajo no surte efectos y los bienes inmuebles pasan a propiedad de un tercero a través de una simulación de compraventa o de cualquier otro contrato, o

sencillamente gravan, anotan o limitan la disponibilidad del mismo, por lo que se concluye que en la mayoría de los casos no se puede ejecutar la sentencia, que de hecho es el fin último del proceso oral laboral.

Por lo tanto el juicio ordinario oral de trabajo comprende diversas fases, desde la iniciación (demanda), instrucción (alegaciones y prueba) y decisión (sentencia); otorgando así al demandado la oportunidad de ser citado, oído y vencido en juicio determinado ante un juez natural, garantizando así un juicio previo, proporcionando además el derecho de oponerse si la sentencia le desfavorece; mediante los recursos establecidos por la ley.

Como conclusión se puede decir que el juicio ordinario laboral es la dilucidación del problema existente entre patrono y trabajador, para tratar que el empleador cumpla con el contrato de trabajo (verbal o escrito) y por medios coercitivos llegar al cumplimiento de la obligación, para tal efecto el derecho desarrolla un procedimiento que debe llevar aparejado el debido proceso dando a las partes los plazos legales para que cumplan con el procedimiento, llevando como fin dictar una sentencia después que el juzgador ha tenido a la vista la prueba presentada.

CAPÍTULO IV

4. Los plazos en la legislación laboral guatemalteca

La legislación procesal con gran frecuencia, la doctrina también y los prácticos, se sirven como sinónimos, soslayando sutileza técnica, de los vocablos plazos y términos, sin embargo, discrepan en esencia, por cuanto el plazo es comprensivo de todo el lapso para actuar. En tanto que, el término integra tan sólo su vencimiento o final. De ahí que, para ajustarse al léxico positivo, en no pocas especies de las insertas luego. Sobre los distintos plazos, se haga remisión a los respectivos términos.

Como el plazo, constituye elemento accidental de los negocios jurídicos, pero que no afecta a su existencia, si no a su cumplimiento. Precisamente el no contener el elemento aleatorio de la condición, la fatalidad del plazo diferencia éste de aquélla. El plazo divide los actos jurídicos en puros, los exigibles o ejecutables desde luego y los aplazados, cuyo cumplimiento pende del lapso establecido por ley o convenio. Decisión unilateral o judicial.

Existen algunos actos jurídicos, que en Roma se denominaban legítimos, tales como la emancipación y la adición de herencia, no susceptibles de ser sometidos a plazo. De ellos existen vestigios en la legislación actual española, como la aceptación o la repudiación de la herencia no pueden hacerse en parte, a plazo o condicionalmente.

Entre otras especies más concretas, objeto de voces ulteriores inmediatas, en los lapsos jurídicos existe una computación natural, que comprende de momento y requiere que se cumpla el último instante del mismo.

A ésta se contraponen la computación civil, que cuenta por días enteros, en ella se ha discutido, a través de los siglos, acerca de los días extremos, para llegar a prevalecer el sistema actual de que el primer día no entra en el cómputo y de que ha de transcurrir por completo el último. Es decir, que un plazo de los días en martes vence a las 12 de la noche del jueves, salvo en algunas operaciones mercantiles en que se anticipa a las puesta del sol de la misma fecha. También se diversifica entre computación continua, en la cual entran todos los días, y la computación útil, cuando se descuentan los de fiestas y feriados. En los plazos se toma momento inicial el de la producción del hecho o el de la posibilidad del ejercicio del derecho o bien del conocimiento que de que los hechos y de sus derechos tenga la persona interesada.

4.1. Definición de plazo

“Tiempo o lapso fijado para una acción. Vencimiento del mismo; término, propiamente dicho. Procesalmente, el espacio de tiempo concedido a las partes para comparecer, responder, probar, alegar, consentir o negar en juicio”²¹.

²¹ Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.**, pág. 269.

“La legislación procesal con gran frecuencia, la doctrina también y los prácticos, se sirven como sinónimos, soslayando sutileza técnica, de los vocablos plazos y términos sin embargo, discrepan en esencia, por cuanto el plazo es comprensivo de todo el lapso para actuar. En tanto que el término integra tan sólo su vencimiento o final. De ahí que, para ajustarse al léxico positivo, en no pocas especies de las insertas luego. Sobre los distintos plazos, se haga remisión a los respectivos términos”²².

Como el plazo, constituye elemento accidental de los negocios jurídicos, pero que no afecta a su existencia, si no a su cumplimiento. Precisamente el no contener el elemento aleatorio de la condición, la fatalidad del plazo diferencia éste de aquélla. El plazo divide los actores jurídicos en puros, los exigibles o ejecutables desde luego y los aplazados, cuyo cumplimiento pende del lapso establecido por ley, convenio. Decisión unilateral o judicial.

“El plazo, como período de tiempo dentro del cual puede tener vida un derecho o ser ejercitado, tiene una trascendencia importante en la legislación hipotecaria, aun cuando pueda decirse que no todos los plazos que la misma señala son plazos preclusivos o plazos dentro de los cuales puedan realizarse un acto con eficacia jurídica, ya que al lado del plazo preclusivo existe el que señala la posible caducidad de un derecho o de un asiento. De esas dos clases de plazos pueden aflorar infinidad de ejemplos dentro de la legislación hipotecaria legislación hipotecaria”²³.

²² **Ibid.**

²³ Fundación Tomás Moro. **Ob. Cit.** Pág. 759

“Son plazos de caducidad todos aquellos que afectan a las anotaciones preventivas, que al ser asientos provisionales, su finalidad es la de convertirse en inscripción o bien caducar”²⁴.

El Artículo 45 de la Ley del Organismo Judicial, establece: “Salvo disposición en contrario en el cómputo de los plazos legales se observarán las reglas siguientes:

- a) El día es de veinticuatro horas, que empezará a contarse desde la media noche, cero horas.
- b) Para los efectos legales, se entiende por noche el tiempo comprendido entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.
- c) Los meses y los años se regularán por el número de días que les corresponde según el calendario gregoriano. Terminarán los años y los meses la víspera de la fecha en que han principado a contarse.
- d) En los plazos que se computen por día no se incluirán los días inhábiles.

Son inhábiles los días de feriado que se declaren oficialmente, los domingos y los sábados cuando por adopción de jornada continua de trabajo o de jornada semanal de trabajo no menor de cuarenta (40) horas se tengan como días de descanso y los

²⁴ **Ibid.**

días en que por cualquier causa el tribunal hubiese permanecido cerrado en el curso de todas las horas laborales.

- e) Todo plazo debe computarse a partir del día siguiente al de la última notificación, salvo el establecido o fijado por horas, que se computará como lo establece el Artículo 46 de ésta ley.

En materia impositiva el cómputo se hará en la forma que determinen las leyes de la materia”.

“El plazo establecido o fijado por horas, se computará tomando en cuenta las veinticuatro horas del día a partir del momento de la última notificación o del fijado para su inicio. Si se tratare de la interposición de un recurso, el plazo se computará a partir del momento en que se inicia la jornada laborable del día hábil inmediato siguiente” (Artículo 46 de la Ley del Organismo Judicial).

El Artículo 47 del mismo cuerpo legal, establece: “Cuando hubiere que practicarse alguna diligencia urgente, el juez, de oficio o a solicitud de parte, debe actuar en los días y horas inhábiles, expresando en ella el motivo de la urgencia y haciéndolo saber a las partes”.

“El plazo por razón de la distancia es imperativo, y la autoridad lo fijará según los casos y circunstancias” (Artículo 48 de la Ley del Organismo Judicial).

El Artículo 49 de la Ley del Organismo Judicial, estipula “El juez debe señalar plazo cuando la ley no lo disponga expresamente”.

“Los plazos no corren por legítimo impedimento calificado o notorio, que haya sobrevenido al juez o a la parte. El plazo para alegarlo y probarlo cuando afecte a las partes es de tres días computados a partir del momento en que se dio el impedimento” (Artículo 50 de la Ley del Organismo Judicial).

4.2. Clases de plazos

Entre los casos de prescripción existen diferentes plazos que atienden a una adecuación práctica. Así se tiene que el derecho civil establece plazos que oscilan entre diez años (derechos reales) y hasta dos años (cobros de adeudos comerciales, honorarios, etc.). El derecho penal tiene sus propias regulaciones para establecer la responsabilidad en un contexto temporal.

En el campo laboral, para procurar la seguridad y congruencia en las relaciones, se fijan plazos cortos dentro de los cuales deben iniciarse acciones relacionadas, sobre todo con la sobrevivencia o no de la relación de trabajo y las sanciones a aplicarse, ya que no es adecuado que un potencial despido justificado o un retiro por despido indirecto, se mantenga latente por un período impreciso o demasiado largo, como sería por ejemplo dos años. Debe el ordenamiento jurídico imponer, como lo hace plazos menores para el esclarecimiento de esas situaciones.

4.3. Plazo para despedir a un trabajador por causa justificada

Si un trabajador es despedido sin mediar una causa justificada, se considera que su derecho al trabajo ha sido vejado y por lo mismo tiene derecho a que el empleador lo indemnice (en otras legislaciones tiene en determinadas circunstancias derecho opcional a la reinstalación). La indemnización, el pago o no de la misma, depende pues de quién fue el causante de la terminación de la relación de trabajo. Al darse por terminada una relación de trabajo, es de suponer que el principal asunto a discutirse es el pago de la indemnización. Si al trabajador no se le expone el motivo del despido o se le aduce una causal frívola o infundada, es de suponer que se inmediato reclamará su tiempo.

Si el trabajador renuncia o si tiene claro que él mismo dio motivo justificado para el retiro, teóricamente no reclamará la indemnización (quedan a salvo las empresas donde esté vigente la indemnización universal o el caso que el motivo del despido es discutible).

En todo caso, la situación de despido, justo o no, debe aclararse en los días siguientes a la terminación de la relación. En un supuesto que al trabajador no se le quiera pagar la indemnización ni explicarle la causal supuestamente justa del despido, en los días siguientes al mismo, en un claro indicio para presumir que no se le quiere abonar esa prestación. Por lo mismo, si el pago se le retarda o niega, el trabajador debe ejercitar rápidamente su reclamo. Además, cabe considerar que las condiciones del despido son a veces muy confusas, por lo que el transcurso del tiempo solo abundaría adicionalmente en entorpecer la obtención de la prueba.

Por lo anterior, se presume que el trabajador debe saber cuál es su situación frente a su ex patrono y qué acciones puede ejercitar. Se asumirá por tanto, que si deja pasar el plazo para hacer valer el reclamo, no podrá presentarse.

Respondiendo a las anteriores ideas, las legislaciones, por lo general han fijado plazos relativamente cortos para ejercitar ese derecho al reclamo.

En el medio guatemalteco es de treinta días hábiles. En México, anteriormente era de un mes, pero se extendió recientemente a dos meses.

Está claro que si un trabajador presenta su reclamo pasado el tiempo indicado, su derecho ha prescrito y hacer valer la prescripción sería la opción defensiva más clara del patrono. En muchas demandas ordinarias laborales, por lo general, el primer aspecto que se analiza es el de la prescripción: por lo que el trabajador debe acudir al tribunal o a la inspección de trabajo, dentro de los treinta días hábiles siguientes a la terminación del contrato laboral.

En ejercicio del derecho que prescribe conforme al plazo aquí indicado, el trabajador reclamaría la indemnización.

- Plazo para reclamar prestaciones laborales irrenunciables

Sin perjuicio de lo indicado en el apartado anterior, corresponde a un trabajador una serie de prestaciones que son irrenunciables y que no dependen de la conclusión del contrato. Entre ellas se encuentra básicamente: vacaciones, aguinaldo proporcional, bono 14 proporcional, salarios retenidos, horas extras, reajustes de salarios.

La prescripción para reclamar esas prestaciones es de dos años contados a partir de la finalización del contrato, salvo las vacaciones a las que la nueva modificación del Código de Trabajo (Decreto No. 64-92) otorga un plazo de cinco años.

- Plazo para darse por despedido

A diferencia del supuesto anterior, aquí no ha habido una terminación de la relación de trabajo. Siguen las partes siendo patrono y trabajador, pero supuestamente se han dado hechos que dan lugar a presumir que el patrono quiere que el trabajador se retire por decisión propia (esto es sin, pagarle la indemnización); es decir que el patrono no lo despide en forma directa, pero, para forzar el retiro, emplea, subterfugios, acude a acciones tendiente a hostigar, cansar, denigrar, amedrentar, etc. al trabajador, quien al enterarse de una de estas acciones, debe presumir el ánimo de despedirlo indirectamente y por lo mismo cuenta con un plazo de veinte días hábiles para retirarse de la empresa, alegando que fue despedido injustamente, pero ni en forma directa sino que en forma indirecta. Ello no es en sí una renuncia sino que una respuesta al hostigamiento, al despido indirecto y por lo mismo, mantiene el trabajador el derecho a la indemnización.

Como un ejemplo de este tipo de acción se tiene: rebaja de sueldo, rebaja de categoría (de gerente a subgerente), cambio de condiciones de trabajo (cambio

de horario o de lugar no previstos anteriormente), maltrato manifiesto y personalizado, etc.

Cuando se presenta alguna situación de este tipo, el trabajador cuenta con el término ya indicado de veinte días hábiles en el entendido de que si transcurre ese período sin hacer valer el despido indirecto, ya no lo puede hacer por ese mismo motivo. En caso se tratase de una rebaja de sueldo o de categoría, operada la citada prescripción, debe tenerse como aceptada la nueva situación (nuevo sueldo, nuevo puesto) si pasan los veinte días de que el trabajador fue notificado, por lo mismo ya no lo puede alegar como causal de despido indirecto (salvo que en futuro se diere una nueva reducción).

4.4. Acción procesal.

El Código de Trabajo estipula normas relativas a las actuaciones inmediatas derivadas de un despido directo pero omite regular en este aspecto lo relativo al despido indirecto.

El Artículo 78 del Código de Trabajo establece que el trabajador, una vez despedido, goza del plazo de prescripción para emplazar al patrono para que le demuestre la causa justa en que se fundó el despido. Caso típico de inversión de la carga de la prueba, al empleador toca pues demostrar que las motivaciones del despido si

fueron justas.

En los despidos indirectos, a falta de indicación específica de la ley, lo que el empleador tendrá que demostrar es que no tomó medida alguna que pueda entenderse como fundante de despido indirecto. Algo que, en algunos casos, resulta muy difícil de probar.

- Plazo para protestar contra sanción disciplinaria

Cabe aquí indicar que el trabajador cuenta con un plazo de veinte días hábiles para reclamar contra cualquiera de esas sanciones. Las sanciones más comunes de ellas son: amonestación por escrito y retiro temporal sin goce de salario.

- Plazo para pedir la reinstalación:

Esta situación se presenta en aquellas legislaciones que contemplan reinstalación forzosa o para la empresa y alternativas para el trabajador, quien puede optar por la reinstalación o el pago de la indemnización. Existen, sin embargo casos (incompatibilidad de hecho para continuar la relación), en que la autoridad competente debe determinar que no es factible la reinstalación.

A su vez cuando se ordena la reinstalación el trabajador, debe regresar a sus labores en un plazo determinado (treinta días en México), bajo apercibimiento que de no hacerlo, el patrono puede dar por terminada la relación de trabajo.

- Plazo de retiro por incapacidad:

Circunstancia que al igual que el caso anterior, sólo se presenta en aquellas legislaciones que la contemplan. En estos casos, cuando un trabajador tiene conocimiento que a consecuencia de un accidente o enfermedad profesional, le resulta una incapacidad para el trabajo que venía desempeñando, cuenta desde ese momento con un plazo determinado (dos años en México) para dar por terminada la relación de trabajo y acogerse a los diversos programas de previsión social.

- Beneficiarios:

Por beneficiarios se entienden los dependientes (por lo general parientes) del trabajador fallecido, quienes por lo mismo deben ser los beneficiarios de las prestaciones del trabajador, así como de la prestación específica que se genera por motivo precisamente del fallecimiento y que viene a equivaler a una indemnización en base al tiempo que estuvo laborando.

La legislación guatemalteca no establece un plazo específico para el reclamo o solicitud de los beneficios, por lo que debe sujetarse al plazo general de dos años. Igual plazo fija la legislación mexicana.

- Plazo para despedir a un trabajador por causa justificada

El empleador cuenta con un plazo de veinte días hábiles desde que se dio la causa del hecho, para despedir al trabajador. Vencido ese término, la invocación de la causa devendrá en extemporánea e inaplicable. Si por ejemplo, un trabajador faltó varios días sin justificación o se ha presentado en estado de ebriedad, el patrono cuenta con el plazo de veinte días para despedirlo. De no hacerlo se entiende que ha consentido la falta y sigue contratando al trabajador quedando superada la situación. Por lo mismo no se puede invocar en el futuro tales causales como base de un despido.

Una vez operado el despido, la acción corresponde al trabajador, según se analizó.

- Plazo para reclamar contra el abandono del trabajador

Es poco común que un empleador tome una acción de este tipo. Sin embargo, si el

retiro o abandono del trabajador resulta oneroso para el desarrollo del trabajo, el empleador cuenta con un plazo de treinta días para reclamar contra ese abandono. ¿Qué va a reclamar? En algunos casos muy especialmente, que el trabajador concluya satisfactoriamente determinada fase de su trabajo y si no, en todo caso, la fijación y pago de los daños y perjuicios que su acción ocasionó al empleador. Un reclamo que en la práctica difícilmente se podrá ejercer.

4.5. La prescripción, las sanciones y las responsabilidades:

Estas instituciones están reguladas en los Artículos del 258 al 273 del Código de Trabajo.

La primera se refiere a que la prescripción es un medio de liberarse de una obligación impuesta por el Código de Trabajo o que sea consecuencia de su aplicación, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las conciliaciones que determina el capítulo primero del título octavo del código. Su objetivo primordial es mantener la seguridad jurídica en el ejercicio del derecho de acción, motivo por el cual el trabajador debe saber que para plantear demanda en juicio ordinario laboral ante un despido injustificado o indirecto, tiene 30 días a partir de la fecha de acaecido el hecho, a efecto de poder reclamar la indemnización respectiva. Y en cuanto a otras prestaciones como vacaciones anuales, aguinaldo, salarios no pagados, etc. tiene dos años.

Esto es muy importante ya que si se deja transcurrir el tiempo prescribe el derecho para demandar.

La segunda institución a que se hace referencia en este apartado, es la de las sanciones, toda vez que las faltas de trabajo y previsión social consisten en las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan en contra de imposiciones taxativas que establece el Código de Trabajo o las demás leyes de trabajo y previsión social, las cuales se penan con multa, de manera que generalmente su naturaleza jurídica es de carácter pecuniario. Un ejemplo de esta institución lo constituye la norma sancionadora contenida en el Artículo 350 del Código de Trabajo, en el sentido de que si un patrono transgrede la obligación de permitir que sus trabajadores concurren a un tribunal a prestar declaración testimonial, se le sancionará con una multa de Q. 25.00 a Q100.00 que impondrá el propio juez que conozca del asunto.

Y finalmente, las responsabilidades indicadas en el Artículo 273 del Código de Trabajo, consisten en la consecuencia que trae para los empleados o funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de los propios tribunales privados de trabajo o cualquier entidad relacionada con el trabajo, cuando en forma personal infringen, violan o inculpen las leyes de trabajo y previsión social o bien animen o toleren dichas violaciones. Dichas consecuencias consisten, en la destitución

inmediata, sin perjuicio de las sanciones pecuniarias respectivas o las responsabilidades penales y civiles que proceden en contra del infractor.

Como se ha hecho referencia en éste capítulo a los plazos establecidos en la legislación laboral guatemalteca, se han presentado los casos en los cuales las distintas normas legales regulan un tiempo exacto para cumplir con lo normado para cada suceso determinado y en lo que respecta al artículo 335 del Código de Trabajo en el cual otorga al juez la facultad de señalar día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral sin darle un tiempo estimado en el cual deberá hacer efectiva dicha audiencia, se violentan los principios de celeridad y economía procesal al no estar establecido el plazo para que las partes comparezcan a juicio ya que el juez por la carga de trabajo la señala por mucho tiempo después, si bien los demás plazos están contemplados para su estricto cumplimiento se hace necesaria la reforma al artículo 335 del Código de Trabajo para que la primera comparecencia de las partes a juicio oral cumpla con un plazo regulado en ley.

CAPÍTULO V

5. Plazo de la audiencia oral y los principios de tutelaridad, economía procesal y celeridad

El Código de Trabajo no fija plazo para la primera comparecencia de las partes a juicio ordinario laboral, siendo esta señalada a criterio del juzgador, por lo que si se regulara el plazo en que debe señalarse dicha audiencia se haría más dinámico el proceso y se aplicarían los principios de tutelaridad, economía procesal y celeridad.

5.1. Aplicación de los principios a los plazos regulados en el Código de Trabajo

- Principio de tutelaridad

Es uno de los principios de defensa del trabajador regulado en la doctrina, la ley ordinaria y la Constitución Política de la República de Guatemala, que protege a la parte débil de la relación laboral en el derecho de trabajo, solamente el derecho de familia se acerca a contemplar este principio como protección del grupo familiar.

Mediante éste, se establece imperativamente que las normas contenidas en el Código de Trabajo deben proteger al trabajador, ya sea en lo individual o colectivamente, tomando en cuenta que es la parte más débil de la relación

laboral, en virtud de que su único bien es su propia fuerza de trabajo. En tanto, el patrono es la parte económicamente fuerte por tener a su alcance los medios de producción, la riqueza, el capital y el trabajador siendo propietario únicamente de su fuerza material y/o intelectual, se ve en la necesidad de venderla al patrono para que él obtenga una plusvalía del trabajo humano.

La escuela clásica afirmaba que en la relación laboral había un contrato perfecto, mediante el cual, ambas partes eran absolutamente libres en ejercicio de su libre albedrío, de pactar o convenir condiciones de trabajo. Éste pensamiento homologaba el contrato de trabajo al contrato civil y al contrato mercantil, pero realmente ¿estará el trabajador en plena libertad de escoger el trabajo que más le parezca? Si bien es cierto que el contrato es un convenio entre las partes, también lo es que el trabajador no tiene opción a fijar condiciones o establecer qué trabajo escoge en virtud que su necesidad es laborar para la manutención de su familia, por tal motivo las condiciones las impone el empleador conforme su criterio y sus necesidades, tomando en cuenta que si éste no lo acepta tendrá otras oportunidades de conseguir otro empleado que acepte las condiciones impuestas por el patrono.

Posteriormente, surgieron otras teorías como la del arrendamiento de servicios, para citar un solo ejemplo, pero todas cuantas han surgido han sido criticadas por la doctrina moderna y la comúnmente aceptada es la de la venta de la fuerza de trabajo. Es por ello que, en otras palabras, se dice que el principio de tutelaridad

trata de compensar la desigualdad económica del trabajador, ante el empleador, otorgándole una protección económica preferente.

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de ésta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad los bajísimos salarios.

De ese primer embrión se fue gestando todo un apartado normativo de incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador.

La legislación laboral vigente en el considerando cuarto que la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica de estos (los trabajadores), otorgándoles una protección jurídica preferente y más adelante señala que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

Al mencionar una efectiva libertad de contratación, da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad al efectuar o plasmar la misma en el que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte, tal es el caso de un padre de cinco niños que lleve varias semanas de no encontrar trabajo. A este tipo de escenario se refiere el considerando cuarto que, desde una perspectiva individual, es muy común en el medio guatemalteco, al punto de que para muchos autores, el contrato de trabajo viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión; una parte impone las condiciones y a la otra le queda aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones.

Por ese tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a cumplir un papel de nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil, si no participaran las normas de ésta rama, se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se sucederían los abusos de la parte considerada más fuerte. Por eso, llevado a un extremo, este derecho no vendría a ser más que un escudo protector en contra de los excesos. Esta línea de ideas presupone que los intereses patronales y laborales son opuestos; que tienden asimismo a ser también contenciosos, litigiosos y que existe un estado latente de conflicto entre las partes del contrato laboral. Esto da pábulo a las corrientes que propugnan a otro tipo de corrientes que proclaman la existencia de más intereses comunes tal

es caso de la corriente solidarista o el que propugna la doctrina social de la iglesia católica.

Aceptada la tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de ésta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que dan forma al derecho laboral. Por lo mismo, existen posiciones muy dispares que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario.

Se sostienen que la tutelaridad tiene como objetivo servir de instrumento de reivindicación y lucha frente al empleador. Frente a ellos, otros sectores señalan que se procura reestablecer un equilibrio, supuestamente roto, entre las partes o que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción. La función del derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales. En esa afirmación convergen todos los autores; en lo que difieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique.

Por lo mismo, debe examinarse la tutelaridad bajo un criterio exterior teleológico, si es un fin en sí mismo o si, por el contrario, es un mero vehículo para la obtención de aquel fin.

Asimismo, lo contiene el cuarto considerando del Código de Trabajo, artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual faculta al juez para que interprete la ley a favor de los trabajadores; Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala o sea el indubio pro-operario, lo que da igualdad de condiciones al trabajador analfabeta frente al patrono letrado, pues el juez pueda llenar requisitos, dirigir por sí interrogatorios a las partes, testigos, expertos, dictar auto para mejor proveer. Asimismo dicho principio se materializa con la participación de la Inspección General de Trabajo en los conflictos con ocasión de carácter individual o colectivo, de conformidad con el Artículo 208 del Código de Trabajo, reformado por el Artículo 18 del Decreto número 18-2001 del Congreso de la República.

Es uno de los principales conceptos consagrados por la doctrina y la ley, solamente el derecho de familia se acerca a contemplar este principio.

Mediante él, se establece imperativamente que toda norma debe proteger al trabajador, ya sea en lo individual o colectivamente, tomando en cuenta que es la parte más débil económicamente, de la relación laboral, en virtud de que su único bien es su propia fuerza de trabajo.

Es tanto, el patrono tiene en sus mandos los medios de producción, la riqueza, el capital y el trabajador siendo propietario únicamente de su fuerza material y/o

intelectual, se ve en la necesidad de venderla al patrono para que él obtenga una plusvalía del trabajo humano.

La legislación laboral establece que la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica de estos (los trabajadores), otorgándoles una protección jurídica preferente y más adelante señala que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. Al mencionar una efectiva libertad de contratación, da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad de contratación, en el que una parte, tal el caso de un padre de cinco niños que lleve varias semanas de no encontrar trabajo.

A éste tipo de escenario se refiere el considerando indicado que, desde una perspectiva individual, es muy común en nuestro medio, al punto de que para muchos autores, el contrato de trabajo viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión; una parte impone las condiciones y a la otra le queda aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones.

- Principio de economía procesal

Es uno de los principios básicos en el proceso laboral, pues es bien sabido que los sujetos de la relación procesal en esta materia se encuentran en una situación económica muy diferente.

Por un lado está el patrono que puede soportar y sostener un proceso largo y complicado y por el otro, el trabajador, cuya situación económica le impide sostener un juicio demasiado largo, por lo que éste principio informa sobre la realización del derecho en el menor tiempo posible, es decir, que se vela porque el proceso se desarrolle en el menor número de audiencias y con rapidez.

Por este principio se tiende a la simplificación de trámites y abreviación de los plazos con el objeto de que exista economía de tiempo, de energía y de costos, plasmado en las reformas a la Ley del Organismo Judicial, al referir que la prueba de los incidentes se recibe en audiencias y que el auto se dicta en la última.

De acuerdo con este principio, se debe tratar de obtener el mayor resultado posible con el mínimo de actividad jurisdiccional y de gastos para las partes.

Economía procesal es locución que caracteriza el proceso simplificador de trámites en causas y juicios. Así, en lugar del traslado sucesivo de un escrito a tantos como formen igual sector de las partes contendientes, el de los demandantes o los demandados, se exige la presentación de copias, para que los distintos interesados puedan tener la comunicación de modo simultáneo y contestar o proceder dentro de plazo común a todos ellos. A la misma tendencia corresponde la comunidad o unidad del término de prueba y para la interposición de recursos.

Ya en zona polémica entre los individualistas y los oficialistas, aparece el impulso procesal de oficio, para impedir la negligencia o las maniobras dilatorias por las partes. Frente a actitudes procesales en contrario, los juzgadores cuentan entonces con un elemento suplementario de juicio, pues el litigante que dilata las actuaciones o bien teme el fallo o persigue prolongar una situación litigiosa que le favorece y que puede arrebatarle la sentencia adversa; por ejemplo, el poseedor o detentado ante una acción reivindicatoria; porque, pese a teóricas indemnizaciones de frutos y rentas, ese resarcimiento rara vez llega a cubrir los beneficios del titular sin derecho.

La unidad de defensa contribuye también a facilitar los trámites y la justicia lo es más cuanto menos dura la situación de injusticia que una de las partes alega y que, en su caso, el fallo firme reconoce y repara.

Este principio es la obtención del máximo resultado posible con el mínimo de esfuerzo. El mismo se refiere no sólo a los actos procesales sino a las expensas o gastos que ellos impliquen.

En su modalidad, es más que un solo principio, es un conjunto de principios con los cuales se consigue aquél. Entre ellos se encuentran:

- El de concentración: consiste en reunir todas las cuestiones debatidas o el mayor número de ellas para ventilarlas y decidir las en el mínimo de actuaciones y providencias. Así, se evita que el proceso se distraiga en cuestiones accesorias que impliquen suspensión de la actuación principal.
- El de eventualidad: guarda estrecha relación con el de preclusión, pues toma como referencia las fases o términos del proceso. Consiste en que si en determinada etapa o estanco del proceso una parte puede realizar varios actos, debe llevarlos a cabo de manera simultánea y no sucesiva, esto es, todos en el mismo lapso y no primero uno y luego otro.
- El de celeridad: consiste en que el proceso se concrete a las etapas esenciales y cada una de ellas limitada al término perentorio fijado por la norma. En observancia de este principio se descartan los plazos o términos adicionales a una determinada etapa, esto es, los que se surgen como complemento del principal y las prórrogas o ampliaciones. También implica que los actos se realizan en la forma más sencilla posible, para evitar dilaciones innecesarias.
- En aplicación de este principio, el procedimiento civil establece limitaciones a las prórrogas; otorga al juez la facultad de señalar ciertos términos, fijando el estrictamente necesario y consagra medios sencillos para efectuar la notificación de las providencias.

- El de saneamiento: consiste en que las situaciones o actuaciones afectadas de nulidad sean susceptibles de ser convalidadas por la parte en cuyo favor se establece.
- La nulidad, es una sanción que la norma prevé para determinadas situaciones o actuaciones irregulares y cuando con ellas se viola el derecho de defensa de una de las partes. Pero la nulidad no siempre se impone, pues es viable que la parte afectada como consecuencia de ella la convalide, esto es, que mediante cierta conducta no se aplique esa sanción y por ende, la actuación sea válida, que es lo que se denomina saneamiento.
- La tendencia actual es la de consagrar en la norma positiva el mayor número de nulidades susceptibles de saneamiento. Por ejemplo, si el demandado ha sido indebidamente citado o emplazado y éste no lo alega en la primera actuación que realice, tal irregularidad queda convalidada.
- El de gratuidad de la justicia: como la justicia es un servicio que presta el Estado a la colectividad, a él le corresponde sufragar todos los gastos que esa función entraña, como proporcionar los locales y elementos necesarios, atender la remuneración de los funcionarios y empleados, etc.

Aunque el principio, en su acepción más amplia, incluiría las expensas o gastos que implique el proceso, esto entre la ley guatemalteca no tiene vigencia, por cuanto recae sobre las partes, sobre todo en aquellas ramas en donde se rige

el sistema dispositivo, como acontece con el civil, concretamente en lo relativo a honorarios de peritos, secuestros, gastos de diligencias, etc.

El fin principal de este principio es tratar que el procedimiento, en el juicio ordinario laboral sea corto y sencillo, a fin de evitar que el trabajador no tenga que soportar un juicio largo y tedioso, de tal manera que el mismo sea en forma rápida y no esté sujeto a órganos jurisdiccionales por mucho tiempo, pues esto le ocasiona pérdidas, por no encontrar otro trabajo para la manutención de su grupo familiar.

Se trata de no hacer perder tiempo a las partes, principalmente al demandante, en virtud que en el juicio ordinario laboral la parte actora es el trabajador, quien no puede perder tiempo ya que su intención es colocarse en otro lugar de trabajo para la manutención de su familia, por lo tanto al ser la audiencia tan prolongada no podrá asistir si se ha colocado en un nuevo trabajo, lo que conlleva la inasistencia y pérdida de la audiencia y en consecuencia la pérdida del juicio.

Se entiende el deber del tribunal de acortar los plazos, darle celeridad y rapidez al juicio, limitando los remedios procesales.

En tiempos saturados por lo económico, con obsesión que se contagia a lo que no es economía pura. Economía procesal es locución que caracteriza el proceso simplificador de trámites en causas y juicios. Así, en lugar del traslado sucesivo de un escrito a tantos como formen igual sector de las partes contendientes, el

de los demandantes o el los demandados, se exige la presentación de copias, para que los distintos interesados puedan tener la comunicación de modo simultáneo y contestar o proceder dentro de plazo común a todos ellos. A la misma tendencia corresponde la comunidad o unidad del término de prueba y para la interposición de recursos.

Ya en zona polémica entre los individualistas y los oficialistas, aparece el impulso procesal de oficio, para impedir la negligencia o las maniobras dilatorias por las partes. Frente a actitudes procesales en contrario, los juzgadores cuentan entonces con un elemento suplementario de juicio, pues el litigante que dilata las actuaciones o bien teme el fallo o persigue prolongar una situación litigiosa que le favorece y que puede arrebatarse la sentencia adversa; por ejemplo, el poseedor o detentado ante una acción reivindicatoria; porque, pese a teóricas indemnizaciones de frutos y rentas, ese resarcimiento rara vez llega a cubrir los beneficios del titular sin derecho.

La unidad de defensa contribuye también a facilitar los trámites y la justicia lo es más cuanto menos dura la situación de injusticia que una de las partes alega y que, en su caso, el fallo firme reconoce y repara. (v. Principio de concentración).

El principio de economía procesal tiene las siguientes características:

- Es de trámite rápido.
- Se busca la mayor economía en tiempo.

- Se trata que las partes no tengan gastos excesivos.
- Que las resoluciones se faccionen en el menor tiempo posible.
- Que las audiencias se fijen en lapsos prudenciales.
- Que los juzgadores traten lo menor que el trabajador pierda tiempo y pueda ser despedido.

- Principio de celeridad procesal

Este principio, conlleva el desarrollo armónico del derecho sustantivo con el derecho procesal, mediante el cual se posibilita el reconocimiento de un derecho dentro de un proceso ordenado por etapas, cuyo cumplimiento en el tiempo previamente señalado permite a las partes, o los sujetos procesales, según su naturaleza, aportar y controvertir las pruebas con miras a demostrar su condición jurídica.

El principio de celeridad debe conciliar, primero, la oportunidad de la administración de justicia para conocer las peticiones formuladas, la procedencia de la vía procesal escogida y la pertinencia de las pruebas para una decisión justa y segundo, el interés de las partes o de los sujetos procesales, para que sus reclamaciones o recursos se decidan con rapidez.

En el proceso el tiempo es justicia. La celeridad bien puede observarse como uno de los requerimientos primordiales del debido proceso, pues tanto la sociedad como las personas intervinientes en el proceso esperan de la rama judicial la definición oportuna de sus peticiones para una convivencia pacífica, confiando en los jueces todas aquellas diferencias surgidas de las interrelaciones familiares, económicas, laborales, etc. o poniendo en sus manos el comportamiento individual de quienes atentan contra los derechos protegidos en última instancia por la ley vigente.

El incumplimiento de los términos contribuye al deterioro de la validez de la decisión judicial y a la falta de confianza en el sistema judicial. El poder de privar de un derecho a una persona debe exigir el cumplimiento de los mismos por negarse al cumplimiento de lo pactado o lo estipulado en una norma legal el funcionario judicial y los empleados deben ser diligentes no sólo en el cumplimiento de los términos, sino también respecto del acopio probatorio, porque si éste se obtiene antes del vencimiento del plazo, debe procederse a continuar con la etapa siguiente.

El principio de celeridad resulta privilegiado respecto de la acción de tutela -en su trámite y decisión-, la recepción y la definición de la situación jurídica de las personas que reclaman un derecho, por las consecuencias que por su incumplimiento se dan para el funcionario judicial. Por ello, siempre que se determine un retardo en la actuación del funcionario o empleado judicial, se debe

analizar si hubo prelación legal para otra u otras, el orden cronológico de las diligencias y las dificultades especiales del proceso para cumplir la actuación oportunamente.

En cumplimiento del principio de celeridad, el legislador ha previsto, entre otras, las disposiciones siguientes:

La presunción de autenticidad de los memoriales presentados por las partes reconocidas dentro del proceso;

- La limitación de los recursos, pues sólo son procedentes respecto de las providencias interlocutorias, los autos de sustanciación expresamente señalados en la ley y

- Las sentencias, como también por el interés jurídico del sujeto procesal, referido concretamente a la decisión objeto del recurso; la determinación de los efectos diferido y devolutivo, que autorizan el cumplimiento de lo dispuesto en el mandato judicial, sin esperar la confirmación del superior para evitar la paralización del trámite en el órgano jurisdiccional;

- El establecimiento de causales taxativas de nulidad, la oportunidad procesal para su invocación por los sujetos procesales y la autorización del saneamiento para

algunas de ellas, siempre y cuando se respeten las garantías constitucionales, referidas especialmente a los derechos fundamentales del debido proceso;

- El poder disciplinario del juez para sancionar a las partes y sus apoderados cuando deliberadamente dilaten el proceso, proponiendo incidentes o recursos temerarios o de mala fe;

- La autorización para utilizar medios técnicos en la actuación judicial, siempre y cuando no atenten contra la dignidad humana y las garantías constitucionales.

El fin principal del principio de celeridad es que los trámites sean cortos, que el juzgador fije audiencias en el menor tiempo posible para evitar causar daños a las partes en el proceso y que se llegue a un fallo en un tiempo prudencial para dar por fenecido el proceso.

5.2. El plazo para la audiencia oral en el juicio ordinario laboral

Plazo es el tiempo o lapso fijado para una acción, vencimiento del mismo, o término, propiamente dicho. Es el espacio de tiempo concedido a las partes para comparecer, responder, probar, alegar, consentir o negar en juicio.

En el rigor técnico en la legislación procesal con gran frecuencia, la doctrina también y los prácticos, se sirven como sinónimos, soslayando sutileza técnica, de los vocablos plazos y términos sin embargo, discrepan en esencia, por cuanto el plazo es comprensivo de todo el lapso para actuar. En tanto que el término integra tan sólo su vencimiento o final. De ahí que, para ajustarse al léxico positivo, en no pocas especies de las insertas luego, sobre los distintos plazos, se haga remisión a los respectivos términos.

El elemento genuino del plazo está en la condición y el modo. Como el plazo, constituyen elemento accidental, pero que no afecta a su existencia, si no a su cumplimiento. Precisamente el no contener el elemento aleatorio de la condición, la fatalidad del plazo diferencia éste de aquélla; el plazo divide los actores jurídicos en puros, los exigibles o ejecutables desde luego y los aplazados, cuyo cumplimiento pende del lapso establecido por ley, convenio o decisión unilateral o judicial.

El Artículo 335 del Código de Trabajo, estipula “Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle”.

Como lo estipula el artículo mencionado, el juez señalará día y hora para la audiencia oral cuando haya dado trámite a la demanda correspondiente o sea, que la ley le da potestad al juez para que a su criterio fije dicha audiencia en el plazo que considere conveniente, por lo que el juez puede fijar plazo en treinta, sesenta o más días para la audiencia oral o bien la puede fijar a los diez o quince días, en conclusión no existe fecha que fije la ley.

Por lo expuesto anteriormente, se deduce que el juez tiene la potestad de fijar la audiencia oral, según su criterio en el plazo que él crea conveniente, apercibiendo a las partes para que se presenten con sus respectivos medios de prueba.

El problema se presenta en que en muchas oportunidades el juzgador fija la audiencia oral en un plazo de dos o tres meses, lo que hace que el juicio se retrase y por tal motivo se perjudica al trabajador porque durante ese tiempo es imposible que consiga otro trabajo en virtud de estar pendiente de la comparecencia a la audiencia respectiva.

Siendo el derecho de trabajo tutelar del trabajador, los jueces deben hacer efectivo ese principio de tutelaridad y aplicar los principios de celeridad y economía procesal para llegar a un fallo definitivo en el menor tiempo posible.

Por tal motivo se hace necesario que la ley fije el plazo para señalar la audiencia oral y no dejarlo a criterio del juzgador, lo que conllevaría hacer efectivos los principios de celeridad procesal y de economía procesal.

En tal sentido se busca un mecanismo para acelerar el procedimiento desde la audiencia oral y por otro lado se tiene la necesidad de la posible reforma del Artículo 335 del Código de Trabajo, estableciendo un plazo de quince días para fijar la audiencia correspondiente.

De esa cuenta, propongo que el Artículo 348 del Código de Trabajo se debe reformar en el sentido que aparte de la sanción pecuniaria que regula la norma citada, también debe de hacer saber el apercibimiento de ley al testigo, que su incomparecencia injustificada a prestar declaración como testigo dará motivo para que se certifique lo conducente a un juzgado del orden penal por el delito de desobediencia, en este sentido la norma será coercitiva y realmente obligaría a que cualquier persona preste declaración como testigo y por otro lado colabora con la administración de justicia en el sentido de establecer elementos de convicción que serían determinantes para que el Juez de Trabajo y Previsión Social dicte una sentencia justa.

Como beneficio para el trabajador al reformar el Artículo 335 del Código de Trabajo, se pueden mencionar los siguientes:

- Se aplica el principio de celeridad, en virtud que el trámite se hace más dinámico y rápido, estableciendo la audiencia oral en plazo fijado por la ley, por lo que no se permitiría dejar la fijación del plazo a criterio del juzgador.

- Se aplica el principio de economía procesal, ya que al haber un plazo fijado por la ley, el proceso se tornaría en menor tiempo, evitando que las partes litiguen por un tiempo no definido, además los gastos del juicio serían menores, por ser el proceso más rápido y sencillo.

- Se aplica el principio de tutelaridad, ya que este favorece al trabajador que es la parte débil de la relación de trabajo, contra el empleador que es la parte fuerte económicamente. En tal sentido el trabajador estaría protegido para evitar juicios largos, que en muchas oportunidades abandona el trabajador.

- El plazo fijado en la ley sería de estricto cumplimiento, por lo que el juzgador acataría la disposición legal, por lo que en un plazo máximo de quince días comparecerían las partes a la audiencia oral en el juicio ordinario de trabajo.

- Se le despojaría al juez de utilizar su criterio para fijar la audiencia oral en el juicio ordinario laboral y quedaría obligado a señalarla en el plazo regulado en la ley.

- Se evitaría que el juicio se vuelva largo, tedioso y el tiempo de duración sería menor.

- Se evitaría que la audiencia oral, en el juicio ordinario laboral, se fije a los treinta días o sesenta días, para que las partes comparezcan a ésta.
- En cierta parte, se descongestionaría el trabajo tribunalicio, ya que aplicando el principio de celeridad, los juicios ordinarios laborales, se darían por terminador en menor tiempo.

En conclusión, el plazo para fijar la primera audiencia oral en el juicio ordinario de trabajo debe ser fijado en un tiempo en el que no se pueda perjudicar al trabajador, considerando que el juez debe aplicar al principio de tutelaridad, el cual establece que se debe proteger al trabajador como parte débil de la relación laboral, ante el empleador que constituye la parte fuerte económicamente, por lo que si la audiencia se realiza en el menor tiempo posible se protegerá al trabajador para que asista a la misma, en virtud que en muchos casos el trabajador abandonó el proceso por el motivo de estar trabajando y no tiene permiso para ausentarse de su trabajo o porque si el nuevo patrono tiene conocimiento que se encuentra enjuiciando al patrono anterior, lo que sufrirá es el despido.

Por medio del principio de celeridad, al aplicarlo el juzgado, se tendrá un proceso rápido y dinámico, que buscará un fallo en el menor tiempo posible, para favorecer el trabajador que no tiene suficiente tiempo para esperar un fallo en un tiempo

demasiado largo, por lo que la audiencia oral debe ser fijada en un tiempo corto que se regule en el Código de Trabajo.

El principio de economía procesal busca trámites cortos para que las partes no hagan gastos fuertes en la tramitación del procedimiento, por lo que fijando la audiencia oral en el menor tiempo posible y regulada en la ley, se estará en que el gasto por honorario y el tiempo del proceso se abreviará para hacer fenecer el proceso en el menor tiempo posible.

5.3. Propuesta de reforma para regular el plazo de la audiencia oral en el juicio ordinario laboral

La propuesta para reformar el Artículo 335 del Código de Trabajo, lleva consigo que el procedimiento laboral en el juicio ordinario, sea más justo en cuanto a la audiencia que fija el juez para la comparecencia de las partes, ya que en muchos casos la audiencia la fija a sesenta días o más porque usa su criterio para señalarla, además de tener como base la cantidad de trabajo con que cuenta el tribunal a su cargo, las audiencias que ha fijado durante el transcurso del tiempo y el personal que labora en el órgano jurisdiccional, por lo que el trabajador sale perjudicado, porque éste no tiene el tiempo suficiente para comparecer a la audiencia, pues en su búsqueda de otro empleo, en muchas ocasiones abandona la acción, quedándose el empleador

con las prestaciones que recibiría el trabajador, perjudicando además a su familia porque no contaría con la cantidad de dinero líquido por el tiempo laborado al servicio de su patrono.

Es de hacer notar que la ley debe ser justa en su sentido de proteger al trabajador, aplicando el principio de tutelaridad; debe el juicio ordinario laboral, ser sencillo para no perjudicar al trabajador con trámites engorrosos, aplicando el principio de sencillez; debe tramitarse en el menor tiempo posible, para no ocasionar retardo en las audiencias, aplicando el principio de celeridad y debe resolverse en un tiempo corto, para no ocasionar grandes cantidades en gastos que puedan perjudicar tanto al trabajador como a su grupo familiar, aplicando el principio de economía procesal.

Por los motivos expuestos, se hace necesario reformar el Artículo 335 del Código de Trabajo, para fijar un plazo legal que tenga que cumplir el juzgador para aplicar los principios antes mencionados en beneficio del trabajador, al considerarlo como la parte débil de la relación laboral.

El anteproyecto de reforma al Artículo 335 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se ha elaborado como consecuencia del estudio y análisis de las desventajas que sufre el trabajador frente al empleador y tratar que la reforma sea en beneficio del mismo, en virtud que es justo que el trabajador no pierda el tiempo en procesos largos que llevan a la

desmoralización del trabajador y su desconfianza en los órganos jurisdiccionales, al creer que los plazos largos se fijan en beneficio del empleador.

5.4. Proposición de la reforma al Artículo 335 del Código de Trabajo

La proposición de reformar el Código de Trabajo, deviene en que para aplicar los principios de tutelaridad, celeridad y economía procesal se hace necesario reformar el Artículo 335 de ese cuerpo legal para que la tramitación del procedimiento ordinario laboral se haga con más justicia y que el proceso fenezca en el menor tiempo para evitar causar daños, principalmente, al trabajador.

ANTEPROYECTO DE REFORMA

PROYECTO LEGISLATIVO PARA REFORMAR EL ARTÍCULO 335 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

ORGANISMO LEGISLATIVO CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

DECRETO NÚMERO _____

El Congreso de la República de Guatemala

CONSIDERANDO:

Que la demanda de algunos juristas, legisladores y gremios sindicales, de reformar el Artículo 335 del Código de Trabajo, que contiene la audiencia oral en el juicio ordinario laboral, cuando se presenta la demanda correspondiente, es justa en virtud que no establece plazo para convocar a la misma y por lo tanto es el juez quien usa su criterio para fijar día y hora para la comparecencia de las partes a juicio oral, lo que viene en detrimento del trabajador en virtud del tiempo que pierde al esperar la audiencia correspondiente y en muchos casos el mismo se ve obligado a abandonar la acción por buscar un nuevo trabajo.

CONSIDERANDO:

Que el Artículo a reformar deja a criterio del juzgador la fijación de la audiencia oral en el juicio ordinario laboral, señalando a su prudente arbitrio el plazo para la misma, pues la ley laboral no impone al juez un plazo para que las partes comparezcan a tal audiencia y en muchos casos el juzgador otorga plazos largos que van en detrimento del trabajador, en virtud que éste necesita el fenecimiento de la audiencia en un tiempo prudencial para poder trabajar sin estar atado a un juicio cuando ha sido despedido, por lo que se viola el principio de tutelaridad a favor del trabajador, que es la parte débil de la relación laboral, ante el empleador que es la parte económicamente fuerte.

CONSIDERANDO:

Que el Estado debe velar por que las normas contenidas en el Código de Trabajo se cumplan y se regulen a fin de establecer y llenar las lagunas que pueda tener la ley, así como dar alternativas para el mejor cumplimiento de la misma, reformando o derogando los artículos de dicho cuerpo legal, para hacer más efectiva la acción de la justicia, dando soluciones en los casos en que pueda darse, regulando las leyes laborales; en tal sentido se debe normar el plazo de la audiencia oral en el juicio ordinario laboral aplicando los principios de celeridad y economía procesal.

CONSIDERANDO:

Que para cumplir con los lineamientos para hacer efectiva la acción legal y el cumplimiento de las mismas, sus reglamentos y su tramitación sea lo más transparente posible, rápida y efectiva, garantizando que los plazos dados a las partes deben cumplirse conforme se establezcan en la ley y no dejando que se usen criterios particulares, es necesario reformar la normativa jurídica acorde a la finalidad de satisfacer las normas que facultan hacer justicia en materia laboral, ya que el Código de Trabajo no establece plazo para la audiencia oral y deja a criterio del juzgador la imposición de la audiencia oral en el juicio ordinario laboral, lo que resulta injusto, por lo que los juicios en materia laboral se vuelven tardados y deja sin posibilidades económicas al trabajador para pagar los honorarios de profesionales del derecho.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala;

DECRETA:

La siguiente

**"REFORMA DEL ARTÍCULO 335 DEL DECRETO NÚMERO 1441 DEL
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, CÓDIGO DE TRABAJO"**

Artículo 1. Se reforma el Artículo 335 el cual queda así:

Artículo 335.- "Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle. El plazo para la audiencia será no menor de diez días ni mayor de quince, contados a partir de la resolución de la demanda ordinaria laboral".

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN Y PROMULGACIÓN.

Guatemala,... del mes de... del año...

CONCLUSIONES

1. El Código de Trabajo no regula el plazo para la fijación de la audiencia oral en el juicio ordinario laboral, por lo que el juzgador usa su criterio para señalar la audiencia según sea la cantidad de procesos que estén a cargo del tribunal, ocasionando con ello una laguna legal y quebrantando los principios de celeridad y economía procesal.
2. No se aplican los principios de celeridad y economía procesal como una protección preferente del trabajador, cuando es la parte débil económicamente, ante el patrono que constituye la parte fuerte en esa relación, ya que el proceso se vuelve demasiado extenso, pues el proceso de largo tiempo hace que el trabajador abandone el juicio.
3. En la actualidad los juzgados de trabajo y previsión social son insuficientes para la cantidad de demandas que se presentan mediante la vía laboral, ocasionando con ello que los pocos juzgados que existen se encuentren saturados de procesos para su trámite, impidiendo con ello la agilización de los mismos.
4. Debido a que la ley no estipula un plazo para la audiencia oral, la parte actora no tiene el tiempo suficiente para acudir a la audiencia, en muchos casos abandona los juicios porque ya se encuentra laborando en un lugar diferente

de trabajo, por lo que el patrono demandado evade el pago de las prestaciones que debiera recibir el trabajador al momento de retirarse de la empresa en la que trabajaba anteriormente.

5. Se considera como laguna legal, el hecho de que el Código de Trabajo en el Artículo 335 no contemple la fijación del plazo en la audiencia oral, pues únicamente estipula que al resolver la demanda planteada, el juez fijará día y hora para la audiencia oral, bajo apercibimiento que deben concurrir las partes con sus respectivos medios de prueba.

RECOMENDACIONES

1. El Congreso de la República de Guatemala debe reformar el Artículo 335 del Código de Trabajo fijando un plazo para la primera comparecencia de las partes en el juicio ordinario laboral, logrando con ello que al juzgador no se le de oportunidad de usar su criterio al señalar dicha audiencia y así no violentar los derechos de la parte actora.
2. La Corte Suprema de Justicia debe de velar por que los jueces apliquen los principios de celeridad y economía en el juicio ordinario laboral para llevar a cabo el proceso en el menor tiempo posible, para que los plazos no los fije a largo tiempo, como una medida que recaiga en bien del procedimiento laboral y de las partes, haciendo que éste sea más corto.
3. La Corte Suprema de Justicia debe crear más juzgados del orden laboral, logrando con esta medida la correcta aplicación de los principios de celeridad y economía procesal, ya que se contaría con más personal en esta área, lo cual incidiría en beneficio de la clase trabajadora, para obtener los trabajadores sus prestaciones de ley.
4. El Congreso de la República de Guatemala debe reformar el Artículo 335 del Código de Trabajo, en el sentido de establecer expresamente un plazo corto

para realizar la audiencia oral y así el trabajador reciba las prestaciones que en derecho le corresponden en el menor tiempo posible y así pueda ejercer sus derechos como tal.

5. La Universidad de San Carlos de Guatemala, en virtud de lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala tiene iniciativa de ley, por lo cual debe proponer la reforma al Artículo 335 del Código de Trabajo para que se regule el plazo de la audiencia oral en el juicio ordinario laboral, señalando la misma en un tiempo máximo de quince días.

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1989.

COUTURE, Eduardo. **Fundamentos de derecho procesal civil**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma, 1978.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho de trabajo**. Guatemala: Ed. Vile, 1996.

DE BUEN L., Néstor. **Derecho de trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1977.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mejicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1997.

GONZÁLEZ CARDOZA, Carlos. **Problemas en la legislación laboral**. Guatemala: Ed. Centroamericana, 1987.

GUASP, Jaime. **Derecho procesal civil**. Madrid, España: Instituto de Estudios Políticos, 1977.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Ed. universitaria, 1983.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Guatemala: Impresos Industriales, 1985.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del Trabajo**. Madrid: Ed. Tecnos, 2008.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Hiasta, S.R.L.

STAFFORINI, Eduardo R. **Derecho procesal social**. México: Ed. Mexicana, 1992.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Derecho procesal civil**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma, 1989.

Legislación:

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

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

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

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

