

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

**LA IMPLANTACIÓN DEL NUEVO MODELO DE GESTIÓN POR AUDIENCIAS EN
EL JUICIO ORDINARIO LABORAL**

DIEGO CAJ CAL

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2010

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

**LA IMPLANTACIÓN DEL NUEVO MODELO DE GESTIÓN POR
AUDIENCIAS EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL**



Guatemala, noviembre de 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. Iliana Noemí Villatoro Fernández
Vocal: Lic. Juan Toledo Ramiro Álvarez
Secretario: Lic. Héctor Vinicio Calderón Reyes

Segunda fase:

Presidente: Lic. Rodolfo Yovani Celiz López
Vocal: Licda. Ana Mirella Soto Urizar
Secretario: Lic. David Sentés Luna

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).



**BUFFETE JURIDICO PROFESIONAL
LIC. OSCAR RENE LÓPEZ LEIVA
ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, 08 de abril de 2010

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala,



Respetable Licenciado Castillo Lutín:

Respetuosamente, me dirijo a usted, en cumplimiento con la disposición contenida en la resolución dictaminada de esa Unidad de Asesoría de Tesis, con fecha cuatro de marzo de dos mil diez, procediendo a realizar el asesoramiento correspondiente del trabajo de tesis del Bachiller Diego Cuj Cal, intitulado: **LA IMPLANTACIÓN DEL NUEVO MODELO DE GESTIÓN POR AUDIENCIAS EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL**, considero lo siguiente:

1. **Del contenido científico y técnico:** se estableció que en dicha asesoría, se pudo constatar que dicho contenido del trabajo de tesis es de gran relevancia jurídica, demostrando el avance que se obtendría en el ámbito laboral, al momento de ser implantado el nuevo modelo de gestión por audiencias en el juicio ordinario laboral, como la herramienta indispensable para la solución de conflictos de una manera justa y pronta.
2. **De la redacción empleada:** Considerando que en el transcurso de la tesis ésta fue apropiada, para su adecuada comprensión, tanto para estudiantes como para profesionales, utilizando doctrinas elaboradas por varios juristas nacionales e internacionales, para dar un enfoque más puntual de las instituciones, que abarcan tan importante tema, dividiéndose para el efecto en cuatro capítulos.
3. **De la metodología y técnicas utilizadas:** En esta tesis, éstas fueron las adecuadas, consistiendo en las siguientes: El inductivo, con la cual se tomo en consideración las doctrinas de varios juristas de dicho campo, el deductivo, el cual consistió en desfragmentar la institución del juicio ordinario laboral y el modelo de gestión por audiencias, tanto jurídico como doctrinariamente. Tomando en cuenta las normas preceptuadas por la Real Academia de Lengua Española, las técnicas usadas fueron: La documental, revistas y libros que brindaron una reseña importante, para un oportuno resultado de esta materia; observación directa, la cual consistió en observar la forma de cómo es el gestionar ante los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo, evidenciando la poca celeridad y eficacia para resolver el litigio.

6 Avenida 20-69 Zona 1 Oficina B Ciudad de Guatemala
Teléfono 2238-4961

Lic. OSCAR RENE LÓPEZ LEIVA
ABOGADO Y NOTARIO



**BUFETE JURIDICO PROFESIONAL
LIC. OSCAR RENE LÓPEZ LEIVA
ABOGADO Y NOTARIO**

4. **De la contribución científica:** Consistente en que se plantea la necesidad de llevar a cabo la renovación del sistema actual utilizado por los juzgados de trabajo y previsión social, en virtud que ha demostrado deficiencias en la impartición de justicia, para lo cual la implantación del modelo de gestión por audiencias en el juicio ordinario laboral, para que con ella se revista nuevamente la función del juez, como el único encargado de impartir justicia, lo cual brindará seguridad jurídica.
5. **De la bibliografía recurrida:** Considerando que esta es paralela y relacionada con los pies de página inmersas en la investigación realizada, tomando en cuenta, todas aquellas doctrinas nacionales e internacionales elaboradas por los estudiosos del derecho con respecto a esta materia; demostrando así la hipótesis planteada para la elaboración de tal indagación; además, los objetivos fijaron y mostraron la necesidad de implantar el modelo de gestión por audiencias, así de cómo, adecuarla al ordenamiento jurídico.
6. **De las conclusiones y recomendaciones:** Estipulando que éstas tienen relación entre sí, determinando que las primeras fueron todos aquellos hallazgos que el estudiante encontró durante la indagación realizada; y las segundas tienen como intención determinar las soluciones para cada una de ellas; además, de estipular la necesidad de elaborar el reglamento respectivo para su implantación y desarrollo en el juicio ordinario laboral, por parte de la Corte Suprema de Justicia.
7. Comprobando, que esta es una contribución técnica científica para los estatutos legales del ordenamiento jurídico guatemalteco, aportando además, un análisis jurídico y doctrinario de la forma de como debe ser empleado el modelo propuesto, en amparo de los derechos en materia procesal laboral para la sociedad trabajadora. Por lo que concluyo:

Procedente otorgar dictamen favorable, en virtud que se ajusta a lo establecido al **Artículo número treinta y dos (32) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público**. Por lo que es oportuno continuar con la tramitación del presente proyecto de conformidad con lo estipulado por la norma citada, previo a optar a los títulos profesionales de abogado y notario y el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, al bachiller **Diego Caj Cal**.

Sin otro particular, muy atentamente.

Lic. Oscar Rene López Leiva
Abogado y Notario
Colegiado 5,307

Lic. OSCAR RENE LOPEZ LEIVA
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, catorce de mayo de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) SHAYNE OCHAETA ARGUETA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante DIEGO CAJ CAL, Intitulado: "LA IMPLANTACIÓN DEL NUEVO MODELO DE GESTIÓN POR AUDIENCIAS EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. ROLANDO SEGURA GRAJEDA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
RSG/slth.



Shayne Ochaeta

Licenciada
SHAYNE OCHAETA ARGUETA
Abogada y Notaria

**BUFETE JURIDICO PROFESIONAL
LIC. SHAYNE OCHAETA ARGUETA
ABOGADA Y NOTARIA**

1 calle 11-50 zona 8, Ciudad San Cristóbal, Mixco Guatemala
Teléfono 46256865



Guatemala, 18 de mayo de 2010.

Licenciado

Marco Tulio Castillo Lutín

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala.



Respectable Licenciado Castillo Lutín:

Cumpliendo con la disposición contenida en la resolución emanada de esa Unidad de Asesoría de Tesis, de fecha catorce de mayo de dos mil diez, procedí a realizar el análisis correspondiente como revisor del trabajo de tesis del Bachiller Diego Caj Cal, intitulado: **LA IMPLANTACIÓN DEL NUEVO MODELO DE GESTIÓN POR AUDIENCIAS EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL**, por lo que al respecto me permito

OPINAR:

- a) Que luego de analizar el desarrollo del trabajo de tesis, se estableció que el contenido científico y técnico, es de vital importancia al dar a conocer la implantación del nuevo modelo de gestión por audiencias en el juicio ordinario laboral, para adecuarlo al ordenamiento jurídico laboral, como un novedoso sistema para solucionar los conflictos existentes, siendo de gran utilidad tanto para estudiantes como para litigantes.
- b) La metodología y técnicas utilizadas para desarrollar la tesis fueron las correctas. Las cuales fueron: El deductivo, el cual permitió descomponer en todas sus partes el juicio ordinario laboral y el modelo de gestión por audiencias, tanto legal como doctrinariamente; y en el inductivo, se tomaron en consideración los estudios de varios profesionales en dicha rama. Observando la normas establecidas por la Real Academia de Lengua Española; las técnicas empleadas fueron: la documental, libros y revistas que otorgaron la información necesaria para un adecuado argumento en dicho contenido; observación directa, de cómo es el actuar ante los tribunales de justicia, evidenciando la poca rapidez y eficacia para solucionar el conflicto.
- c) Se utilizó la redacción adecuada, siendo el tema de interés para la bibliografía del país, empleando para el efecto doctrina nacional e internacional, para dar una argumentación más concisa al tema planteado, y el cual se dividió en cuatro capítulos.

**BUFETE JURIDICO PROFESIONAL
LIC. SHAYNE OCHAETA ARGUETA
ABOGADA Y NOTARIA**

1 calle 11-50 zona 8, Ciudad San Cristóbal, Mixco Guatemala
Teléfono 46256865



- d) La contribución científica de la tesis determina que la implantación del nuevo modelo de gestión por audiencias en el juicio ordinario laboral, debe ser utilizado para resolver los conflictos laborales con una mayor eficacia, evitando una demora en la solución de ellos, en el cual el juez retomara su papel, como impartidor de justicia.
- e) Las conclusiones y recomendaciones tienen congruencia entre sí, las primeras constituyen hallazgos del estudiante y las segundas proponen las soluciones adecuadas, así de cómo, debe ser la forma de implantarlo en el juicio ordinario laboral, por parte de la Corte Suprema de Justicia, evitando que el Código de Trabajo sea reformado en algunos Artículos.
- f) La bibliografía empleada es acorde y se relaciona con los pies de página, utilizando para tal efecto, doctrina nacional e internacional brindada por los juristas de esta materia; los objetivos se determinaron, e indicaron la necesidad de implantar el modelo de gestión por audiencias; y la forma de cómo debe ser adecuada al ordenamiento jurídico; así como, la hipótesis formulada que fue comprobada.
- g) Determinando, que esta constituye un aporte de carácter técnico y científico para la legislación guatemalteca, en virtud que contribuye un análisis jurídico y doctrinario de la forma de cómo debe ser utilizado el modelo propuesto, en beneficio de la materia procesal laboral.

DICTAMINO

Procedente otorgar dictamen favorable, en virtud que se ajusta a lo establecido al **Artículo número treinta y dos (32) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público**. Por lo que es oportuno continuar con la tramitación del presente proyecto de conformidad con lo estipulado por la norma citada, previo a optar a los títulos profesionales de abogado y notario y el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, al bachiller Diego Caj Cal.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.

Lic. Shayne Ochaeta Argueta
Abogada y Notaria
Colegiado 6,128

Licenciada
SHAYNE OCHAETA ARGUETA
Abogada y Notaria

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, seis de octubre del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante DIEGO CAJ CAL, Titulado LA IMPLANTACIÓN DEL NUEVO MODELO DE GESTIÓN POR AUDIENCIAS EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL.

Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.



DEDICATORIA

- A DIOS:** Todo poderoso, por ser la fuente de sabiduría y humildad, para poder lograr llegar a cumplir esta meta.
- A MI PADRE:** Diego Caj Chacoj. Modelo a seguir quien me ha enseñado, que cuando uno se propone algo debe de luchar con todas sus fuerzas para lograr hacerlo.
- A MI MADRE:** Herlinda Cal Yat. Fuente de admiración de cómo enfrentar la vida por difícil que sea.
- A MIS HERMANOS:** Guillermo, Mario y Mirian Lucrecia. Por todo el apoyo que me brindaron, y que este humilde triunfo sea motivo de ejemplo para sus vidas.
- A:** Mi cuñada Ada, y mis sobrinas Fabiola y Luz.
- A:** Mi familia en general.
- A:** A los licenciados Erwin Díaz, José Luis Girón, Rodolfo Izaguirre, Estela López, José Luis Samayoa y Aracely López, por el apoyo brindado para lograr cumplir esta meta.
- A:** Marlon, Ernesto, Armando, William Melisa, Alejandra, Sheidyn, Marta y Madelein, grandes amigos, que me brindaron su apoyo incondicional, en el transcurso de la carrera y hasta estos momentos.
- A MIS AMIGOS:** De siempre: Marvin, Eddy, Willmer, José Luis y Lenyn, quienes me han brindado su amistad y apoyo para lograr este éxito.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- A:** La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala.
- A:** Mi patria.

ÍNDICE

| | Pág. |
|-------------------|-------------|
| Introducción..... | i |

CAPÍTULO I

| | |
|--|----------|
| 1. Derecho laboral..... | 1 |
| 1.1. Concepto..... | 1 |
| 1.2. Naturaleza jurídica..... | 3 |
| 1.3. Concepción privativa del derecho de trabajo..... | 4 |
| 1.4. Concepción publicista del derecho de trabajo..... | 4 |
| 1.5. Concepción dualista o mixta del derecho de trabajo..... | 5 |
| 1.6. Concepción social del derecho del trabajo..... | 5 |
| 1.7. Fuentes tradicionales del derecho laboral..... | 6 |
| 1.8. Principios del derecho laboral..... | 9 |

CAPÍTULO II

| | |
|---|-----------|
| 2. Derecho procesal del trabajo..... | 13 |
| 2.1. Definición de derecho procesal..... | 13 |
| 2.2. Definición de derecho procesal laboral..... | 15 |
| 2.3. Principios procesales..... | 16 |
| 2.4. Juicio ordinario laboral..... | 24 |
| 2.4.1. Regulación legal del juicio ordinario laboral..... | 26 |

CAPÍTULO III

| | |
|--|-----------|
| 3. Modelo de gestión por audiencias..... | 53 |
| 3.1. Antecedentes en el ramo penal de la niñez y adolescencia..... | 53 |

| | Pág. |
|---|-------------|
| 3.2. El despacho judicial tradicional..... | 56 |
| 3.3. Metodología..... | 60 |
| 3.4. Modelo de gestión por audiencias..... | 64 |
| 3.5. Características del modelo de gestión por audiencias..... | 69 |
| 3.6. Principios del modelo de gestión por audiencias..... | 74 |
| 3.7. Garantías del modelo de gestión por audiencias..... | 80 |
| 3.8. Herramientas de soporte..... | 83 |
| 3.9. Reorganización y redistribución de funciones del personal auxiliar con funciones administrativas, del personal técnico de apoyo y de la unidad de gestión e información..... | 88 |

CAPÍTULO IV

4. Análisis de la implantación del modelo de gestión por audiencias en el juicio

| | |
|---|-----------|
| Ordinario laboral..... | 91 |
| 4.1. Análisis jurídico de la inobservancia de los plazos estipulados en el Código de Trabajo en el juicio ordinario laboral..... | 91 |
| 4.2. Análisis jurídico del modelo de gestión por audiencias y el beneficio que se obtendrá para descongestionar los juicios ordinarios laborales..... | 99 |
| 4.3. Análisis jurídico sobre la implantación del modelo de gestión por audiencias en el juicio ordinario laboral..... | 103 |
| CONCLUSIONES..... | 111 |
| RECOMENDACIONES..... | 113 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 115 |

INTRODUCCIÓN

Siendo el juicio ordinario laboral, el pilar fundamental en el derecho procesal del trabajo como el instrumento a utilizar para la solución de los conflictos que surgen en la relación laboral, entre la clase productiva y el sector empresarial; siendo además, un tema de relevancia nacional tanto para la sociedad trabajadora, como para estudiantes y profesionales; provocando así la inquietud de contribuir a mejorar la forma de su desarrollo ante los juzgados de trabajo y previsión social, innovándolo en un ámbito adecuado y eficiente, eliminando así posturas antiguas y antagónicas que lo único que provocan es un retardo en la impartición de justicia.

Para lo cual se planteo la siguiente hipótesis: El retardo en el desarrollo del juicio ordinario laboral, para la solución de litigios por los juzgados de trabajo y previsión social, ubicados en la torre de tribunales de la ciudad de Guatemala, se a dado por la delegación de funciones jurisdiccionales, que el juez ha otorgado a los auxiliares de justicia, en virtud de estar ocupándose tanto de la ruta administrativa como de la judicial creando un retraso en las actuaciones procesales, generando un exceso innecesario en la carga de trabajo, poca transparencia en el tramite, demora en la resolución y la notificación, y la toma de decisiones judiciales sobre el análisis del expediente escrito, por lo que se hace necesario un nuevo modelo de gestión por audiencias. Así mismo, se cumplieron los objetivos planteados: Al establecer que el modelo de gestión tradicional utilizado en la actualidad, contiene demasiadas deficiencias, retardo en la aplicación y cumplimiento de los plazos preceptuados en el Código de Trabajo; justificando que el modelo que se propone, pretende ajustar a la práctica judicial las disposiciones de dicho Código, y a la vez asegurar las garantías constitucionales, minimizando lo escrito mientras no se cree el reglamento respectivo.

Por lo anteriormente expuesto, con esta investigación se pretende fundamentar jurídica y doctrinariamente, la necesidad de establecer un nuevo modo de llevar a cabo las diligencias del juicio ordinario laboral, constituyendo para el efecto la implantación de un modelo de gestión por audiencias, el cual tendría por objeto instaurar y reconocer las atribuciones del juez; es decir, recobrar su papel de organizador de la estructura de la judicatura, siendo el legítimo encargado

para emitir en audiencias las decisiones, haciendo efectivo lo preceptuado por la Constitución Política de la República de Guatemala; para con ello, eliminar posturas dogmáticas del sistema vigente, garantizando a las partes un debido proceso, y una intermediación más constante y efectiva.

En virtud de lo anterior, esta tesis se estructuró: El primer capítulo define el derecho laboral; el segundo capítulo se refiere al derecho procesal del trabajo; el tercer capítulo expone el modelo de gestión por audiencias; y el cuarto capítulo determina el análisis de la implantación del modelo de gestión por audiencias en el juicio ordinario laboral.

Para realizar la investigación se utilizaron varios métodos, entre estos: El deductivo, el cual permitió descomponer en todas sus partes el juicio ordinario laboral y el modelo de gestión por audiencias, tanto legal como doctrinariamente, sobre lo expuesto por varios autores de la forma de cómo se desarrollan cada uno de ellos ante dichos órganos; en el inductivo, se tomaron en consideración los estudios de varios profesionales en dicha rama, quienes argumentaron los problemas de relevancia jurídica; y analítico, el cual consistió en un razonamiento tanto del Código de Trabajo, así como del Reglamento General de Juzgados y Tribunales con Competencia en Materia de la Niñez y Adolescencia, otorgando así la reunión de todas las partes de cada uno de los temas expuestos, logrando establecer conclusiones y recomendaciones aplicables. Así mismo, las técnicas empleadas fueron: la documental, libros y revistas que otorgaron la información necesaria para un adecuado argumento en dicho contenido; observación directa, de cómo es el actuar ante los tribunales de justicia; y una investigación de campo, que demostró la poca rapidez y eficacia para solucionar el conflicto.

Por lo anteriormente expuesto, la presente investigación tiene por objeto sentar precedente de la importancia de renovar el juicio ordinario laboral por el modelo propuesto, como medio a utilizar para dar un mayor cumplimiento a lo normado por el Código de Trabajo, para lo cual la Corte Suprema de Justicia con la facultad que posee, solicite ciertas modificaciones a dicho cuerpo legal o bien crear el reglamento respectivo para su adecuada implantación.

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

Para dar un adecuado inicio al respectivo tema, brindaremos la siguiente enunciación: La cual se refiere a que éste es considerado una rama del derecho público, y que tiene por objeto el estudio de las normas legales, que regulan las relaciones entre los trabajadores y patronos, además, que indagan las doctrinas desarrolladas por los especialistas del derecho, así como los principios que dieron la orientación para la creación de las normas laborales.

1.1. Concepto

Sin embargo, al referirnos a esta disciplina, se hace necesario tener claro este concepto; es por ello, que se apuntan algunas definiciones expresadas por diversos autores en este ámbito, las que posteriormente se abordaran en el desarrollo de este capítulo. Esta rama del derecho tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y obreros, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al desempeño de las funciones subordinadas, en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de presentación de los servicios, así como, en lo relativo a las consecuencias judiciales mediatas e inmediatas de la actividad dependiente.

En este sentido, ostenta el Código de Trabajo y la propia Constitución Política de la República de Guatemala, las garantías que resguardan las facultades de la clase asalariada, señalando por su importancia: las relativas contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas e indemnización por despido injustificado, reglamentación de las condiciones de trabajo, leyes protectoras referente a ellos, jornada, horas extraordinarias, higiene y seguridad, salario, contrato y relación laboral, limitación de la libertad contractual, previsión social, jubilaciones y pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo del tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales, sindicatos, convenios colectivos, conflictos colectivos, conciliación, arbitraje y derecho a prestar sus servicios.

Sin embargo, algunos autores aportan una visión de las garantías señaladas que integran esta rama, en el cual afirman que estos pueden ser incluidos tanto en el campo privado como público, por lo que la doctrina realizada por otros escritores discrepa con las anteriores, al crear una nueva, la cual es considerada como autónoma, consiste en la previsión social, razonando que ciertos puntos puede ser incluido en ésta.

Sobre el tema, Krotoschin sustenta: “Es el conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.”¹ Este jurista, sin desconocer los vínculos existentes entre el ámbito de esta materia y la de previsión social, opina que se trata de dos disciplinas distintas, aunque representativas de

¹ Krotoschin, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 8.

medios legales de la política social. Por lo que de la definición anterior se puede concluir, que si bien es cierto todas ellas son diferentes, pero las mismas concuerdan en que son normas que regulan relaciones obreras.

Por lo consiguiente, se puede inferir que el derecho de trabajo es considerado como una corriente pública, en virtud de que son normas creadas por el Estado, limitando la autonomía de voluntad, prevaleciendo el interés general, teniendo por objeto escrutar las leyes señaladas y su estructura; así como, los principios que orientaron a la creación de éstas, y doctrinas sustentadas por los estudiosos del derecho, que regulan dichas relaciones, y todas aquellas facultades y obligaciones, económicas, sociales y políticas derivadas de éste, para ambas partes.

1.2. Naturaleza jurídica

Varios juristas en el tema, recomiendan que antes de analizar las instituciones materiales, se debe proceder a clasificarlos para una mejor comprensión y facilidad en su razonamiento. Considerándolo que es una disciplina eminentemente humanística, en la cual se afirma que esta forma parte de las ciencias del espíritu, frente a las de la materia, no cabe admitir una legislación pública y una privada, sometidas a conceptos y métodos diferentes como si se tratará de dos mundos jurídicos diferentes.

Esta separación, no aparece en la edad media, sino hasta el siglo XIX que surge el individualismo liberal, que hace necesaria la escisión con el objeto de darle mayor amplitud a la libertad individual. Pues, hasta hace relativamente muy poco tiempo, solamente se conocían dos ramas del derecho, público y privado, de ahí se empezará por investigar las teorías que tradicionalmente se conocen.

1.3. Concepción privativa del derecho de trabajo

Esta teoría argumenta que ésta se fundamenta en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, utilizando las normas jurídicas civiles o las equiparables a ella, creando un conjunto de cánones que regulan relaciones de tipo privativo, otorgando pautas de coordinación y siendo estas de carácter dispositivo; es decir, que el interés que se protege es el individual, en el cual el Estado coordina la actividad de los particulares, otorgando plena autonomía para la contratación, entre obrero y patrono.

1.4. Concepción publicista del derecho del trabajo

Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una conjetura publicista porque sus reglas son taxativas o de atributo imperativo, o sea que la independencia de la decisión se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus reglas tienden a proteger

intereses no particulares sino de carácter general, en donde el Estado, es el que determina las leyes que se utilizaran en el momento de la contratación laboral.

1.5. Concepción dualista o mixta del derecho de trabajo

Esta tesis afirma que por una parte el ámbito del trabajo tutela intereses privativos, así como, beneficios para la generalidad. Pertenecce a la clase pública, por cuanto organiza una tutela administrativa sobre la clase productiva, pero depende por el contrario del entorno privado cuando estatuye sobre los contratos.

1.6. Concepción social del derecho del trabajo

A esta argumentación le dan una categoría nueva, incorporando a el una serie de instituciones que hace convenir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social. Pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

1.7. Fuentes tradicionales del derecho laboral

Éstas están constituidas por todos aquellos fundamentos o acontecimientos que dieron origen, tanto a dicho Código, como lo estipulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, en su sección octava, por lo que mencionamos las siguientes:

a. Fuentes reales

Son considerados elementos de hecho que sirven de origen a las formales, siendo acontecimientos económicos, políticos y culturales. Además, de las producidas por los factores o mecanismos que determinan el contenido de tales leyes, como las originadas en un gobierno de facto, en que han surgido circunstancias y componentes que demuestran la necesidad de emitir nuevas legislaciones.

b. Fuentes formales

Son aquellas utilizadas en el proceso formal de la creación de la norma jurídica; es decir, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren las fases de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia, esto según los Artículos comprendidos del 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Por lo que, según algunos juristas del derecho laboral, consideran que un aspecto más estricto también es parte de éste tema la costumbre.

c. Fuentes históricas

Éstas hacen alusión a todos aquellos sucesos que han sido resguardados, en los documentos, inscripciones, papiros, libros y demás, que encierran el texto de uno o varios cuerpos legales, las cuales informan sobre el origen de cada una de ellas.

d. Las fuentes específicas del derecho laboral

En este medio, el origen único del derecho del trabajo son los estatutos legales, siendo específicas las siguientes en Guatemala:

- a. La Constitución Política de la República y leyes constitucionales;
- b. Los convenios y tratados internacionales;
- c. Código de Trabajo y cuerpos jurídicos ordinarios;
- d. Normas reglamentarias de trabajo y previsión social;
- e. Superación de los derechos mínimos:
- f. Pactos y convenios colectivos o instrumentos de estipulación colectiva;

g. Instrumentos individualizados; y

h. Costumbre y usos laborales.

e. Fines

Para la eficaz aplicación de lo preceptuado por la legislación nacional, es adecuado crear un régimen positivo que se ajuste a la época actual, con la intención de excluir algunos preceptos en la forma de tramitación de diversos juicios laborales, creando para el efecto un conjunto de disposiciones procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y siendo igualmente indispensable regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto, en los problemas que surjan con motivo de la aplicación de ellas.

Así mismo, se determinó que el ordenamiento jurídico fue creado con la intención de realizar las gestiones de una forma ágil, ante los juzgados de trabajo y previsión social, pero en la actualidad han sido desvirtuadas todas aquellas normas que tienen como esencia ese propósito, por lo que se busca en este momento eliminar esas posturas dogmáticas.

1.8. Principios del derecho laboral

Son todos aquellos lineamientos, directrices o nociones fundamentales que inspiraron la creación de las normas laborales, además de orientar su aplicación e interpretación adecuada para la resolución de los conflictos. Por lo que a continuación se mencionaran los más significativos:

a. Principio de tutelaridad o principio protectorio: Éste hace referencia a la defensa jurídica preferente, que el derecho de trabajo otorga a la clase obrera, para compensar la desigualdad económica, que éstos tienen al respecto con los patronos, con la intención de encontrar un balance entre ellos. A lo cual se dará una argumentación más explícita en el capítulo segundo de dicha investigación. Considerando literal a) del Código de Trabajo y Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

b. Principio de derechos o garantías mínimas: Es aquel que tiene por esencia constituir el mínimo de seguridades sociales protectoras de los empleados, que se deben tener en cuenta al momento de la contratación; es decir, que se respeten todas las facultades otorgadas por la ley a ellos, desde el momento de celebrar su contrato laboral o emprender dicha relación. Cuarto considerando literal b) y Artículo 22 de dicho Código, así como en el Artículo 102 de la Constitución.

c. Principio de irrenunciabilidad: Tiene por objeto, exponer sobre la imposibilidad jurídica en la que se encuentran la clase productiva, de privarse voluntariamente de uno o más disposiciones otorgadas por la legislación laboral a su favor, ya que según el ordenamiento respectivo preceptúa que cualquier renuncia hecha por ellos, de sus facultades, será nula ipso jure; es decir, no tendrá ningún efecto verídico en la estipulación acordada. Considerando literal b) y Artículo 12 del referido Código y Artículo 106 de la Constitución.

d. Principio de superación de los derechos mínimos: En virtud de éste, los estatutos otorgados por las leyes de trabajo para los asalariados, pueden ser superados posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con la posibilidad de cada patrono, mediante la contratación individual o colectiva, o en la forma que las normas determinen, o mediante los pactos colectivos. Considerando cuarto literal b) del Código citado y Artículo 106 de la Constitución.

e. Principio in dubio pro operario: Es uno de los más importantes, tanto para la doctrina como para el ámbito legal, ya que su finalidad es de establecer, que en caso de duda se debe favorecer al obrero, o de incertidumbre sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legítimas, reglamentarias o contractuales en esta materia, se realizará en el sentido más favorable para ellos. Artículo 16 del Código señalado y Artículo 106 de la Constitución.

f. Principio de imperatividad: Tiene como finalidad exponer que el derecho de trabajo es autoritario; es decir, de aplicación forzosa a todos tanto para el capitalista, como para la fuerza productiva. Es por ello que se considera como rama pública, por lo que al ocurrir su utilización, el interés privado debe ceder ante el social o colectivo, limitando así la autonomía de la voluntad propia del ámbito privado. Cuarto considerando literal c) y Artículo 14 del Código en mención.

g. Principio conciliatorio: Éste tiene como función establecer que la legislación laboral debe ser eminentemente benévola, tener un balance justo entre las dos partes; es decir, que estas son creadas con el fin de que no exista una mayor controversia entre ellos, cuidando y adecuando sus facultades y deberes para cada uno de ellos, sin que se llegue a un órgano jurisdiccional a resolver algún determinado conflicto y provoqué así un desgaste económico innecesario. Sexto considerando del referido Código y Artículo 103 de la Constitución.

De lo anteriormente expuesto, podemos entender que la corriente laboral, además, de ser considerada pública, tiene como finalidad estudiar todos aquellos conceptos que lo integran, señalados con anterioridad, comprendiendo tanto parte de la esfera de la previsión social, así como, del área privada, estableciendo que ésta sin duda es parte de la vida social de cada Estado, en el desarrollo de la sociedad trabajadora, por ser una disciplina eminentemente humanística, encargada de analizar cada una de las normas que regula las relaciones obreras, entre la clase asalariada y capitalista, con la intención de guardar una fraternidad entre ellas.

Así también, en este capítulo se señalaron las fuentes adoptadas, para la creación del ordenamiento jurídico vigente, y la forma en como cada una de ellas contribuyo para el efecto, así mismo, la intención que en ese momento tubo el parlamentario al redactarlas, por lo que se busca en este caso hacer una adecuada síntesis, para contribuir al mejoramiento de la legislación actual.

Además, se puntualizaron todos aquellos principios que inspiraron a la creación de la ley que regula tan importante materia, con la intención de que éstas sean respetadas, observadas y aplicadas por el juzgador, para la solución de algún conflicto surgido entre la fuerza productiva y el sector empresarial, evitando de alguna forma un aprovechamiento en los obreros por parte de los patronos.

CAPÍTULO II

2. Derecho procesal del trabajo

Ésta tiene por objeto, analizar el ordenamiento jurídico que determina la forma de cómo desarrollar los juicios establecidos en la legislación laboral, puntualizando los pasos a seguir por los sujetos ante los juzgados o tribunales creados para el efecto, con la intención de lograr una adecuada solución al litigio entre empleados y patronos, esto como consecuencia de alguna discrepancia emanada entre ellos, en virtud de lo estipulado en el contrato o relación acordada, o por lo preceptuado en los estatutos legales que rigen esta materia.

2.1. Definición de derecho procesal

Para dar una adecuada difusión al presente capítulo, se iniciará por señalar ciertos sustentos doctrinarios en este tema realizadas por varios especialistas en este ámbito, definiéndola de la siguiente manera: “El derecho procesal es el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo; su estudio comprende la organización del poder judicial, la determinación de la competencia de los funcionarios que lo integran, la actuación del juez y de las partes en la sustanciación del proceso.”²

² Ruíz Castillo de Juárez, Crista. **Teoría general del proceso**. Pág. 219.

Al respecto, Orellana afirma: “Es el conjunto de normas jurídicas que regulan la organización del poder judicial y fijan los actos, procedimientos y formalidades a que deben someterse tanto el órgano jurisdiccional como los particulares, para la actuación y ejecución de la ley.”³

Así también Néstor de Buen, sustenta: “No es más que un conjunto de normas cuyo objeto concreto es, precisamente el proceso. Como conjunto de reglas el derecho procesal tiene una evidente vinculación con la acción legislativa del Estado, o desde una perspectiva de jurisprudencia integradora, con la acción de quienes al ejercer la función judicial o jurisdiccional, para no vincular necesariamente la expresión a la presencia de un juez, sirven al derecho positivo supliendo sus naturales deficiencias. Sin embargo, en una pretensión científica se tiene que vincular al derecho procesal con la aportación de quienes lo convierten en el objeto principal de su tarea científica; éste es utilizado, como instrumento para hacer efectivas la justicia y la seguridad jurídica, que son pretensiones sociales, tiene que vivir vinculado a la realidad.”⁴

Sin embargo, con los argumentos citados, se puede determinar que ésta tiene por esencia, desarrollar todos aquellos estatutos vigentes que se emplearán para un adecuado desenvolvimiento de los juicios, tanto por el juzgado o tribunal, así como, para las partes que tengan un interés en el asunto que se conoce ante éste, por lo que además, resulta evidente la necesidad de complementarlo desde tres ángulos: Legal, doctrinal y práctico.

³ Orellana Donis, Eddy Giovanni. **Derecho procesal civil I**. Pág. 9.

⁴ De Buen, Néstor. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 225.

2.2. Definición de derecho procesal laboral

Luego de las exposiciones de la materia precedente, se hace indispensable citar algunas definiciones del tema en sí, realizadas por varios autores a las cuales aludiremos en breve, con la intención de puntualizar y enfatizar los elementos que la caracterizan; además, de todos los mecanismos que la integran para su funcionamiento, evidenciando que será necesario dar una exposición más amplia, y lograr de esa manera una adecuada interpretación a este contenido.

En virtud de ello, se presentan los postulados doctrinarios siguientes: Larrave, indica: “Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo, individuales y colectivos, así como, las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos.”⁵

Así mismo, Franco López argumenta que: “Que es el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendiente a dirimir conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas de trabajo.”⁶

⁵ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Pág. 44.

⁶ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 12.

Así mismo, el autor Urbina, citado por López Larrave explica: “Es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales; interobreras e interpatronales.”⁷

De conformidad con las argumentaciones anteriores, se considera que ésta consiste en ser de corriente pública, con el afán de indagar todos los estatutos legales, indicios y doctrina, que demuestran la eficacia del juicio, como un mecanismo para resolver los litigios que surgen entre la clase capitalista y la fuerza productiva, con ocasión del contrato respectivo.

2.3. Principios procesales

El derecho laboral tiene la calificación de autónomo, en virtud de que no depende de otra ciencia, teniendo sus propios principios que constituyen las líneas o matrices de las cuales se desarrollan sus instituciones, teniendo por objeto, inspirar a las leyes en este caso para un adecuado desenvolvimiento en el transcurso de ellas, permaneciendo establecidas en dichos cuerpos vigentes, con la intención de que éstas sean aplicadas, respetadas, y que no sean excluidas por el juez al momento de dictar su resolución final.

⁷ López Larrave. **Ob. Cit.** Pág. 48.

Encontrándose éstos principios preceptuados en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo como cuerpo específico para dicho ámbito, tratados internacionales que otorgan además otras facultades, entre otras. Por lo que se hace indispensable señalar los siguientes:

a. Principio protector o tutelar de los trabajadores

Éste tiene la certeza, de que el juzgador equipare la situación desigual de los litigantes, lo que implica el otorgamiento de los más amplios poderes directores al juez a lo largo de todo el proceso, desde la decisión oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias, hasta realizar los interrogatorios a las partes, testigo y expertos, así como, el ordenamiento y evacuación de pruebas en auto para mejor proveer, aunque no hayan sido ofrecidos por ellas.

Reconociéndolo como garante de la clase obrera, en virtud que su objeto es tratar de realizar un balance económico entre patrono y empleados, como consecuencia que el sector empresarial puede esperar un tiempo más prolongado para la solución del conflicto, utilizando los recursos tanto financieros como legales para retardar la tramitación del litigio y de esta forma, el asalariado que resulta ser la parte débil de la relación existente, desista del juicio, por no contar con la suficiente capacidad monetaria de cubrir los honorarios de un profesional que lo ayude a defender las facultades que por ley le corresponden, ya que el contrato es únicamente de apariencia.

Sin embargo, el considerando cuarto literal a) del Código en mención estatuye: “El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.” Y Artículo 17 del Código mencionado el cual establece: “Para los efectos de interpretar el presente Código se debe tomar en cuenta el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.”

b. Principio de impulso procesal

Éste busca determinar, que es obligación del juez velar porque todas las etapas del juicio ordinario laboral no queden estancadas, esto con el objeto de que no sean las partes las que realicen la iniciativa del próximo diligenciamiento, sino que esta debe estar a cargo del juzgador desde el momento en que se conoce el asunto. Por lo que se puede decir que, este es contrario al precepto dispositivo, siendo el que generalmente se utiliza en el ordenamiento legal actual, en el cual los sujetos tienen el compromiso de requerir que se señale la siguiente fase del proceso; además, que este principio ha sido creado en virtud, que esta rama es de naturaleza protectora y eminentemente pública, por lo que no podría dejarse a merced de los litigantes.

El Artículo 321 del Código referido preceptúa: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social, es actuado e impulsado de oficio por los tribunales.” Y Artículo 285 el cual refiere: “Dichos tribunales forman parte del Organismo judicial, y solicitada su intervención deben actuar de oficio abreviando en cuanto sea posible.”

c. Principio de economía procesal

La mayoría de controversias, entre obreros y empresarios son interpuestas por los primeros, por no haber recibido sus prestaciones correspondientes por el tiempo de servicio prestado a favor del patrono, cuando ellos han dejado de producir para él, terminando así con el contrato respectivo.

Por lo que mediante éste, el juzgador debe evitar la dilatación en el juicio, con el objeto de que se concentre en la actividad de las gestiones, y realizar el menor número de audiencias a efecto de que el mismo sea más breve, en virtud que el asalariado no podrá soportar la prolongación del litigio, el cual de ser así, tendría como efecto un desgaste financiero muy elevado para ellos.

d. Principio de inmediación procesal

Éste demuestra que el impartidor de justicia debe estar presente y en constante relación verbal con los sujetos durante la substanciación de las diligencias. Por lo que el jurista López Larrave, lo ha definido de la siguiente manera: “Este principio consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, al extremo que aquellos medios probatorios que no se incorporan al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria.”⁸

⁸ López Larrave. **Ob. Cit.** Pág. 30.

Así mismo, el jurista Carnelutti opina: “Lo que a primera vista parece deseable, es que el juez saque el agua por sí mismo, a fin de evitar pérdidas y enturbiamientos, o sea que se ponga en contacto inmediato con las partes y con las pruebas. Este es el conocidísimo principio de intermediación.”⁹

Por lo que podemos evidenciar, que en la actualidad es parcialmente utilizado en los órganos jurisdiccionales, en donde el que tiene la facultad de impartir justicia se encuentra muy pocas veces presente e interactuando en los actos del conflicto. Haciendo caso omiso a lo establecido en el Artículo 321 primer párrafo del Código referido: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.”

e. Principio de concentración

Este tema trata de enfatizar, en que deben reunirse o centralizarse todos o el mayor número de trámites, en una sola o en muy pocas gestiones; o en otro aspecto, consiste en la unión de la totalidad de cuestiones litigiosas para ser resueltas todas en sentencia. Ahora bien, esta concatenación de etapas entre los sujetos y el juzgado; no quiere decir, claro está, que todos éstos se realicen simultáneamente, sino que realicen en orden sucesivo pero en la misma audiencia, sin que medien soluciones de continuidad entre unos y otros.

⁹ Carnelutti, Francesco. **Derecho procesal civil y penal**. Pág. 99.

Así mismo, se tiende a evitar la dispersión de las actividades, y los incidentes que se ofician en cuerda separa, pues esta separación, según Carnelutti consiste: “en el tiempo y en el espacio de las varias actividades procesales reduce la eficacia de cada una de ellas.”¹⁰

f. Principio de celeridad procesal

Éste tiene la intención de establecer, que la gestión del juicio se realice de la manera más apresurada posible sin tener obstáculos en su desarrollo, logrando cumplir así con todos aquellos plazos a su cabalidad que han sido regulados en el Código de Trabajo, logrando resolver de una forma pronta y equitativa el conflicto. El jurista Franco expresa: “El principio de celeridad puede decirse que es el resultado de la eficacia de los principios de concentración, oralidad, antiformalidad, e impulso procesal de oficio, pues es el que busca que el trámite del proceso se diligencie en forma rápida y sin mayores dilaciones. De lo anterior puede afirmarse con toda certeza que si los principios antes citados no funcionan graníticamente, entonces el proceso no podrá ser rápido en su tramitación, y por ello, tampoco será celérico.”¹¹

De lo anteriormente expuesto, se puede inferir que este tiene la intención de que se realice una impartición de justicia ligera, y resuelta en forma expedita, en virtud que los actos judiciales deben ser de carácter sencillo.

¹⁰ Carnelutti. **Ob. Cit.** Pág. 125.

¹¹ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 53.

En el tiempo actual, los juzgados de trabajo y previsión social han sido criticados de una forma muy drástica y severa, esto como consecuencia de la lentitud con la cual actúan en la solución del litigio, demorándose demasiado tiempo para dictar resoluciones, resolver incidentes y emitir sentencias; para lo cual, se expondrá en su momento el por qué la inobservancia de los plazos establecidos en la ley.

g. Principio de sencillez

Desde luego, que el derecho laboral esta dirigido al sector asalariado, que es la mayoría de la población, y que en términos usuales no accede a altos niveles de preparación y educación en general; por lo cual éste fue formulado en vocablos sencillos de fácil aplicación y asimilación, con el objeto de que tampoco se afecte en todo su sustentación jurídica y requisitos formales básicos.

Teniendo una mayor relevancia en la materia judicial, en donde se invoca constantemente su vocación no formalista en beneficio de los obreros, en virtud que comprende modalidades para llegar a la realización de sus fines, pero esos caracteres son mínimos, siendo estrictas y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto rígido predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en el ámbito civil. Considerando quinto del Código en mención que así lo preceptúa.

h. Principio de oralidad

Sobre este tema, la iniciación y sustanciación de la actividad del litigio debe hacerse en tal sentido, en contraposición a la disposición de escritura que básicamente rige en lo civil. Buscando por medio de éste, que la solicitud, desarrollo y fenecimiento de los procesos se realice de modo verbal, en el cual el juez pueda dirigirse de una manera más efectiva ante las partes del conflicto, durante el transcurso de los trámites; cosa que no podría hacerse si predominara lo manuscrito.

Regulado en el Artículo 321 del referido Código, el cual establece: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral.” Y Artículo 322 del mismo cuerpo legal: “Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables. También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias.”

i. Principio de preclusión procesal

Consiste que durante el desenvolvimiento de la controversia, las fases que estén realizándose en el periodo de tiempo señalado por la ley, sea en ese momento la única oportunidad para hacer valer todos aquellos derechos que corresponden a los sujetos ejercitarlos, en virtud que si no se efectúan en esa ocasión, ya no podrá regresarse luego a la etapa vencida.

Así mismo, se cita la siguiente definición: “Este principio se explica 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 o consumados.”¹² Mencionando algunos casos como ejemplos: Suscitado cuando el actor tiene facultad de ampliar su solicitud hasta el instante de la comparecencia a juicio oral; y donde el emplazado, también cuenta con la potestad de contestar la demanda y de reconvenir al reclamante, en la primera diligencia. Artículo 338 del Código en mención.

De lo anteriormente expuesto, podemos inferir que el derecho adjetivo es la rama general que establece todo lo relativo a los procedimientos, señalando las maneras de cómo se desenvuelven los litigios en los órganos jurisdiccionales, no importando que sea en el ámbito penal, civil, laboral, de familia y administrativo. Por lo que de esa enunciación, se debe de considerar que se observan los grandes rasgos que ésta aporta a la materia en sí, puntualizando de cómo es el sistema utilizado por el Estado para resolver todas aquellas controversias del modo más justo para las partes.

2.4. Juicio ordinario laboral

Éste constituye la vía judicial dentro de la relación de trabajo para la solución de conflictos que han surgido, en virtud de un contrato existente entre obreros y patronos.

¹² Eduardo, Couture. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Pág. 88.

Por consiguiente, puede considerarse que su naturaleza deriva de la observancia de todos los trámites y funciones normados, para que puedan controvertir detenidamente los intereses de las partes después de la discusión y el examen de ellos.

Estas solemnidades aunque existen, debe enunciarse que éstas son mínimas, en consecuencia de la existencia de los principios de sencillez y poco formalista, que se ilustran conforme a la respectiva gestión; así mismo, éste se considera el común a utilizar, el cual se encuentra regulado como la vía normal y general dentro del ordenamiento jurídico actual.

Atribuyéndosele la peculiaridad de ser un proceso de conocimiento, puesto que su finalidad es la de obtener una declaración de voluntad y de efectos legales dictada por parte del juez, que posteriormente puedan ser eficaces mediante la ejecución de la sentencia.

a. Naturaleza

El juicio ordinario laboral, se encuentra estipulado en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, señalando que es un diligenciamiento típico de cognición ya que tiende a declarar el derecho previa fase de verificación. De los diversos tipos que imperan, puede considerarse que éste es así, en virtud que da una pauta a ser tomada al finalizar el litigio, como de condena y a la vez ser declarativa, siendo la mayor cantidad de veces las primeras.

Por lo que el entorno de dicho proceso, es de rama pública por cuanto la jurisdicción es una actividad facultada al Estado, la cual la delega a los jueces por medio de la ley; además, de que las normas jurídicas son de carácter social; es decir, que trata de proteger a la mayoría de la población; siendo diferente al ámbito civil, como consecuencia de las modalidades que le incrustan los principios informativos y su propia legislación, utilizando un mecanismo distinto para resolver los conflictos referidos para el área privada.

2.4.1. Regulación legal del juicio ordinario laboral

Básicamente se encuentra estipulado en el Código referido, en el cual en su parte adjetiva título undécimo regula: Procedimiento ordinario; puntualizando la forma de cómo llevarse a cabo éste, preceptuando cada uno de sus aspectos, como métodos para la resolución de litigios entre la clase obrera y el sector empresarial, que han surgido en virtud del incumplimiento de alguna obligación por las partes que conforman la relación laboral.

Determinando, cómo debe ser el actuar del juzgador en el transcurso del proceso, respetando cada uno de los lineamientos normados en el cuerpo legal relacionado con el objeto de llevar una gestión justa, dictando los fallos judiciales correspondientes considerando a quien de ellos corresponde el derecho y el cumplimiento de dicha decisión.

Por lo anteriormente abordado, a continuación se establecerá las etapas sobre el desenvolvimiento de éste, según la legislación guatemalteca:

a. La demanda

Sobre este tema, podemos exponer que es el diligenciamiento introductorio dentro de las gestiones laborales, en el cual el sujeto que ejercita su derecho solicita al juzgador la protección, declaración o constitución de una situación jurídica.

Así mismo, Franco López, determina: “La demanda también puede definirse como el acto procesal propio del actor, por medio del cual éste expone sus pretensiones ante el juez de Trabajo y Previsión Social que serán las que sirvan de base al desarrollo del litigio que tendrá lugar dentro del juicio y sobre las cuales deberá emplazarse al demandado para obligarlo a pronunciarse sobre ellas.”¹³

Por lo expresado, se considera que es necesario hacer referencia a la acción, determinando que es una manifestación de la facultad de petición, constituyendo el antecedente y fundamento de éste; con el objeto de que las personas puedan acudir a los tribunales de justicia para la satisfacción de sus reclamaciones mediante trámites legalmente instruidos y justos. Es por ello que la solicitud, es el instrumento legal para el ejercicio de ella. Artículo 29 de la Constitución.

¹³ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 70.

Además, en el juicio ordinario laboral la demanda es fundamental en virtud de que con este acto, se da inicio al litigio ante los órganos jurisdiccionales, por el sujeto que tiene el deseo de encontrarle solución al conflicto.

• **Modalidades de la demanda:** Dentro del ordenamiento jurídico de esta materia, encontramos que ésta puede ser planteada en forma verbal o escrita; al realizarse oralmente, esta debe interponerse ante el juez de trabajo y previsión social, en contra de la persona, con la cual tiene o tubo la relación de trabajo, por lo que el juzgador de dicha judicatura, debe faccionar para el efecto un acta, en la cual se hará constar todo lo expuesto por el solicitante, cumpliendo con los requisitos esenciales normados por el Código referido. Así mismo, la ley faculta para que pueda también ser instaurada manuscritamente, en este caso se debe de llenar todas las exigencias enmarcadas en los estatutos legales, evitando que cuando sea conocida ante los tribunales no se ordene la subsanación de algún defecto que tenga inmersa, provocando como consecuencia que no se le de trámite, esto según el Artículo 334 del referido Código.

• **Requisitos de la demanda:** A pesar de que esta inspirado en el principio de poco formalista, eso no excluye que las partes no observen las estipulaciones preceptuadas en la legislación, en consecuencia de no ser acatadas, sería igual a convertir el proceso en anárquico, en el que los interesados presenten cualquier escrito de la manera que a ellos les convenga, sin tener ninguna limitación. Artículo 332 del Código en mención.

Sin embargo, la estructura legal preceptúa que al momento de presentarse la solicitud, ésta no llegare a cumplir con lo estipulado en la ley, el juzgador de oficio debe ordenar que se subsanen los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se acaten los requisitos legales no se le dará trámite, esto según el Artículo 334 del referido Código. Así mismo, se menciona que no es necesario el fundamento de derecho, esto por el principio de sencillez que inspira al proceso del trabajo, en virtud de que en la actualidad es muy difícil que una persona conozca a fondo la normativa, ya que en muchos casos ellos no saben leer ni escribir.

- **Ampliación de la demanda:** Respecto a este tema, es de conocimiento que los sujetos de conformidad con la legislación tienen la facultad de acumular sus pretensiones en una misma demanda; pero en ocasiones sucede que por olvido se deja de enunciar alguna, y entonces se hace necesario completarla y modificarla.

Sucede también, cuando debido a las maniobras patronales de ocultar su nombre verdadero o el de sus empresas, los trabajadores en su petición consignen de manera errónea la denominación de ellos, lo que obliga a que el interesado la varíe. El Artículo 338 del Código de Trabajo el cual en su tercer párrafo regula: “Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral.” Así lo establece el Artículo 335 del Código en mención.

• **Ratificación de la demanda:** Sobre esta se puede abordar, que ocurre cuando el peticionario esta de acuerdo de cómo fue plasmada la solicitud en su inicio, ante el órgano jurisdiccional que conoce la controversia sin que tenga la voluntad de cambiarla, según lo establecido anteriormente por el Artículo citado, el cual hace referencia que puede modificarse la petición solo por acontecimientos aducidos o reclamaciones formuladas.

b. La rebeldía

En la actualidad, son varias las definiciones y criterios existentes con respecto a la denominación conceptual de ésta institución. Por lo que, el tratadista Cabanellas expone lo siguiente: “Es una situación procesal producida por la incomparecencia de una de las partes ante la citación o llamamiento judicial, o ante la negativa de cumplir sus mandamientos o intimaciones.”¹⁴

Así mismo, Goldshmidt citado por Cabanellas, sostiene: “Es el hecho de no desembarazarse de una carga procesal conceptuándola en la siguiente forma: el hecho de no desembarazarse de una carga procesal se denomina rebeldía. Es verdad que el término rebeldía significa propiamente como el de (Contumacia), una desobediencia, es decir la contravención de un deber, lo que se explica por el hecho de que el emplazamiento se práctica por la autoridad judicial. Sin embargo, la rebeldía del demandado no es más que el descuidarse de una carga.”¹⁵

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Pág. 466.

¹⁵ Cabanellas. **Ibid.** Pág. 642.

Por lo que al concluir, se puede expresar que éste consiste en hacer caso omiso al llamamiento o citación que realiza el juez, para que se tome cierta postura sobre el conflicto, en virtud de la petición planteada ante el órgano jurisdiccional, constituyendo que esta cualidad se puede dar a cualquiera de los sujetos inmersos en el litigio. El Código de Trabajo en su Artículo 335 en su ultimo párrafo regula: “bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle.”

- **Naturaleza:** Según la relación jurídico procesal, ésta se caracteriza por tres fases bien marcadas: La demanda, las actitudes de los sujetos y la sentencia; correspondiendo la primera, al solicitante en el cual da a conocer sus propósitos dentro del asunto, requiriendo que se resuelva a su favor; la segunda, consiste en que el emplazado tome una cualidad sobre las pretensiones en su contra, pudiendo ser varias, pero en este caso la contumacia; y la tercera etapa, corresponde al juzgador determinar a quien de ellos pertenece el derecho que se encuentra en litigio.

Como se enuncia, ésta es considerada una desobediencia por dejar de desatender o desembarazarse de una carga, por lo que es tomado como un incumplimiento de un deber, sobre todo que cualquiera que sea el criterio que pudiera aceptarse, lo cierto es que, debe estimarse como una institución de carácter judicial, cuyo fin es que la gestión no se vea paralizada o imposibilitado de proseguir con su trámite, como consecuencia de la pasividad o inactividad de alguno de los interesados, o por la ociosidad de ausentarse del diligenciamiento. Así lo dispone el ordenamiento jurídico.

c. Justificación de incomparecencia

Esta institución fue creada con el objeto de que la propia ley, determinará los motivos del porque algunos de los sujetos procesales pueden ausentarse en la diligencia de un asunto, sin que éstos sean declarados rebeldes, y no perjudicándolos así en el desarrollo del juicio. Por lo que el Artículo 336 del Código de Trabajo regula: “Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia.”

Si por los motivos expresados anteriormente, no fuere posible hacerlo constar en la forma indicada, esta deberá mostrarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la establecida para el inicio de ella. En caso se haya aceptado la misma, el juzgador enunciará una nueva cita, la cual tendrá que realizarse dentro de las setenta y dos horas posteriores a partir de la que no se efectuó.

De conformidad con lo preceptuado por el Artículo citado, en una sola oportunidad pueden evadir su presencia los interesados en el desenvolvimiento de la gestión, siendo ésta sólo por padecimiento médico la cual debe de estar clínicamente recetada, normando tácitamente, que no podrá evitar por otro tipo de situaciones su incomparecencia, y si llegará a suceder que alguien de ellos no pueda acudir a determinada actividad judicial, deberá nombrar un mandatario para que lo represente.

d. Actitudes del demandado

Éstas consisten en aquel acontecimiento, hecho, modo o conducta que el emplazado, tomará en el transcurso del conflicto, sobre las reclamaciones del solicitante plasmadas en la demanda. Por lo que el Código de Trabajo regula las siguientes:

- **Interposición de excepciones dilatorias:** Es la fase en la cual los sujetos en litigio, pueden hacer valer todos aquellos derechos estipulados en la ley, para que no suceda un defecto de procedimiento o de fondo en el juicio, con el objeto de impedir alargar la controversia a conocimiento de un tribunal que cuente con una mayor jerarquía, verificando si se ha respetado lo preceptuado en la legislación que rige esta materia, por el juez que conoce el asunto.

Además, que esta etapa tiene la intención de evitar, que de alguna manera sea señalado por el juzgado superior, se repita el diligenciamiento en virtud de no haber respetado y cumplido lo normado en el ordenamiento jurídico respectivo.

- **Excepciones:** Son los medios de defensas utilizados por la parte exigida, para depurar el proceso a falta de un presupuesto judicial, o bien busca atacar la petición del reclamante; de tal manera que, se cita a Couture quien expone: “Es el poder jurídico del demandado, de oponerse a la pretensión que el actor ha aducido ante los órganos de la jurisdicción.”¹⁶

¹⁶ Couture. **Ob. Cit.** Pág. 41.

Además, de ser los medios de defensa utilizados por el demandado, es necesario establecer las clases que existen, tanto en la doctrina, como las que el ordenamiento jurídico reconoce, siendo estas las mixtas y perentorias, por lo que en este momento se abordará el tema siguiente:

- **Excepciones dilatorias:** Son todos aquellos mecanismos protectorios, que postergan la contestación de la solicitud, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación judicial; es decir, que se de un adecuado desarrollo del juicio, respetando y aplicando lo normado por los estatutos para su desenvolvimiento, con la intención de sanear y no retardar, ni obstaculizar, esto con el objeto del resguardo que la legislación le otorga a los sujetos, ya que muy a menudo se desnaturaliza por la malicia de los litigantes y sus asesores.

En virtud de lo anteriormente expuesto, podemos estipular que el Código de Trabajo no las regula, por lo que hace referencia a que se acuda supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley número 107, en el cual se encuentran las que rigen dicha materia.

Así mismo, se evidencia una grave deficiencia del cual adolece el referido Código, por lo que al ser una rama autónoma del derecho, debió haberse creado y determinado las propias, sin acudir a otra según como lo dispone el Artículo 326 del Código en mención.

- **Las excepciones en el juicio ordinario laboral:** Hacemos mención sobre éstas, en virtud de lo establecido en el Artículo 16 del Código Procesal Civil y Mercantil; por poderse aplicar supletoriamente, así lo dispone el Artículo citado anteriormente del Código referido, por lo que encontramos las siguientes:

- **Excepción de incompetencia:** Ésta se refiere, ha que el juez que conoce el litigio se debe de abstener de actuar por corresponderle a otro, como lo indica la ley, siendo el demandante el facultado de acudir ante él, requiriéndole que se inhiba de enterarse del conflicto, ya sea por no tener la competencia correspondiente por razón de la cuantía, territorio o de la materia, haciendo alusión a que esta debe de ser interpuesta por el emplazado en el tercer día de haber sido notificado de ella. Así lo preceptúa el Artículo 309 del Código en mención.

- **Excepción de litispendencia:** Consiste cuando el mismo asunto ha sido sometido por los sujetos, a un órgano jurisdiccional distinto y éste se encuentra pendiente de que lo resuelva otro; es decir, que simultáneamente se sustancian dos juicios, en los cuales existe absoluta identidad de acciones, personas y cosas. Ambas controversias deben encontrarse en trámite, porque al haberse dictado sentencia en alguno de ellos, no existiría litispendencia sino cosa juzgada.

- **Excepción de demanda defectuosa:** Trata de exponer que la solicitud presentada ante el juzgado por el peticionario, no cumple con los requisitos normados por el Código de Trabajo, otorgándole al magistrado determinada potestad, esto según el Artículo 334 el cual estatuye lo sucesivo: “Si la demanda no contiene los requisitos enumerados en

el Artículo 332, el juez de oficio, debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite.”

•**Excepción de falta de capacidad legal:** Al respecto de este tema, se puede deducir que sucede cuando uno de los sujetos procesales carece de aptitud necesaria para comparecer personalmente a juicio; sin embargo, en el área laboral existe una peculiaridad distinta a las demás materias, ya que se encuentra alterada en virtud de que los menores de edad están facultados para acordar su empleo y en consecuencia eventualmente para ejercer derechos y acciones, por el incumplimiento de cierta obligación por parte del patrono. Artículo 31 del Código en mención.

•**Excepción de falta de personería:** Procede cuando una persona acude a determinado diligenciamiento en representación de otra, sin tener los mandos legales para efectuarlo, o cuando el individuo no acredita dicha delegación para ejercitar las funciones encomendadas, por uno de los interesados.

•**Excepción de falta de personalidad:** Ésta procede cuando el solicitante no está legitimado para realizar la gestión, por no ser el obrero que conforma la relación laboral, o cuando el empleado contra quien se instaura la demanda no es la correcta, por no ser el empresario que conforma el contrato de trabajo.

• **Excepción de falta de cumplimiento del plazo de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se hagan valer:** En cuanto a ésta, se encuentra un criterio generalizado, que hace referencia a que por ser los derechos de los obreros irrenunciables, éstos no están sujetos a ninguna condición.

• **Excepción de caducidad:** Ésta se refiere a la pérdida del ejercicio de actuar, por no realizarlo dentro del plazo que la ley concede para hacerlo; rige básicamente en materia civil, en virtud de que es imperado por el principio de impulso de las partes; a diferencia del juicio ordinario laboral que esta a cargo del juez señalar las siguientes fases del proceso después de haber vencido alguna, por eso se puede concluir que dentro de este ámbito no es utilizada.

• **Excepción de prescripción:** Sobre lo cual expone el autor Orellana lo siguiente: “La prescripción extintiva, negativa o liberatoria es un modo de extinguir obligaciones por el transcurso del tiempo, es decir, que la prescripción no opera de oficio, sino que debe ser declarada al ejercitarse como acción o excepción el deudor.”¹⁷ En la esfera laboral la única referencia, la podemos encontrar en el Artículo 258 del Código de Trabajo.

• **Excepción de cosa juzgada:** En cuanto a esta, se sustenta que procede cuando el mismo asunto ha sido previamente resuelto en algún juzgado, y se ha dictado una sentencia que se encuentra firme, y habiéndose agotado todos los recursos que la modifiquen.

¹⁷ Orellana. **Ob. Cit.** Pág. 245.

• **Excepción de transacción:** Ésta consiste, cuando las partes ya han celebrado previamente un contrato de transacción mediante concesiones recíprocas y han resuelto antes o durante el proceso el litigio, y por ende se hace innecesario con la continuación de la gestión del conflicto.

• **Excepciones mixtas:** Son los medios de defensa utilizados por el demandado, las cuales se interponen como dilatorias dentro del juicio ordinario laboral, y éstas tendrán un efecto perentorio; es decir, que éstas se resuelven previamente como las primeras, para así poder evitar llegar a un diligenciamiento innecesario, aunque éstas no atacan el fondo del asunto principal como las segundas, tendrán las mismas consecuencias que éstas, haciendo ineficaz la petición. Por lo que se mencionan las siguientes: Caducidad, prescripción, cosa juzgada y transacción, reguladas básicamente en el Código de Trabajo.

e. El allanamiento

Sobre esta institución, se puede argumentar que radica en unas de las actitudes del emplazado, en el cual acepta expresamente las pretensiones del actor, y esto provoca una renuncia a combatir en el pleito, o más ampliamente, es el reconocimiento o sometimiento a las exigencias contenidas en las reclamaciones, con la intención de no proseguir con una pérdida de tiempo ante las tramitaciones.

Esta etapa del juicio ordinario laboral se encuentra regulada en el Artículo 340 del Código de Trabajo, en su último párrafo, preceptuando lo siguiente: “Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará constar sin que el juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas.”

De lo establecido anteriormente, se puede evidenciar que esta institución puede ser total o parcial, por lo que si se diera la primera, el juzgador lo consignará así en el acta de la audiencia, dando como consecuencia la finalización del litigio. Y si fuera la segunda, la gestión se prolongará sobre lo no acordado por los sujetos; es decir, hasta agotar todas las instancias del procedimiento y llegar así, a dictar la resolución final.

f. La reconvencción o contrademanda

Sobre este tema, Franco López sustenta: “Es la acción ejercitada por el demandado dentro del propio acto de la contestación de la demanda, y deriva de la misma o de una distinta relación jurídica con el objeto de contrademandar las pretensiones expuestas por el actor, buscando no solo desvirtuar el derecho expuesto por éste sino hacer valer el propio, expuesto como fundamento de la reconvencción.”¹⁸

¹⁸ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 123.

Así mismo, Larrave expone: “Esta institución radica en el igual derecho que tiene el demandado de acumular pretensiones contra el actor y en el principio de economía procesal, pues con ello se falla en una misma sentencia sobre las pretensiones de la demanda y la reconvención, es decir, que prácticamente se evita un segundo juicio.”¹⁹

En virtud de lo anterior, se deriva el criterio del porque su importancia, señalando que al suceder esta fase dentro del diligenciamiento, se da una inversión de papeles entre las partes, con la intención de que esta sea conocida por el órgano jurisdiccional en el cual se gestiona el conflicto, impidiendo que sea otra judicatura quien conozca un mismo asunto que involucre a los mismos sujetos y peticiones, por lo que al ser aplicada en este momento, elude una excesiva carga de causas a los tribunales. Artículo 340 primer párrafo del Código de Trabajo.

- **Requisitos de la reconvención:** Como podemos evidenciar, ésta consiste en una contra argumentación; es decir, que debe ser planteada por el emplazado en contra del solicitante en el momento judicial oportuno, cumpliendo con todas aquellas exigencias señaladas por el referido Código y que anteriormente se mencionaron y explicaron. Por lo que el Artículo 339 establece: “Lo estatuido en los Artículos 332, 333 y 334, es aplicable a la contestación de la demanda, a la reconvención y a la contestación de ésta, en su caso.”

¹⁹ López Larrave. **Ob. Cit.** Pág. 91.

Por lo que el juez al momento de recibirla, debe verificar que cumpla con todos los requerimientos de ley, y si en este caso hace omisión de ellos, debe ordenar de oficio que se subsanen los defectos, ya que sin esas exigencias legales no se continuará con la diligencia.

d. Contestación de la demanda

Sobre esta se puede inferir que es una actitud del emplazado frente a los propósitos del reclamante, en el cual requiere al juez se le protejan sus derechos sobre las intenciones que están en su contra, o bien pudiendo allanarse a ellas. Esto equivale como a la contradicción análoga a la naturaleza de la petición, a la cual tiene facultad la parte que entabla el litigio.

En virtud de lo anterior, el jurista Franco López define: “Es el acto por el cual, el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor. La contestación de la demanda constituye el acto de iniciación procesal propio del demandado mediante el cual éste se introduce al trámite del proceso, plantea las defensas en contra de las pretensiones del actor y contradice la prueba aportada por éste para demostrarlas.”²⁰

• **Requisitos de la contestación de la demanda:** Como una forma aparejada, la objeción debe de observar todos aquellos requisitos que están inmersos en la primera solicitud, según el Artículo 332 y 339 del Código en mención que así lo establece.

²⁰ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 114.

De manera que, de no cumplir con ellos el juez de oficio debe señalar los defectos y ordenar que éstos sean subsanados, ya que si no se realiza no le darán trámite, pudiendo realizarlas en la audiencia en que se está llevando a cabo, en la cual puede ser instaurada de forma oral evitando así la prolongación o la suspensión de la gestión, con el objeto de dar uso y poner en práctica los principios de concentración procesal, celeridad entre otros, éstos explicados con anterioridad.

e. Interposición de excepciones perentorias

Como se estableció anteriormente, éstos son todos aquellos medios de protección que la legislación le ha otorgado al demandado, con la intención de depurar el juicio a falta de un presupuesto esencial, buscando atacar las pretensiones de la persona que inició el litigio; pero en este caso éstas, tienen como finalidad desvirtuar el fondo del asunto principal atacando el derecho y no el proceso.

Algo peculiar en ellas, a diferencia de las dilatorias, es que éstas son innominadas la ley no les establece algún nombre, por lo que las partes tienen la facultad de ponerles la que considere más adecuada; además, éstas se resuelven en sentencia, pasando por el filtro normal de la prueba juntamente con las del conflicto central, en contraste de las primeras, las cuales se deben de subsanar en el momento oportuno, para así poder continuar con el desarrollo del diligenciamiento.

- **Momento procesal para interponerlas:** Lo encontramos normado en el Artículo 342 del Código en mención, en el segundo párrafo el cual preceptúa: “Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención.” Haciendo referencia a lo expuesto por la ley, éstos son los períodos procesales en las cuales se deben interponer por el demandado, ya que si no se realizan en esa oportunidad se pierde la ocasión para hacerlos valer.

f. La conciliación

Es la etapa obligatoria en el juicio ordinario laboral, mediante la cual las partes convocadas a comparecer en la audiencia, una vez establecidos los hechos sobre los cuales versará el debate, el juez procurará el avenimiento de los sujetos proponiéndoles formulas equánimes de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al litigio, evitándose molestias, gastos y sobre todo una sentencia desfavorable para alguno de ellos. Por lo que esta, se puede dar siempre que no contraríe el ordenamiento jurídico que rige a esta materia; así como, sus propios principios.

- **Concepto e importancia de la institución en el derecho procesal del trabajo:** Sobre este tema, se sustenta que es una de las instituciones más complejas de comprender, basada en que varios autores la ven de diferentes puntos de vista, como un acto contractual, y otros de forma puramente judicial, buscando como objetivo fundamental la terminación del conflicto.

Además, busca que el juzgador a cargo del conflicto indague una avenencia que permita ponerle fin a la controversia que se ha promovido, inquirendo que los sujetos en forma conjunta solucionen la cuestión, en el cual debe de actuar más como árbitro, que como juez.

En virtud de lo anterior, predomina según la opinión de la mayoría de los tratadistas en este tema, que existe un enfoque realista, equitativo y justo, de las reclamaciones objeto del problema, sobre el examen riguroso de las razones legales que asisten a las partes, sin olvidar los derechos que se estatuyen en las leyes de trabajo y previsión social a favor de los obreros, por lo que ésta debe de verificar el arribo a un acuerdo de voluntades en donde se observe en forma pura su propósito, tomando en cuenta todas las facultades otorgadas por el ordenamiento jurídico a ellos.

Demostrando que ésta institución, reviste de mucha importancia por los resultados conseguidos en un tiempo breve, contrariamente a lo que sucede con los juicios largos y costosos, afectando directamente al empleado por ser la parte más débil de la relación.

• **Oportunidad procesal de señalarla:** Como se ha expuesto con anterioridad, esta etapa la debe realizar el impartidor de justicia, aviniendo a los interesados en la primera audiencia, luego de haber sido contestada la demanda o la reconvención en su caso, y cuando se hayan manifestados los hechos sobre los cuales versará la discusión. Así lo dispone el Artículo 340 segundo párrafo del Código en mención.

g. Fase de la prueba

Podemos establecer, que este periodo en el juicio ordinario laboral es el corazón del proceso, en virtud que en ella se desprenden, todos aquellos elementos de convicción que cada uno de los sujeto presentará en su oportunidad ante el juzgador, para demostrar que sus argumentaciones y reclamaciones son verídicas y validas.

Por lo que deberá, ser deberá ser muy cuidadoso en darle la valoración correspondiente a cada medio exhibido, para así dictar una sentencia justa.

Así también, Franco López, define lo siguiente: “La prueba se constituye en el conjunto de medios para la averiguación de la verdad, cuyo objeto será el de demostrar la existencia de los hechos que servirán de base al desarrollo del litigio, pues se presume que en relación al derecho se tiene el conocimiento y no es necesario probarlo, haciendo referencia específicamente a los hechos contradictorios que son los que deben dilucidarse dentro del juicio.”²¹

Asimismo, Guasp sustenta: “Probar es, por tanto en definitiva, tratar de convencer al juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han deservir de fundamento a su decisión.”²²

Tomando, esta argumentación muy acertada, en virtud que esa es la esencia que tienen las partes al momento de presentar sus evidencias.

²¹ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 140.

²² Aguirre Godoy, Mario. Citado en su trabajo de tesis. Pág. 222.

• **Objeto de la prueba:** Consiste en que cada uno de los sujetos, otorgue todas aquellas razones necesarias y determinadas por la ley, para aclarar los hechos que han argumentado en su solicitud, para que el juez resuelva conforme el petitorio realizado; y en su caso el demandado, debe de exhibir también sus medios a utilizar para descreditar y dejar sin efecto las evidencias propuestas en su contra, en el cual el juzgador debe considerar a quien de ellos corresponde el derecho, según las demostraciones más convincentes presentadas por alguna de las partes, para así poder lograr aclarar lo pretendido.

• **Sistemas de valoración:** Con respecto a este tema, podemos abordar que su finalidad es estimar o valorar la prueba, fijando la forma de cómo se llevara a cabo cada una, constituyendo el grado de eficacia que se le otorgará, pudiendo ser mayor o menor, la cual estará a cargo del impartidor de justicia. Por lo que a continuación se señalarán los mecanismos adoptados por el Código de Trabajo sobre la evaluación de éstas, mencionando los siguientes:

• **Sistema legal o de la prueba tazada:** Sobre este mecanismo, se puede observar que la intención radica en que la validez de los elementos expuestos por los interesados en el juicio, están previamente establecido en la legislación; es decir, que se la ha asignado su valor al momento de ser creada la norma por el parlamentario, puntualizando su eficiencia sin que el tribunal que conoce el conflicto tenga la facultad de poder variar la apreciación, en virtud de que el ordenamiento jurídico así lo dispone.

• **Sistema de libre convicción:** Según la doctrina, ésta tiene como objeto otorgarle al juez la virtud de valorar la prueba, con la intención de admitir o no los medios sin tener ninguna regla o pauta que de antemano se lo tracen, brindándole plena libertad para realizar la apreciación.

Así mismo, se establece que el juzgador puede hacer caso omiso de la evidencia rendida, o bien fallar en contra de ella, o dar por demostrados hechos sobre los cuales no se produjo comprobación dentro del juicio pero que él conoce extrajudicialmente, sin la obligación de expresar los motivos o consideraciones en que fundamenta su sentencia, eludiendo todo control ulterior.

• **Sistema de sana crítica razonada:** Sobre este tema, se puede exponer que radica cuando esta ha consideración del tribunal asignarle la utilidad a los indicios presentados por los sujetos dentro del proceso, según su experiencia, lógica y psicológica, pero teniendo el compromiso de indicar en su resolución final, las razones del porque les confirió o no dicha importancia.

Siendo este mecanismo, el más aceptado en la actualidad como consecuencia de que éste no se encuentra sometido a una estructura rígida, mencionando a la vez que éste no es considerado como un método que otorgue mucha incertidumbre, por lo que se encuentra balanceado entre uno y otro de los dos anteriormente expuestos.

• **Sistema de valoración seguido por el Código de Trabajo:** El ordenamiento jurídico que rige esta materia, por ser creada en defensa de la clase obrera, establece un método muy peculiar para asignarle la importancia a la prueba rendida en el juicio, distinta a los mecanismos expuestos con anterioridad, por lo que en esta área se utiliza la siguiente:

• **Sistema de valoración en conciencia:** En el proceso laboral impera el principio que supera al de apreciación de libre convicción y al de la sana crítica razonada, utilizando en este caso el de conciencia, determinando que la libertad es congruente con la igualdad general, que ésta nunca puede ser injusta sino equitativa; es decir, que dicha estimación debe hacerse dentro del ámbito de la justicia social, en función proteccionista y reivindicatoria de la clase productiva. Encontrándolo preceptuado en el Artículo 361 en su parte conducente del referido Código.

h. Del auto para mejor proveer

Es la facultad con la que cuenta el juez, para realizar cualquier tipo de diligencias que sean necesarias para aclarar situaciones dudosas, solicitando que se le traigan a la vista diferentes documentos que él considere indispensable; tramitar otros medios pertinentes, que se hayan ofrecido con anterioridad y en su momento oportuno; o que se efectúen varios avalúos o reconocimientos que crea que son imprescindible para dictar una sentencia más justa y ecuaníme; está potestad en ningún instante podrá emplearse para que se aporten nuevos indicios.

• **Momento procesal para decretar el auto para mejor proveer:** Esta oportunidad judicial se realiza después de haber agotado la fase de la prueba, o la última audiencia utilizada para el efecto, la cual se debe decretar en un plazo que no exceda de diez días. Esto como consecuencia de que es una facultad del juez, que tiene como fin el de dictar un fallo más justo para ambas partes, y que la decisión que el adopte del diligenciamiento correspondiente, no podrá ser impugnada por ninguna de los interesados. Artículo 357 del Código de Trabajo.

i. La sentencia

Es la gestión legal por medio del cual, el juzgador al momento de concluir todas las etapas del juicio, según el caso que sea, rebeldía, allanamiento o contestación de la solicitud en sentido negativo; tiene como objeto poner conclusión al asunto principal que origino el litigio, en el cual se establecerá a quien de los sujetos corresponde el derecho que se encuentra en conflicto.

Así mismo, el autor López Larrave, cita a Chiovenda quien sustenta: “Sentencia, en general, es la resolución que, acogiendo o rechazando la demanda del actor, afirma la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que le garantiza un bien, o lo que es igual respectivamente, la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que garantiza un bien demandado.”²³

²³ López Larrave. **Ob. Cit.** Pág. 149.

En virtud de lo anteriormente expuesto, la definición citada es considerada bastante completa, porque comprende tanto a las sentencias estimatorias o condenatorias; así como, las desestimatorias o absolutorias; además, que contempla el caso de resoluciones que conocen sobre el fondo del asunto y de las que no entran a conocer de el, como cuando se declara con lugar la prescripción o la falta de personalidad en alguno de los litigantes.

- **Requisitos de la sentencia:** Podemos mencionar que éstas se encuentran estipuladas en los Artículos comprendidos entre el 143, 147 y 148 de la Ley del Organismo Judicial Decreto 2 – 89 del Congreso de la República de Guatemala, haciendo alusión que ésta normativa citada se debe de utilizar, por el simple hecho de que el Código de Trabajo no establece la forma de cómo éstas deben de ser redactadas, por lo que se debe de acudir a la supletoriedad legal a la que hace referencia el Artículo 326 de dicho cuerpo legal.

- **Oportunidad para dictar la sentencia:** De conformidad con el Artículo 359 del Código en mención, la oportunidad procesal para dictar el fallo final definitivo dentro del conflicto, procede ha partir del día siguiente de la celebración de la última audiencia de recepción de la prueba o en su caso, de haber concluido el término para el cual se haya decretado el auto para mejor proveer. Para este efecto, la decisión definitiva se deberá pronunciar a partir del momento relacionado, en un lapso que no deberá ser menor a cinco ni mayor a diez días.

Por consiguiente, si la controversia fuera recibida en una sólo diligencia, o hubiera necesidad de realizar las demás estipuladas en la ley que integran el procedimiento, el intervalo para dictarla deberá correrse a partir de la gestión realizada últimamente.

En virtud de lo establecido en el presente capítulo, se pudo analizar que el juicio ordinario laboral fue creado con la intención de solucionar todos los conflictos, que surgen entre patronos y empleados durante la relación o contrato existente, como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones por alguno de ellos.

Abordando que en este caso, se expuso la forma cómo funciona éste sistema ante los juzgados de trabajo y previsión social, que tienen el compromiso de conocer el asunto y determinar a quien de las partes corresponde el derecho; sin embargo, la materia a la que se hace referencia fija todos aquellos pasos a seguir ante los órganos jurisdiccionales, desde la instauración de la demanda, hasta la sentencia; así como, del actuar de los sujetos que buscan remediar el litigio emanado entre obrero y empresario, por lo que la legislación y los juristas en esta corriente establecen el método cómo debe ser el proceder tanto de ellos como del juez, en el transcurso de la causa; además, de mencionar la importancia de cada una de las instituciones creadas para llevar un proceso justo, equitativo, legal e imparcial; señalando la gran trascendencia que éstos instituyen en la tramitación del caso, demostrando que es una rama del área laboral bastante completa, en virtud de las características que se encuentran inmersas en ella, distinguiéndose así, de las otras que rigen al sector privado.

Por lo que también, se mencionaron todos aquellos principio que dieron el origen a éstas normas jurídicas, con el afán de que el juez de un debido cumplimiento a la esencia de esos estatutos, que dejaron plasmados los legisladores en su momento. Tratando de guardar un equilibrio entre la fuerza productiva y los empresarios, evitando de cierta forma el aprovechamiento de alguno de ellos por la evidente desigualdad existente entre uno y otro.

CAPÍTULO III

4. Modelo de gestión por audiencias

Sobre este tema, podemos establecer que consiste en aquella institución que tiene por objeto, convertir todas las diligencias realizadas ante los órganos jurisdiccionales en orales; así como, demostrar todos los instrumentos necesarios para efectuarla, con la intención de innovar el sistema jurídico actual. Por lo que se desarrollará en el presente capítulo en su apartado respectivo.

4.1. Antecedentes en el ramo penal de la niñez y adolescencia

En las últimas décadas del siglo pasado y la primera de éste, en Latinoamérica se llevo a cabo una reforma legislativa, con la finalidad de propiciar una transformación en materia procesal penal, con el afán de dejar atrás un régimen de impartición de justicia de corte inquisitivo a uno acusatorio.

Sin embargo, el cambio legal por sí mismo como la experiencia ha demostrado, no basto para perpetrar las variaciones esperadas. En realidad, la nueva normativa es la herramienta que permite ejercer tales novedades a través de los pasos de su implementación.

Constituyendo, que el ordenamiento jurídico que regía el proceso penal había sido cambiada, se continuaba con el régimen inquisitivo, siguiendo con el ritualismo de los expedientes como lo habían demostrado estudios, informes, evaluaciones y diagnósticos realizados. En ese orden de ideas, normalmente quedo en el olvido uno de los grupos de la población que más ha sufrido de ésta cultura; la niñez y la adolescencia. Quienes estuvieron bajo la sombrilla indagadora y de corte positivista, que tenía el nombre de sistema tutelar de menores, por lo que en el trascurso de la historia jurídica, ellos han sido tratados como objetos y no como sujetos de derechos por la administración de justicia.

Además, de haber tolerado en silencio las buenas intenciones de las normas, las cuales llegaban a confiar plenamente en la intuición del juez de dicha rama, que en este caso actúa como padre de familia; estando sin ningún tipo de límite, incluso de aquellos pocos que el procedimiento punible investigador de adultos establecía. El juzgador disponía de la vida de ellos según su percepción, por tanto una de las características doctrinarias del método utilizado fue su autonomía, que se ejercía en dicha área, llegando al extremo de considerarlo independiente de la materia constitucional; es decir, que ellos no gozaban de las facultades y garantías que estaban a su favor.

En virtud de lo anterior, se abandonó la técnica protectora a partir de la ratificación de la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989 y la reforma legal que impuso su vigencia a través de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia en 2003, quedando muchas de éstas prácticas. Produciendo una contradicción con la nueva legislación, inmersa en el marco del amparo integral, pero con aplicación de antiguos manejos de la fórmula examinadora.

Sin embargo, el procedimiento judicial que tenía que pasar de un sistema de expedientes, a uno de audiencias orales, no dio los frutos esperados teniendo como consecuencia un retardo.

Es así, que al tener en cuenta los resultados concretos de la aplicación de un modelo de gestión por audiencias para el área penal que inicio su implementación en el año dos mil cinco en los departamentos de Quetzaltenango, Totonicapán y San Marcos; obtuvieron buenos resultados, consistentes en los siguientes: Abreviación de los plazos procesales, la disminución de la tasa de congestión de causas, la reducción de la carga de trabajo y en el cumplimiento de los objetivos del Código Procesal.

Logrando establecer una impartición de justicia pronta, sencilla y oportuna, iniciando la reflexión sobre la necesidad de promover un trámite con enfoque en los derechos de los menores de edad. Abarcando los diligenciamientos de ellos; además, de aquellos que tengan en peligro o quebrantado sus potestades inherentes, o bien se encuentren en pugna con la legislación punitiva. Por lo cual, esta debería comprender todas las ramas en donde directa o indirectamente, se afecten sus facultades por el actuar de los jueces.

Por lo que la Corte Suprema de Justicia como parte de la política institucional del Organismo Judicial aprobó: El Reglamento General de Juzgados y Tribunales con Competencia en Materia de la Niñez y Adolescencia Amenazada o Violada en sus Derechos Humanos y Adolescentes en Conflicto con la Ley penal, a través del Acuerdo 42-2007 con fecha veinticuatro de octubre de dos mil siete.

Evidenciando, que el modelo de gestión por audiencias para los procesos establecidos en la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, todavía es un producto que continúa en constante formación.

4.2. El despacho judicial tradicional

Previo a abordar el tema respectivo, es necesario identificar la forma tradicional de despachos judiciales que aún persiste en la mayoría de juzgados del país y aún así en diferentes materias.

Las judicaturas, están estructurados por un juez, varios auxiliares de justicia, secretario, oficiales de trámite, notificadores y comisarios, basados en una administración burocratizada y escrita, en la cual la decisión se desarrolla a través de una serie de rutinas, las cuales van complementando un expediente, al cabo del cual se dicta una sentencia.

Por lo que se ha establecido, que esa es la clave para la decisión jurisdiccional; además, de intervenir de diversas maneras los subalternos, tomando un papel que no les corresponde; como interrogar víctimas y testigos, proyectando resoluciones e incluso el fallo final, aunque lo que realicen esté sujeto a la revisión del magistrado. Es por eso, que se ha considerado que en muchos tribunales pareciera que ellos tuvieran más poder, que a los que la propia Constitución Política de la República de Guatemala determina.

Esta forma de trabajo, descansa en la delegación de funciones jurisdiccionales provocado por el procedimiento escrito; mediatizando los procesos de obtención de información y los de adopción de resoluciones a partir de la información del expediente, y de donde nace el viejo aforismo lo que no está en el no existe.

Bajo esa estructura son los auxiliares judiciales, quienes diligencian los juicios que se les han sido asignados; en una gestión que normalmente lleva las siguientes características:

- a.** Recepción de la solicitud por parte del comisario quien la registra y distribuye, si es primer requerimiento, se la otorgara algún operador de justicia quien se hará cargo de la causa. Hay que tomar en cuenta que esta repartición normalmente no se hace manera inmediata;
- b.** El secretario u oficial, al momento de recibirla la estudia y redacta el auto pertinente con el objeto de presentarla para su análisis, modificación o aprobación;
- c.** El juez revisa el proyecto del fallo, y si encuentra algún defecto, la regresa al sujeto que la efectuó para que incluya en la posterior lo señalado;
- d.** Al sancionarla el juzgador la firmará, y luego también lo realizará el escribano de la judicatura;
- e.** Luego se traslada al auxiliar que corresponda para que la incorpore al legajo respectivo;
- f.** Después de haber sido signadas por quienes tienen la facultad, ésta debe de enviarse a los notificadores;
- g.** Quienes la verificarán con la intención de realizar las cédulas apropiadas.

Al trabajar la anterior ruta con los jueces de la niñez y adolescentes en conflicto con la ley penal, en este asunto, se detectó que lleva un promedio de ocho a once pasos o estaciones administrativos; pero el aspecto que más preocupa con esta forma de gestión, es que el magistrado no ve ni escucha a los menores, sino que revisa lo que indican las solicitudes escritas.

En la dinámica anterior, en el mejor de los casos los interesados presentan sus peticiones verbalmente y directamente ante quien no corresponde, según como lo preceptúa el ordenamiento jurídico; siendo el subordinado del juzgador que tiene a cargo la causa quien elabora un documento casi completo sobre lo manifestado en la medida de sus posibilidades, esto como consecuencia del resabio cultural que se utiliza en la actualidad, consistente en un registro de expedientes.

En este aspecto, como indica García Robles “Es importante detenerse, ya que el acta de la audiencia, cuando intenta desarrollarse en forma íntegra, es, en primer lugar, imposible que logre consignar la totalidad de lo acontecido en la audiencia, además de que no se puede dejar constancia de datos como la entonación, gestos o espacios de silencio de los sujetos que comparecen en la audiencia. Por otro lado en esta dinámica el oficial de trámite se convierte en un escribano o copista que responde a lo que literalmente le dictan las partes, es por esto que los sujetos procesales ponen más atención a lo que dictan al auxiliar judicial que de convencer al juez.”²⁴

²⁴ García Robles, Marlon. **Anotaciones, avances y resultados del modelo de gestión penal por audiencias implementado en la región de occidente de Guatemala.** diciembre 2007, instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales de Guatemala.

La dinámica textual, también recae en los operadores de la judicatura que en muchas ocasiones en las gestiones verbales dictan o leen lo que consta en el pliego petitorio. Ante este desgastante esfuerzo, el juez en la mayoría de casos, prefiere diferir la decisión en el plazo permitido por la ley, y esto hace que nuevamente sea el oficial de trámite quien proyecte el fallo respectivo.

Por lo que el modelo tradicional según Urbina lo que provoca es lo siguiente:

“a. La delegación de funciones jurisdiccionales en la figura del auxiliar judicial es decir justicia delegada;

b. La creación de un ambiente ficticio de oralidad, en tanto prevalece la palabra escrita sobre la hablada;

c. El retraso de las actuaciones procesales causa de la ruta administrativa;

d. El irrespeto a los principios de inmediación, contradicción y oralidad;

e. El fortalecimiento de la burocratización y escrituración del expediente;

f. La falta de coordinación efectiva, por el órgano jurisdiccional;

g. El incumplimiento de plazos procesales, en consecuencia, mora judicial;

h. La percepción, por parte de los usuarios, de un sistema que no responde a los requerimientos de justicia pronta, sencilla y cumplida;

i. La mediatización del juez frente a la redacción de la resolución por parte del auxiliar judicial;

j. La práctica de notificaciones personales fuera de la audiencia, que aumenta el flujo de trabajo para los asistentes judiciales e incrementa la duración del proceso;

k. El excesivo formalismo en la presentación de solicitudes y citaciones para la sustentación de audiencias;

1. La toma de decisiones fuera de la audiencia que impide la operativización de la intermediación, concentración y contradicción a fin de arribar a una solución oportuna del conflicto.”²⁵

4.3. Metodología

Como podemos establecer la metodología consiste, en aquel conjunto de mecanismos que se siguen en una investigación científica o una exposición doctrinal, la cual fue utilizada en el ramo civil, como a continuación se describirá. Ésta propuesta se realizó para mejorar el funcionamiento de los juzgados de dicho ámbito y el de familia, siendo diseñada sobre cuatro fases: Análisis situacional, diseño del modelo, implementación y acompañamiento, monitoreo y evaluación.

Siendo creada por la Corte Suprema de Justicia, con la asistencia técnica de consultores nacionales, y la cual conformo una comisión especial integrada por diferentes representantes de unidades administrativas del Organismo Judicial. Dicha agrupación, consideró que el método a crear debía responder a las debilidades y deficiencias del sistema de justicia, solicitando para el efecto las experiencias y propuestas plasmadas por los propios jueces y magistrados; concluyendo que para agilizar los trámites, éstas deberían practicarse oralmente, y descubriendo que dentro la normativa que regía el proceso se podía efectuar, sin llegar así, a menos cavar la ley, con el objeto de lograr dictar sentencias más prontas y justas por medio de la interacción de los sujetos con el juez más constante, dando cumplimiento al Artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

²⁵ Urbina, Miguel Ángel. **Modelo de gestión Judicial basado en audiencias**. Organismo Judicial – Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales de Guatemala, Guatemala, mayo de 2005.

Además, se concluyó también que el modelo propuesto puede servir de fase preliminar a la transformación del sistema de justicia en las áreas no penales, sentando las bases de una posterior reforma integral.

a. Estado situacional

El actual Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, tiene vigencia desde el año de 1961 el cual reformó casi en su totalidad al Mandato 330 que regía anteriormente todo lo relativo a esta materia.

Pese a los avances introducidos, algunas de sus disposiciones no han llegado hacerse efectivas al haberse creados desviaciones fácticas en los procesos, fundamentadas en criterios distintos a los perseguidos por el legislador, principalmente, en que es el juez quien debe resolver y estar presente en todos las diligencias del juicio.

Según lo preceptuado en los considerandos del referido Código, se tuvo en mente por parte del parlamentario, garantizar la protección del obrero, ser sencillo, ser célérico, y asimismo, ser conciliatorio, para lograr facilitar la aplicación de las normas en el desarrollo de los conflictos, alcanzando dictar una sentencia lo más pronto posible, siendo a la vez justa y apegada a derecho, esto en virtud de los cambios introducidos.

Con las desviaciones fácticas implementadas, dicha visualización no se ha realizado, evidenciando que el juez ha perdido su función de director del juicio y generando habitualmente su desaparición durante el curso del mismo, esto en virtud, que la gestión de las solicitudes, resoluciones y notificaciones esta a cargo del personal auxiliar, produciéndose una intermediación o delegación de tareas, esto en contradicción a lo establecido en el Artículo 203 de la Constitución, en la que él, es el único legitimado para la emisión de fallos judiciales.

Además, de trasladarse la facultad jurisdiccional se han incorporado rutas que no le agregan valor al procedimiento, forjando un exceso innecesario en la carga de trabajo, poca transparencia en el trámite, demora en las disposiciones del conflicto, y la toma de decisiones sobre el análisis del expediente, ya que en muchas ocasiones el diligenciamiento de las pruebas no se realiza con la efectiva inmediación del juzgador, no obstante, hay normas que así lo exigen, como lo preceptúa el Artículo 346 primer párrafo del Código de Trabajo.

De esta manera, se ha cedido la actividad más trascendente del proceso a los subalternos de la judicatura, cuya actuación por mayor esfuerzo que pongan provoca grandes defectos en la integridad del convencimiento final, esto emanado por los indudables límites de la transcripción convenida en las actas faccionadas. Bajo esta actuación, las partes del litigio se han acomodado a una conducta de reglas conductuales impuestas en la práctica, facilitando el surgimiento y la consolidación de los importantes problemas que han caracterizado el dinamismo del sistema laboral.

b. Potestad jurisdiccional

Sobre este tema, se puede abordar que consiste en juzgar la controversia, aplicando el derecho positivo a casos concretos y así promover la ejecución de lo realizado. Por disposición constitucional corresponde con exclusividad a la Corte Suprema de Justicia y a los demás tribunales que la ley establece, así lo regulada el Artículo 203 de la Constitución. Dicha autoridad se transforma a su vez, en el deber de los jueces y tribunales de resolver los asuntos sometidos a su conocimiento, encontrándolo preceptuado en el Artículo 15 de la Ley del Organismo Judicial, obligación que corresponde a la potestad de acción y acceso a la justicia.

De esta manera, se da cumplimiento a la facultad otorgada a través de la emisión de autos legales, en virtud, de que éstas están condicionadas por los requerimientos presentados por los usuarios o por las previsiones normativas que imponen al juez, la obligación de dictar fallos de oficio, intimando además, que éstas sean comunicadas según las prescripciones vigentes, a fin de que surtan los efectos jurídicos frente a las partes. Éstos elementos, solicitud o demanda, resolución y notificación constituyen la unidad básica necesaria para la sustanciación de los diferentes juicios, independientemente de su materia, objeto, o de su etapa procesal. Por lo que con el modelo de gestión por audiencias se llevarán acabo, con bastante eficiencia formalizando dichos pasos, evitando una gran perdida de tiempo y prolongación del conflicto, como ocurre en la actualidad, y en la cual el juzgador sea quien conozca, solucione e informe lo decidido.

4.4. Modelo de gestión por audiencias

En este espacio, se explicará su funcionamiento y la forma como se emplea en los juzgados que rige el ámbito de los infantes, por lo que más adelante y como punto central, se establecerá la manera de cómo implementarlo en el juicio ordinario laboral y la conducta de su desarrollo en los tribunales de trabajo y previsión social.

Con la vigencia de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia en el año dos mil tres trajo consigo un nuevo esquema normativo para las personas menores de edad; como se mencionó anteriormente no se tradujeron en una reciente experiencia procesal. Es por eso, que el autor Urbina sustenta lo siguiente: “Lo que propone es modificar las prácticas judiciales que concentran la decisión judicial en el trámite del expediente y para ello se parte del modelo normativo constitucional que asigna, a los jueces con **exclusividad**, la función de juzgar y ejecutar lo juzgado, esto según el Artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala.”²⁶

De esa cuenta, el jurista López Rodríguez, expone: “Que el modelo constituye una primera etapa para consolidar una práctica judicial acorde al modelo jurídico vigente, donde el juez sea el eje en torno al cual se organice la estructura judicial, y, a la vez, quien emita en audiencia las resoluciones.”²⁷

²⁶ Urbina. **Ibíd.** Pág. 14.

²⁷ López Rodríguez, Eleazar. **Modelo de gestión por audiencias para los juzgados del ramo civil y familia.** Pág. 14.

Al modelo normativo constitucional, hay que agregar que la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, ya consagra la disposición de celebraciones de diligenciamientos verbales como espacio propio, en el cual es factible decidir los fallos en el acto, adquiridas a raíz de una petición de parte o de la existencia de una previsión normativa y que debe ser notificada en el mismo momento a los sujetos. Haciendo referencia que el Código de Trabajo también así lo establece en el Artículo 321 el cual regula: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral.” y el Artículo 322 estipula lo siguiente: “Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de Trabajo y Previsión social.” por lo que es factible implantar el modelo propuesto al juicio ordinario laboral.

Este tema profundizará en los principios de inmediación, concentración y contradicción, por lo que debemos entender, como indica el jurista Duce: “Que cuando hablamos de un sistema oral es equivalente a un sistema de audiencias, para ser más específicos, un sistema oral se caracteriza por la existencia de **audiencias** como metodología central para la toma de decisiones relevantes en el proceso. Es decir, el abandono de la metodología del expediente como forma de producción de información para la toma de decisiones judiciales y su reemplazo por una forma muy distinta para tomar estas decisiones, la audiencia.”²⁸

Teniendo en cuenta el aspecto normativo antes indicado, ésta propuesta constituye una herramienta que permite consolidar una cultura y práctica acorde al régimen jurídico vigente para los menores de edad, donde el juez es el eje central, en el cual se organiza la estructura de la judicatura.

²⁸ Duce, Mario. **La oralidad en las etapas previas al juicio**. Centro de Estudios de Justicia de las Américas –CEJA.

Por lo que en ese orden de ideas, Urbina sustenta: “Se puede advertir que los jueces y juezas, atendiendo al modelo normativo que se desarrolla en este apartado, tienen básicamente que cumplir con su deber principal: el cual es la emisión de resoluciones judiciales. Esta función de juzgar (emitir resoluciones) está condicionada, básicamente, por las solicitudes o requerimientos de los sujetos o partes procesales; o bien a partir de previsiones normativas que imponen, al juez, la obligación de intervenir oficiosamente. Así también, a fin de que las resoluciones judiciales surtan efectos jurídicos, se requiere que las mismas sean notificadas. Como se puede advertir la función de juzgar, que el sistema jurídico le asigna al juez, está condicionada por un elemento anterior siendo la solicitud o previsión normativa y una posterior notificación.”²⁹

Esta trilogía entre demanda, fallo y comunicado del mismo, constituye la unidad mínima, para la fundamentación del trámite de las diferentes instituciones, que pueden dilucidarse en los conflictos establecidos en el área de justicia de la niñez y adolescentes en controversia con la ley penal.

Por lo que en ese sentido, el mecanismo de gestión por audiencias hace énfasis, en el funcionamiento del método para reducir las estaciones de trabajo, que toda petición debe recorrer antes y después del pronunciamiento de la decisión correspondiente. Recobrando de esa manera, la centralidad en el juzgador, como único legitimado y con exclusividad para la adopción de autos legales.

²⁹ Urbina. **Ob. Cit.**

Así como, se da cumplimiento a los principios de inmediación, oralidad, concentración y contradicción; logrando separar la función jurisdiccional, de la administrativa, y reestructurando a los auxiliares judiciales, mediante la reorganización interna del despacho y la especialización de funciones.

En ese sentido, el diseño consiste en la división de ocupaciones a la que están acostumbrados los operadores de justicia en la actualidad, desprendiendo de ellos el resabio de pertenencia de los expedientes. Con los cuales se conformaran los equipos siguientes: a) recepción y registro, b) comunicaciones y notificaciones, c) de audiencias y e) archivo. Bajo esa óptica, se da un primer vistazo a la redistribución de actividades, convirtiendo al secretario en un gerente de la judicatura la cual estará a su cargo, quitando al juez toda atribución distinta a la que no le corresponde, logrando apoyar de una mejor manera el modelo propuesto, y obtener así un desempeño más efectivo de la facultad otorgada al juzgador por la ley.

Otro aspecto importante, gira en torno al método de cómo se documentan las solicitudes y fallos legales emitidos, para lo cual se creo un almacenamiento electrónico de datos, los cuales tienen como objeto, guardar todo diligenciamiento en el momento en que se este realizando, adecuando a cada tribunal el sistema digital necesario para cumplirlo, sea en forma de audio o videograbación, con la intención de evitar la perdida de tiempo en la redacción de actas. Esto en virtud, que el régimen jurídico de la niñez y adolescencia, salvo excepciones, no exige el registro escrito de las mismas.

Por lo que, se busca garantizar los principios establecidos en las modernas legislaciones, y básicamente dicho modelo propone lo siguiente:

- b.** La separación total de las funciones administrativas y jurisdiccionales, siendo las últimas exclusivas del juez;
- c.** La supresión de la cultura de tramitología del expediente, en tanto se instaura un sistema de comunicaciones orales entre las partes y las unidades de despacho con el objeto de promover y convocar a las gestiones;
- d.** La transparencia y simplicidad de actuaciones, en tanto el juzgador utilice en los diligenciamientos un lenguaje sencillo, comprensible, sin tecnicismo y formalismos;
- e.** La emisión de resoluciones en audiencia ,quedando los sujetos debidamente notificadas en el acto;
- f.** La entrega inmediata del registro del fallo en medio digital, con un soporte escrito mediante acta sucinta elaborada por el auxiliar judicial;
- g.** Un mejor servicio de justicia a los usuarios.

Teniendo como intención, desaparecer el mecanismo empleado en estos días por los órganos jurisdiccionales, innovándolo de una manera eficiente; evidenciando que la tecnología es de gran importancia en estos tiempos, como medio a utilizar para mejorar la seguridad jurídica; y lograr así, desligarse del método ineficiente que opera en la actualidad.

4.5. Características del modelo de gestión por audiencias

Sobre este tema, podemos abordar todas aquellas cualidades que se implementarán para distinguir el modelo propuesto, sobre el aplicado en la actualidad en los órganos jurisdiccionales. Por lo que señalaremos las siguientes:

a. Presentación de solicitudes

En este método se propone la utilización de la oralidad, como el instrumento más adecuado para la viabilidad de los actos para los cuales la legislación no prescribe una manera específica. Manteniendo inalterables las actividades para la cual la norma no ha fijado alguna prohibición en concreto; es decir, lo escrito.

En el caso, de que el ordenamiento jurídico, no ha establecido el modo de presentación de determinadas solicitudes al tribunal, las personas tienen la absoluta libertad para dirigirlos en el formato que consideren, debido a la procedencia de eficacia directa de los derechos fundamentales, que obligan a los poderes públicos a aceptarlos. En el marco del libre acceso a cortes, se pretende poner a disposición de las partes el uso preferente de la forma verbal para la exposición de requerimientos, para la cual el estatuto legal no regula una condición concreta, debiendo garantizarse que la manifestación logre su finalidad, sobre todo dejar constancia sobre la misma. En atención a lo preceptuado en el Artículo 165 de la Ley del Organismo Judicial.

En virtud, de que a la fecha el uso tradicional de la forma escrita ha tenido por finalidad la perpetuación de los actos, hoy en día no solo es posible evitar las prolongaciones de los juicios, en las cuales están inmersos los órganos jurisdiccionales; creando para el efecto la realización de gestiones orales, demostrando que resulta ser una manera más confiable y fidedigna de los procesos.

Sin embargo, cuando la ley no establezca un lineamiento determinado y en atención al derecho de libre acceso a tribunales, corresponderá a las partes la elección de cómo presentar sus solicitudes; es decir, que si eligieren la documental, el juez deberá recibirlas e incorporarlas, pero éstas además, podrán sustentarse verbalmente.

b. Previsiones normativas

Las instituciones que habilitan la intervención del juzgador de oficio, requieren de la materialización de un supuesto jurídico; cuando esto ocurra, el despacho judicial invitará a los sujetos a comparecer a una audiencia, en la cual el magistrado emitirá la resolución que corresponda y notificará lo resuelto; sin embargo, si la elaboración de la presunción ocurre en el diligenciamiento, en ella se puede dictar el fallo que corresponda y hacerlo saber a los interesados en ese mismo momento

.c. Resolución en audiencia

Esta consiste, en que la ley estipula los requisitos y plazos para la emisión de las resoluciones judiciales, pero no señala en donde deben dictarse.

A efecto de garantizar la inmediación y transparencia de la función jurisdiccional, se propone que el juez difunda sus fallos en presencia de las partes y de sus abogados; es decir, en audiencia señalada para el suceso y convocada mediante invitación por el despacho judicial, que deberá realizarse dentro del término para resolver, según como lo establece la norma.

Si la decisión debe tomarse en virtud de la solicitud formulada por escrito, la judicatura señalará día y hora para la gestión oral en la cual el juzgador habrá de pronunciarse, instando a los sujetos a un diligenciamiento verbal, que puede ser bilateral o unilateral.

Así mismo, si la petición fue presentada en forma hablada en el trámite del juicio, de preferencia el magistrado solucionará inmediatamente y notificará en la misma a los presentes, salvo que requiera un estudio mayor, en cuyo caso se indicará nueva fecha dentro del tiempo preceptuado legalmente, para adoptar el auto correspondiente haciéndoselo saber a los interesados en ese momento.

En virtud de lo anterior, la Ley del Organismo Judicial en su Artículo 143, regula una serie de elementos como contenido de las resoluciones judiciales, más no precisa la forma de aquellas, de manera que cumpliendo con dichos requisitos, éstas pueden documentarse en cualquier medio o modo, con el objeto que efectúe su finalidad.

Se propone por ello, que el juez al dictar su fallo en audiencia lo haga oralmente, y que dicho acto quede asentado por algún método que garantice su preservación y reproducción, y que asimismo, su decisión quede anotada textualmente en su apartado resolutivo y firmas correspondientes en el acta resumida de la misma; salvo que se trate de un auto final, en cuyo caso, independientemente de que puede registrarse su pronunciamiento verbalmente, la Ley anteriormente citada establece en su Artículo 147 lo siguiente: “las sentencias se redactaran.” Lo que conlleva la idea de escritura en todas sus partes.

d. Notificación en audiencia

La realización de notificaciones personales, es una de las causas mayores de suspensión y retraso del proceso, de todas las que deben realizarse exclusivamente a los interesados. Esto según como lo preceptúa el Artículo 67 del Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107, las correspondientes a la demanda y la de trámite, deberán hacerse por la persona facultada por la legislación o por un notario designado, acudiendo a la residencia del requerido o lugar en que habitualmente se encuentre; estipulado en los Artículos 71 y 79 del referido Código. Las demás, serán en el lugar señalado por los sujetos o por los estrados del tribunal si no lo hubieren hecho.

Sin embargo, la notificación personal puede hacerse en cualquier lugar en que se encuentre el individuo, siempre y cuando sea dentro de la jurisdicción del juzgado, así lo dispone el Artículo 71 segundo párrafo del Código en mención. Así como, en virtud de los principios de buena fe y lealtad procesal y en colaboración con la administración de justicia, las partes presentes en la trámite en que se emitió la resolución, podrán darse por enteradas, ver Artículo 78 de dicho cuerpo legal, mediante el pronunciamiento del fallo y entrega de la copia respectiva, haciéndose constar dicha circunstancia en el acta resumida.

e. Concentración de actos en la audiencia

En este aspecto es importante abordar, que al momento de celebrarse una diligencia oral; además, de dictar autos y ponerlas en conocimiento de los interesados, se realizarán otros actos entre éstos: Solicitudes y pronunciamiento. Para el efecto, deberá observarse que los plazos fijados al tribunal no son máximos; es decir, que no es necesario agotar su transcurso total, si la gestión se ha ejecutado. El lapso de tiempo, normado a los sujetos puede ser renunciados por ellos, esto según el Artículo 19 de la Ley del Organismo Judicial; tácitamente mediante la ejecución del procedimiento para el cual fueron dados, salvo que la legislación los califique como irrenunciables como sucede en el Artículo 240 del Código Procesal Civil y Mercantil. Por ejemplo: En la audiencia en la cual se resolvió escuchar alguna de las personas en litigio, pudiendo pronunciarse inmediatamente en la audiencia si así lo desea, o bien, acogerse al término que le concede el Código en mención.

f. Concatenación de audiencias

Esto se da en virtud, que si no fuere posible la continuidad de una audiencia para la emisión de resoluciones, como en el caso de que en ella fuere presentada una nueva solicitud y el juez estime necesario un mayor estudio para su decisión, o que alguna de las partes se acoja a un plazo concedido por la ley para pronunciarse, el despacho judicial en la misma gestión, señalará día y hora invitando a los sujetos a la celebración de una próxima diligencia para resolver.

4.6. Principios del modelo de gestión por audiencias

A continuación se exhiben todos aquellos lineamientos o directrices que orientaron a la creación de dicho modelo, para lograr hacerlo efectivo; además, que éstos predominan en el desarrollo de los procesos, por lo que se señalan los siguientes:

a. Principio de audiencia

Sobre este tema se puede exponer, que consiste en establecer que todos los trámites que se realicen, deberán sustentarse oralmente por los interesados directamente ante el juzgador; así como, la constatación de una previsión normativa de oficio.

Esto según el Artículo 3 del Reglamento General de Juzgados y Tribunales de la Niñez y Adolescencia Acuerdo No. 42-2007 en su parte conducente establece: “Como principio general las solicitudes y previsiones normativas serán resueltas y notificadas en audiencia, salvo cuando la ley lo prohíba expresamente.”

b. Principio de inmediación

Como se puede evidenciar, que conforme este tema se estipula, que para el ejercicio de la función jurisdiccional es indispensable la presencia del juez en todas las actuaciones, como contralor de la actividad y garante de la observancia del procedimiento. Retomando el papel asignado a él, como director del juicio a través de los diligenciamientos orales, permitiéndole una comunicación personal con las partes del conflicto, dando una noción más efectiva y directa sobre los requerimientos formulados por ellos; además, con ella se da un uso constante del fundamento de contradicción, donde se garantiza la posibilidad de ser escuchados respecto a sus reclamaciones.

c. Principio dispositivo e impulsado de oficio

Éste tiene por objeto, que el impartidor de justicia sea quien deba de señalar las siguientes etapas del proceso, sin que los sujetos lo exijan así, evitando la pérdida de tiempo en realizar la solicitud y resolver el asunto.

En virtud de lo anterior, en algunas ramas del derecho el impulso de las etapas es a solicitud de parte, como sucede en materia civil; además, encontramos en varias leyes que evidencian que esta debe ser promovida obligatoriamente, por el impartidor de justicia, pero en realidad ésta no se cumple, en el cual los sujetos solicitan al juez se realice la siguiente fase del proceso, por lo que el jurista Aguirre Godoy, opina: “Se dice que se introdujo la norma que establece el principio de impulso de oficial de los procedimientos, lo cierto es que en la practica los jueces han hecho escasa y no uniforme aplicación de este principio. Esto a ocurrido en el cambio que sintió en la inveterada práctica judicial, pero es de esperar que en un futuro próximo, el personal de los tribunales reaccione, para evitar la eternización de los juicios.”³⁰

Así mismo, la opinión citada se considera muy acertada en la actualidad, en la cual se hace imposible la observancia de los plazos preceptuados en los estatutos vigentes, que buscan dar un adecuado desarrollo de los diligenciamientos, con la intención de evitar el estancamiento por varios años de las gestiones, lo cual ha perjudicado directamente a los usuarios.

d. Principio de celeridad

Sobre este tema, se puede abordar que el juzgador señalará toda aquella actuación que la legislación de esa área le permita, sin necesidad de previo requerimiento y siempre bajo la premisa del acatamiento de los términos legales, en consecuencia que la sustanciación del litigio debe efectuarse en un tiempo de duración razonable.

³⁰ Aguirre Godoy. **Ob. Cit.** Pág. 236.

Evidenciando, que este principio es uno de los menos observados en la actualidad, buscando como objetivo que con el modelo propuesto en este capítulo, se aspire a lograr la celeridad reduciendo las rutas de gestión, el vencimiento anticipado de los plazos por cumplimiento o renuncia de ellos, y la definición correcta de la línea de equilibrio propuesta por el legislador entre impulso de oficio y el dispositivo.

e. Principio de concentración

Respecto a este tema se puede abordar, que su intención es de una u otra manera favorecer a la rapidez en el transcurso del juicio mediante la celebración de la mayor cantidad de actos procesales en un mismo momento o en audiencia, procurando que éstos cometan su finalidad y además, se realice dentro del lapso de tiempo señalado por la ley.

f. Principio de contradictorio

Según se puede apreciar éste consiste, en garantizarle al demandado la posibilidad de ser oído respecto a las pretensiones formuladas en su contra, sin que sea forzoso que haga uso de esa posibilidad. Por lo que, no se ordena necesariamente la existencia de posiciones antagónicas en el litigio, considerando que al comparecer al diligenciamiento no es un deber exigible, sino una carga judicial a la que su inobservancia acarrea una consecuencia, respetando así el interés privado que el pueda tener en dicha actitud.

El demandado se encuentra respaldado en el Artículo 12 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala, en el cual debe de ponerse a su disposición la posibilidad de ser oído para que pueda afectársele a sus facultades, por lo que el momento para hacerlo, sólo puede efectuarse en una audiencia como se propone en dicho modelo.

g. Principio de publicidad

Sobre el cual se puede abordar, que los actos y diligencias realizadas ante los tribunales son públicos en general, incluso para terceros, y habrá de extenderse de esta manera porque solamente así es posible explicar las excepciones que señala el Artículo 63 de la Ley del Organismo Judicial, ya que en ningún caso podría restringírseles a las partes.

En virtud, de que éste no se encuentra referido únicamente en el ámbito penal, esto según el Artículo 10 Declaración Universal de los Derechos Humanos y especialmente el Artículo 14.1 del Pacto Internacional de Derecho Civiles y Políticos.

Evidenciando, que se busca proponer garantizar la difusión de los procesos mediante la realización de gestiones orales abiertas a la sociedad, salvo las exclusiones que estipule alguna norma legal, por razones de moral o seguridad privada, en este último caso, previa calificación hecha por el juez de oficio o a solicitud de los sujetos.

h. Principio de continuidad

Es importante mencionar que este principio se refiere, a la concatenación de audiencias, con el objeto de establecer que si no fuere posible solucionar en una gestión oral, algún determinado asunto; como en el caso de que en ella se presentara una nueva solicitud y el juez estime necesario un mayor estudio para su resolución; o que una de las partes se acoja a un plazo concedido por la ley para pronunciarse; o la previsión normativa fije el periodo de tiempo para realizarla; el juzgador en la misma, señalará día y hora, notificando a los presentes la celebración del próximo diligenciamiento correspondiente donde se resolverá la cuestión.

i. Principio de buena fe y colaboración con la justicia

Sobre este tema se puede abordar, que su intención es buscar que los sujetos, sus representantes, abogados y todos los partícipes del juicio, colaboren con la administración de justicia para el cumplimiento de sus fines, evitando entorpecer los procedimientos mediante cualquier conducta o actuación ilícita o dilatoria.

Eliminando de una u otra forma, todas aquellas costumbres creadas en la práctica que lo único que han provocado, es hacer un retardo en todos los fallos legales emitidos por los órganos jurisdiccionales, provocando así, una desconfianza en la sociedad.

4.7. Garantías del modelo de gestión por audiencias

Son todas aquellas normas jurídicas, creadas por el legislador que tienen como finalidad proteger a todas las personas que intervienen en un proceso, y que durante el desarrollo del mismo, se de la aplicación adecuada de los estatutos legales correspondiente en cada caso, y se realice conforme a los principios que lo inspiran, lo cual se trata de practicar con una mayor eficacia en el modelo respectivo.

a. Garantía de debido proceso

Ésta consiste en las facultades que tiene todo individuo a quien se pretende sancionar, condenar o afectar en sus derechos, de ser juzgada de acuerdo a un procedimiento previamente estipulado, justo y equitativo, en el que se le conceda la oportunidad de ser escuchada por autoridad pública competente, administrativa, legislativa o judicial, y de ejercer los medios de defensas pertinentes; así como, dar el cumplimiento de las fases que conforman los juicios, y que en cada una de ellas se respeten las potestades que la ley les confiere.

Además, de mantener inalterables los diligenciamientos fijados, proponiendo su aplicación efectiva de acuerdo con las iniciaciones constitucionales, que exigen, no sólo un trámite predeterminado en el que se observen entre otras garantías, la de ser oído, que implica la posibilidad de expresarse oralmente, y que la acción se realice ante juez o tribunal preestablecido.

b. Garantía de defensa

Ésta es una de las más esenciales en el debido proceso, que están comprendidos en la obligación de ser oído, por lo que se refiere, a la posibilidad de que toda persona debe realizar actos encaminados a la protección de sus intereses en juicio, e implica la facultad de accionar ante los tribunales competentes y preestablecidos, de defenderse, de ofrecer y aportar prueba, de presentar alegatos, de usar medios de impugnación contra las resoluciones judiciales, con el fin de poder garantizarse sus atribuciones; además, corresponde también al sujeto demandante en cualquier litigio, de acudir a la instancia jurisdiccional ejerciendo su potestad de acción, pretendiendo hacer valer un derecho, o bien el resguardo del mismo.

c. Garantía de juez natural

Sobre este tema, se puede abordar que es el procedimiento instituido por la legislación nacional, que determinará los jueces que juzgaran los asuntos que se pongan a su conocimiento, siendo éstos a la vez independientes e imparciales.

• **Predeterminada:** Esta subdivisión, se deriva que en las gestiones se consagra el privilegio a ser escuchado por un juez o una corte nombrada con anterioridad y con una competencia establecida. Imponiendo que quien atienda, no sólo sea elegido con antelación, sino, que sea precisamente un funcionario que ejerza la impartición de justicia, y no el auxiliar de la judicatura.

• **Independiente:** Tal garantía deriva del principio de separación de poderes, e implica que la función jurisdiccional se ejerza sin influencia, alicientes, presiones, amenazas o intromisiones indebidas, directas o indirectas; así también, involucra la necesidad de un adecuado proceso de nombramiento y estabilidad en el cargo.

• **Imparcial:** Sobre esta se puede exponer, que los jueces no deben tener ideas preconcebidas en cuanto al asunto que atienden, y que no deben actuar de manera que promuevan los intereses de una de las partes. Por lo que un juzgador que conoce un asunto, cuando existen suficientes razones para que deba inhibirse, representa una violación a ser oído por una corte imparcial.

d. Garantía de cosa juzgada

Encontrándose regulada en el Artículo 8.4 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. De la cual se deriva, que los efectos propios de una sentencia firme, contra la que no subsisten ya medios de oposición que permitan modificarla, ni la posibilidad de percibir nuevamente los juicios fenecidos, salvo los casos de revisión que establezca la ley.

• **Cosa juzgada formal:** Ésta consiste en la inimpugnabilidad; es decir, el impedimento de que un fallo judicial sea recurrida, haciendo improcedente los recursos legales contra dicha resolución; sus resultados se producen exclusivamente en el litigio en que ha dictado, por lo que podrían desvirtuarse en uno distinto a ello.

• **Cosa juzgada material:** Ésta garantía, implica el cierre de toda posibilidad de discutir en un nuevo juicio lo ya decidido, por estar en una sentencia definitiva dictada en un juicio anterior, esto según el segundo párrafo del Artículo 211 de la Constitución.

Los efectos de la cosa juzgada material, no solo se producen en la gestión en la que el fallo final ha sido pronunciado, sino en diligenciamientos futuros, y éstos se traducen en la inmutabilidad o inmodificabilidad de lo resuelto. Para que pueda invocarse, en un procedimiento posterior es necesario que no concurra: La identidad en las personas, en el objeto, pretensión, o en la causa de pedir, así, lo preceptúa el Artículo 155 de la Ley del Organismo Judicial; exigiendo además, que el auto definitivo no sólo halla sido obtenida en un litigio anterior, sino que en el mismo se hallan observado todas las garantías que conforman el debido proceso.

4.8. Herramientas de soporte

Sobre este tema se puede abordar, que consisten en todos aquellos elementos o instrumentos esenciales utilizados por el auxiliar judicial, para dar un adecuado desenvolvimiento del modelo propuesto, incorporándolos al sistema empleado actualmente, teniendo como intención ayudar de una u otra manera a satisfacer las funciones de este mecanismo de una forma eficiente, para operativisar la impartición de justicia y dar un adecuado cumplimiento a lo estipulado por el ordenamiento jurídico.

a. Registro de los actos

Este método tiene como función, asegurar todos los acontecimientos de un litigio que se realicen en la judicatura, por lo que se mencionaran los siguientes:

• **Audiencias:** Todo lo acontecido en ellas, como la emisión de resoluciones deberá ser registrado por cualquier medio electrónico, electromagnético, telemático, en discos compactos CD o dispositivos de almacenamientos USB, y en medios de soporte tecnológicos con etiqueta oficial, que garanticen la preservación de la mayor cantidad de datos o hechos, así como su inalterabilidad e individualización. Éstos serán considerados, documentos generados por la gestión de los procesos para dejar constancia fiel de los actos celebrados; además, de agregarse al expediente judicial y de los mismos se entregará copia a las partes al finalizar la diligencia oral. Para la creación del mecanismo, los tribunales deberán contar con los equipos necesarios para grabación y reproducción.

Los procedimientos verbales señalados por la ley, serán redactadas con las legalidades que exige la norma; sin embargo, éstas podrán ser resguardadas con la utilización de los instrumentos tecnológicos descritos; así mismo, lo sucedido en tales actividades como emisión de autos o fallos, deberán anotarse también en acta resumida, la cual tendrá que agregarse al legajo respectivo.

• **Solicitudes:** Si éstas fueren formuladas por las partes de manera documental, se agregarán al expediente judicial en la forma que establece la ley; si las mismas son presentadas verbalmente en la audiencia, deberá quedar constancia de ellas en los medio de soporte tecnológicos de registro de la diligencia, y se hará mención de la solicitud en el acta resumida.

• **Resoluciones judiciales:** Consiste en que serán dictadas oralmente en la gestión que se este llevando acabo, debiendo quedar prueba de ellas en los medios técnicos creados para cada órgano jurisdiccional; así como, una breve relación de lo actuado por escrito, cumpliendo con todos los requisitos determinados por los estatutos legales.

• **Notificaciones en audiencia:** La notificación de los autos o fallos dictados en un procedimiento, quedarán evidenciados en los medios que anteriormente se describieron.

• **Programación de audiencias:** Para la emisión de resoluciones, si el despacho del juzgado hubiere invitado a los sujetos para que comparezcan al tribunal, el procedimiento señalado será preservado en el acto de la exposición de la solicitud, en el programa informático de la judicatura, o en su defecto, en las anotaciones manuales o libros que se establezcan, por disposición del jefe administrativo de cada tribunal; los cuales serán de libre acceso para los usuarios.

b. Sistema de registro

Es aquel conjunto de reglas o principios relacionados entre sí, que son necesarias para resguardar todos aquellos sucesos producidos en los juicios, por lo que señalaremos los siguientes:

- **Registro de procesos:** El despacho judicial, deberá disponer de un único libro de procesos en el que se registren las reseñas esenciales de los mismos, debiendo eliminarse por lo tanto los de control de ruta de gestión, debido a que la inspección del expediente estará a cargo de una unidad específica dentro del tribunal conformada por el personal auxiliar; así también, podrá llevarse a través de programas informáticos que servirán de comunicación a los usuarios.

- **Registro de usuarios:** Con el fin de facilitar la invitación de audiencias, cada judicatura creará una base de datos electrónica o de cualquier tipo, que contenga información sobre las partes, sus representantes, abogados y demás intervinientes en los litigios. Para el efecto, cuando la persona comparezca por primera vez, se le estimulará para que adicionalmente al enunciado consignado en su primera solicitud, indique su número telefónico, fax, correo electrónico u otro medio de comunicación.

- **Documentación derivada de la decisión judicial:** Las mensajes entre jueces y tribunales a través de oficios, exhortos, suplicatorios, carta rogativa, se realizará de conformidad con la ley acompañando copia de la resolución.

c. Comunicación externa

Esta consiste en dar a conocer a los interesados de algún conflicto, la decisión tomada por el órgano jurisdiccional, en base de los requerimientos planteados o por disposición de la ley.

• **Invitación a audiencia:** Para presenciar la emisión de resoluciones que hayan de dictarse, en virtud de la solicitud o por mandato normativo, el despacho judicial podrá invitar a las partes a que comparezcan voluntariamente, si fuere posible, y en el momento de la manifestación del sujeto el personal le indicará oralmente el día y la hora señalada par el efecto de la audiencia unilateral, para que exprese así su petición verbalmente; si no fuere posible hacer la incitación en esa forma, se realizará a través de teléfono, fax, correo electrónico o cualquier otro medio de comunicación.

• **Notificación externa:** A los interesados que no acudan al diligenciamiento para el conocimiento del fallo, tendrá que notificárseles con el método tradicional, en el lugar indicado dentro del perímetro de la población o tribunal, o en su defecto por los estrados conforme a la preceptuado por la legislación.

• **Correspondencia en general:** La unidad externa de la judicatura será la encargada de la elaboración de las cédulas, oficios, telegramas entre otros, y la ejecución de ellas, si no le estuviere asignada al centro de servicios auxiliares.

d. Archivo de actuaciones

Con respecto a este tema, se puede evidenciar que tiene por objeto el resguardo de todas aquellas actuaciones y juicios efectuados ante el órgano jurisdiccional.

- **De procesos en trámite:** Se realizará a través de una unidad específica, en el propio despacho judicial conformada por el mismo personal auxiliar.

- **De procesos fenecidos:** Se ejecutará conforme a la reglamentación ya emitida por la Corte Suprema de Justicia, en especial la referida al Archivo General de Tribunales.

4.9 Reorganización y redistribución de funciones del personal auxiliar con funciones administrativas, del personal técnico de apoyo y de la unidad de gestión e información.

El modelo propuesto, confirma la figura del juez como único legitimado para la emisión de resoluciones, esto según el Artículo 203 de la Constitución; además, de ser el director del proceso, reorganizando las funciones del secretario y del resto de operadores de la judicatura, con la intención de mejorar los servicios que la Institución debe ofrecer, reduciendo así mismo, la ruta para la recepción, registro y trámite de las peticiones no efectuadas en las audiencias; así como, de las notificaciones que deban hacerse por el sistema tradicional.

Como se ha venido analizando, a través de las diferentes lecciones que compone el módulo sobre el modelo de gestión por audiencias, se establecen los siguientes aspectos: La función jurisdiccional, a través del fortalecimiento de la oralidad en audiencias; y el desempeño administrativo, de los auxiliares judiciales, mediante la reorganización interna del despacho judicial y la especialización de ocupaciones.

Buscando fortalecer la impartición de justicia, permitiendo que todos los requerimientos sean presentados ante el juez de viva voz por las partes, garantizando el cumplimiento del principio rector de la actividad procesal, mediante la cual él juzgador, es la única autoridad con la potestad exclusiva de dictar sentencia y ejecutar lo decidido; y por otro lado, la reestructura de papeles de los operadores de la judicatura, desprendido de ellos el resabio de pertenencia de los expedientes.

En virtud de lo anteriormente expuesto, el presente capítulo demostró todas aquellas circunstancias, que dieron origen a tal sistema, con el objeto de dar un mayor cumplimiento a lo preceptuado en el ordenamiento jurídico, demostrando que el método utilizado en la actualidad a traído como consecuencia un retardo en la solución de conflictos; además, de quebrantar lo estipulado en las normas legales, provocando, casi una total exclusión de la participación del magistrado dentro del juicio. Por lo que la Corte Suprema de Justicia, al evidenciar los obstáculos del porque la demora, tuvo la intención de crear una nueva forma de diligenciar los procesos.

Demostrando que el modelo de gestión por audiencias es un sistema innovador, así, lo han demostrados los estudios, informes que se han realizado a los órganos jurisdiccionales donde éste es empleando; además, que con este método se recobra la participación del juez, en todas las actuaciones en las que el debe de estar presente, reestructurando la participación de los operadores de justicia, otorgándoles nuevas funciones, concerniente a la administración de la judicatura, y desprendiendo del juzgador toda actividad que no le corresponda.

Señalando las características que lo diferencia del mecanismo utilizado en la actualidad, los principios que son empleados para un mejor desenvolvimiento de los trámites, dando así, un cumplimiento mayor a lo establecido por la ley, resaltando las garantías inmersas que deben de ser respetadas en el transcurso del proceso; así como, todos lo instrumentos y herramientas que se deben de utilizar, para una mejor celeridad en los juicios, adecuándolo a la tecnología como medio idóneo para lograr tal objetivo.

CAPÍTULO IV

5. Análisis de la implantación del modelo de gestión por audiencias en el juicio ordinario laboral

Sobre este tema, se puede exponer que consiste en la desfragmentación de todas las partes que atañen al modelo propuesto, y la forma de implantarlo en el ámbito laboral, por lo que en su apartado correspondiente se explicará.

5.1. Análisis jurídico de la inobservancia de los plazos estipulados en el Código de Trabajo en el juicio ordinario laboral

Podemos establecer, que según el estudio que se ha llevado a cabo durante el desarrollo de la tesis, y con base a una investigación de campo que se realizó en los juzgados de esta materia, ubicados en la torre de tribunales se pudo evidenciar, la deficiencia en que se encuentran los progresos de los litigios; en virtud, de la cantidad de procesos que se encuentran tramitando ante dichos órganos jurisdiccionales, acumulándose cada día grandes expedientes; en el año dos mil nueve se pudo constatar que ingresaron quinientos juicios ordinarios en cada uno de éstos, según declaraciones de los comisarios de las judicaturas, y libros en donde se encuentran registrados las demandas, como consecuencia de el diligenciamiento de otras gestiones como ejemplo: Trámites ejecutivos, de faltas, incidentes, conflictos colectivos, haciendo una cuantía mucho más elevada.

Provocando en la actualidad un congestionamiento en el desarrollo de los procesos, utilizando además, un método que por de más es ineficiente, basado en expedientes, poca oralidad, delegación de funciones en los operadores judiciales, poco conocimiento de los asuntos por parte del juez; atrasando las gestiones de una manera abrumadora, y esto ha inducido un incumplimiento a lo establecido en el Artículo 203 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala.

Por lo que se explicará, en este momento el funcionamiento del juicio ordinario, consistiendo según las numerales siguientes:

• **Primero:** Al momento de presentar la demanda, ya sea escrita o en forma oral por el solicitante, esta debe de ingresar al centro de servicios auxiliares de la administración de justicia laboral, quien la ingresa al sistema analizando a que juzgado se lo envía para que atienda el asunto, y distribuirlo de una manera equitativa, buscando tener un nivel de igualdad en el conocimiento de los litigios; y si fuere plasmada verbalmente, el magistrado debe faccionar un acta observando todos los requisitos exigidos por la ley, y luego la debe remitir a la dependencia correspondiente, para que asigne el órgano jurisdiccional conocerá el caso.

Según este mecanismo, en los pasos que se describen para que se efectúe tal procedimiento, debe de abarcar un periodo de cinco a seis días hábiles para que llegue a la judicatura pertinente.

•**Segundo:** La demanda ingresa al juzgado de trabajo y previsión social asignado, según la distribución realizada por el sistema con el que trabajan en la actualidad, luego de la determinada etapa, la recepción del requerimiento la efectúa el comisario, quien la registra si es primera solicitud y la distribuye al oficial correspondiente, la cual no se hace inmediatamente, por lo que pasan de dos o tres días hábiles para entregárselo, ya sea, por la cantidad de trabajo que tengan o por una u otra circunstancia.

•**Tercero:** Al auxiliar judicial que se le haya adjudicado, debe de estudiarla y comenzar a elaborar la resolución oportuna, esto tendría que ser prontamente, situación que en la actualidad no sucede, ya que el análisis da inicio dos jornada después de conocer el asunto, y por ende a redactar el fallo, y al tercer día es elevada al juez para que conozca el contenido por escrito, según lo expuesto en el requerimiento y si ésta se encuentra correctamente la firme o señale sus modificaciones.

•**Cuarto:** Consiste en que el juzgador al momento de recibir el proyecto del auto la examine, y si hallare algún error o deficiencia lo hará saber a la persona encargada del caso, para que la enmiende y la incluya en una nueva, que luego será remitida al magistrado quien la observará verificando que se haya cumplido con lo exigido por la ley, y si es así, procederá a firmarla. Para que ocurra dicha situación, se debe de tomar en cuenta que esta se ejecuta en un periodo de dos a tres días, para que sea signada la decisión adoptada.

• **Quinto:** El juez en vista que la resolución esta correcta, la aprueba, la firmará y luego se la enviara al secretario para que esté la signe, de conformidad con lo establecido en el Artículo 108 de la Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89 del Congreso de la Republica de Guatemala, el periodo de tiempo para que ocurra estas circunstancias es de dos a tres días hábiles.

• **Sexto:** Luego de que el fallo, haya pasado la etapa anteriormente descrita, este se la hará llegar al oficial, para que la incorpore al expediente correspondiente, por lo que esto se realiza entre uno y dos días.

• **Séptimo:** Luego de que el auto es refrendado, es trasladado a los notificadores, esto se efectúa en uno o dos días según el interés de las autoridades en darle continuidad al proceso.

• **Octavo:** Al ser recibida por ellos, la revisarán y luego de haberlo hecho, iniciaran a elaborar las cédulas de notificación las cuales las resguardaran en el legajo respectivo. Esto se ejecuta en un aproximado de uno a dos días.

• **Noveno:** Al momento de éstas estar listas, el personal hará las diligencias correspondientes para cumplir con lo normado en la ley, según lo estipulado en los Artículos 327 y 328 del Código de Trabajo, debido a que es una aviso personal ésta debe efectuarse en un plazo de seis días hábiles, pero esta se consuma en un lapso mayor al señalado por la legislación.

• **Decimo:** Al momento de que se notifica a las partes la resolución, el juez ha señalado que se practicará el diligenciamiento correspondiente para resolver el litigio, el cual se realizará en un plazo de dos a tres meses, y en la mayoría de las ocasiones puede ser más el periodo de tiempo estipulado para la gestión. Esto a consecuencia de la cantidad de procesos que existen ante los órganos jurisdiccionales, y por el sistema obsoleto que se utiliza en la actualidad.

• **Onceavo:** Por lo que al efectuarse la actividad establecida en el auto, uno de los sujetos no comparece, o toman alguna de las actitudes del demandado según las normadas en el Código de Trabajo, pudiendo ser éstas: La rebeldía, el allanamiento, la conciliación, o cuando se haya finalizado la etapa de la prueba. Al darse la contumacia por una de las partes, el Artículo 358 del referido Código preceptúa: “el juez sin mas trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.” Si ocurriera la aceptación de lo pretendido, esta se debe hacer constar en el acta correspondiente, dando por finalizado el juicio. Artículo 340 del Código en mención; al efectuarse un acuerdo entre los interesados se pronunciara el fallo oportuno, haciéndolo constar en el documento adecuado, así lo estipula el Artículo citado en su segundo párrafo; y de no haberse dado éstas características, el juzgador al concluir de recibir todas las pruebas, deberá tomar su decisión final dentro el termino de cinco a diez días. Artículo 359 del Código en mención.

• **Doceavo:** Podemos evidenciar, que la tramitación puede extenderse aún más si en la actividad oral determinada para el efecto, no fuere posible recibir todas las evidencias, por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas, en la cual el magistrado tiene la facultad de indicar

una nueva audiencia en el plazo de quince días, así lo establece el Artículo 346 segundo párrafo del Código de Trabajo, observando que en la actualidad el magistrado la señala en un plazo de dos a tres meses para que se lleve a cabo, esto sucede por la cantidad de procesos que existen y por la acumulación de ellos, esto según los argumentos de los administradores de justicia.

• **Treceavo:** El Artículo citado del referido Código, en su parte conducente preceptúa que si por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes no hubiere sido posible aportar todas las evidencias respectivas, el juzgador tiene la facultad de señalar una tercera diligencia oral, la cual debería de realizarse ocho días después de la segunda comparecencia. Por lo que al suceder tal situación, ésta es fijada a un periodo igual a la expuesta anteriormente.

• **Catorceavo:** Para finalizar el diligenciamiento de las gestiones, acudimos a lo normado por el Artículo 359 del Código en mención que estipula lo siguiente: “Recibidas las pruebas, y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará sentencia.” Lo cual para que se efectúe transcurren de quince a veinte días hábiles para pronunciar el fallo final; en virtud que se deben de seguir todos los pasos mencionados inicialmente, que utiliza el modelo de gestión tradicional para tomar sus decisiones, provocando un quebrantamiento a la legislación laboral, suscitando como consecuencia que el periodo de tiempo para notificar se prolongue, ya que ésta es de carácter personal; es decir, que se debe hacer llegar a los sujetos procesales a la dirección consignada en su demanda o en su contestación.

Con lo expuesto anteriormente, podemos justificar y demostrar varios de los objetivos que se plantearon para realizar la investigación correspondiente. Estableciendo que el modelo de gestión tradicional utilizado en el juicio ordinario laboral, tiene demasiadas deficiencias, retardo en la aplicación e incumplimiento de los plazos normados en la ley para su adecuado desarrollo, el cual tendría por objeto la solución de los conflictos de la manera más pronta posible.

Así mismo, se pudo determinar que en la actualidad aproximadamente para dictar la primera resolución por parte de los órganos jurisdiccionales, y realizar la notificación a los interesados, transcurre entre un término de veinticuatro a treinta y cuatro días hábiles, sin exagerar, en virtud a esto, se ha dado la explicación de cómo se desenvuelven las gestiones en esta materia, comprobando que los pasos a seguir son demasiados y muy congestionados, logrando entorpecer el proceso, acumulando grandes expedientes debido a la gran cantidad de demandas que ingresan a las judicaturas, evidenciando que en la práctica la escrituración en la que está basada el sistema usual, lo único que causa es obstaculizar y retardar los diligenciamientos, generando una excesiva carga de tareas.

Además, se ha deducido que la delegación de funciones que el juez ha permitido otorgar a los auxiliares de justicia, incumple con su función principal de juzgar y promover lo juzgado, esto según lo establecido en el Artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala, así como, lo preceptuado en el Artículo 324 del Código referido, el cual regula: “Los tribunales de Trabajo y Previsión Social actuarán en días y horas inhábiles, cuando el caso lo requiera, habilitando el tiempo necesario.”

En virtud de lo anteriormente expuesto, se puede evidenciar una gran inobservancia a los plazos establecidos en el Código de Trabajo durante el desarrollo del juicio ordinario laboral; esto se encuentra basado en la actualidad en las estadísticas realizadas para resolver los litigios ante los órganos jurisdiccionales, que duran aproximadamente entre de ocho a doce meses con suerte en algunos casos, y en otros se prolonga aún más el tiempo para remediar el conflicto, afectando directamente y gravemente al empleado, sobre las reclamaciones formuladas en contra del patrono, violentando en muchas situaciones lo preceptuado por el Código referido, y más aún por lo dispuesto en la Constitución.

Sin embargo, la legislación citada demuestra que el proceso debería realizarse en una forma muy eficiente, siempre y cuando se respete lo normado en dichos cuerpos legales, observando que esta tendría que solucionarse teóricamente en un plazo no menor de quince días hábiles, si en dado caso no se utilizan todas las etapas, por no ser necesarias, y como un máximo de cincuenta y seis días, para dirimir el asunto, si se evacuaran todas las fases preceptuadas en la ley.

Por lo que en el presente tema, se pudo demostrar el por qué el quebrantamiento de los lapsos de tiempo en el desenvolvimiento de las controversias, surgidos entre el sector empresarial y la fuerza productiva. Haciendo constar, que se han dejado aún lado los recursos que son otorgados por los estatutos vigentes a los interesados, que en la mayoría de ocasiones son aplicados con el objeto, de entorpecer y retardar aún más la gestión, debido a la mala fe y la poca ética de varios juristas.

5.2. Análisis jurídico del modelo de gestión por audiencias y el beneficio que se obtendrá para descongestionar los juicios ordinarios laborales

Como se pudo constatar, que el método propuesto se está utilizando en algunas ramas jurídicas, en las que se mencionan: El modelo de gestión basado en audiencias para los juzgados civiles y de familia, implementado en ciertos departamentos demostrando grandes beneficios a los procesos, acelerándolos de una buena forma cumpliendo y respetando los plazos establecidos en la legislación; así también, se ha incorporado al sistema de los juzgados y tribunales de la niñez y la adolescencia amenazada o violada en sus derechos humanos y adolescentes en conflicto con la ley penal. Creando el reglamento respectivo para su propicio funcionamiento y adecuación a los cuerpos legales que rigen dichas materias.

Por lo que en este momento, se dará una explicación resumida pero puntual, instituyendo toda la metodología a tomar en cuenta para su correcto desenvolvimiento y lograr que este sea eficaz.

Este mecanismo tiene por objeto, cambiar la práctica judicial sin alterar así lo preceptuado por el Código de Trabajo para el desarrollo del juicio ordinario laboral, otorgándole el cargo correspondiente al juez que la Constitución Política de la República de Guatemala le asigna, la cual consiste en impartir justicia, buscando que el magistrado sea el eje en el cual se organice la estructura de la judicatura siendo el único legitimado para emitir en audiencia las resoluciones; permitiendo ser una herramienta, que ayude a consolidar una cultura acorde a las necesidades de la fuerza productiva, haciendo énfasis en la reducción de las etapas de tareas, que toda solicitud debe recorrer antes y después de la emisión del fallo.

Recobrando la centralidad de la función del juez, como único legitimado con la exclusividad para la adopción de resoluciones judiciales; asimismo, dar cumplimiento a los principios de inmediación, oralidad, concentración y contradicción, separando la actividad jurisdiccional de la administrativa, que esta inmersa en los auxiliares de justicia, mediante la reorganización interna del despacho de la judicatura y la especialización de funciones.

Buscando además, desprender de ellos el resabio de pertenencia de los expedientes, con el objeto de convertir o transformar al secretario en un gerente del juzgado, eliminando los cargos ajenos al magistrado, convirtiendo a los oficiales en asistentes y éstos en unidades como las siguientes: a) de recepción y registro, b) comunicaciones y notificaciones, c) de audiencias, y e) archivo.

Tomando otro aspecto importante sobre el cual hace énfasis el modelo de gestión por audiencias, es entorno a la forma de documentación de las solicitudes y fallos, la cual se hará a través de audio en un compartimiento de datos que se deberá crear para cada tribunal de trabajo y previsión social, reduciendo así, en gran cantidad el volumen de los legajos, otorgándole a los sujetos procesales copia de lo actuado a través de un disco CD, o en un dispositivo de almacenamiento USB sobre lo realizado, dejando constancia sobre lo actuado en un acta que se debe faccionar en ese momento, pero de una manera muy sintética y breve, la cual las partes deberán de firmar dándole copia de ésta; así como, electrónicamente de lo efectuado en la audiencia.

Además, se deriva un aspecto muy importante e innovador con relación a la solicitud que se hace, por quien tiene la facultad, que al momento de presentar su demanda los encargados del registro le realizan una invitación para que acuda a la judicatura, la cual genera una audiencia que en este caso se le llama unilateral, con el objeto que comparezca ante el juez y exponga sus motivos del por qué su requerimiento; así como, sus medio de prueba; haciendo constar lo actuado por medio de una gestión oral, emitiendo una resolución en ese momento sobre lo acontecido, reduciendo así el tiempo que se pierde en darle el trámite respectivo.

Pero cuando la reclamación da origen a un contradictorio; es decir, que hay otra parte entonces esa convocatoria se torna bilateral, la cual se tendría que realizar dentro del plazo que establece la ley, y en esa diligencia se aplicaran los principios de inmediación, publicidad, lealtad procesal entre otros, y el juzgador resolverá en el mismo instante, buscando en el procedimiento hacer efectivo el mandato constitucional, según el cual nadie podrá ser condenado ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en juicio legal Artículo 12 de la Constitución, disposición que no hace referencia exclusivamente al ámbito penal y que implica escuchar a quien se expresa verbalmente, ya que no se puede oír por escrito, aún cuando en la práctica judicial por costumbre se realice de esta forma.

En virtud de lo expuesto, el modelo propuesto demuestra tener un gran beneficio y avance en el sistema de justicia, adecuándolo a la realidad, innovando el mecanismo de los litigios y empleando la tecnología para una mayor seguridad.

Evidenciando que su implantación en el juicio ordinario laboral puede efectuarse, en virtud que en ningún momento altera o menoscaba lo establecido en el Código de Trabajo; en efecto, su intención es de cumplir con los procedimientos de una manera significativa, brindando un apropiado cumplimiento a los plazos que preceptúa dicho cuerpo legal.

Además, de otorgar un avance y alivio significativo al modo de impartir justicia por los órganos jurisdiccionales de esta materia, se innovará el método empleado en la actualidad por éstos, ajustándolo a la realidad de la sociedad trabajadora guatemalteca, utilizándolo como mecanismo para la solución de los litigios, garantizando el respeto de los derechos y obligaciones que la legislación nacional le otorga a los obreros, evitando quedar enmarcado ante la lentitud del modelo de gestión tradicional, que en éstos días es aplicado para la resolución del conflicto, en el cual aproximadamente tarda unos once a doce meses para remediar la controversia, y en la mayoría de ocasiones sobre pasa dicho tiempo.

Con esta propuesta, se pretende hacer un cambio esencial a la práctica judicial, que muchas veces a sido olvidada, sin llevar a cabo la iniciativa de una reforma mediante un cambio de ley, que es muy probable que en el futuro se realice, pero que en este momento es necesario plasmar la propuesta para adecuarla a ésta rama jurídica, creando el reglamento respectivo que determinará la forma de cómo funcionara ante los juzgados de este sector. Como consecuencia, que ésta puede ser aprobada inmediatamente por parte de la Corte Suprema de Justicia.

5.3. Análisis jurídico sobre la implantación del modelo de gestión por audiencias en el juicio ordinario laboral

Para llevar a cabo la implantación, se debe determinar su adecuada integración al Código de Trabajo, por lo que debe analizarse que este método no entra en controversia con alguna norma jurídica que regula dicho cuerpo legal; sin embargo, para dar un fundamento congruente se dará una citación a ciertos considerandos del Código en mención, los cuales son claros en especificar que es indispensable revisar la legislación vigente, a efecto de que se realicen modificaciones que la experiencia ha aconsejado, para lo cual no es forzoso realizar una reforma al referido Código; haciendo conveniente ajustar los conceptos del Código señalado, con el objeto, de acomodarlos a la doctrina y a la técnica jurídica; es decir, adaptarlas a la realidad.

Logrando por este medio, efectuar una protección tutelar a los obreros, la cual se alcanzará de una manera más efectiva a través del sistema propuesto, el cual al momento de ser aceptada en la legislación guatemalteca e inmersa en esta materia, brindará una compensación a la desigualdad de fuerzas que existen entre las dos partes; además, de convertirse en complemento de los derechos mínimos que la ley le otorga a los empleados, provocando que éstos no sean renunciados por ellos, en el instante de la celebración del contrato o al iniciarse la relación laboral; siendo necesarias, para un correcto cumplimiento de las normas jurídicas en el desarrollo del juicio ordinario existente entre el sector empresarial y el productivo, eliminando posturas dogmáticas que en la actualidad lo único que causan es retardar el proceso.

Considerándose imperativas; es decir, de aplicación forzosa en el desenvolvimiento de cualquier juicio ordinario; por lo que al ser implantado, se estaría cumpliendo con un derecho realista, con el objeto de adecuarlo al desarrollo de la sociedad guatemalteca; siendo de naturaleza pública, cediendo ante este el ámbito privado, protegiendo así a la mayor parte de la población trabajadora que presta sus servicios en relación de dependencia; concluyendo que sería democrático, en virtud que si este tipo de sistema se le expusiera a la sociedad, sin ninguna duda estarían de acuerdo, esto como consecuencia que se ha demostrado que el actual modelo es obsoleto y poco efectivo; asimismo, los Artículo 321, 322, 324, 325, 326 del Código de Trabajo dan la facultad de poder instituirse.

a. Presentación de la demanda: El Artículo 332 del Código en mención, establece los requisitos de la demanda dando a entender que se debe de presentar en forma escrita, luego de que el centro de servicios auxiliares de la administración de justicia laboral, la haya recibido y asignado a determinado juzgado para que conozca el litigio.

Correspondiéndole al despacho judicial de la judicatura que conoce el asunto, invitar al requirente a la realización de una audiencia unilateral, que se efectuará en el plazo para resolver que estipula la Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89 del Congreso de la Republica, Artículo 142 BIS. En esa gestión el juez decidirá la admisión para su trámite, la subsanación de defectos si las hubiere, y notificará la resolución al actor, señalando día y hora para comparecer al diligenciamiento oral según lo regulado en el Artículo 335 del Código referido; además, los previos podrán enmendarse verbalmente en la misma.

Así mismo, el Artículo 333 del Código en mención, establece que la solicitud puede interponerse de forma oral, para el efecto el interesado deberá acudir al centro de servicios auxiliares de la administración de justicia laboral, informando que su deseo es instaurar una demanda de manera verbal, por lo cual tal dependencia judicial le asignará el juzgado correspondiente que conocerá el litigio, solicitándole posteriormente un informe sobre si fue planteado el requerimiento, en busca de crear un sistema de control de éstas situaciones, y lograr una mejor distribución equitativa de casos en cada tribunal.

Por lo que al acudir la persona al órgano jurisdiccional designado, el despacho de la judicatura lo invitará a una audiencia unilateral, en el tiempo estipulado por la ley o en el reglamento respectivo, para que exponga su petición y además individualizar las pruebas que va a rendir dentro del proceso, en este caso el juez resolverá la admisión para su trámite; puntualizará los defectos a subsanar si los hubiere, para que sean corregidos en la misma diligencia, luego de efectuarse comunicara su resolución tomada al actor, señalando día y hora para que comparezca a juicio, según lo regulado en el Artículo 335 del Código referido.

Logrando que en ese momento, sea escuchado el reclamante ante el magistrado sobre sus exigencias faccionando el acta sucinta correspondiente, en virtud que tal gestión estará siendo gravada por medio de audio; así como, el fallo y la notificación respectiva eliminando así, la faceta expuesta anteriormente que lo único que a provocado en la actualidad es una carga innecesaria de trabajo.

b. Notificación de la demanda: Admitida para su trámite, deberá notificarse al demandado en la forma que establece el Artículo 327 y 328 del Código de Trabajo; además, ésta tendrá que hacerse mediando tres días entre la citación y la audiencia, plazo que podrá ampliarse por razón de la distancia. Artículo 337 de dicho cuerpo legal; o bien puede darse una invitación bilateral en el que se expongan los motivos del requerimiento por el interesado, para que sea comunicado en ese instante sobre las reclamaciones en su contra, si así lo determinará el reglamento respectivo.

c. Rebeldía: La declaración de rebeldía, se puede dar para cualquiera de los sujetos en pugna, y esto procede básicamente cuando se esta celebrando la primera diligencia del conflicto, ya que el juez deberá verificar la presencia de las partes y luego de oficio declararla a la persona que no comparezca, ordenando continuar con el juicio en contumacia del que no haya asistido en tiempo, si más citarle ni oírle. Artículo 335 del Código referido.

d. Ampliación o ratificación de la demanda: Ésta podrá ampliarse antes de iniciar la gestión, así lo preceptúa el Artículo 338 tercer párrafo del Código en mención, la cual estipula que ésta puede presentarse documentalmente, para el efecto el despacho judicial invitará al solicitante a una actividad unilateral, en la que el juez resolverá si la admite o no, suspendiendo en su caso la señalada, y notificará al actor sobre su decisión, intimando nuevamente al emplazado de conformidad con la ley; así mismo, esta situación se puede efectuar cuando se este llevando acabo el diligenciamiento correspondiente ante el órgano jurisdiccional, y plantearla de manera verbal o textual, y en ambos casos, salvo que el otro litigante desee contestarla en el mismo acto, el juzgador decidirá en ese mismo momento, fijando nuevo día y hora para que acudan al proceso y comunicará lo resuelto.

e. Actitudes del demandado: Consisten en aquel acontecimiento, hecho o conducta que el emplazado, tomará en el transcurso del conflicto sobre las exigencias del reclamante plasmadas en la solicitud, por lo que se mencionan las siguientes:

• **Interposición de excepciones dilatorias:** Éstas deberán presentarse previamente al contestar la demanda, por lo tanto, podrán evacuarse en forma escrita u oral hasta o en la primera audiencia. Si se desea interponer de manera verbal, corresponderá hacerlo en la gestión que se lleve acabo, en virtud que así lo dispone el Código de Trabajo; en el cual el juez le dará la oportunidad a la otra parte para que se oponga en el mismo acto, o bien pudiéndose acoger al plazo de veinticuatro horas que la ley le concede para contradecirlas, esto según el Artículo 344 segundo párrafo del Código referido, provocando que el juzgador suspenda la diligencia y fije nuevo día y hora para continuar con el procedimiento interrumpido. Artículo 342 de dicho cuerpo legal.

Si se hubieran exteriorizado documentalmente, el magistrado procederá de igual modo; en ambos casos deberá resolver las excepciones dilatorias que pudiere; o bien solucionarlas en auto separado; si el actor ofrece prueba para contradecirlas, serán recibidas en ese instante o señalará una distinta en la que serán acogidas. Artículos 342, 343 y 346 todos del Código en mención; además, el Artículo 342 especifica las nacidas con posterioridad a la contestación, por lo cual éstas se incrustarán en cualquier tiempo, mientras no haya dictado sentencia en segunda instancia, más no enuncia el carácter de cómo se platearán, por lo que puede hacerse en ambos estilos.

• **Allanamiento:** El Artículo 340 del Código de Trabajo en su parte conducente establece “si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará constar sin que el juez deba dictar sentencia.” En este caso, el juzgador debe decretar un auto en el diligenciamiento sobre el allanamiento, hay que enmarcar que el Artículo citado no regula la forma de manifestación, siendo igualmente una actitud del emplazado, pudiendo efectuarse textual u oralmente, si se optare por la inicial, deberá realizarse en la gestión que se lleva acabo, y si fuere verbalmente se desarrollará de igual manera, procediendo a pronunciar su fallo oportuno.

• **La reconvención:** El Artículo 338 en su segundo párrafo del Código en mención regula “la reconvención en su caso podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia.” Determinando que solo hace alusión al instante de plantearla y no del modo, por lo que es considerado que puede perpetuarse documental como verbalmente, esto en virtud del principio de oralidad; y al ser exteriorizada en alguna de las dos ideas expuestas, el impartidor de justicia deberá dar la palabra al reclamante si desea contestarla en el mismo acto; o si se abstiene de contradecirla, por lo que de ser así el magistrado tiene la facultad de suspenderla y señalar nuevo día y hora para la continuación del procedimiento.

• **Contestación de la demanda en sentido negativo e interposición de excepciones perentorias:** Éstas dos tienen la opción de introducirse en el juicio ordinario laboral, tanto declarativamente como manuscritamente, así lo preceptúa el Artículo 338 del Código citado.

• **La conciliación:** Consiste en la etapa, en la que el juez debe de proponer formas equánimes a los sujetos procesales en conflicto, para una solución más pronta y justa, esta fase por ser una audiencia, se tendría que realizar oralmente solo haciendo constarla en el acta que se facciona para el efecto, la cual en este caso es un breve resumen de la diligencia, ya que esta deberá ser gravada en un compartimiento de datos creada para el juzgado; y luego entregar copia de lo actuado en un disco CD o un dispositivo de almacenamiento USB a las partes y del escrito lacónico.

• **Fase de diligenciamiento de la prueba:** Los interesados están obligados a concurrir a la primera gestión con sus respectivos medios de prueba, en la cual el juez recibirá en lo posible todas las evidencias proporcionadas por los interesados, luego de haber agotado las anteriores actitudes del demandado; sin embargo, en casos excepcionales puede proceder a señalar nuevos trámites, en virtud que no haya sido suficiente el tiempo para recabar todas los indicios propuestos, esto conforme lo preceptuado en el Artículo 346 del Código de Trabajo.

f. Auto para mejor proveer: Ésta se refiere en aquella potestad con la que cuenta el juzgador, para cometer cualquier tipo de procedimiento que sea necesario para aclarar situaciones dudosas, solicitando que se traigan a la vista diferentes documentos que el considere indispensable; posteriormente a concluir el periodo descrito con anterioridad, ordenará practicar las gestiones para mejor proveer o cuando sea solicitado por alguna de las partes del litigio, por lo que deberá notificar en ese momento si lo considera indispensable, fijando día y hora en que se llevará acabo.

g. Sentencia: En la audiencia en la que se ha concluido la recepción de pruebas, el juez podrá dictar sentencia, o bien diferir su resolución por lo complicado del caso, señalando el despacho judicial una nueva gestión para el efecto, invitando a los sujeto a comparecer dentro del plazo de cinco a diez días, esto según el Artículo 359 Del Código referido.

Así se concluye la presente investigación realizada, y la forma de cómo puede ser implantada en el juicio ordinario laboral, sin alterar en ningún momento su desarrollo, y menos aún lo establecido en el Código de Trabajo. Como se pudo evidenciar, se pueden excluir muchas posturas que están inmersas en la gestión tradicional que actualmente se utiliza; con la intención de realizar un cambio y adecuarla a una más reciente, llevando a otro nivel el ordenamiento jurídico que rige esta materia, cumpliendo de una mejor manera lo estipulado por el Código en mención; además, por lo preceptuado en la Constitución Política de la Republica de Guatemala; así mismo, se pudo demostrar la hipótesis planteada, la cual fue objeto de inspiración para realizar tan extensa indagación, por lo que al ser empleado el modelo propuesto se brindará un avance al diligenciamiento de los procesos, logrando asentar las bases para la finalización de un Estado de Derecho solido y seguro al menos en esta área, donde se de un cumplimiento adecuado de las leyes que conforman la estructura jurídica de la nación

Fortaleciendo tan importante institución, que ha sido marginada ante la lentitud de los órganos jurisdiccionales; con la intención de llenar todas las expectativas con la cual fue creada tan importante cuerpo legal, dando la debida protección a la fuerza productiva, que es la parte más débil en la relación, demostrando que este avance es producto de la necesidad en la que esta inmersa la sociedad productiva guatemalteca para el respeto y cumplimiento de sus facultades.

CONCLUSIONES

1. El actual sistema de gestión utilizado por los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo, ha demostrado una incertidumbre jurídica en la sociedad trabajadora guatemalteca, en el momento de la resolución de conflictos laborales, esto en virtud que el juicio ordinario laboral en la mayoría de los casos sobre pasa todo plazo estipulado en el Código respectivo que regula dicha área.
2. Se evidenció que dentro del mecanismo vigente utilizado, por los juzgados de trabajo y previsión social, casi en su totalidad se excluye al juez, como impartidor de justicia dentro el desarrollo de los juicios, esto como consecuencia a la delegación de funciones que le ha brindado a los auxiliares de la judicatura, siendo estos quienes en la mayoría de los casos resuelven el conflicto.
3. Con la indagación efectuada se ha logrado concluir que el juicio ordinario laboral, se encuentra inmerso en un modelo de gestión demasiado lento, obsoleto y poco efectivo, marcada ante una gran lentitud, provocando la violación del derecho de una impartición de justicia pronta y justa a las partes procesales; como consecuencia, que la práctica judicial a tergiversado lo estipulado en el Código de Trabajo y la forma de cómo debe desarrollarse el proceso.

4. Del análisis efectuado en la investigación se evidencio que la inclusión, del modelo de gestión por audiencias, en ningún momento contradice lo estipulado por el Código de Trabajo, en la forma de cómo debe desarrollarse el juicio ordinario laboral, en virtud que el método propuesto lo que busca es innovarlo a través de la tecnología, con el objeto de que todos los sujetos procesales actúen conforme lo estipulado en la ley en su máxima expresión, excluyendo aquellas posturas que han provocado el retraso en la solución de los conflictos.

RECOMENDACIONES

1. La Corte Suprema de Justicia debe cambiar el sistema actual utilizado por los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo, utilizando un nuevo método en esta área que cumpla las expectativas de los sujetos procesales y los plazos normados en la legislación, brindando así, la seguridad jurídica a la sociedad trabajadora guatemalteca, en el momento de la solución del conflicto en el que estén inmersos, obteniendo un adecuado cumplimiento de las leyes laborales.
2. La Corte Suprema de Justicia debe crear una junta verificadora, para que fiscalice la participación y presencia del juez en los juicios, retomando nuevamente su función de impartidor de justicia en el desarrollo de los conflictos, otorgando así un debido proceso a las partes inmersas en el litigio, con el afán de que la decisión tomada sea justa e imparcial por constarle a él lo expuesto y lo sucedido dentro proceso.
3. La Corte Suprema de Justicia debe de implantar el modelo de gestión por audiencias, a través del reglamento elaborado para el efecto en el juicio ordinario laboral, con el objeto de cambiar el sistema de gestión tradicional utilizado en la actualidad, convirtiéndose en un modelo celerico, novedoso y efectivo, desligándola de la lentitud existente, transformándola en un método protector de derechos; además, de brindar una impartición de justicia pronta y justa a los sujetos en conflicto, con el afán de recobrar la credibilidad en las resoluciones emanadas por dichos órganos jurisdiccionales.

4. La Corte Suprema de Justicia debe de emitir el reglamento correspondiente, para implantarlo y adecuarlo al juicio ordinario laboral vigente, otorgándole así, un desenvolvimiento eficaz en el transcurso del proceso, integrándolo además a la realidad nacional, con los medios tecnológicos necesario, con la intención de mejorar los plazos preceptuados en la ley, y contribuir a la solución de los conflictos de una manera celerica, garantizando así al sector obrero sus derechos de una forma pronta en el momento de la conclusión del litigio.

BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala.** 2ª. ed.; Guatemala: Ed. Académica centroamericana S.A., 1982.

BUEN L, Néstor. **Derecho procesal del trabajo.** 2ª. ed.; México: Ed. Porrúa, 1990.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** 24 ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., (s.f.).

CARNELUTTI, Francesco. **Derecho procesal civil y penal.** 3ª. ed. México, D.F.: Ed. Publimex, 1999.

COUTURE, Eduardo J. **Estudios del derecho procesal civil.** 3ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1998.

DUCE, Mario. **La oralidad en las etapas previas al juicio.** Guatemala: Ed. Centro de Estudios de Justicia de las Américas CEJA, Organismo Judicial, (s.f).

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual del derecho procesal del trabajo.** 1ª. ed. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2005.

GARCÍA ROBLES, Marlon. **Anotaciones, avances y resultados del modelo de gestión penal por audiencias implementado en la región del occidente de Guatemala.** Guatemala: Ed. Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales de Guatemala, Organismo Judicial, 2007.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo.** 1t., 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1955.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** 3ª. ed.; Guatemala: Ed. Universitaria, 2001.

LÓPEZ RODRÍGUEZ, Augusto Eleazar. **Modelo de gestión por audiencias para los juzgados del ramo civil y familia.** Guatemala: Ed. Centro de Estudios de Justicia de las Américas CEJA, Organismo Judicial, (s.f).

ORELLANA DONIS, Eddy Giovanni. **Derecho procesal civil I.** 2ª. ed.; Guatemala: Ed. Editorial Orellana, Alonso y Asociados., 2004.

ORGANISMO JUDICIAL. **Modelo de gestión basado en audiencias para los juzgados y tribunales de la niñez y la adolescencia amenazada o violada en sus derechos humanos y adolescentes en conflicto con la ley penal.** 2ª. ed.; Guatemala: Ed. Bendfeldt, 2008.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la lengua española.** 21ª. ed.; Madrid, España: Ed. Espasa Calpe, S. A., 2001.

RUÍZ CASTILLO DE JUAREZ, Crista. **Teoría general del proceso.** 10ª. ed.; Guatemala: (s.e), 2004.

URBINA, Miguel Ángel. **Modelo de gestión judicial basado en audiencias.** Guatemala: Ed. Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales de Guatemala, Organismo Judicial, 2005.

Legislación:

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

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

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

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

Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 27-2003, 2003.

Reglamento General de Juzgados y Tribunales Con Competencia En Materia de La Niñez y Adolescencia Amenazada o Violada en sus Derechos Humanos y Adolescentes en Conflicto con la Ley Penal. Organismo Judicial, Acuerdo Número 42-2007, 2007.