

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man in a cap and robe, possibly a scholar or saint, holding a book. Above him is a crown with a cross. To the left is a castle and to the right is a lion. The Latin motto "CETERA SPERABIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER" is inscribed around the perimeter of the seal.

**ESTUDIO JURÍDICO DOCTRINARIO DEL PROCESO ORDINARIO ORAL LABORAL,
SU ANÁLISIS CRÍTICO EN LA VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS PROCESALES Y LA
NECESIDAD DE REGULAR EL ARBITRAJE LABORAL DENTRO DE LOS
CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO**

ROLANDO ERNESTO HERRERA GUTIÉRREZ

GUATEMALA, MAYO DE 2012

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

**ESTUDIO JURÍDICO DOCTRINARIO DEL PROCESO ORDINARIO ORAL LABORAL,
SU ANÁLISIS CRÍTICO EN LA VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS PROCESALES Y LA
NECESIDAD DE REGULAR EL ARBITRAJE LABORAL DENTRO DE LOS
CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ROLANDO ERNESTO HERRERA GUTIÉRREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo de 2012

**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. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRÁCTICO
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes
Vocal: Lic. David Sentés Luna
Secretario: Lic. Héctor Leonel Mazariegos Gómez

Segunda Fase:

Presidenta: Lic. Juan Carlos López Pacheco
Vocal: Licda. Eloísa Mazariegos Herrera
Secretario: Lic. Raúl Antonio Castillo Fernández

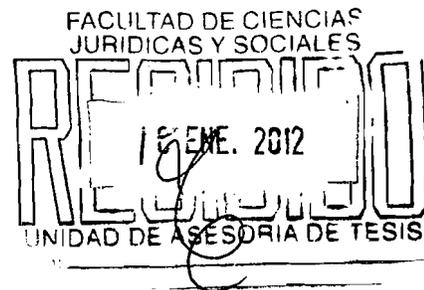
RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



LICENCIADO
ESTUARDO CASTELLANOS VENEGAS
Abogado y Notario, Colegiado activo 7706
3era avenida 13-62 zona 1, ciudad capital
Teléfono: 22304830

Guatemala, 18 de enero de 2012

Licenciado:
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Su Despacho:



Licenciado Castro Monroy:

De manera atenta me dirijo a usted, deseándole fielmente que sus actividades personales y profesionales transcurran con su debido éxito, a la vez comunicándole que en cumplimiento de la resolución de fecha 02 de febrero de 2011, emitida por esa unidad, en la cual fui nombrado como asesor del trabajo de tesis del bachiller ROLANDO ERNESTO HERRERA GUTIÉRREZ, intitulado: "ESTUDIO JURÍDICO DOCTRINARIO DEL PROCESO ORDINARIO ORAL LABORAL, SU ANÁLISIS CRÍTICO EN LA VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS PROCESALES Y LA NECESIDAD DE REGULAR EL ARBITRAJE LABORAL DENTRO DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO", para lo cual procedí a asesorar al estudiante en las modificaciones que se estimaron pertinentes tomando en cuenta lo siguiente:

- a) El contenido científico y técnico del trabajo, enfocado en el Derecho Público y esencialmente en el Derecho Laboral, relativo al arbitraje laboral para la solución de conflictos de trabajo de carácter individual, coadyuva a una mejor comprensión de parte de la población guatemalteca y principalmente de los profesionales del derecho, de la relación existente y su grado de importancia, para los órganos jurisdiccionales que conocen de materia laboral. Este trabajo, enfoca de forma dinámica todos los aspectos doctrinarios que permiten comprender la figura y la legislación guatemalteca.
- b) La estructura formal de la tesis fue realizada y organizada por capítulos a manera de logran ahondar al lector de forma pausada pero a la vez significativa en el conocimiento del tema. La utilización de los métodos de investigación deductivo, inductivo, analítico, sintético y jurídico, permitieron al bachiller enfocar el trabajo de tesis a un orden ideal, y elaborar a su vez un contenido idóneo para la investigación.
- c) En lo que respecta a las técnicas de investigación, el sustentante aplicó las que señalo en el plan de investigación a su cabalidad, siguiendo así, los lineamientos que le fueron autorizados aplicar.



c) En lo que respecta a las técnicas de investigación, el sustentante aplicó las que señalo en el plan de investigación a su cabalidad, siguiendo así, los lineamientos que le fueron autorizados aplicar.

d) La redacción utilizada no solo reúne las cualidades exigidas en cuanto a claridad y la precisión, sino además emplea una utilización correcta de la gramática del lenguaje español, y de forma puntual el bachiller siguió las normas ortográficas del mismo.

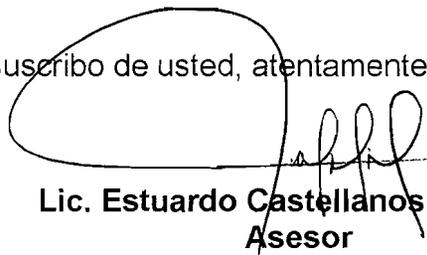
e) En relación al trabajo puedo indicar que es un tema con contenido muy interesante, ya que debe analizarse aspectos de la realidad nacional sobre el derecho laboral empezando por los principios laborales, que bien tal como fue desarrollado en el trabajo de investigación por el sustentante, hoy en día se ven violentados dentro del juicio ordinario oral laboral por los órganos jurisdiccionales que conocen de materia laboral, es por ello que se propone la promoción y utilización del arbitraje laboral para que la parte trabajadora y la parte empleadora no se vean inmiscuidos en esa red de situaciones que no permiten avanzar y resolver los conflictos de carácter laboral individual surgidos entre ellos, siendo el arbitraje laboral una vía mas rápida y por el cual efectivamente se resolverá de conformidad con los principios que inspiran el derecho laboral y pueden así mismo traer a nuestra realidad nacional un aporte invaluable.

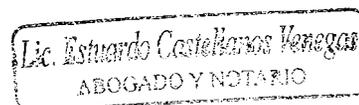
f) En lo referente a las conclusiones y recomendaciones de este trabajo de Tesis le hice saber al sustentante la importancia y necesidad de redactarlas de forma sintética, precisa y sobre todo coherente entre sí, guardando las conclusiones relación con cada recomendación. El bachiller hizo aportaciones valiosas y propuestas concretas y fueron redactadas de forma clara y sencilla para establecer el fondo del la tesis, en congruencia con la temática investigada para su realización.

g) La bibliografía que se utilizó es adecuada, permitió la consecución de este trabajo de Tesis, ayudando a fundamentar y explicar cada uno de los capítulos integrantes, se busco apoyarse tanto de fuentes electrónicas como bibliotecarias, siendo estas nacionales e internacionales

En relación a lo anterior, se pudo establecer que el trabajo de investigación se efectuó apegado a la asesoría prestada, habiéndose apreciado el cumplimiento de las modificaciones realizadas tanto de fondo como de forma, según lo establecido en el **Artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas**, por lo expuesto en mi calidad de ASESOR, concluyo que el trabajo de tesis del bachiller, cumple satisfactoriamente con lo establecido en el Normativo ya identificado, por lo que permito emitir **dictamen favorable** para que el trabajo pueda ser discutido en examen público, previo emitir el dictamen del señor revisor.

Sin otro particular me suscribo de usted, atentamente


Lic. Estuardo Castellanos Venegas
Asesor





FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veinticuatro de enero de dos mil doce.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **MARCO ANTONIO POSADAS PICHILLA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **ROLANDO ERNESTO HERRERA GUTIÉRREZ**, Intitulado: **“ESTUDIO JURÍDICO DOCTRINARIO DEL PROCESO ORDINARIO ORAL LABORAL, SU ANÁLISIS CRÍTICO EN LA VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS PROCESALES Y LA NECESIDAD DE REGULAR EL ARBITRAJE LABORAL DENTRO DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO”**.

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 las 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 estime pertinentes”.


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CMCM/ jrvch.

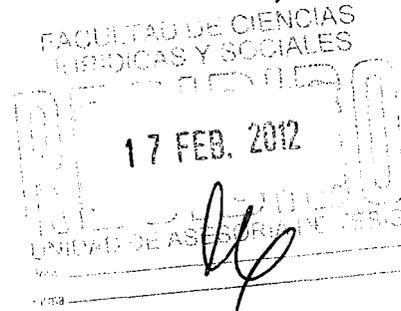


LICENCIADO
MARCO ANTONIO POSADAS PICHILLA
Abogado y Notario, Colegiado activo 5,651
12 calle 1-25 zona 10 Edificio Géminis 10, Guatemala, C.A.
Teléfono: 2338-2276

Lic. Marco Antonio Posadas Pichilla
Abogado y Notario

Guatemala, 17 de febrero del año 2012.

Licenciado:
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Su Despacho



Estimado Licenciado Castro:

Por este medio tengo el agrado de dirigirme a usted, con el objeto de hacer de su conocimiento, que en virtud de la resolución de fecha veinticuatro de enero del año dos mil doce, emitida por la UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, en la cual se me nombró como Revisor del trabajo de tesis del bachiller ROLANDO ERNESTO HERRERA GUTIÉRREZ, titulado: **“ESTUDIO JURÍDICO DOCTRINARIO DEL PROCESO ORDINARIO ORAL LABORAL, SU ANÁLISIS CRÍTICO EN LA VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS PROCESALES Y LA NECESIDAD DE REGULAR EL ARBITRAJE LABORAL DENTRO DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO”**, me permito hacer las consideraciones siguientes en estricta observancia y bajo la directriz del *Artículo 32 del normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público*:

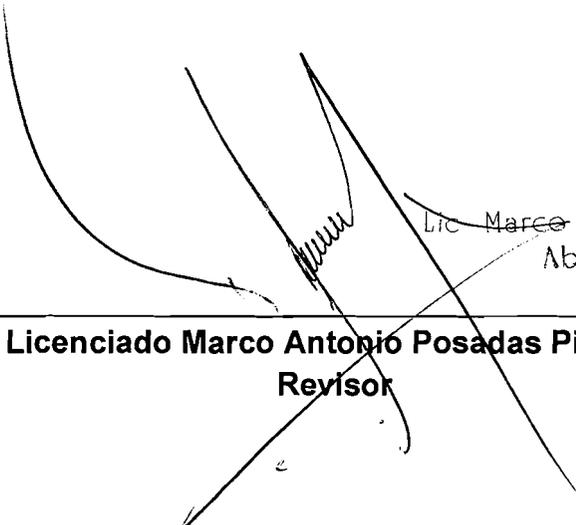
- I. El contenido científico y técnico de esta tesis estriba en el análisis jurídico doctrinario del proceso ordinario laboral y la estructuración fáctica de la aplicación del arbitraje dentro de los conflictos individuales de trabajo, siendo en la actualidad un novedoso método de solución de conflictos ahora aplicados al ámbito del derecho de trabajo. El planteamiento de la tesis, parte de las complicaciones y múltiples incidencias procesales que pueden darse dentro del juicio ordinario laboral, que en la práctica muchas veces suele desarticularse de los principios propios del derecho procesal. Por lo que dichos factores deben ser tomados en cuenta al momento de formular una posible solución que coadyuvara al descongestionamiento de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, aspectos que se encuentran desarrollados en el presente trabajo de tesis.
- II. Al darle lectura a este trabajo de tesis, se percibe la metodología de investigación que se utilizó fue primeramente la de recopilación de datos y de abstracción, toda vez que permitió la producción de conocimientos y la obtención de criterios válidos, la forma histórica para evidenciar el desarrollo que ha tenido la institución y por último el método deductivo.



- III. En cuanto a la redacción que se utilizó en el desarrollo de esta tesis, considero ha sido la correcta en virtud de que siempre se observó la misma directriz, guardando correlación en todo momento entre cada capítulo y empleándose un lenguaje eminentemente técnico jurídico.
- IV. A mi consideración en el presente trabajo de tesis existe un verdadero y tangible aporte a la ciencia del Derecho, toda vez que el arbitraje en el derecho laboral en materia de conflictos individuales es un tópico no común, no desarrollado y que sirve de base o pauta para el entendimiento y propuesta de la posible regulación y utilización de esta institución en el ordenamiento jurídico guatemalteco. Además que se desarrolla de una notable manera todo el proceso ordinario laboral, así como sus principios procesales.
- V. Al leer y analizar cada una de las conclusiones y recomendaciones que el sustentante ha realizado, me percaté que ha seguido una concatenación lógica entre cada conclusión y su respectiva recomendación, observando que utilizó las palabras adecuadas y en pocas líneas evidencia la esencia de cada una de ellas.
- VI. El apartado de la bibliografía me parece apropiado, en virtud que se utilizaron diferentes fuentes, tanto nacionales como extranjeras, por lo que hace que la presente tesis muestre un fundamento jurídico doctrinario en cada una de sus aseveraciones.

En atención a los numerales antes expuestos, a mi consideración el trabajo de investigación de la bachiller, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del normativo ya identificado, por lo que habiendo observado cada una de las revisiones y correcciones emitidas por mí persona, confiero **DICTAMEN FAVORABLE** del presente trabajo de tesis.

Sin otro particular me suscribo de usted, deferentemente:


Lic. Marco Antonio Posadas Pichilla
Abogado y Notario

Licenciado Marco Antonio Posadas Pichilla
Revisor



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, tres de mayo de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de el estudiante ROLANDO ERNESTO HERRERA GUTIÉRREZ titulado ESTUDIO JURÍDICO DOCTRINARIO DEL PROCESO ORDINARIO ORAL LABORAL, SU ANÁLISIS CRÍTICO EN LA VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS PROCESALES Y LA NECESIDAD DE REGULAR EL ARBITRAJE LABORAL DENTRO DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

LEGM/iyc



DEDICATORIA

- A DIOS: Por sus innumerables bendiciones y ser el guía de cada uno de mis pasos.
- A MI MADRE: Dora Griselda Gutiérrez Castellanos de Herrera, por ser mi ejemplo y fortaleza.
- A MI PADRE: Samuel Rolando Herrera García, por su sabiduría y lucha constante.
- A MIS HERMANOS: Grisel Susana Herrera Gutiérrez, Samuel Gerardo Herrera Gutiérrez y María Gabriela Herrera Gutiérrez, por su amor y apoyo.
- A MIS ABUELITOS: Samuel Herrera Rivera y María Esperanza Castellanos Ramírez, por ser una gran fuente de inspiración, en la consecución de este logro.
- A MIS AMIGOS: En especial a Mauricio Estrada, Gustavo Noriega, José Oviedo, Alejandra Sandoval, Inés Tobar, Sandra Fuentes, Oliver Orellana, Karla Martínez, Darío Vásquez y Michelle Belloso, por su apoyo y comprensión.



A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por los conocimientos adquiridos para mi preparación profesional.





ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Principios del derecho laboral.....	1
1.1. Funciones de los principios del derecho laboral.....	1
1.2 Principios de naturaleza sustantiva o material	4
1.3 Principios de naturaleza adjetiva o procesal	3
1.4 Desarrollo de los principios del derecho laboral	4
1.5. Análisis crítico de la violación a los principios procesales del derecho laboral guatemalteco... ..	12

CAPÍTULO II

2. Estudio doctrinario del proceso ordinario oral laboral	19
2.1 Definición de proceso ordinario laboral	19
2.2 Naturaleza jurídica del juicio ordinario laboral	21
2.3 Jurisdicción privativa de trabajo y la competencia.....	21
2.4 Capacidad subjetiva de los órganos jurisdiccionales.....	23
2.5. Los sujetos procesales.....	24



CAPÍTULO III

3. Regulación legal del juicio ordinario oral laboral.....	27
3.1 La demanda	27
3.2 Modificación de la demanda.....	30
3.3 Actuaciones de los sujetos procesales.....	31
3.4. Rebeldía.....	32
3.5 Justificación de la incomparecencia	35
3.6 Las excepciones	36
3.6.1 Clases de excepciones a plantearse en el proceso ordinario oral laboral.....	37
3.6.2 Oportunidad para excepcionar, oponerse a las excepciones y probarlas según su naturaleza	38
3.7 Contestación de la demanda.....	39
3.7.1 Oportunidad para la contestación de la demanda.....	42
3.8 La reconvención	42
3.8.1 Modalidades de la reconvención	45
3.8.2 Oportunidad procesal para plantear la reconvención.....	45
3.9 La conciliación.....	45
3.10 Las pruebas	47
3.10.1 Procedimiento probatorio.....	50



Pág.

3.10.2. La carga de la prueba y su inversión procesal.....	51
3.11 De los medios de prueba en particular	52
3.12 Auto para mejor proveer.....	60
3.13 La sentencia.....	61
3.13.1 Clasificación de la sentencia en juicio ordinario laboral	62
3.13.2 Prescripción de la sentencia	62
3.14 Recursos	62
3.14.1 Clasificación de los recursos	63
3.14.2 Recursos contra las resoluciones no definitivas	64
3.14.3 Recursos contra las resoluciones definitivas	65
3.15 Segunda instancia.....	67
3.16 Ejecución de la sentencia	68

CAPÍTULO IV

4. Arbitraje laboral como vía en la solución de conflictos individuales de trabajo	71
4.1 Consideraciones preliminares	71
4.2 Origen y evolución del arbitraje	72
4.3 El arbitraje laboral	76
4.4 Diferencias del arbitraje común y laboral.....	77
4.5 El arbitraje laboral en Guatemala	78



Pág.

4.6 El arbitraje laboral en el derecho comparado	80
4.6.1 España	80
4.6.2 Chile	81
4.6.3 Estados Unidos.....	82
4.6.4 Venezuela.....	82
4.6.5 Francia.....	84

CAPÍTULO V

5. La necesidad de la utilización del arbitraje en la resolución de conflictos	
individuales de trabajo en Guatemala	85
5.1. Consideraciones preliminares	85
5.2 Propuesta de utilizar el arbitraje laboral en la resolución de conflictos	
individuales de trabajo	88
CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	101



INTRODUCCIÓN

Es de vital importancia, para el desarrollo del país, el amplio conocimiento del derecho procesal de trabajo; éste, como pilar fundamental en la discusión de derechos y de obligaciones dentro de las relaciones jurídico laborales; la herramienta sustancial, para ello se encuentra en el juicio ordinario oral laboral, que constituye la única vía procesal en la que se riñen los conflictos laborales de naturaleza individual, surgidos con ocasión del trabajo.

El juicio ordinario oral laboral está regido por principios de oralidad, sencillez, tutelaridad, realidad, entre otros; los cuales se encuentran inmersos en la Constitución Política de la República, Código de Trabajo y convenios internacionales ratificados por Guatemala; éstos son de cumplimiento obligatorio por los órganos jurisdiccionales y las partes. Lastimosamente se nota cómo en el desarrollo de los procesos, la aplicación de estos principios no se evidencia, por circunstancias como la falta de objetividad en las resoluciones, el retraso mal intencionado en los procesos, el poco interés público en la resolución de los mismos, etc.

La hipótesis de esta investigación se fundamenta en que el arbitraje laboral es una figura que debe ser analizada como una solución a los vacíos que hoy presenta la legislación; por ser democrática, legítima, ágil y eficaz para solucionar los conflictos del trabajo y, particularmente, los conflictos individuales de trabajo; ya que en otros países ha reportado innumerables beneficios para las relaciones laborales, tanto jurídicas, sociales y económicas.

Los principales objetivos de este trabajo son: exponer la falta de aplicación de los principios procesales de derecho laboral en el proceso ordinario y se señale la necesidad de implantar



nuevas fórmulas que se adapten de una mejor manera a las necesidades de la población; renovar la idea de un proceso ordinario laboral exhaustivo y oneroso; por la idea de un proceso ordinario laboral expedito, antiformalista, conciliador y económico.

Se realizó un bosquejo para señalar los aspectos positivos que se deben tomar en cuenta al llevar a la regulación en el ordenamiento jurídico el arbitraje laboral para la solución de conflictos entre patrono y trabajador, también se buscó sustento en métodos y técnicas como: la observación, el uso de la ficha bibliográfica para establecer que existe vulneración de principios del derecho procesal laboral y no permiten una solución ecuánime a las partes en los conflictos de carácter laboral.

Esta investigación está contenida en cinco capítulos: en el primero se desarrollan los principios que inspiran al derecho laboral, así como la función que representan en el derecho y la forma en que son vulnerados día a día en la sociedad; en el segundo se exponen aspectos doctrinarios acerca del proceso ordinario oral laboral; en el tercero se despliega una serie de consideraciones importantes acerca de cada etapa del proceso ordinario oral laboral; en el cuarto capítulo se encuentra enfocado el arbitraje laboral como una vía para la solución de conflictos individuales de trabajo; y, en el quinto, se realiza la propuesta de utilizar el arbitraje laboral como una respuesta a la solución de conflictos individuales de trabajo en Guatemala.

Este informe se elabora con el fin de que sea un aporte para el Estado de Guatemala, a través de su Organismo Judicial, para que los conflictos de carácter individual se resuelvan de conformidad con el principio de justicia social, tal como lo indica la Constitución Política de la República de Guatemala.



CAPÍTULO I

1. Principios del derecho laboral

Toda rama del derecho posee principios que la inspiran y orientan, estos principios son aquellas nociones básicas o fundamentales que actúan como líneas directrices, pautas o lineamientos que inspiran la creación de las normas jurídicas de dicha rama del derecho, orientando de esa forma la interpretación y la aplicación de la misma.

El derecho laboral en este caso no es la excepción; éste es creado con el fin de regular la relación entre patrono y trabajador, los derechos y obligaciones surgidos con ocasión del trabajo y las instituciones propias para resolver sus conflictos todo ello con el fin de mantener la armonía en las relaciones jurídico laborales.

1.1. Funciones de los principios del derecho laboral

Los principios, lineamientos o directrices para poder ayudar a orientar al derecho laboral, deben cumplir con ciertas funciones, que son las siguientes:

- **Función informadora:** Inspiran o informan al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico que se promulga.

Son los que inspiran la creación de las normas jurídicas. La doctrina afirma que el derecho laboral surgió por los constantes y abundantes abusos que la clase empleadora hacía sufrir a sus trabajadores, es allí donde el derecho laboral y sus principios como la tutelaridad,



igualdad, irrenunciabilidad, realismo, nacen como una respuesta social y jurídica. Implementando una serie de doctrinas, instituciones y normas jurídicas que rigieran las relaciones jurídicas de los trabajadores con los empleadores.

- **Función interpretadora:** Operan como criterio orientador del intérprete de la ley, este puede ser el juez, el abogado, el trabajador o bien el empleador.

La legislación guatemalteca en este caso deja clara cuál va a ser la forma de interpretar las normas jurídicas de carácter laboral, estas se van a interpretar tomando en cuenta el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.

- **Función normativa:** Actúan como fuente supletoria en caso de ausencia de la ley. Son medios de integración del ordenamiento jurídico cuando existen lagunas de la ley.

Es decir que orientan la aplicación de las normas jurídicas, ya que los órganos jurisdiccionales deberán utilizar y aplicar dichas normas jurídicas, en armonía con los referidos principios.

1.2. Principios de naturaleza sustantiva o material

El derecho laboral ha establecido ciertos principios en materia sustantiva o material, los cuales van a ser los valores máximos sobre los cuales se van a sustentar los derechos y las obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores, imponiendo cuales son los comportamientos que deben seguir cada uno de ellos.



Dentro de los principios de materia sustantiva o material se encuentran: el principio de tutelaridad al trabajador, el principio de derechos mínimos o de garantías mínimas, el principio de irrenunciabilidad de los derechos mínimos, el principio de superación de los derechos mínimos, el principio de indubio pro operario, el principio de necesidad, el principio de imperatividad, el principio de autonomía de la voluntad, el principio realista y objetivo, el principio de derecho público, el principio de derecho democrático, el principio conciliatorio y el principio evolutivo y se encuentran regulados en los considerandos del Código de Trabajo.

1.3. Principios de naturaleza adjetiva o procesal

Los principios dentro del proceso son las referencias o bien las bases de las normas que se deducen de la propia ley y que ayudan a explicar las posibilidades, cargas y derechos de los sujetos procesales.

Los principios procesales, “constituyen la columna vertebral del Derecho Procesal del Trabajo, quien los aprende y comprende estará preparado para entender todas y cada uno de las instituciones del proceso”¹.

Dentro de los principios de naturaleza adjetiva o procesal se encuentran: el principio de claridad, el principio de la sencillez, el principio la celeridad, el principio de poco formalismo, preclusión y economía procesal, los cuales se encuentran establecidos en los considerandos del Código de Trabajo.

¹ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**, tomo I, pág. 46.



1.4. Desarrollo de los principios del derecho laboral

a. Principio protector o tutelar de los trabajadores

Este principio es de carácter protectorio, ya que reviste de protección especial a los trabajadores, tratando de equiparar las desigualdades de carácter económico social, compensando la desigualdad económica existente entre patrono y trabajador, otorgándole una protección jurídica preferente al trabajador, ya que buscar establecer armonía entre el capital y el trabajo y dentro del proceso brinda al trabajador una serie de herramientas de lucha frente al empleador.

Su fundamento legal se encuentra en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala; en la literal a) del cuarto considerando y el Artículo 17 del Código de Trabajo.

b. Principio de derechos mínimos o de garantías mínimas

El derecho de trabajo, son todas las normas jurídicas laborales, creadas por el Estado y constituyen lo menos que un trabajador puede disfrutar en una relación laboral.

Este principio se fundamenta en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República y en el literal b) del cuarto considerando del Código de Trabajo.



c. Principio de irrenunciabilidad de los derechos mínimos

Este principio se encuentra enfocado a la parte trabajadora, ya que estos no pueden renunciar a sus derechos inherentes, ni a sus garantías mínimas. Teniendo prohibido privarse voluntariamente de sus derechos, teniéndose dicha renuncia como nula ipso jure.

Este principio se fundamenta en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República, en la literal b) del cuarto considerando y en el Artículo 22 del Código de Trabajo.

d. Principio de superación de los derechos mínimos

Los derechos mínimos, están llamados a ser superados de conformidad con las posibilidades de cada patrono. Este principio se encuentra regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República y en la literal b) del cuarto considerando del Código de Trabajo.

e. Principio de indubio pro operario

En el derecho laboral, en caso de duda acerca de la interpretación y el alcance de la norma jurídica, esta se debe interpretar en el sentido más favorable al trabajador. Aplicándose la norma más favorable al trabajador.

Este principio se encuentra regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República.



f. Principio de necesidad

A lo largo de la historia, este principio se hizo necesario, ya que tiende a evitar los abusos cometidos por la parte patronal, al ser la parte patronal que subjetivamente establecía las condiciones dentro de una relación laboral.

Este principio se encuentra regulado en la literal c) del cuarto considerando del Código de Trabajo.

g. Principio de imperatividad

El derecho de trabajo, es de aplicación forzosa para las partes contratantes en sus derechos mínimos.

Este principio se encuentra regulado en la literal c) del cuarto considerando del Código de Trabajo.

h. Principio de realismo

El derecho de trabajo, estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso con equidad es necesario enfocar la posición económica de ambas partes.

Este principio se encuentra regulado en la literal d) del cuarto considerando del Código de Trabajo.



i. Principio de objetividad

Este principio tiende a resolver los conflictos laborales con criterio social y con base a hechos concretos y tangibles.

Este principio se encuentra regulado en la literal d) del cuarto considerando del Código de Trabajo.

j. Principio de derecho público

Establece que el interés que protege el derecho de trabajo es el interés general porque prevaleciendo sobre el interés particular.

Este principio se encuentra regulado en la literal e) del cuarto considerando del Código de Trabajo.

k. Principio democrático

Es un principio del derecho de trabajo por medio del cual trata la dignificación económica de los trabajadores, los cuales constituyen la mayoría de la población.

Este principio se encuentra regulado en la literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo.



I. Principio conciliatorio

Establece que las normas del derecho de trabajo deben ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo, llegando a un acuerdo de forma pacífica.

Este principio se encuentra regulado en el sexto considerando del Código de Trabajo.

m. Principio de economía procesal

Este principio lo que busca "la baratura del proceso, es decir que por este principio se busca que el trámite del juicio no resulte oneroso. Es importante señalar que la eficacia de este principio depende mucho de la antiformalidad y de la sencillez."²

Un ejemplo de ello lo encontramos al regular que no será necesario el auxilio de un abogado dentro del juicio ello para ahorrar los costos del mismo, a las partes dentro del proceso. Este principio se encuentra regulado en el quinto considerando del Código de Trabajo.

n. Principio de antiformalidad

El principio de antiformalidad del proceso, exige a las partes dentro de su trámite del cumplimiento de ciertos y determinados requisitos. Permitiendo de esa forma que el acceso al trámite del proceso sea sin mayores formalismos, ni rigorismos.

² *Ibid*, pág.52.



Por ejemplo en el caso de la presentación de la demanda que no cumpla los requisitos que establece el Artículo 332 del Código de Trabajo, el juez no está facultado para rechazar la misma y en cambio el juez solo ordenará al actor que subsane los defectos, ya que mientras no cumpla con los requisitos no se le dará trámite.

Este principio también se encuentra regulado en el quinto considerando del Código de Trabajo.

o. Principio de celeridad

Este en general lo que protege es que el proceso se diligencie de forma rápida y sin mayores dilaciones y puede decirse que es producto de la aplicación de los principios de oralidad, concentración, antiformalidad e impulso procesal de oficio.

Este principio se encuentra regulado en el quinto considerando del Código de Trabajo.

p. Principio de concentración

Este principio establece que deben reunirse o concentrarse el mayor número de cuestiones litigiosas en una sola o en el menor número de audiencias posibles, es decir que, dentro del proceso ordinario oral laboral, las audiencias se van a diligenciar de forma sucesiva, con el objeto de que el juicio concluya rápidamente.

Ello lo podemos encontrar regulado en el Código de Trabajo, en el quinto considerando y en los Artículos: 335, 338, 343, 346 y 353.



q. Principio de sencillez

El derecho laboral va dirigido a toda la población “y es uno de los que más afinidad guarda con la antiformalidad y concentración, pues radica en la facilidad que se da a las partes de acceder al trámite del proceso sin la exigencia de mayores requisitos y formalidades, por eso puede decirse que la sencillez depende de cuán formalista sea el proceso”³. Debiendo descartarse las formulas sacramentales de los procesos del derecho común.

Cabe hacer la mención, que es por ello que el derecho procesal del trabajo tiene una vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría de la población trabajadora.

Este principio se encuentra regulado en el quinto considerando del Código de Trabajo.

r. Principio de preclusión

Este principio está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas o momentos procesales ya extinguidos y consumados. La etapa superada ya no puede regresar a la anterior; salvo en el caso de violaciones a derechos constitucionales.

Este principio se encuentra regulado en el quinto considerando del Código de Trabajo.

³ *Ibid*, pág. 52.



s. Principio de impulso procesal de oficio

En el proceso laboral “es aquel por virtud del cual se establece que salvo los actos de iniciación procesal por los cuales las partes se introducen al trámite del juicio (demanda y contrademanda) todos y cada uno de los demás actos procesales que conforman el trámite del proceso deben ser impulsados de oficio por el juez de trabajo y previsión social que conoce del trámite”⁴.

Este principio se encuentra regulado en el quinto considerando del Código de Trabajo y de forma expresa en el Artículo 321 del Código de Trabajo, en el se establece: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales...”

t. Principio de oralidad

La iniciación y sustentación del proceso debe hacerse de una forma predominantemente oral, todos los actos del proceso van a poder ser diligenciados de forma oral, hablada o de viva voz.

Mediante este principio las partes se ponen en contacto directo ante el juez quien las escucha a la par de que observa sus diferentes actitudes personales, situaciones que le permiten emitir un mejor e imparcial juicio de la situación sujeta a su ventilación.

⁴ *ibid*, pág. 48.



Ello lo encontramos regulado en el Artículo 321 del Código de Trabajo, que establece: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral...”.

u. Principio de inmediación procesal

Consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, debe estar presente al momento de realizar todas las actuaciones del proceso.

Es necesario que el juez perciba, a través de sus sentidos todos los medios que se le presenten para poder evaluarlos y calificarlos al momento de dictar sentencia. Ello regulado en el Artículo 321 del Código de Trabajo, ya que se establece “...es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba”.

1.5. Análisis crítico de la violación a los principios procesales en el derecho laboral guatemalteco

Constitucionalmente el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. Este régimen laboral debe organizarse conforme a principios de justicia social. De la misma manera también se establece que los conflictos relativos al trabajo serán sometidos a jurisdicción privativa, y que será la ley la que establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

La Corte de Constitucionalidad como supremo intérprete de la Constitución, realiza un análisis al respecto en la sentencia con el número de expediente 1351-2009, emitida el 24/07/2009, publicada en la Gaceta No. 93. En la que se pronuncia en el siguiente sentido:



“(…) procede acudir a la jurisdicción de Trabajo y Previsión Social –por medio del juicio ordinario laboral-, para que sean las autoridades judiciales ordinarias las que, en ejercicio de su función natural, se pronuncien sobre la procedencia de requerimientos de la naturaleza de los formulados en la acción constitucional que ahora se examina, siempre que sea con ocasión al trabajo, ya que a aquéllas corresponde con exclusividad valorar un verdadero contradictorio entre partes legitimadas por la situación jurídica material que ha dado lugar al litigio, ello en correcta aplicación de los principios que informan el Derecho del Trabajo y en estricta observancia de las disposiciones aplicables al caso concreto, emitiendo para el efecto las resoluciones que en derecho corresponden (...)”.

Como se menciona en el fragmento antes expuesto, la forma de resolver conflictos entre patronos y trabajadores es a través del proceso ordinario oral laboral; este proceso fue regulado en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual se promulgo el diecisiete de febrero de mil novecientos cuarenta y siete.

Actualmente Guatemala posee un sistema de justicia deficiente y los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, no son la excepción, poseemos un proceso ordinario oral laboral que en la práctica del mismo se hace largo y complejo, el cual ya no se encuentra ajustado a la realidad que actualmente posee nuestro país, donde las personas de escasos recursos y poco instruidas, prefieren no entrar a debatir su caso al órgano jurisdiccional, ya que éste no solucionará su pretensión con la inmediatez necesaria.

La poca eficacia dentro del proceso laboral, da origen a un fenómeno social bastante complejo, ya que la gran mayoría de la población del sector laboral en nuestro país se encuentra desprotegida, ante las violaciones a sus derechos. Ello debido a que no se



cuenta con un sistema eficaz que haga cumplir las normas que impone el derecho sustantivo de trabajo, desamparando más que al trabajador a la justicia.

Por ello surge la necesidad metodológica de precisar cuál es el problema social que acarrea la poca eficacia y eficiencia del proceso ordinario oral laboral, y la necesidad de la aplicación de los principios tanto de naturaleza sustantiva como adjetiva, en todas las actuaciones y resoluciones que se suscitan dentro de los conflictos individuales de trabajo.

De la misma manera así como es importante saber cada una de las etapas dentro del proceso ordinario oral laboral, es aún más importante saber cuáles son los principios básicos sobre los que debe estar sustentando dicho proceso. Lo que no debe perder ninguna institución jurídica que es la protección de derechos y el cumplimiento de obligaciones dentro de la relación jurídica laboral, basada en los principios de justicia social.

Todo análisis sirve para poder hacer un una crítica constructiva del proceso ordinario oral laboral, desde un punto de vista axiológico, ya que estos deben ser los rectores dentro de cualquier proceso, y más aún dentro del ámbito laboral. Los cuales limitan tanto la actividad del juez, como de las partes, desarrollando un proceso apegado a la ley.

La Corte de Constitucionalidad en su Gaceta número 88, en la sentencia del expediente 669-2008, hace mención de los principios procesales en materia laboral, estableciendo: “Estas ideas imponen reconocer que las formalidades de los procesos deben responder o ajustarse a las necesidades propias de las diferentes materias en las que el Estado imparte justicia, efecto para el cual es trascendental tener presente las características particulares de los conflictos entre partes interesadas, aspecto que en el caso de la materia laboral,



merece destacar que la misma, en el ámbito adjetivo está caracterizada por los principios de sencillez y celeridad, los que implican que todos los procesos en esta materia deben estar desprovistos de mecanismos complejos que prolonguen innecesariamente la solución de los conflictos.”

Reconociendo las dificultades por las que pasa la justicia laboral y la poca observancia a los principios de naturaleza adjetiva dentro del proceso, la obra La justicia laboral: Un desafío para Guatemala, cita: “Cuando el análisis de la MINUGUA señala que el Sistema de Justicia en Guatemala es lento e ineficiente sin duda se refiere, antes que a otro tema, al juicio oral de trabajo. Las razones de tal retraso son varias. Sin embargo, entre las más sobresalientes se pueden señalar:

- a) Aunque el Código de Trabajo lo contempla como juicio oral, en la práctica se lleva como un juicio escrito.
- b) La demanda puede presentarse verbalmente o por escrito, pero tanto la demanda como la contestación se acostumbra hacer en forma escrita.
- c) La fase de conciliación es asunto de trámite, entre otras razones porque el juez no acostumbra a proponer formas conciliatorias; se limita a preguntar si hay posibilidad de llegar a un arreglo.
- d) La subsanación de la demanda ordenada por el juez, tal como actualmente está regulada es causa sólo de retraso, por las impugnaciones de las partes.



e) Se acostumbra que los jueces no se encuentren presentes en las diligencias, descargan esta función en los oficiales, por lo que aun tratándose de estudiantes de derecho, en la mayoría de los casos el proceso se lleva de una forma empírica.

f) La acción de amparo que el legislador estableció con nobles motivos se ha desvirtuado, y con demasiada frecuencia el amparo es utilizado como táctica dilatoria;

g) El recurso de nulidad, establecido contra actos o procedimientos que infrinjan la ley, es utilizado con abuso por los litigantes, y no obstante que por efectos de la reforma al Artículo 326 Bis que se hizo al Código de Trabajo, en la práctica este recurso opera con efectos suspensivos.

h) La recusación también es utilizada como medio para retrasar el proceso.

i) El conflicto de jurisdicción por territorio, en la práctica, es lo que más retrasa los procesos.

j) El abuso del amparo institucional por parte de las asesorías jurídicas de las dependencias del Estado.

A la luz de lo expuesto, no es exagerado afirmar que los principios que deben observarse en cualquier proceso judicial son violados en el proceso ordinario de trabajo, tales como: oralidad, inmediación, concentración, economía, impulso de oficio y otros.⁵

⁵ Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento a la Justicia. **La justicia laboral: un desafío para Guatemala**, págs. 57 y 58.



Es realmente lamentable el grado de inobservancia de los principios del derecho laboral, como consecuencia de ello la no aplicación de Convenios Internacionales de Trabajo, y las consecuencias a las que se someterán al Estado de Guatemala si continúa sin impartir justicia en materia del trabajo.

Por lo tanto, al conceptualizar y entender de una mejor manera el contexto de la violación a los principios de naturaleza adjetiva, lógicamente se hace necesario conocer de una forma más amplia y desarrollada todo el proceso ordinario oral laboral y proponer herramientas que coadyuven a mejorar el funcionamiento del ordenamiento jurídico vigente.





CAPÍTULO II

2. Estudio jurídico doctrinario del proceso ordinario oral laboral

2.1. Definición de procedimiento ordinario oral laboral

Como ya se ha mencionado anteriormente, la legislación establece que el procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales, es por ello que es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.

El proceso ordinario oral laboral, se define como el proceso de conocimiento que tiene por objeto declarar un derecho o definir una relación jurídica, previa fase cognoscitiva, en donde los sujetos (patrono y trabajador) participan en un debate en igualdad de condiciones (tratando de compensar la desigualdad económica de éstos), para lograr convencer al juez acerca de sus pretensiones.

El juicio ordinario laboral: "Constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo. Por consiguiente puede considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que se puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos. Estas solemnidades aunque existen, debe recordarse que son mínimas y poco formalistas por virtud de la existencia de los principios de antiformalidad y de sencillez que ilustran el procedimiento ordinario laboral.



Asimismo puede considerarse que es ordinario porque se encuentra regulado como la vía normal y general dentro del ordenamiento jurídico laboral.⁶

Según las definiciones que antes se han expuesto, podemos extraer elementos o características del juicio ordinario oral laboral, siendo las siguientes:

- a. Es un procedimiento que se actúa por las partes en audiencias sucesivas.
- b. Las actuaciones de las partes se asientan en actas.
- c. No existe período de prueba dentro del trámite del proceso.
- d. La actuación de las partes debe ser por regla general oral.
- e. El juez se encuentra facultado para señalar a su discrecionalidad los plazos en los que deben celebrarse ciertas actuaciones.
- f. Se limita legalmente la clase y número de recursos que pueden utilizarse para impugnarse las decisiones del juzgador.
- g. Se protege jurídicamente a la parte económica más débil de la relación procesal, que es el trabajador.
- h. No existe la posibilidad para el demandado de alegar la caducidad de instancia.

⁶ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit**; pág. 58.



2.2. Naturaleza jurídica del juicio ordinario oral laboral

La naturaleza jurídica del juicio ordinario oral laboral es pública, por ser esta una función y actividad estatal, por medio de la cual se enviste a ciertos órganos jurisdiccionales, de la potestad para juzgar y hacer que se ejecute lo juzgado.

2.3. Jurisdicción privativa de trabajo y la competencia de trabajo

La jurisdicción "(...)no admite, por esencia, división alguna, se considera que es una potestad abstracta, única e inherente a la calidad misma del tribunal".⁷

La jurisdicción privativa laboral se puede definir como un "sistema de organismos para resolver conflictos laborales, basada en los principios de exclusividad y especialidad"⁸.

La naturaleza formal y materialmente jurisdiccional de la judicatura privativa del trabajo, tuvo y sigue teniendo su base en las normas constitucionales. Más específicamente en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala. De la misma manera el Artículo 284 del Código de Trabajo establece que los Tribunales de Trabajo y Previsión social son:

- Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social
- Los Tribunales de Conciliación
- Los Tribunales de Arbitraje

⁷ Berrios Gaete, Pereira Anabalón Alfredo. **Derecho procesal del trabajo**, pág. 36.

⁸ **Ibíd**, pág. 49.



- **Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social**

Para que los órganos jurisdiccionales antes enumerados puedan conocer del proceso ordinario oral laboral, deben ser investidos de competencia para poder resolver el conflicto planteado ante ellos.

La competencia es la porción de jurisdicción que se atribuye a los tribunales que pertenecen al mismo orden o bien, es el límite de la jurisdicción conformada por una serie de criterios que permiten determinar si un caso concreto puede ser reconocido o no por un órgano jurisdiccional.

La competencia se puede clasificar en competencia por razón del territorio, por razón de la materia, por razón del grado y por razón de la cuantía; de esta clasificación depende que pueda conocer y resolver el órgano jurisdiccional el asunto expuesto ante él.

Situaciones que se pueden presentar relativas a jurisdicción y competencia.

- **Conflictos de jurisdicción:** Tienen lugar cuando un órgano jurisdiccional y una autoridad administrativa, discuten a quién de ellos corresponde conocer un caso determinado. Estos conflictos pueden ser positivos o negativos según los órganos que declaren todos competentes o todos incompetentes para decidir la cuestión.
- **Conflictos de competencia:** Es la que se suscita cuando dos tribunales pretenden el conocimiento de un determinado asunto. Ello se puede dividir en dos: 1) En competencia positiva, la posibilidad de que dos jueces o tribunales reputen contradictoriamente, que



debe estar atribuido el conocimiento de un negocio; y 2) en competencia Negativa, es cuando uno o dos jueces, estimen, que a ninguno corresponde.

2.4. Capacidad subjetiva de los órganos jurisdiccionales

La capacidad de los órganos jurisdiccionales para conocer de determinado asunto, tiene su origen cuando no existe una falta de idoneidad del juez para juzgar, por no estar dotado de los requisitos de imparcialidad indispensable para juzgar de acuerdo con la justicia.

Es la forma particular de incapacidad de los sujetos, llamados a asumir la calidad de órganos de la función jurisdiccional del Estado. La consecuencia es una incapacidad procesal. La cual puede constituir un impedimento o una excusa.

Los impedimentos se definen como “todo requisito, causa, exigencia o prohibición que se opone a la ejecución de determinado acto jurídico, con los efectos de nulidad, penales u de otra índole en cada caso establecidos.”⁹

Son los hechos o circunstancias personales que ocurren en un funcionario judicial y, que lo obligan a inhibirse del conocimiento de determinado juicio por ser obstáculo para que imparta justicia. En la legislación se encuentra regulado en el Artículo 122 de la Ley del Organismo Judicial.

Las excusas son “autorrecusación o abstención espontánea de los jueces cuando en ellos concurra alguna circunstancia legal que hacen dudosa la imparcialidad consubstancial con

⁹ Cabanellas Guillermo. *Diccionario jurídico elemental*, pág. 195.



la administración de la justicia, en cuanto a las personas se refiere.”¹⁰ En la legislación se encuentran reguladas en el Artículo 123 la Ley del Organismo Judicial.

2.5. Los sujetos procesales

Son sujetos procesales aquellas personas que intervienen en el juicio ordinario oral laboral a iniciativa propia, bien en la calidad de actores o demandados, ello con el objeto de originar la discusión de ciertas pretensiones que desarrollaran la base sobre la cual se sustentará el litigio.

A los sujetos procesales “(...) solamente en razón de tal calidad se permiten ciertas diligencias. Así a las partes compete interponer los oportunos recursos, absolver posiciones, reconocer documentos, etc. Las partes que intervienen en el proceso son dos, y tradicionalmente se las ha denominado parte actora y parte demandada. Tres teorías son las que han pretendido esclarecer el concepto de parte. Para la primera la parte se identifica con el titular de la relación jurídica substancial, lo que no es completamente exacto, porque aunque esa relación jurídica se invoque como fundamento de la acción, puede o no existir, y no por eso se pierde la calidad de parte en el proceso. La segunda teoría si hace la distinción entre sujeto de la acción y sujeto de la litis, porque el proceso se hace respecto de éste, pero con la intervención de aquel. Una tercera doctrina, en la cual toma postura Alsina, es aquella que sostiene que parte es quien en nombre propio o en cuyo nombre se pretende la actuación de una norma legal y aquel respecto del cual se formula esa

¹⁰ *Ibíd*, pág. 158.



pretensión. Por consiguiente, tiene calidad de tal quien como actor o demandado pida la protección (actuación) de una pretensión jurídica por los órganos jurisdiccionales.”¹¹

Los sujetos procesales o partes procesales son: “aquel que demanda en nombre propio o en cuyo nombre se demanda la sentencia o el mandamiento ejecutivo, mediante el proceso; quien es demandado directamente luego de modo permanente y no transitorio o incidental.”¹²

- Elementos que deben contener las Partes:
 - ✓ Capacidad: Se refiere a la capacidad de quienes se encuentren en el pleno ejercicio de sus derechos civiles, siendo el derecho material el que indica cuando se está en esa condición.
 - ✓ Legitimación: Es la determinación que nos establece si el demandante es el sujeto que tiene derecho a serlo en el proceso que se trate, y el demandado la persona que haya de sufrir la carga de asumir tal postura.
 - ✓ Postulación procesal: Es la aptitud que se requiere para realizar actos procesales, o para ser receptor de los actos del tribunal.
 - ✓ Representación: Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por medio de mandatario judicial de los establecidos en la ley.

¹¹ Aguirre Godoy Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**, págs. 367 y 368.

¹² Franco López, César Landelino, **Ob.Cit**; Pág. 61.



- ✓ Auxiliares de las partes: Si bien por el principio de antiformalidad no constituye un requisito para las partes, en la mayoría de procesos el auxiliar de esta es un abogado, siendo esta la persona con habilitación legal, dedicándose a la defensa jurídica de otros sujetos.

- Partes dentro del juicio ordinario laboral

- ✓ Actor: Sujeto al que le corresponde la iniciación procesal, a través de la demanda.

- ✓ Demandado: Persona que comparecerá a juicio a adoptar la actitud de oposición o bien la contestación afirmativa de las pretensiones del actor.

- ✓ Inspección General de Trabajo: Según la legislación laboral vigente esta deberá ser tenida como parte en todos aquellos juicios ordinarios en los que se discutan intereses de trabajadores menores de edad, intereses de trabajadores despedidos injustificadamente, intereses de trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin que se les haya hecho efectivo el pago de sus prestaciones laborales e intereses de trabajadoras en estado de gravidez.



CAPÍTULO III

3. Regulación legal del juicio ordinario oral laboral

3.1. La demanda

La demanda se define como “El escrito por el cual el actor o demandante ejercita en juicio una o varias acciones o entabla recurso en la jurisdicción contenciosa administrativa”¹³; y, “La demanda constituye uno de los actos más importantes en el proceso y puede estudiársela desde varios puntos de vista. Así se puede considerar como un elemento causal de una futura resolución favorable a las pretensiones que en ella se formulan, o bien, como un mero acto formal que pone en movimiento la actividad jurisdiccional de los órganos del Estado, abstracción hecha de que el pronunciamiento sobre el fondo del asunto sea favorable o no al peticionario.”¹⁴

Para ciertos autores la demanda debe ser definida 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. Como se relaciono la demanda constituye el único acto de iniciación procesal que permite al actor introducirse al trámite del proceso, de lo que se advierte que no existe otro acto procesal que permita la iniciación del juicio.”¹⁵

¹³ Cabanellas, Guillermo. *Ob. Cit*; pág. 117.

¹⁴ Aguirre Godoy, Mario. *Ob. Cit*; pág. 414.

¹⁵ Franco López, César Landelino. *Ob. Cit*; pág. 70.



Podemos definir entonces a la demanda laboral como aquel instrumento legal para el ejercicio de una acción, que tiene por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral, el cual tendrá por objeto ciertas pretensiones que partes formulen dentro del mismo. El objeto de la demanda, es la iniciación de un proceso judicial y estableciendo las pretensiones que dentro del mismo se formulen.

El Código de Trabajo establece las siguientes clases o modalidades de la demanda:

- Por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas (Artículos 333 y 322 del Código de Trabajo). Orales cuando el demandante se presenta al juzgado y el expresa al secretario del mismo el deseo de demandar, haciéndolo el secretario a través de un escrito en ese mismo momento; y, escrito, por medio de un memorial de demanda debidamente estructurado como lo establece la ley.
- Por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser demandas con pretensión simples y demandas con pretensiones acumuladas. (Artículo 330 del Código de Trabajo). Simples de un trabajador a un patrono o viceversa. Así mismo cuando ya existe un proceso iniciado por un trabajador y otro se adhiere a la misma pretensión.
- Por su origen puede ser demanda introductiva de la instancia y demanda incidental (Artículos del 85 al 332 del Código de Trabajo)

Adicional a estos requisitos que serian los principales podemos decir que existen otros que serian los secundarios dichos requisitos están contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo del cual podemos decir que toda demanda debe contener:



- a. Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- b. Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- c. Relación de los hechos en que se funda la petición;
- d. Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
- e. Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla;
- f. Petición que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- g. Lugar y fecha; y
- h. Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

En el Artículo 332 del Código de Trabajo, se indica que en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio.



El proceso preventivo o cautelar (o de aseguramiento), "(...) llena un cometido singular dentro de la función de prevención de consecuencias perjudiciales, que posiblemente surgirán en un futuro inmediato de no ponerse en juego una medida cautelar."¹⁶

Podemos establecer que para acreditar la necesidad de la medida, será suficiente explicar al juez de trabajo la razón en que descansa la petición. No siendo necesaria la exigencia al trabajador del estado de su insolvencia. Así mismo observamos que la única medida precautoria que el juez de trabajo decreta con la sola solicitud del actor es la del arraigo, medida que no genera para el empleador una inquietud tal que garantice su derecho futuro.

3.2. Modificación de la demanda

La demanda no solamente puede ser modificada por la acumulación sucesiva de acciones de una misma parte, según se expone también "(...) puede serlo en relación con los sujetos, cuando se incorporan nuevos sujetos al proceso; o en relación al objeto, cuando hay cambio de la cosa demandada o en la naturaleza del pronunciamiento que se persigue obtener del tribunal."¹⁷

La modificación de la demanda laboral puede darse por tres vías, estas son la de ampliación, reducción o bien simple sustitución.

¹⁶ Aguirre Godoy, Mario. **Ob. Cit;** pág. 284.

¹⁷ Aguirre Godoy, Mario. **Ob. Cit;** pág. 428.



En la legislación laboral encontramos regulada dicha facultad en el Artículo 338 del Código de Trabajo y al hacer un pequeño análisis al respecto, vemos como el código regula un tipo de modificación de ampliación en relación a nuevos hechos o nuevas reclamaciones.

De la misma forma hay que tener presente que por el principio de tutelaridad que rige el derecho laboral no puede modificarse la demanda en reducción o renuncia a los derechos o prestaciones por parte del trabajador, ya que estos poseen la naturaleza de irrenunciables.

Por último en el caso de sustitución, este se da por las nuevas circunstancias acaecidas o el cambio de los términos en los que originalmente se había presentado la demanda.

3.3. Actitudes de los sujetos procesales

De las diferentes posiciones que el demandado asume frente a la demanda, la que puede considerarse como normal, es la actitud de defensa, que a su vez da lugar a considerar diversos aspectos. "Puede consistir en efecto de mera negación de los hechos constitutivos de la demanda, o bien en la alegación de otros modificativos, impeditivos, o extintivos, que por sí mismos basten para excluir la acción ejercitada por el actor (defensa en sentido amplio); o bien, en la alegación de tales hechos, pero cualificados por la circunstancia de que su invocación sólo corresponde al demandado, quien puede por tanto hacerlo o no (excepción propiamente dicha). Puede, además, observar inactividad absoluta o bien allanarse a la pretensión del actor, posiciones que constituyen supuestos de extinción de la relación procesal."¹⁸

¹⁸ Aguirre Godoy, Mario. **Ob. Cit;** Pág. 459.



Las actitudes procesales pueden ser: actitudes positivas, estas son las que se adopten acatando el apercibimiento dictado por el juez, obligándose a comparecer. Estas son la contestación en sentido negativo de la demanda; la contestación en sentido afirmativo de la demanda; y la reconvención; y actitudes negativas, son asumidas con indisposición de comparecer, habiéndose encontrado apercibido de la misma y son la rebeldía; y La confesión ficta.

3.4. La rebeldía

En realidad son varias las opiniones y criterios existentes con respecto a la denominación conceptual de esta institución. "Se entiende por tal la situación en que se coloca quien, debidamente citado para comparecer en un juicio, no lo hiciere dentro del plazo legal conferido, o que lo abandonare después de haber comparecido. La rebeldía no impide la prosecución del juicio (...)"¹⁹.

La rebeldía puede darse también "(...) por la situación en que se coloca quien, debidamente citado para comparecer en un juicio, no lo hiciere dentro del plazo legal conferido, o que lo abandonare después de haber comparecido. La rebeldía no impide la prosecución del juicio (...)"²⁰

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

¹⁹ Ossorio. **Ob. Cit.**; pág. 836. 21

²⁰ García Oliveros, Francisco Rafael. **Estudio doctrinario del juicio ordinario laboral y la necesidad de ordenar el embargo de depósitos monetarios**, pág. 34.



el emplazamiento se practica por la autoridad judicial. Sin embargo, la rebeldía del demandado no es más que el descuidarse de una carga.

La relación jurídico procesal se caracteriza de tres fases bien marcadas: la demanda, la excepción y la sentencia; correspondiendo la primera al actor, la segunda al demandado y la tercera al juez. De consiguiente la relación jurídica procesal da nacimiento a vínculos, uno de ellos primario y correlativo a la demanda, el de defensa, previo como garantía dentro del contradictorio.

Para determinar la naturaleza jurídica de la institución de la rebeldía, es indispensable establecer la esencia de tal figura o sea si deriva o no de una obligación, un deber de comparecencia a juicio, o bien, si apareja multa o una sanción de tipo especial.

Suele confundirse la institución de la rebeldía con la confesión ficta o ficta confessio; pero ya vimos que la rebeldía se da por la incomparecencia de una de las partes al juicio o que habiendo comparecido se ausenta de él, con la consecuencia de acarrear perjuicios al rebelde al operar la preclusión de su oportunidad de ejercer ciertas facultades o derechos procesales en las que no actuó. En tanto que la confesión ficta es el resultado de tenerse por reconocidos los hechos expuestos por el demandante, a consecuencia de la incomparecencia del demandado a absolver posiciones dentro de la prueba de confesión judicial. Pero cabe advertir que el efecto es análogo: tener por admitidos los hechos no expresamente negados, por correctos los actos a los que nada se opuso y por conforme con las consecuencias derivadas de la pretensión del que no se encuentra rebelde.



Si es de establecer los efectos de la rebeldía en el procedimiento ordinario laboral enumerare los siguientes:

- No volver a practicar diligencia alguna en busca del rebelde;
- Preclusión de actos y pérdidas de derechos procesales que tiene lugar por la rebeldía, quedando firmes e irrevocables;
- Continuar el procedimiento sin más citar ni oír al rebelde;
- Tener por confeso en su rebeldía al demandado cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el actor y no compareciere éste a la audiencia señalada para la recepción de la prueba;
- Tener por confeso en su rebeldía al actor cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el demandado y aquel no compareciere a la audiencia respectiva;
- Dictar sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva, cuando el demandado no comparece a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos respectivos;



- Proceder en la misma forma referida anteriormente, cuando se trate de demanda por despido injustificado, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; y,
- Trabarse embargo sobre bienes propiedad del demandado.

3.5. Justificación de incomparecencia

El Código de Trabajo guatemalteco, también prevé situaciones que imposibilitan a las partes su comparecencia a las audiencias señaladas por los jueces y por tanto el derecho para justificar dichas incomparecencias. Esta posibilidad es por una única vez y por un único motivo como el de la enfermedad, lo cual deberá ser acreditado con la correspondiente certificación médica.

El Artículo 336 del Código de Trabajo, regula que las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. Y si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia.

3.6. Las excepciones

La excepción en sentido propio es: “un contraderecho frente a la acción. Es un derecho de impugnación dirigido a la anulación de la acción. En los casos de las excepciones en



sentido propio, la acción puede o no existir, según el demandado haga uso o no de su contraderecho.²¹

Son medios de defensa, para contrarrestar las pretensiones que un actor solicita ante un órgano jurisdiccional. Estas pueden ser atacando la forma de demandar y buscando su depuración mediante la dilación del proceso y por otro lado, el fondo de las pretensiones expuestas por el actor de la demanda, con el objeto de desvirtuarla o extinguir el derecho alegado por este.

La manera más común de clasificar a las excepciones es en: dilatorias, perentorias y mixtas:

- **Excepciones dilatorias o procesales:** Son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal. Depurar y no retardar ni obstaculizar es el objeto de estas defensas que muy a menudo se desnaturalizan por la malicia de los litigantes y sus asesores. Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho;
- **Excepciones perentorias o sustanciales:** Son las defensas que atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio. Por eso se dice que atacan el derecho y no al proceso. Consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe, por lo que no pueden enumerarse taxativamente;
y,

²¹ Aguirre Godoy, Mario. **Ob. Cit;** pág. 476.



- **Excepciones mixtas:** Son las defensas que funcionando procesalmente como dilatorias, provocan en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias. Es decir, que se resuelven previamente como las dilatorias para evitar llegar a un juicio inútil, pero aunque no atacan el fondo del asunto como las perentorias producen iguales efectos al hacer ineficaz la pretensión.

3.6.1. Clases de excepciones a plantearse en el proceso ordinario laboral

El Código de Trabajo guatemalteco, tiene estipulado lo relativo a las excepciones en los Artículos 312, 342, 343 y 344. Se le critica la manera incompleta con que se regula esta institución. Por lo que "con algunas reservas se acude supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil.

En el Código de Trabajo únicamente se encuentra la denominación de excepciones dilatorias y perentorias, no dándose ninguna enumeración de las mismas, por lo que como ya se dijo, tratándose de excepciones dilatorias, se acude a la enumeración contenida en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Las excepciones que tendrían reserva, para aplicarlas como previas, serían la de caducidad, prescripción, cosa juzgada y transacción: de conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 342 del Código de Trabajo: las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia.



Con respecto a éstas excepciones no se han presentado problemas en cuanto a su interposición, trámite y resolución ya que siempre se acepta su interposición con el carácter de perentorias y nunca como previas como las contempla el Código Procesal Civil y Mercantil, criterio que obedece a que cuando una institución esté taxativamente contemplada en el Código de Trabajo no se puede aplicar supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil, por ello son resueltas al dictarse la sentencia, ya sea de primer o de segundo grado, atendiendo a la etapa procesal en la que se interpusieron.

3.6.2. Oportunidad para excepcionar, oponerse a las excepciones y probarlas según su naturaleza

En las excepciones dilatorias de conformidad con el Artículo 342 del código de trabajo, en la audiencia señalada para juicio, se interponen antes de contestar la demanda o reconvencción, pudiendo darse las situaciones siguientes:

- Si hay allanamiento, se dicta el auto que las resuelve;
- Si la otra parte se opone en la audiencia, en el acto se reciben las pruebas, y se dicta resolución; ésta que si pone fin al juicio es apelable, pero si no le pone fin al juicio no es apelable;
- Si a quien le corresponde oponerse a la excepción, en la audiencia se acoge a las veinticuatro horas que le confiere la ley para oponerse, así lo manifiesta, se suspende la audiencia y dentro de las referidas 24 horas tendrá que manifestar su oposición y



proponer las pruebas para contradecirlas; se señala audiencia para la recepción de las pruebas, luego se dicta la resolución;

En tanto que las excepciones perentorias en estas se pueden plantear al contestar la demanda o reconvención, dentro de la propia audiencia o dentro de las 24 horas siguientes de la audiencia se hace la posición a tales excepciones, proponiendo para el efecto la prueba que versa sobre el fondo del litigio; y, se resuelve en sentencia.

Las excepciones privilegiadas se planteas después de constada la demanda; se contradicen dentro de las 24 horas de notifica la resolución de trámite, conjuntamente con el ofrecimiento de la prueba sobre el fondo del litigio o en auto para mejor proveer; se resuelven en sentencia.

3.7. Contestación de la demanda

La contestación de la demanda surge como derecho de dar respuesta a una acción iniciada por un actor ante los órganos jurisdiccionales pretendiendo la declaración, realización, satisfacción o protección de algún derecho. Es decir surge como contradicción, respuesta u oposición, de similar naturaleza al de la acción, convirtiéndose entonces en el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor, o bien se allana a ellas.

La contestación de la demanda "(...)" representa para el demandado lo que la demanda significa para el actor, porque ella fija el alcance de sus pretensiones. Se ha dicho que al contestar la demanda se ejercita una acción, porque se requiere la actividad jurisdiccional



para que desestime la demanda. Y con la contestación queda integrada la relación procesal y fijados los hechos sobre los cuales versará la prueba.”²²

La contestación de la demanda se define como: “El escrito en el que la parte demandada responde a la acción iniciada por la actora, oponiendo, sí las tuviera, las excepciones a que hubiere lugar y negando o confesando la causa de la acción. Contestada la demanda se produce la sumisión al ámbito jurisdiccional, mediante la que ambas partes se someten a la decisión judicial y deben proseguir el pleito hasta el fallo, salvo actitudes especiales del desistimiento, caducidad o allanamiento.”²³

La contestación demanda puede clasificarse, siendo las siguientes:

- En cuanto a su forma:
 - ✓ Oral: De acuerdo con el principio de oralidad, está es la expresada de palabra, de viva voz.
 - ✓ Escrita: La presentación de la contestación de la demanda, en escrito se ha convertido en la regla general por la impericia de los abogados en la práctica de la oralidad.
- En cuanto a su contenido:
 - ✓ Simple: Consiste en contestarla solo en un sentido afirmativo o negativo.

²² Aguirre Godoy Mario, **Ob. Cit**; pág. 467.

²³ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit**; págs. 113 y 114.



- ✓ **Reconvencional:** Se opone a lo solicitado y además contrademanda.

- ✓ **Compensatoria:** Consiste en contestar la demanda en forma negativa, porque antes se dio una compensación, anterior al inicio del proceso, por lo que lo hace ineficaz.

- **En cuanto a su postura:**
 - ✓ **Afirmativa:** Aceptamos todos los hechos solicitados en las pretensiones. Esta consiste en la comparecencia del demandado a juicio, aceptando todas las pretensiones del actor establecidas en la demanda. Es decir admitiendo como ciertas y válidas todos los hechos contenidos en la demanda. De tal forma que renuncia a la litis surgida en el proceso.

 - ✓ **Negativa:** Se opone totalmente a lo solicitado en las pretensiones. Esta forma oposición o negativa del demandado de acceder a las pretensiones del actor, es decir con ella se inicia el contradictorio y puede desarrollar el litigio.

- **En cuanto a sus alcances.**
 - ✓ **Total:** Se aceptan la totalidad de las pretensiones.

 - ✓ **Parcial:** Se aceptan solo algunas pretensiones.



Los requisitos de la contestación de la demanda son los mismos a los que se establecen en los Artículos 332, 333 y 334 del Código de Trabajo en los cuales se establecen los requisitos de la demanda, ello según el Artículo 339 del Código de Trabajo.

3.7.1. Oportunidad para la contestación de la demanda

La demanda se debe contestar, después de que el demandante manifieste en la audiencia que ya no tiene transformaciones que hacerle a su demanda, oportunidad que precluye el derecho del actor de ampliar o modificar la demanda. Esto regulado en el Código de Trabajo en el Artículo 338.

3.8. La reconvención o contrademanda

Reclamación que plantea el demandado al actor, al contestar la demanda en el mismo juicio y ante el mismo juez. Con el fin de que solo un procedimiento se ventile ambas pretensiones y se resuelvan en una misma sentencia.

La reconvención debe ser presentada como: “La acción ejercitada por el demandado dentro del propio acto de la contestación de la demanda, y derivada de la misma o de una distinta relación jurídica con el objeto de contrademandar las pretensiones expuestas por el actor, buscando no sólo desvirtuar el derecho expuesto por éste sino hacer valer el propio, expuesto como fundamento de la reconvención. También puede afirmarse que por virtud de la reconvención se da una acumulación de pretensiones, tal y como lo prevé el Artículo 330 del Código de Trabajo, en vista de que se debe suspender el trámite del proceso hasta que



el actor en su calidad de contrademandado comparezca a contestar la reconvencción y con ello iguale el trámite de ambas demandas.”²⁴

La reconvencción es: “La demanda que se hace valer contra el actor en un proceso determinado. Se llama también contrademanda en el lenguaje forense. (...) Dos son las posiciones que pueden relacionarse con la reconvencción. La que considera que por razones de economía procesal, así como se permite al demandante acumular contra una misma parte todas las acciones que tenga contra ella, también debe facultarse al demandando para que a través de la reconvencción pueda plantear sus acciones en la misma forma. Esta es la llamada acumulación objetiva, que debe respetar los principios de no contradicción, unidad de trámites y unidad de competencia. La otra posición, es la que para evitar la complejidad de los litigios, sobre todo en los casos de litisconsorcios pasivos, sólo permite que por medio de la reconvencción se planteen demandas que tengan conexidad con las pretensiones que hace valer el actor.”²⁵

- Fundamentos de la reconvencción

- ✓ El principio de economía procesal. (Un solo juicio, una sola sentencia.)

- ✓ Que no exista complejidad en los litigios.

²⁴ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit;** págs. 123 y 124.

²⁵ Aguirre Godoy Mario, **Ob. Cit;** pág. 467.



La reconvención presenta las siguientes características:

- a) Invierte la posición de las partes procesales dentro de la relación procesal, es decir que convierte al actor en demandado; y al demandado en actor;
- b) Como regla general la presentación de la reconvención supone la suspensión de la primera audiencia a juicio oral, hasta que en otra que se señale para el efecto comparezca el actor en su calidad de demandado a contestar la contrademanda;
- c) Supone para el contrademandado la posibilidad no solo de comparecer a contestar negativamente la reconvención o contrademanda, sino previamente la opción a interponer excepciones dilatorias en contra de ésta con el objeto de depurar la contrademanda;
- d) Plantea la exigencia de requisitos formales, pero también la de requisitos de admisibilidad, de los cuales va a depender que la reconvención pueda ser admitida para su trámite;
- e) Supone para el contrademandado la posibilidad de solicitar el decretamiento de medidas precautorias que tiendan a asegurar las resultas de la contrademanda.

Para que exista la reconvención deben de existir ciertos presupuestos que son los siguientes: que el juez tenga competencia para conocer de esta; que la acción pueda ser iniciada, por la misma acción ejercida; y/o, que la pretensión sea conexa con las pretensiones ejercitadas en la demanda.



3.8.1. Modalidades de la reconversión

- En cuanto a su forma de ser:
 - ✓ Verbal: Ello según el principio de oralidad, que rige el derecho laboral.
 - ✓ Escrita: Esta según el Artículo 338 del Código de Trabajo, que establece que la reconversión podrá establecerse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia.
- Por la pretensión ejercitada:
 - ✓ Simple: Cuando es una sola pretensión.
 - ✓ Acumulada: Cuando si van a existir varias pretensiones.

3.8.2. Oportunidad procesal para plantear la reconversión

Esta se da al momento de la primera comparecencia de las partes a juicio oral, después de que se ha ratificado o ampliado la demanda, o bien, si se hizo una de ellas, después de que se interpusieron y resolvieron las excepciones dilatorias. Puede concluirse que la reconversión se promueve en la misma oportunidad en que debiera de promoverse la contestación de la demanda.



3.9. La conciliación

Etapa obligatoria en el proceso de trabajo, por medio del cual el juez una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles una forma ecuánime de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio para que ponga fin al juicio. Es decir que es una concesión mutua entre las partes de la relación procesal.

También la podemos definir como la etapa obligatoria, mediante la cual, el juez llama a las partes, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el litigio, procurando el arreglo de estas mediante alguna fórmula ecuánime que no contrarié las leyes de trabajo ni los principios del mismo, y en el cual se de respuesta a las pretensiones de los sujetos, culminando el proceso gracias al convenio obtenido. Ella se encuentra regulada en el segundo párrafo del Artículo 340 del Código de trabajo.

- **Sentidos de la conciliación**

- ✓ **Sentido realista:** Por ejemplo, un convenio de pago.

- ✓ **Sentido Ecuánime:** No van ser violados los derecho de ninguna de las partes.

- ✓ **Sentido Equitativo:** Que no exista algún aprovechamiento de alguna de las partes.



- La conciliación se puede caracterizar por lo siguiente:
 - ✓ Existencia de un litigio verdadero, y por lo tanto la no aceptación de las pretensiones del demandado.
 - ✓ Etapa obligatoria, ya que en todo proceso laboral tiene que existir la etapa de la conciliación.
 - ✓ Eventualmente concluye con un arreglo.
 - ✓ Es una actitud limitada por parte del actor .
 - ✓ Actitud limitada del juez cuando no sea equitativa, ecuánime y realista la conciliación.
 - ✓ El convenio tiene carácter de título ejecutivo.
 - ✓ En caso de cumplimiento de convenio da por finalizado el proceso.

3.10. Las pruebas

Instrumento, medio, cosa, razón o argumento que sirve para demostrar la verdad de algo o la falsedad de algo, que se discute en el proceso. Es decir que su objeto es demostrar la verdad o falsedad del hecho controvertido.



Las pruebas tienen por objeto ser la “Demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho. Cabal refutación de una falsead. Comprobación. Persuasión o convencimiento que se origina en otro, y especialmente en el juez o en quien haya de resolver sobre lo dudoso o discutido. Razón, argumento, declaración, documento u otro, medio para patentizar la verdad o falsedad de algo. Indicio, muestra, señal. Ensayo experimento, experiencia. Pequeña porción de un producto comestible que se gusta o examina para determinar si agrada, si es bueno o malo, de una u otra clase.”²⁶

La prueba es, “en consecuencia, un medio contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio,”²⁷ es decir, “El conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas.”²⁸

La prueba “Se constituye en el conjunto de medios para la averiguación de la verdad, cuyo objeto será el demostrar la existencia de los hechos que servirán de base el 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. De lo anterior se impone que lo que va a probarse dentro del juicio son todos aquellos hechos sobre los que exista controversia entre

²⁶ Cabanellas, Guillermo. *Ob. Cit*; pág. 327.

²⁷ Couture, Eduardo. *Fundamentos de derecho procesal civil*, pág. 100.

²⁸ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*, pág. 625.



una parte y la otra, pues los hechos que no impliquen ésta no serán objeto de disputa, por no ser precisamente controvertidos.²⁹

De la misma manera se hace necesario tener presente conceptos como admisibilidad de las pruebas, prueba admisible y prueba pertinente.

- **Admisibilidad de las pruebas:** Es la capacidad del órgano jurisdiccional para aceptar o no las pruebas propuestas.
- **Prueba admisible:** Son todos aquellos medios idóneos y aptos para convencer al juzgador de un hecho y que estén taxativamente determinados en la ley, habiendo sido ofrecidos en su determinada oportunidad.
- **Prueba pertinente:** Son todos aquellos medios de convicción, que se refieren a los hechos controvertidos y relacionados en sus pretensiones por los litigantes.

Los sistemas legales de los medios probatorios son los siguientes: el sistema legal, solo se podrán utilizar los medios probatorios que estén taxativamente en ley. (Números clausus.); y el sistema abierto, en el que se utilizan todos los medios probatorios existentes, para probar un hecho. (Números apertus.)

La prueba contiene ciertas fases que deben tomarse en cuenta por el juez y las partes en cada etapa del proceso ordinario oral laboral, siendo las siguientes: el ofrecimiento, la proposición, el diligenciamiento y la valoración.

²⁹ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit;** págs. 140 y 141.



3.10.1. Procedimiento probatorio

Una vez agotada la fase de conciliación, el juez ordenará la recepción de las pruebas en la primera audiencia que se ha señalado para que las partes comparezcan al juicio, y este es el momento procesal oportuno para que estas propongan los medios de prueba que han ofrecido en la demanda, contestación de la demanda ó la reconvención para que los mismos sean diligenciados. Si no es posible recibir todas las pruebas en la primera audiencia, el juez de Trabajo y Previsión Social señalará una nueva audiencia para poder continuar con el diligenciamiento de la prueba, que deberá practicarse dentro de un término no mayor de quince días, extraordinariamente el juez podrá señalar una tercera audiencia para el mismo objeto, cuando así lo ameriten las circunstancias.

Pudiera presentarse el caso de que ni aún diligenciando las tres audiencias, se haya concluido con la recepción de las pruebas, por ello se hace necesario que el juez decrete el auto para mejor fallar, para recibir las pruebas que hubieran quedado pendientes de diligenciarse.

Haciendo un pequeño análisis se establece que si en la primera audiencia se concluyera la recepción de los medios de prueba, no serán necesarias las otras dos audiencias para la recepción de pruebas y es desde este momento procesal que empieza a computarse el plazo no menor de cinco ni mayor de diez días, que tiene el juzgador para dictar la sentencia.



3.10.2. La carga de la prueba y su inversión procesal

Los autores sostienen "(...) que corresponde a las partes la prueba de sus afirmaciones. Pero se ha discutido sobre si esto constituye o no una obligación. La opinión más difundida es que la prueba constituye una carga procesal para las partes, por cuanto que, si no la producen estarán sometidas a las consecuencias que se deriven de su omisión, cuando según los principios que se expondrán les corresponda aportarla. La prueba no es más que una condición para la admisión de las pretensiones de las partes, sin que constituya para éstas, una obligación. Cuando las partes han aportada todo elemento probatorio, no se presenta ningún problema, por cuanto que el Juez fallará de conformidad con lo probado. El problema en cambio surge, cuando las partes han omitido aportar la prueba, porque entonces el Juez, con base en ciertos criterios, debe apreciar a quién correspondía probar. Este es el problema que se conoce con el nombre de distribución de la carga de la prueba".³⁰

En el caso del juicio ordinario laboral "(...) la regla general es que las partes deban de cargar la prueba que tienda a demostrar sus respectivas pretensiones, de esto se infiere que en la generalidad de casos, cada una de las partes del juicio deberá probar lo que pretenda."³¹

Un ejemplo de inversión de la carga de la prueba, es aquella que surge en el caso de despido injustificado producido de manera directa, ello regulado en el Artículo 78 del Código de Trabajo.

³⁰ Aguirre Godoy Mario. **Ob. Cit;** pág. 569.

³¹ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit;** pág. 143.



3.11. De los medios de prueba en particular

a. Confesión judicial

Medio de prueba legal que se produce mediante una declaración, en la que se reconoce una afirmación de la contraparte y cuya verdad le es perjudicial a la parte que la declara; siendo su finalidad específica la de provocar el convencimiento del juez sobre la existencia o inexistencia de ciertos hechos, por ello es considerada la reina de las pruebas por el valor decisivo que tiene en el trámite del proceso.

Esta se debe ofrecer en la demanda, en la contestación de la demanda o en su caso en la reconvencción. Dicho medio de prueba se encuentra establecido en el Artículo 354 del Código de Trabajo, pero también hay que tener presente que se le aplican supletoriamente las reglas que establecidas en el Código Procesal Civil y Mercantil.

De la misma manera podemos establecer que se da cuando el juzgador tiene por admitidos o confesados, de parte de la persona obligada a comparecer a juicio los hechos de la demanda, como consecuencia de la no comparecencia injustificada del diligenciamiento de la prueba, o bien si el absolvente se rehúsa a contestar, o si al hacerlo no lo hace en la forma ordenada en la ley.

Además dicho medio de prueba se caracteriza porque a diferencia de la pericial, esta recae sobre hechos personales del confesante, y hace prueba contra su autor. No constituye un medio probatorio privilegiado, si no que es valorado por el juez conjuntamente con los



demás medios de prueba; sin embargo la confesión en juicio bajo juramento hace plena prueba frente a cualquier otro.

En el caso del juicio ordinario laboral no es necesario acompañar la plica al momento en que se ofrece la prueba, que en el caso que se analiza por ser la confesión del demandado es el momento de la presentación de la demanda; es decir que la plica que contiene las posiciones puede presentarse hasta el momento en el que se va a diligenciar la prueba, es decir dentro de la primera audiencia a juicio oral. Tampoco resulta obligatorio que las posiciones se presenten en plica, cuando estas son diligenciadas oralmente.

En el caso de que la confesión judicial sea propuesta por el demandado para que la preste el actor tampoco sería necesario que la plica se acompañe con la contestación de la demanda, pues se observan las mismas reglas relativas a que esta se presente hasta el momento de la segunda audiencia de prueba del juicio, cuando deba absolverlas el actor, o bien, que dentro de esa misma audiencia sean dirigidas oralmente por el demandado.

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

- Los elementos de la confesión judicial, son los siguientes:
 - ✓ Capacidad de las partes: Que posea dieciocho años de edad, y si es menor de dieciocho y mayor de catorce años, lo debe hacer por medio de su representante legal.



- ✓ **Objeto de la confesión:** Son los hechos personales o de conocimiento del absolvente y especialmente los hechos expuestos en la demanda y en su contestación que resultaren controvertidos.

- ✓ **Voluntad de quien presta la confesión:** Para su validez, la confesión debe ser voluntaria.

- ✓ **Unidad del acto:** Este medio de prueba es indivisible, ya que imperativamente obliga al diligenciamiento de este medio de prueba en un solo acto, es decir que no podrá interrumpirse la absolución de posiciones en ningún caso.

b. Declaración de testigos

Es la declaración de terceros, por medio del cual se hace una relación objetiva de los hechos presenciados, absteniéndose en lo posible de formular deducciones o apreciaciones subjetivas.

Medio de prueba referencial, al juez por medio de terceros se le indica la existencia o no de ciertos hechos. Este no debe tener interés en las resultas del proceso, es decir tiene que ser idóneo.

El testigo declara sobre hechos de terceros que fueron percibidos por sus sentidos, a cuyas consecuencias jurídicas no se halla vinculado. El testigo es ajeno a la litis o ajeno al proceso.



Dicho medio de prueba se caracteriza por ser circunstancial. Es decir que el testigo declara sobre cualquier hecho lícito, ilícito, voluntario o involuntario que obviamente estará ligado a ser susceptible de provocar determinadas consecuencias jurídicas.

La declaración de testigos “Es aquella que supone el interrogatorio de personas que han presenciado los hechos de la causa u oído su relato.” De la misma fuente, encontramos a Devis Echandia quien establece de la declaración de testigos “el testimonio es un acto procesal por el cual una persona informa a un juez sobre lo que sabe de ciertos hechos, está dirigido siempre al juez y forma parte del proceso, sin que para ello sea inconveniente que provenga de personas que no son partes en el juicio donde deben producir sus efectos probatorios, pues también los terceros pueden ser sujetos de relaciones jurídicas procesales.”³²

La declaración testimonial en la legislación de la materia, la encontramos regulada del Artículo 347 al Artículo 351 del Código de Trabajo.

Acertamos haciendo un pequeño análisis legal, que:

- Admisibilidad de los testigos, los cuales pueden ser cuatro como máximo para cada uno de los hechos que se pretenda establecer.
- El deber jurídico de testimoniar, ya que todos los habitantes de la República tienen la obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en juicios de trabajo, salvo que estén justamente impedidos.

³² *Ibíd*, pág. 163.



- Limitación al principio de intermediación procesal, ya que el juez podrá diligenciar a otro juez aunque no sea de jurisdicción privativa de trabajo, cuando el testigo se encuentre fuera de la localidad donde tenga asiento el tribunal.
- La obligación de los patronos a permitir a sus trabajadores prestar testimonios, cuando la citación sea hecha legalmente.
- La tacha de testigos, es decir la anulación del testimonio de una persona por ser esta idónea. La doctrina establece como tachas las causas, hechos, circunstancias o impedimentos que por afectar las condiciones personales del testigo van a afectar la veracidad de su declaración, destruye o disminuye la fuerza probatoria de su testimonio.

c. Prueba documental

Prueba que se va a encontrar plasmada en un documento. Se va a establecer qué documento es el objeto o materia en el que consta por escrito, una declaración de voluntad o cualquier tipo de expresión o de pensamiento. Es decir que va a reproducir, representar o reflejar una idea, un acto de voluntad o en acontecer humano.

Atendiendo al sentido gramatical de las palabras, se debe definir la palabra documento como: "Toda cosa que sea producto humano, perceptible con los sentidos de la vista y el tacto, que sirve de prueba histórica indirecta y representativa de un hecho cualquiera."³³

³³ **Ibíd**, pág.171.



Realizando un análisis legal de dicho medio probatorio, podemos establecer que lo encontramos regulado en el Código de Trabajo en el Artículo 353 el cual establece, que la parte actora puede proponer como prueba la exhibición de documentos, libros de contabilidad, de salarios o planillas, en este caso el juez de Trabajo y Previsión Social apreciará al demandado que los presente en la primera comparecencia.

De la misma manera en el Artículo 30 acertamos que se tiene como prueba documental al contrato escrito, suscrito entre empleador y patrono. En la misma vía el Artículo 39, regula que se contempla como prueba documental el contrato colectivo de trabajo, el Artículo 102 también regula como prueba documental los libros de salarios y planillas y por último el Artículo 281 literal "j" todos del Código de Trabajo, en donde se tiene como prueba documental las Actas que levanten los inspectores de trabajo.

La apreciación y valoración de la prueba documental debe hacerse de conformidad con lo que establece el Artículo 361 del Código de Trabajo, en el cual encontramos tres formas de valorar la prueba:

- Disposición expresa de este Código.
- Exceptuando los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad a lo aplicable en el proceso civil.
- La prueba se apreciará en conciencia, en base a los principios de equidad o de justicia en que se funde su criterio.



d. Dictamen de expertos

Es el medio de prueba que tiende a ilustrar el criterio del juzgador, cuando para el mejor conocimiento de un hecho, persona u objeto, se requieran conocimientos especializados en un arte, oficio o ciencia.

Al juez se le debe exigir el conocimiento de normas jurídicas, puesto que se supone versado en ellas, pero en algunas circunstancias puede encontrarse ante situaciones cuya apreciación requiera el auxilio de personas con conocimientos especiales, sin los cuales la comprobación de los hechos o la fijación de sus causas y efectos resultaría imposible. Los expertos resultan pues siendo meros simples colaboradores del juez que suplen alguna insuficiencia técnica del tribunal.

La prueba propuesta por las partes y requerida a personas que poseen conocimientos especializados sobre alguna materia y a quienes se acude, cuando para apreciar o conocer los hechos sean necesarios o sus conocimientos técnico-científicos en la materia. "Una de las características de este medio de prueba, es que se estima a los expertos o peritos como auxiliares del juzgador, porque lo proveen de conocimientos que éste no posee y que le son indispensables para valorar hechos o circunstancias relativas al proceso."³⁴

El dictamen de expertos no es vinculante para con el juez quien se encuentra facultado para apartarse de él y valorar la prueba de acuerdo con el sistema de apreciación y valoración de la prueba en conciencia. Dicho dictamen tiene el carácter de instrumento orientador, pues el criterio del juez puede o no fundarse en los resultados del expertaje.

³⁴ **Ibíd**, pág. 176.



Dicho medio de prueba lo encontramos regulado en el Artículo 352 del Código de Trabajo.

e. Reconocimiento judicial

Esta es la prueba que tiene por objeto la percepción directa e inmediata por el juez, de hechos y circunstancias tangibles, para cuyo reconocimiento y apreciación no se requieren conocimientos especializados.

El reconocimiento judicial se define como: "El acto por el cual el juez se traslada al lugar a que se refiere la controversia, o en que se encuentra la cosa que la motiva, para obtener mediante el examen personal elementos de convicción."³⁵

El Código de Trabajo, establece que no se regula de forma expresa, únicamente se hace relación en el Artículo 357 del mismo, se indica que el juez puede practicar de oficio o bien a requerimiento de partes antes de dictar sentencia o para mejor proveer cualquier diligencia de prueba pertinente, y entre ellas menciona la práctica de cualquier reconociendo o avalúo. En la misma vía el Artículo 361 de la ley citada anteriormente regula que el juez de Trabajo y Previsión Social puede comprobar hechos personalmente.

f. Presunciones legales y humanas

Como presunción podemos decir que es la conjetura, suposición, señal, indicio de algo. Son las consecuencias o deducciones que la ley o el juez sacan de un hecho conocido para comprobar la existencia de otro desconocido. "Inferencia que el juzgador extrae de los

³⁵ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit;** pág. 180.



hechos de autos, llegando de lo probado a afirmar la veracidad de los probable o desconocido.³⁶

- Clasificación de las presunciones legales y humanas
- ✓ Legales (juris et de jure): Son las normas jurídicas que fundadas en una regla de experiencia, establecen como verdadero un hecho dándose la hipótesis que le sirve de presupuesto. Es decir que basta con que ocurran ciertos elementos legales para que la ley presuma el hecho.
- ✓ Humanas (juris tantum): Van a derivar de algo probado, para luego presumir por parte del juez alguna circunstancia del hecho.

3.12. Auto para mejor proveer

Acto procesal eventual que consiste en una facultad del juzgador de decretarlo o no, este se da concluido el juicio y antes de dictarse sentencia. Trata respecto a medios de prueba que no fueron diligenciados, o bien para aclarar situaciones dudosas, es decir, para obtener una mejor sentencia.

El auto para mejor fallar los autores considera que es “una nueva manifestación de los amplios poderes inquisitivos que se otorgan al órgano judicial para instruir el proceso, y alcanzar en él la verdad material, pues el juzgador puede suplir la imposibilidad y aún la inactividad probatoria de los interesados. Las diligencias para mejor proveer pueden ser

³⁶ Cabanellas de Torres, Guillermo. *Ob. Cit*; pág. 318.



ordenadas por providencias, cuya falta de notificación, así como la omisión del plazo para la práctica de las diligencias, significan la nulidad de actuaciones.”³⁷

En el Código de Trabajo se encuentra regulado en el Artículo 357.

3.13. Sentencia

Es la solución final declarada por juez al hecho controvertido, siendo resultado de un razonamiento o juicio en el cual existen premisas y conclusión; la cual contiene un mandato, pues tiene fuerza impositiva. Esta debe dictarse una vez concluida la última audiencia de prueba o vencido el plazo del auto para mejor fallar, en un plazo no menor a cinco días ni mayor de diez días y su efecto será como regla general la cosa juzgada. Es de relevancia mencionar que posee una naturaleza pública, ya que es un acto jurisdiccional, que se funda en un acto de voluntad del Estado, quien a través de la jurisdicción ha conferido al juez la potestad de juzgar e impartir justicia.

La sentencia “Es el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional por medio del cual, este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo.”³⁸

También la sentencia es “es el acto procesal emanado de los órganos jurisdiccionales que deciden la causa o punto sometidos a su conocimiento.”³⁹

³⁷ López Barrios, Jaime Leonel. *Op cit.* pág. 91.

³⁸ García Oliveros, Francisco Rafael. *Ob. Cit;* pág. 73.

³⁹ López Barrios, Jaime Leonel. *Ob. Cit;* pág. 41.



3.13.1. Clasificación de la sentencia en el juicio ordinario laboral

- **Declarativas:** Tienen por objeto la declaración de un derecho.
- **De condena:** Impone el cumplimiento de una prestación.
- **Desestimatorias:** En es la que descarta la pretensión del actor.

3.13.2. Prescripción de la sentencia

En materia laboral no se ha establecido un plazo para la prescripción de la sentencia, en los casos en que esta es inejecutable. Pero utilizando de manera subsidiaria el proceso civil, podemos establecer que la sentencia dictada en el juicio ordinario laboral deberá ejecutarse dentro de los cinco años siguientes a la fecha en que quedo firme y ejecutoriada, constituyéndose esta en título ejecutivo.

3.14. Recursos

El recurso procesal, es un medio de impugnación que persigue un nuevo examen del asunto ya resuelto ante un organismo jurisdiccional de categoría superior al que ha dictado la resolución que se impugna.



“Constituyen el medio por el cual alguien que se considera perjudicado o agraviado por la resolución dictada por un juez, reclama para que el tribunal superior inmediato revise aquella resolución y la reforme o la revoque.”⁴⁰

3.14.1. Clasificación de los recursos

- **Recursos ordinarios:** Son los recursos que pueden interponerse durante el juicio y en todos los casos donde no exista limitación expresa. Su finalidad es confirmar, modificar o revocar la resolución judicial que ha provocado el agravio o injusticia denunciada. Podemos encontrar entre ellos la revocatoria y la nulidad.
- **Recursos extraordinarios.** Son los recursos que solo pueden ser utilizados después de fenecido el juicio, es decir contra ciertas sentencias. Su interposición debe ser motivada y fundarse exclusivamente en los casos o vicios taxativos por la ley y conoce de ellos el tribunal máximo dentro de la jurisdicción judicial o los poderes jurisdiccionales, se circunscriben al examen o juzgamiento del error o de los errores denunciados y se puede encontrar entre estos al amparo y la inconstitucionalidad.

Las diferencias entre uno u otro, son que el recurso ordinario no debe fundarse taxativamente en motivaciones en ley y en el caso del recurso extraordinario va a conocer el órgano de mayor jerarquía.

⁴⁰ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit;** pág.215.



De la misma manera se puede establecer que dentro del juicio ordinario laboral se clasifican los recursos en: recursos contra resoluciones no definitivas; y recursos contra resoluciones definitivas que ponen fin al juicio. De ello podemos extraer lo siguiente:

3.14.2. Recursos contra las resoluciones no definitivas

a. Recurso de revocatoria

Es la facultad que tiene el juez para revocar a solicitud de parte sus propios decretos. De esa manera se dejan sin efecto, corrige o cambia, según solicitud de la parte.

El recurso de revocatoria tiene por objeto "(...) obligar al propio juez que dictó la resolución a revisarla, revocarla si es procedente y dictar la resolución que conforme a la ley corresponde. Su interposición en el juicio ordinario laboral es muy poco común, pudiendo afirmarse que las partes usualmente no lo ven como recurso eficaz, por virtud de que quien dictó la resolución recurrida es el mismo juez que deberá conocer y resolver el recurso de revocatoria y porque en la práctica son escasos los casos en donde los jueces asumen la posición de reconocer la equivocación en la que se haya podido incurrir y repararla mediante declarar la procedencia del recurso, por ello sin temor a equivocarme, estimo que esa es la razón por la que no se aprecia la interposición de este tipo de recurso dentro del juicio ordinario."⁴¹

⁴¹ *Ibid*, pág. 218.



Este recurso se encuentra regulado en el Artículo 365 del Código de Trabajo primer párrafo y no esta demás mencionar que el auto que resuelve el recurso de revocatoria no es apelable.

b. Recurso de nulidad

Es el único recurso sui generis. Es planteado ante el mismo órgano jurisdiccional para que este revoque o modifique una resolución emitida por el mismo. Es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada por la infracción de la ley en un acto o procedimiento laboral, para obtener la declaración de su invalidez por el propio juzgador que lo profirió y cuando no es procedente el recurso de apelación.

La nulidad puede ser planteada, por dos vicios: vicio de fondo (In Judicandum) o vicio de forma (In Procedendum). El trámite se encuentra regulado en el Artículo 365 segundo párrafo del Código de Trabajo.

3.14.3. Recursos contra las resoluciones definitivas

a. Aclaración

Tiene por objeto obligar a que los tribunales de Trabajo y Previsión Social, aclaren aquellos términos de la sentencia que resulten oscuros, ambiguos o contradictorios.

La aclaración "es uno de los medios por los cuales las partes tratan de lograr que la sentencia cumpla su función de resolver el proceso de modo expreso, positivo y preciso con



arreglo a las pretensiones deducidas en el proceso, depurándola de errores materiales, oscuridades y omisiones acerca de las pretensiones oportunamente deducidas y discutidas.⁴²

b. Ampliación

Tiene por objeto obligar al juez de trabajo, a resolver aquellos asuntos que se hayan dejado de resolver en sentencia y que hubieren sido expresamente pedidos por las partes dentro del juicio.

c. Recurso de apelación

Es el procedimiento en el cual una de las partes o ambas, solicitan al tribunal de segundo grado, un nuevo razonamiento sobre una resolución judicial, dictada por juez en primer grado, ello originado por el gravamen o perjuicio, pretendiendo que se modifique, enmiende o revoque y resuelva como en derecho corresponde. Únicamente a la parte agraviada por la decisión judicial es el sujeto legitimado para apelar. Las resoluciones apelables según el Artículo 365 del Código de Trabajo son las siguientes:

- Contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio.
- Cuando la cuantía de los juicios exceda de cien quetzales.

El recurso de apelación da origen a la segunda instancia, y se sustancia, conforme a los Artículos 367 al 372 del Código de Trabajo.

⁴² *Ibíd*, pág. 225.



d. Recurso de responsabilidad

Es aquel medio de impugnación, que instituye los medios judiciales pertinentes que establezcan el grado de responsabilidad, en que hayan incurrido el juez teniendo como principal objetivo la investigación del hecho estimado como violatorio a la ley. Así como la imposición de una sanción económica o disciplinaria al juez infractor y eventualmente la reparación de daños y perjuicios por esta.

3.15. Segunda instancia

Como es sabido el sistema del derecho procesal guatemalteco por regla general es doble instancial. La segunda instancia consiste el grado jurisdiccional superior que conoce del fondo y de la forma, de los hechos y del derecho decididos por el Tribunal de primer grado. Todo ello regulado en el Artículo 211 de la Constitución Política de la República.

En el juicio ordinario laboral esta instancia solo es posible a través de la interposición del recurso de apelación; ello responde a la inconformidad de la parte perjudicada con la sentencia al habersele resultado como desfavorable la misma.

La sentencia de segunda Instancia, debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la de primera instancia, y contra la sentencia de segunda instancia no cabe más recurso que el de aclaración y ampliación. Todo ello regulado en los Artículos 368, 369, 371, 372 y 373 del Código de Trabajo.



3.16. Ejecución de la sentencia

La ejecución de la sentencia es “El acto de llevar a efecto lo dispuesto por un juez o tribunal en el fallo que resuelve una cuestión o litigio.”⁴³

En la legislación laboral se establece este tópico en el Artículo 425 del Código de Trabajo el cual cita: “Debe ejecutar la sentencia el juez que la dictó en primera instancia. Las sentencias dictadas por los Tribunales de Arbitraje deben ser ejecutadas por el juzgado de la zona económica a que correspondan esos tribunales.”

Se puede establecer que el juez, de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda, la que se notificará a las partes. Contra esta liquidación no cabrá mas recurso que el de rectificación, si existiere error de cálculo, el que puede interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación, el que será resuelto de plano, sin formar Artículo, cuya resolución es inimpugnable.

Si dentro del tercer día, de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago, el juez ordenará que se le requiera al efecto, librando el mandamiento respectivo y ordenando, en su caso, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada, con designación de depositario, que no está obligado a prestar garantía o fianza.

⁴³ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Ob. Cit;** pág. 141.



En el Artículo 426 del Código de Trabajo regula que si dentro del tercer día, de practicado el embargo, el deudor no solventare su obligación por el valor de la deuda, se sacarán a remate los bienes embargados, debiendo éste tener verificativo en un plazo que no excederá de diez días, sin necesidad de que se hagan previamente publicaciones, pero éstas se harán a costa del solicitante, si una de las partes lo pidiere.

En el acta de remate el juez, declarará fincado éste, en el mejor postor o en el ejecutante, según el caso, sin que dicho remate pueda abrirse, ni sea necesaria posterior aprobación. Si los bienes rematados fueren muebles, salvo que estén sujetos a registro, el juez ordenará al depositario o a quien los posea, su inmediata entrega a quien corresponda. En caso de desobediencia se ordenará el secuestro judicial, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que incurra. Si los bienes rematados estuvieren sujetos a registro, como en los casos de inmuebles o de vehículos, se fijará de oficio al obligado un término no mayor de cinco días para que otorgue la escritura traslativa de dominio, bajo apercibimiento de hacerlo el juez en su rebeldía.

En el Artículo 427 se hace mención, al ilícito penal de alzamiento de bienes, aplicado al que esté obligado con posterioridad, o durante el juicio enajenare sus bienes, resultando insolvente para responder en la ejecución. También en la insuficiencia al fin propuesto, el juez ordenará la ampliación del embargo. En los procedimientos ejecutivos laborales, no cabrá recurso alguno, salvo, el de rectificación.

Como conclusión vemos sin temor a equivocarnos que el actual proceso ordinario oral laboral, no cumple con los principios procesales establecidos en la ley, ya que en su aplicación este se convierte en un proceso lento, escrito, oneroso y formalista; por lo que se



hace necesario buscar un método alternativo en la resolución de conflictos, una propuesta interesante podría ser el arbitraje aplicándose en conflictos individuales de trabajo.



CAPÍTULO IV

4. Arbitraje laboral como vía en la solución de conflictos individuales de trabajo

4.1. Consideraciones preliminares

La palabra arbitraje proviene del latín *arbitrari*, que significa el que puede decidir o hacer una cosa sin dependencia de otro.

El arbitraje laboral "Es un juicio de conocimiento derivado de una relación jurídica contractual mediante el cual, cuando hay controversias entre dos o más personas, empresas o estados, éstos recurren a personas no vinculadas con el poder judicial, sino a particulares para que después de apreciar los argumentos y pruebas aportadas por las partes en conflicto, se emita un veredicto denominado laudo arbitral, con características y efectos idénticos a una sentencia judicial."⁴⁴

Dentro de sus principales características encontramos que el arbitraje es una institución jurídica destinada a la resolución de conflictos jurídicos o económico-sociales, interviniendo un tercero provocado, cuya decisión se impone y a la misma tiene vez tiene el carácter de obligatoriedad para las partes en cuanto a su acatamiento.

Además su fuerza interna no tiene fundamento en el órgano que la dicta, sino en la adhesión que las partes le han prestado de antemano, o sea en el compromiso adquirido por las mismas, con carácter previo, sometiendo sus diferencias a la decisión arbitral, en

⁴⁴ Rivera Neutze, Antonio Guillermo. *Amigable composición*, pág. 45.



términos más claros, las partes voluntariamente u obligadamente deciden someterse a que un tercero que estudie, decida e imponga su decisión y ellas asumen el compromiso de someterse a la observancia del laudo.

Es por ello, que se observa al arbitraje como una herramienta útil y eficaz, para la solución de conflictos individuales surgidos con ocasión del trabajo, es por ello que se hace necesario su estudio y análisis a profundidad.

4.2. Origen y antecedentes históricos del arbitraje

El origen del arbitraje se remonta al principio de la humanidad, ya que es en ese entonces en donde se empiezan a determinarse algunos de los pilares de dicha institución. Puede inclusive afirmarse que el arbitraje es la primera forma de administrar justicia.

En la antigüedad, la resolución de controversias consistía en que el ofendido y el ofensor recurrieran ante un tercero imparcial, que en la mayoría de los casos era algún amigo de las partes, el cual era designado de común acuerdo, para que éste regulara la composición que el segundo debía pagar al primero o, en otros casos, dicho tercero ejercía las funciones de mediador exhortando a las partes a someterse a un arreglo pacífico. Este tercer sujeto carecería de jurisdicción obligatoria; su intervención tan sólo se daba en aquellos asuntos en que las partes voluntariamente se lo solicitaban y no podía imponer coactivamente sus decisiones, basadas éstas exclusivamente en el compromiso contraído por las partes para acatarlas.



En el derecho romano, el arbitraje nace como una forma extrajudicial para terminar con las controversias y sienta las bases doctrinales y jurídicas de lo que hoy conocemos como arbitraje, configurándose este como un sistema organizado de impartir una solución pacífica a las controversias surgidas entre familiares o entre familias, mediante la decisión de un tercero. Este desarrollo se da bajo el amparo de dos figuras: a) El compromiso a someter el conocimiento de la controversia a un tercero llamado "arbiter"; y b) El "receptum arbitrii" conforme al cual el árbitro se obliga respecto de las partes que lo han designado.

Entre otras características interesantes del arbitraje dentro del derecho romano son que el laudo arbitral era irrevocable, ya que no era susceptible de apelación, pero tampoco de ejecución forzosa, dado a que no provenía de una persona dotada del poder público y por ende carente de imperio. El vencedor debía obtener su cumplimiento por los medios indirectos que conforme a la costumbre eran procedentes.

En la Edad Media, el papado inicia y promueve el arbitraje entendiendo que su misión no se limitaba a la difusión de la fe, la moral y los valores cristianos, sino que también era necesaria su intervención en la justicia. El papado proponía el arbitraje debido a que existía falta de organización por parte de los Estados y a que la autoridad de los poderes públicos formales resultaba casi nula, careciendo debido a ello de medios efectivos para imponer jurisdicciones de manera obligatoria; aunado a ello se da un crecimiento considerable de las agremiaciones y corporaciones, como consecuencia del nacimiento de la burguesía, presionando así a la búsqueda de una jurisdicción especial y particular para resolver sus controversias, surgiendo una tendencia de resolver estas controversias en el seno de sus propios gremios y corporaciones, con la finalidad de lograr una solución más rápida y efectiva.



Esta situación se comprende mejor si se toma en cuenta que la justicia del monarca se caracteriza por la lentitud y por los complicados mecanismos procesales que entrampaban a los litigantes en procesos interminables. En este contexto resultó sumamente favorable que los nuevos comerciantes optaran por dejar de lado la justicia del monarca y diesen prioridad al mecanismo del arbitraje.

Es en primera instancia en el fuero juzgo donde parece encontrarse una primera regulación ordenada y completa del arbitraje. Posteriormente en el Líder Iudiciorum se establece una equivalencia entre los árbitros y los jueces, en lo que respecta al ámbito de la responsabilidad. Por lo cual en esta etapa se considera al árbitro como una especie de juez.

Se hace importante mencionar que a diferencia del derecho romano a finales de la edad media, se practicaba un procedimiento de homologación del laudo ante el juez lo que le otorgaba al laudo fuerza ejecutiva por si mismo dotándolo por lo tanto de cosa juzgada.

Otro aporte esencial de esta etapa es la distinción entre árbitro propiamente dicho, que declara el derecho y arbitrador o amigable componedor, que no está sujeto a ninguna regla de procedimiento ni de derecho.

Con el surgimiento de los estados modernos, estos reclaman para sí el ejercicio exclusivo de las funciones jurisdiccionales y el arbitraje deja de ser el motor del desarrollo de las instituciones judiciales, ya que se le rodea de cierta desconfianza y se observa de una mejor manera la intervención de jueces para efectos de un control más riguroso.



Pero al considerársele siempre un medio ventajoso para resolver ciertos asuntos, en particular aquellos en que la discusión versa más sobre circunstancias de hecho que de derecho en Francia, con las ordenanzas de 1560 y 1673 surge un arbitraje obligatorio en los litigios familiares y para las dificultades que surjan entre los socios en las sociedades comerciales.

Luego con la importante aparición de la revolución francesa, se provoca una gran extensión del arbitraje, al observársele como un remedio contra los abusos, lentitudes y gastos de la justicia, homologándolo a los principios republicanos y liberales que fundaron la idea del contrato social.

A partir de ese criterio, la Asamblea Nacional Constituyente de Francia lo declara el medio más razonable de terminar los litigios entre ciudadanos y lo eleva a la categoría de principio constitucional, estableciendo el derecho de los ciudadanos para terminar definitivamente sus litigios por la vía del arbitraje, y esta no puede sufrir restricción alguna por actos del Poder legislativo, siempre que las partes lo resuelvan así y de manera voluntaria.

Cabe señalar que esta medida conllevó a excesos, los mismos que se tradujeron en la imposición del arbitraje para todos los negocios, razón por la cual los jueces llegaron a ser llamados árbitros públicos.

Ubicándonos en la época contemporánea o época actual, no cabe duda que en todos los países con mayor o menor desarrollo encontramos regulado el arbitraje. Ello se debe a que es cada vez mayor la fuerza de esta institución y su utilización es cada vez más extendida



en especial en los últimos años cuando el campo del arbitraje nacional ha pasado a la utilización en el campo internacional.

Podríamos decir que el desarrollo y la evolución del arbitraje avanza rápidamente, vislumbrándose su utilización en campos especializados como el medio ambiente, el financiero, la propiedad intelectual y en especial en los conflictos individuales surgidos con ocasión del trabajo.

4.3. El arbitraje laboral

El arbitraje laboral se define como "El procedimiento de solución extrajudicial de conflictos mediante el cual las partes, voluntariamente y siempre de mutuo acuerdo, someten su controversia, tras el procedimiento de mediación, a un tercero (uno o tres árbitros elegidos por las partes) que decide y pone fin al conflicto, dictando un LAUDO ARBITRAL (de equidad o de derecho) que será de obligado cumplimiento e inmediatamente ejecutivo. El sometimiento a arbitraje excluye la vía judicial y la legislación vigente equipara los Laudos arbitrales, en cuanto a ejecución, a las sentencias judiciales firmes." ⁴⁵

Entonces se puede definir el arbitraje laboral como una institución de carácter procesal en virtud de la cual las partes de común acuerdo, o una de ellas, o por mandato del legislador, excluyen de la jurisdicción ordinaria el conocimiento de ciertos asuntos (los conflictos del trabajo) y se los atribuye a un tribunal especial, constituido para el efecto, con la finalidad que éste los solucione mediante un laudo arbitral.

⁴⁵ Fundación *Tribunal* de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, **Arbitraje**, <http://www.fundaciontal.org/seccion.php?item=30>. (26 de julio de 2010.)



4.4. Diferencias del arbitraje común y laboral

No obstante, que los conflictos de derecho común y los de trabajo, no se diferencian sustancialmente, se presentan como ciertas notas características que hacen de uno y otros dos fenómenos distintos. Algunos elementos diferenciadores son:

- En los conflictos de trabajo, existe una repercusión en el campo social ya que la comunidad vela porque se observen y cumplan las normas legales que tratan de equiparar los factores de la producción, del capital y el trabajo; en cambio en los conflictos de derecho común, los intereses objeto de la pretensión, atañen exclusivamente a los individuos o sujetos del conflicto.
- Los conflictos de trabajo tienen un sentido mixto, patrimonial y personal, ello como resultado del carácter personalísimo de la prestación y del factor salario; a diferencia de los conflictos comunes en donde lo que se realiza es el interés patrimonial, pues su objeto se concreta dentro de un ámbito de carácter pecuniario.
- También se diferencian en el número de las partes que participan ya que los conflictos de trabajo son de aplicación colectiva; y por el contrario, en los conflictos de derecho común, se debaten intereses que ligan específicamente al patrimonio de los individuos.
- Otra diferencia es la pronunciada desigualdad económica existente entre los extremos de la relación laboral, patrono y trabajador, que coloca a este último en situación de inferioridad económica, desigualdad que la ley laboral ha tratado de equiparar a través de ventajas, para superar esa inferioridad los trabajadores delegan, en organizaciones



sindicales facultades para que obren en su nombre y representación frente al empleador. En los conflictos de derecho común las partes en contienda se consideran en un mismo pie de igualdad ante la ley.

4.5. Arbitraje laboral en Guatemala

Desde hace varias décadas el arbitraje laboral, ha tenido la finalidad de mantener un justo equilibrio entre los factores de la producción, ya que estos procedimientos tienen relevancia jurídica para la solución de conflictos laborales colectivos.

El 8 de febrero de 1947 se emitió el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, que entró en vigencia el 1 de mayo de ese mismo año, siendo en ese entonces Presidente de la República el Doctor Juan José Arévalo y Presidente del Congreso de la República el profesor Gordillo Barrios. En este primer código, se regula la institución de la Conciliación y Arbitraje, al establecer los tribunales específicos de Conciliación y Arbitraje en el Artículo 284 inciso b); y lo relacionado a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje del Artículo 239 al 299 inclusive, y en el Título Duodécimo "Procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de Carácter Económico-Social", comprendido el procedimiento del Artículo 397 al 413 inclusive. Este código registra reformas por los decretos 526, 623 y 915 del Congreso de la República, pero no le hace ninguna reforma al Arbitraje, sino hasta el decreto 570 del Congreso de la República de fecha 28 de febrero de 1956 en el cual se modifican los Artículos 397, 398, 402, 405, 407 y 410.



En este sentido podría decirse que corresponde también a Guatemala conformar parte de los Estados que adoptaron un Código de Trabajo plenamente identificado con los principios más avanzados de la técnica jurídica y ante todo basado en la urgencia de dotar a la República de un conjunto de normas a procurar las condiciones más justas y más equivalentes para los trabajadores a fin de garantizar un aumento gradual en su nivel de vida.

El Código de Trabajo contenido en el Decreto 330 y sus reformas fue subrogado por el Decreto 1441 del Congreso de la República de fecha cinco de mayo de 1961 y entró en vigencia el 16 de agosto del mismo año, el cual se encuentra vigente y al igual que el Código anterior el Arbitraje en el Título Duodécimo “Procedimientos en la resolución de conflictos colectivos de carácter económico-social”, capítulo tercero del Artículo 397 al 413 inclusive, aunque se le han realizado varias reformas al Código de Trabajo, al procedimiento Arbitral no se le ha efectuado ninguna desde que entró en vigencia el Código.

La institución del arbitraje laboral, obedeció a la necesidad de otorgar seguridad a las relaciones entre trabajadores y empleadores en materia colectiva cuyo objetivo es impedir que los conflictos suscitados entre las partes sean resueltos en forma violenta.

Guatemala siempre ha sido un país interesado en el arbitraje, una muestra de ello es la Ley de Arbitraje Decreto 67-95 del Congreso de la República de Guatemala, en ella se reconoce dentro de sus considerandos el desarrollo y la importancia de la institución como medio alternativo para la resolución de conflictos, ya que dicho procedimiento no solo contribuye con el des congestionamiento de la carga de los tribunales jurisdiccionales, sino que, además, ayuda a que los conflictos puedan resolverse con celeridad y eficacia.



Lastimosamente la Ley de Arbitraje, en su Artículo 3 inciso 4 excluye del ámbito de aplicación de la presente ley, los arbitrajes laborales. Entendiéndose que los arbitrajes en materia de Trabajo y Previsión Social se encuentran regulados en el Código de Trabajo y estos son aquellos que surgen únicamente en conflictos colectivos de carácter económico social y no así en los conflictos individuales de trabajo, dejando fuera la posibilidad de solucionar conflictos de este tipo con una herramienta tan útil en la actualidad. Por lo que se hace imperante una propuesta que permita la utilización del arbitraje dentro de los conflictos individuales de trabajo.

4.6. El arbitraje laboral en el derecho comparado

4.6.1. España

La legislación española consagra la solución de situaciones conflictivas que afecten los intereses generales de los trabajadores, podrá tener lugar por el procedimiento de conflicto colectivo de trabajo a instancias de los representantes de los trabajadores o de los empresarios, o de común acuerdo entre ellos.

El planteamiento del conflicto colectivo de trabajo se formalizará por escrito, habrá de presentarse ante la delegación de trabajo de la provincia en que se plantee el conflicto, cuando en el conflicto afecte a los trabajadores de varias provincias, dicho escrito será presentado ante la Dirección General de Trabajo.

Una vez transcurridas veinticuatro horas siguientes al día de la presentación del escrito, la autoridad laboral remitirá copia del mismo a la parte frente a la que se plantee el conflicto y



convocará a las partes a comparecer ante ella la cual habrá de tener lugar dentro de los tres días siguientes.

En la audiencia la autoridad laboral intentará la avenencia entre las partes. Los acuerdos serán adoptados por mayoría simple de las representaciones de cada una de las mismas, dicho acuerdo tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo. Si no hay acuerdo ante la autoridad laboral, las partes podrán designar a uno o varios árbitros, en tal caso, éstos cuando sean varios habrán de actuar conjuntamente, deberán dictar su laudo en el término de cinco días, la decisión arbitral tendrá la misma eficacia que si hubiere habido acuerdo entre las partes, o sea la de un convenio colectivo.

Es claro entonces que no existe ninguna clase de tribunal de arbitramento obligatorio y corresponde a iniciativa de la autoridad administrativa laboral la intervención del Estado, o la constitución de un tribunal de arbitramento de carácter voluntario.

4.6.2. Chile

Su legislación regula un arbitraje voluntario, para el que es necesario un compromiso o clausula compromisoria la cual deberá constar por escrito y en la que se consignara el nombre del árbitro o el procedimiento para designarlo, una vez designado el árbitro se enviará copia de esta acta a la Inspección del Trabajo. El procedimiento del arbitraje será fijado libremente por las partes o por el árbitro.

Así mismo también se puede dar el caso del arbitraje obligatorio, que surge cuando hubiere vencido el contrato colectivo anterior, o en caso de no existir éste, hubieren transcurridos 45



días desde la presentación del proyecto de contrato sin que se hubiere suscrito el nuevo instrumento colectivo, la inspección citará a las partes a un comparendo con el objeto de proceder a la designación del árbitro. Esta audiencia se celebrará con cualquiera de las partes que asista, en ella se levantará acta en la cual se dejará constancia de tal designación y de las últimas proposiciones de las partes. Este tribunal arbitral estará obligado a fallar a favor de una de las dos proposiciones de las partes, debiendo aceptarse en su integridad. En consecuencia no se podrá fallar por una alternativa distinta ni contener en su fallo proposiciones de una y otra parte. El fallo será fundado, pero es apelable ante una corte arbitral.

4.6.3. Estados Unidos

En Estados Unidos existe el arbitraje llamado compulsivo u obligatorio. En algunos Estados han sido expedidas leyes que contemplan el arbitraje en las relaciones obrero-patronales. Las personas que deciden acerca de los conflictos son llamadas en estas leyes árbitros o juntas de arbitraje.

El procedimiento para poner fin a las reclamaciones a que ellas se contraen no depende ni está sujeto a la condición de un acuerdo de sometimiento al arbitraje, pero si las partes no resuelven esas reclamaciones, el gobierno lo hará señalando sanciones contra las partes.

4.6.4. Venezuela

En Venezuela una vez agotado el procedimiento de conciliación como etapa de negociación colectiva, las partes pueden convenir, como recomendación de la junta de conciliación, que



el conflicto sea sometido a arbitraje, si ello es así, se procederá a la constitución de una junta de arbitraje, integrada por tres miembros. Las decisiones de esta junta serán tomadas por mayoría de votos. La junta de arbitraje tendrá la misma facultad de investigación que un tribunal ordinario y sus audiencias serán públicas.

Las partes tienen el derecho de acudir a los tribunales a solicitar que se declare la nulidad del laudo cuando estos se tomen en contravención a disposiciones legales de orden público. Este laudo deberá ser dictado dentro de los treinta días de constituida la junta de arbitraje y este será obligatorio para las partes por el término que él fije, que no podrá ser menor de dos años ni mayor de tres.

Los doctrinarios venezolanos han concluido que “El arbitraje, constituye uno de los modos de heterocomposición de los conflictos colectivos de trabajo. Supone el sometimiento de la controversia a la decisión de un tercero (árbitro o junta arbitral), quien, en observancia de las reglas adjetivas que convinieren los sujetos involucrados en el compromiso arbitral o a falta de éste, de aquellas previstas en los Artículos 490 al 493 de la LOT; ejerce funciones jurisdiccionales sobre el caso concreto, por voluntad de las partes o, excepcionalmente, del Ejecutivo Nacional (cuando, por ejemplo el conflicto afectare servicios esenciales, esto es, susceptible de lesionar la vida, salud o la seguridad de las personas: Artículos 504 LOT y 189 RLOT). En otros términos, el arbitraje implica una modalidad de solución de conflictos mediante la composición del diferencia por un tercero ajeno a las partes, quien no goza a priori de poder jurisdiccional (diferenciándose así de la función de los órganos judiciales como modalidad, también, de heterocomposición), sino que éste deviene de la voluntad de las partes (arbitraje voluntario) o del Estado (arbitraje forzoso) con ocasión de un conflicto concreto. En síntesis el poder jurisdiccional del árbitro es sobrevenido y restringido al caso



concreto que lo virtualiza; por tanto, satisfecho su objeto o excedido el plazo que le fuere fijado mediante el compromiso arbitral, dicho poder se extingue.⁴⁶

4.6.5. Francia

En Francia se da la figura del arbitramento voluntario, su legislación establece que la convención o acuerdo colectivo de trabajo puede provenir de un arbitraje conformado por el acuerdo de las partes, es decir un arbitraje voluntario. Los árbitros se escogen de una lista elaborada por los propios involucrados en el conflicto y toda la reglamentación sobre el funcionamiento del arbitraje se acuerda por las partes.

Entonces se puede observar que no existe un tribunal de arbitramento obligatorio y sólo de común acuerdo las partes pueden someter las diferencias de un conflicto económico después de haber transcurrido todas las etapas legales, a un tribunal de arbitramento y éste no tiene limitaciones en su fallo de carácter sustancial, sólo se revisa por una Corte Superior de Arbitraje en caso de exceso de poder o por vicios en el procedimiento acordado por las propias partes.

⁴⁶ Carballo Mena, César Augusto. **Derecho laboral venezolano**. Págs. 358 y 359.



CAPÍTULO IV

5. La necesidad de la utilización del arbitraje laboral en la resolución de conflictos individuales de trabajo en Guatemala

5.1. Consideraciones preliminares

Desde la aparición de las ciencias jurídicas y especialmente del derecho de trabajo, los actores sociales han buscado herramientas, procesos o formas para discutir y dar solución a sus conflictos de una manera rápida y ágil en el plano de las relaciones sociales.

Dentro de estas relaciones sociales, encontramos las relaciones surgidas con ocasión del trabajo, y por ello se ve la necesidad de crear órganos jurisdiccionales que conozcan de materia de Trabajo y Previsión Social y que sean los responsables de resolver las controversias surgidas entre patronos y trabajadores.

En los últimos años los órganos jurisdiccionales se han visto limitados a las necesidades de la población en materia de aplicación de justicia. Ello derivado en la mayoría de ocasiones por el creciente número de procesos, lo que genera prolongación de plazos y sobrecarga para todo el aparato de administración de justicia. Entendiéndose también que con el insipiente aumento de la economía mundial, así también crece la conflictividad en el ámbito laboral. Un claro ejemplo de ello es como la Asociación Guatemalteca de Exportadores en su publicación de Política Laboral, Propuestas de acciones para la competitividad de las exportaciones cita: La desconfianza mutua que existe entre los diferentes actores del mercado laboral (sindicatos, cámaras de empresarios y Ministerio de Trabajo), crea una



barrera invisible que no nos permite ser más productivos. El gobierno podría colaborar permitiendo que los conflictos se resolvieran en una instancia arbitral, con árbitros independientes distintos del Ministerio de Trabajo. Además de buscar otros métodos alternativos de resolución de conflictos como la mediación, debería de fortalecerse el vínculo entre trabajadores y empleadores, no tratando de provocar mayores diferencias, sino que enfocándose en el fin común de ambos, que es trabajar en un ambiente agradable, por una buena remuneración, mejorando así el nivel de vida de todos los guatemaltecos⁴⁷

Dicha publicación reconoce los esfuerzos que se están haciendo en esta vía, para poder establecer un sistema moderno y eficiente en la resolución de conflictos de índole laboral por lo que cita, lo siguiente: “Mecanismo de resolución de conflictos laborales para la Industria de Vestuario y Textiles. Se está implementando un programa orientado a la solución alterna de conflictos laborales, RAC-VESTEX, con el apoyo de SIECA. Mediante este programa, se pretende “generar condiciones para la creación de un Centro de Mediación en Vestex que permita atender conflictos en el ámbito laboral, con lo que se espera contribuir a minimizar la necesidad de recurrir a la vía judicial y mejorar el clima organizacional. Para que este esfuerzo y otros puedan prosperar, es necesario que las autoridades no obstaculicen, sino respeten la voluntad de las partes a someterse en forma libre a que sus conflictos o diferencias sean conocidos y solucionados mediante mecanismos alternos al judicial.”⁴⁸

Es por ello que la presente investigación busca demostrar las dificultades que surgen del proceso ordinario oral laboral en la aplicación de justicia en Guatemala, fundamentada en la

⁴⁷ Asociación Guatemalteca de Exportadores AGEXPORT. **Política laboral, propuestas de acciones para la competitividad de las exportaciones.** Septiembre 2004. portal.export.com.gt/.../En%20relación%20a%20Política%20Laboral (2 de junio de 2011).

⁴⁸ *Ibíd.*



no aplicación de los principios laborales de naturaleza sustantiva y adjetiva. Por lo cual surge la inquietud de proponer nuevas y más eficientes herramientas, en la solución de conflictos individuales de trabajo.

Una de estas herramientas, como se menciono anteriormente la encontramos en el arbitraje laboral aplicado a conflictos individuales de trabajo, siendo el arbitraje una institución democrática, legítima, ágil y eficaz para solucionar los conflictos, reportando innumerables beneficios para las relaciones laborales y no sólo jurídicos sino también sociales y económicos, tendiendo a la solución pacífica e integral de las asperezas que surgen entre empleadores y trabajadores. El arbitraje laboral es una institución con mayor solidez en el derecho, no sólo porque es una figura que permite dirimir conflictos de forma eficaz, si no que no se opone a ningún principio de la ciencia jurídica y tiene evidentes ventajas prácticas para quienes lo utilizan.

Actualmente en el ámbito jurisdiccional guatemalteco, existen dos clases de arbitraje: el primero de ellos en el campo del derecho público, se aplica en el derecho de trabajo, específicamente en los conflictos de carácter colectivo, no regulando nada acerca de su posible aplicación dentro de los conflictos individuales de trabajo.

La regulación del arbitraje laboral se limita a los Artículos 293 al 299 y del 397 al 413 del Código de Trabajo y siendo su finalidad esencial mantener el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo. El segundo arbitraje que encontramos regulado es en el campo del derecho privado, siendo este el arbitraje comercial, cuyo objetivo es la solución de conflictos mercantiles y comerciales de acuerdo a la cláusula compromisoria que se ha establecido en el contrato respectivo. Su regulación,



aplicación y procedimiento se rige por la Ley de Arbitraje, Decreto 97-95 del Congreso de la República.

En el ámbito del derecho laboral individual, la escasa utilización del arbitraje podría atribuirse a que en la Ley de Arbitraje, Decreto 67-95 del Congreso de la República, establece que no es aplicable para aquellos asuntos de índole laboral, pero hay que hacer la salvedad que no es exactamente, que la materia laboral no sea susceptible de arbitraje, asunto que no regula ni define el decreto sino de establecer que, si conforme a la normativa guatemalteca, existieran materias susceptibles de ser objeto de arbitraje, se regirán por normas diferentes y no por lo establecido en dicha ley. Entonces la nula utilización del arbitraje en conflictos individuales de trabajo respondería al poco conocimiento que se tiene de la figura. Por lo cual se debe de empezar un estudio y un análisis profundo del tema para así replantear y en algunos casos formular soluciones a los vacíos que hoy presenta la legislación guatemalteca.

Por todo lo anterior, se ha encontrado en esta institución una figura digna de ser analizada y estudiada, ya que es una institución que en la actualidad ha sido poco utilizada en el plano colectivo e inutilizada tanto en el plano individual.

5.2. Propuesta de utilizar el arbitraje laboral en la resolución de conflictos individuales de trabajo

El arbitraje laboral es una institución que abre las puertas a una posible modernización y al descongestionamiento de de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, en materia de conflictos individuales de trabajo.



Una herramienta símil por la que algunos consideran al arbitraje como innecesario, podría ser la conciliación en los conflictos individuales de trabajo ella regulada en el Artículo 340 del Código de Trabajo. “La etapa del proceso en la que el juez de trabajo, una vez enterado de las posiciones de ambas partes dentro del juicio procura el avenimiento de las mismas proponiendo fórmulas ecuanímes de arreglo, con la finalidad de evitar el trámite del proceso y ponerle fin al mismo, mediante la suscripción de un convenio que adquiere carácter de título ejecutivo.”⁴⁹

Por ser una herramienta para algunos con características muy similares al arbitraje es necesario concebir algunas diferencias:

- La conciliación se logra normalmente por las mismas partes en conflicto que dialogan con miras a resolver algún conflicto, mediante un acuerdo y en el arbitraje un tercer árbitro dicta a las partes en conflicto la fórmula que éstas deberán aceptar a fin de resolver dichos conflictos.
- La conciliación señala su resultado en un acuerdo de partes donde ambos formulan concesiones y en el arbitraje hay un compromiso previo de las partes para someterse a lo que el árbitro resuelva.
- La conciliación son las partes las que crean la fórmula de solución y en el arbitraje aceptan a un tercero que ha de establecerla.

⁴⁹ Franco López, César Landelino. **Ob, Cit;** pág. 133.



- La conciliación presenta las características de una negociación y el arbitraje se encuadra en el acatamiento forzoso de un fallo.
- Por último vemos que el Tribunal de Conciliación emite recomendaciones, mientras el tribunal de arbitraje dicta un fallo arbitral obligatorio.

Concluyendo se aprecia que la figura de la conciliación ya no es suficiente, debido a que en la fase administrativa de la misma en la mayoría de ocasiones el criterio del conciliador ya se encuentra parcializado, por lo que el conflicto persiste o únicamente es encubierto por una solución que a largo plazo no beneficia al tutelado. En la fase judicial el juez solo aviene a las partes proponiéndoles formas equánimes de conciliación, sin resolver efectivamente el conflicto planteado. Siendo por ello una institución poco eficaz, por el poco alcance que tiene para la solución del conflicto ya que la misma en la mayoría de ocasiones no termina la litis, si no por el contrario solo se torna una fase dentro del proceso mismo.

Es por ello que se hace necesario revisar si el arbitraje puede ser el medio idóneo para la solución de conflictos individuales en el derecho laboral. Para iniciar dicho análisis se deben analizar la creencia que existe con relación a la transgresión o violación a los principios del derecho de trabajo en especial al principio de tutelaridad de los trabajadores, sin embargo debemos de tomar en cuenta que debe observarse positivamente la posibilidad que se le concede al trabajador, siendo plenamente capaz de transigir y depositar su confianza en la persona que él considere capaz para dirimir sus conflictos laborales.



En el arbitraje, la autonomía de la voluntad del trabajador es soberana, ya que se permitirá a las partes someter todas o algunas de las cuestiones objeto de litigio al árbitro, el cual va a ser escogido por las partes y va a actuar como un amigable componedor.

El propósito de la amigable composición es ayudar a aislar los problemas y a darse cuenta que con la cooperación de todos se pueden obtener beneficios. Este tipo de modelos ofrecen la ventaja que no están sujetos a las reglas procesales, solo a la no transgresión de los derechos o condiciones mínimas de los trabajadores que establece la ley laboral, los cuales son derechos irrenunciables. Por lo tanto este sistema proporciona a los actores un sentido de legitimidad y seguridad jurídica acerca del proceso al que se sometieron en relación a otros métodos de resolución de conflictos.

Los principios que deben guiar la labor del amigable componedor son: "Para que la labor del amigable componedor sea exitosa, debe tener en cuenta los siguientes principios que han de caracterizar su actuación:

- a. Debe infundir respetabilidad, porque si las partes no reconocen en él a una persona capaz y respetable, perderá valor su intervención y será imposible cumplir con su función.

- b. Neutral. Deberá dar el mismo tratamiento a las partes presentes, para que todos sientan en él un respaldo y no un aliado de la contra parte. Este papel neutral del conciliador debe respetarse.



c. **Objetivo.** Los análisis e intervenciones que realice deben partir de una falta de compromiso afectivo, tanto con los hechos como con las personas. De la misma manera deberá manejar los argumentos de las partes.

d. **Independiente.** Como su función es colaborar en la obtención de un acuerdo, este será su único interés y en él deberá basarse para liderar la conciliación.

e. El tema del conciliador debe ser: **Buscar un buen arreglo para así evitar un mal pleito.**⁵⁰

Adicionalmente el árbitro, debe fallar con base en la equidad y la sana crítica, ya que se tratara de un árbitro que ejerce su función a la manera de un amigable componedor. Esto quiere decir que actuara sin sujeciones a formas legales, limitándose a recibir los antecedentes o pruebas que las partes aporten, a pedirles las explicaciones oportunas y a laudar, siempre con la premisa del respeto a los principios del derecho laboral consagrados tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala como en el Código de Trabajo.

El árbitro podría ser el mismo juez de la causa, pero no actuando como juez en derecho sino como amigable componedor; también podría ser el secretario del juzgado, o en la etapa prejudicial el conciliador, los cuales fallan en base a la equidad. Es decir que no se trata de un laudo de derecho, sino de un laudo de equidad; no estamos frente a un árbitro iuris, sino frente a un funcionario que aunque versado en derecho laboral, actúa como amigable componedor. Así mismo que indirectamente sería un arbitraje subsidiado por el estado, ya

⁵⁰ Rivera Neutze, Antonio Guillermo. **Ob, Cit;** pág. 247.



que se solo se ampliarían funciones, resolviendo los conflictos de una manera mucho más ágil y eficiente y sin que los costos del arbitraje impliquen una desventaja para las partes.

La amigable composición es un mecanismo de solución de conflictos a través del cual un tercero imparcial toma la decisión sobre un conflicto en virtud de un mandato que le ha sido otorgado por las personas objeto de la litis.

En este caso, los trabajadores necesitan la asistencia letrada de un profesional del derecho, decidiendo y aceptando el sometimiento a arbitraje, siendo esta la clave que sella la legitimidad de la decisión, y evitando toda colisión de las cuestiones relativas a la violación de los principios del derecho de trabajo tanto de naturaleza sustantiva como adjetiva. Es por ello que antes que las partes se sometan a dicho arbitraje se hace necesario un compromiso arbitral, para legitimar el posterior laudo.

Otro factor de suma importancia para la viabilidad de este proceso es que la persona del árbitro debe ser reconocida como independiente, confiable, versada y ajena a las partes en conflicto. Ya que si quienes son árbitros no son reconocidos como idóneos o no generan confianza o no son reconocidos como versados o equitativos, los involucrados preferirán una sentencia a un laudo, ya que esta puede ser apelada y revisada, lo que no sucede con el laudo.

Al mismo tiempo se hace necesario el impulso de la capacitación constante y especializada en esta materia de los árbitros, conciliadores, funcionarios, empleados tanto judiciales como ministeriales, patronos y trabajadores. Así como su difusión para el amplio conocimiento de esta herramienta en la solución de conflictos.



Para la adecuada aplicación y el correcto manejo de esta noble pero delicada institución, se hace necesario el establecimiento de un procedimiento arbitral, el cual se debe de dar de la siguiente manera:

- **Ofrecimiento de arbitraje:** Al momento de fracasar las gestiones conciliatorias que se intentaren en cualquier estado del juicio o aún en la fase administrativa se propondrá a las partes el sometimiento al arbitraje de todas o algunas partes del litigio. Siendo las partes las que tienen la decisión de que cuestiones someterán a arbitraje.
- **Actuación del árbitro:** Solo podrán actuar dentro del arbitraje a elección de las partes el juez o el secretario del juzgado en que se tramite la causa, y que tal cometido se considerará inherente a las funciones judiciales que le son propias, por lo que no dará lugar al pago de honorario alguno.
- **Compromiso arbitral:** Una vez aceptado el procedimiento arbitral y designado arbitro el juez o el secretario, harán levantar acta dejando sustentadas tales circunstancias y los siguientes puntos: Los hechos reconocidos; las pruebas a rendir; el plazo para producir las pruebas; y, el plazo para laudo. Sin embargo, mientras consten claramente los puntos a arbitrar, la identificación del árbitro, y el plazo para laudo, toda otra omisión es considerada un defecto formal menor que impide la retractación.
- **Laudo arbitral:** Este obliga con fuerza vinculante a las partes, y sus efectos son similares a una sentencia firme, produciendo cosa juzgada. Ya que es un mecanismo de acatamiento obligatorio, con naturaleza ejecutiva.



- **Recursos:** El único recurso que puede concederse ante un laudo arbitral es el recurso de apelación, el trámite será el mismo que el consagrado en el Código de Trabajo y este solo podrá fundarse en el hecho de haberse dictado fuera del término o sobre puntos no comprometidos, es decir que solo aplicará al laudo extemporáneo o el que lauda extra petita. Ello por el principio de irrecurribilidad, consecución lógica de la renuncia existente de la jurisdicción ordinaria.





CONCLUSIONES

1. La exégesis del derecho laboral se encuentra en los principios que le inspiran, tanto en los de naturaleza sustantiva como en los de naturaleza adjetiva; los cuales tienen como principal objetivo y función, mantener la armonía entre el capital, que representa al patrono; y el trabajo, que representa al trabajador; siendo de suma importancia para el desarrollo de cualquier sociedad, pero en el caso de Guatemala actualmente los Juzgados de Trabajo y Previsión Social que conocen en materia laboral no los aplican adecuadamente.
2. El proceso ordinario oral laboral fue instituido en sus orígenes como un proceso eficiente y eficaz en la solución de las controversias surgidas con ocasión del trabajo; actualmente, gracias a la saturación de procesos, se revela que las situaciones han cambiado, ya que ha dejado de responder a los principios del derecho laboral, convirtiéndose en un proceso sumamente lento y oneroso para las partes; sobre todo para el trabajador.
3. Un método alternativo de resolución de conflictos, que contribuiría grandemente al descongestionamiento de los órganos jurisdiccionales, es el arbitraje; que se encuentra regulado únicamente para conflictos colectivos de trabajo y para conflictos civiles y mercantiles; observándose que existe una falta de regulación legal en cuanto a la posibilidad de la aplicación del arbitraje en conflictos individuales de trabajo.
4. El arbitraje, aplicado a conflictos individuales de trabajo, aporta beneficios para la parte trabajadora, ya que necesita que su conflicto sea resuelto de forma expedita; a fin de



contar con los recursos necesarios para su subsistencia; y, por la parte patronal, se tiene que resolver el conflicto de una forma ágil para no someterse a procesos engorrosos, los cuales solo elevan los costos de las empresas.

5. Los profesionales en derecho desconocen de las ventajas de la utilización de mecanismos alternativos de solución de conflictos, como en el caso del arbitraje laboral aplicado a los conflictos individuales de trabajo. Este tipo de arbitraje debe ser de carácter individual ya que es potestativo, dejando intacta la autonomía de la voluntad de las partes; siendo un acuerdo entre patrono y trabajador el someterse al arbitraje para poner fin al conflicto surgido y obtener un laudo arbitral, apegado a los principios del derecho de trabajo y a la normativa laboral vigente.



RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala, a través de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social que conocen de materia laboral y aplican la Constitución y normativa laboral vigente a casos concretos, debe garantizar a la población guatemalteca el cumplimiento de los principios del derecho laboral, tanto de naturaleza sustantiva como los principios de naturaleza adjetiva, para que se mantenga la armonía entre el capital y el trabajo.
2. Que el Estado de Guatemala, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, presente un proyecto en el cual se establezcan propuestas encaminadas a que exista celeridad en el proceso ordinario oral laboral y que al resolver se apliquen los principios generales del derecho, para que exista rapidez en los procesos y éstos no se vuelvan engorrosos para las partes.
3. El Estado de Guatemala, a través del Congreso de la República, debe analizar la posibilidad de regular de una manera adecuada el arbitraje laboral, para que pueda ser utilizado para resolver conflictos individuales de trabajo, ya que actualmente la legislación guatemalteca carece de dicha institución, lo que limita la posibilidad de las partes a subsanar su conflicto en dicha instancia.
4. Es necesario que las universidades del país, contribuyan a la realización de estudios y análisis socio-jurídicos, a fin de hacer un planteamiento que proponga a los medios alternativos de solución de conflictos, concretamente al arbitraje, como medio ágil y eficaz en la solución de conflictos de carácter individual y así evitar el desgaste económico al que se enfrentan tanto la parte patronal, como la parte trabajadora.



5. El Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala debe preparar de manera adecuada a los profesionales en derecho, acerca de las ventajas de la utilización de mecanismos alternativos de solución de conflictos. Así como también a las personas que serán designadas como árbitros dentro de las controversias sometidas al arbitraje, para que al llevarse a cabo el arbitraje laboral se apeguen a la Constitución Política de la República de Guatemala y la normativa laboral.



BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil**. Tomo 1. Editorial VILE. Guatemala, Guatemala. 1973.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Decimo quinta edición. Editorial Heliasta S, R, L. Buenos Aires, Argentina. 2001.
- CARBALLO MENA, César Augusto. **Derecho laboral venezolano**. Primera edición. Editorial Publicaciones UCAB. Caracas, Venezuela. 2000.
- Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento a la Justicia. **Justicia laboral: un desafío para Guatemala**. Primera edición. Editorial Magna Terra Editores, S.A. Guatemala, Guatemala. 2003.
- COUTURE, EDUARDO. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Tercera edición. Editorial. Editorial Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1962.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Tomo I, Derecho Procesal Individual. Quinta Edición. Editorial estudiantil Fénix. Guatemala, Guatemala. 2009.
- GAETE BERRIOS, Alfredo Pereira Anabalón. **Derecho procesal del trabajo**. Editorial Naciones S.A. Barcelona, España. 1989.
- GARCÍA OLIVEROS, Francisco Rafael. **Estudio jurídico doctrinario del juicio ordinario laboral y la necesidad de ordenar el embargo de depósitos monetarios**. Guatemala, Guatemala. 2006. (s.e.)
- LÓPEZ BARRIOS, Jaime Leonel. **Análisis jurídico del juicio ordinario laboral y de la jurisdicción**. Guatemala, Guatemala. 2002. (s.e.)
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Veintisieteava edición, revisada, corregida y aumentada. Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina. 2000.



RIVERA NEUTZE, Antonio Guillermo. **Amigable composición, métodos alternos para solución de controversias negociación, mediación y conciliación.** Ed. Oscar de León palacios. Guatemala, Guatemala. 2001.

Legislación:

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdía, Jefe de gobierno de la República de Guatemala. Decreto 106. 1964.

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. 1947.

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

Ley de Arbitraje. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 67-95. 1995.