

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

**"POSIBLES SANCIONES A LOS JUECES DE TRABAJO  
Y PREVISION SOCIAL QUE VIOLAN LA LEY  
AL APROBAR CONVENIOS LESIVOS  
A LA CLASE TRABAJADORA"**



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

POR

**JOSE LUIS PATAN PICHE**

Previo a conferirsele el Grado Académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**

y a los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, marzo de 1,997.

DL  
04  
T(3235)

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

<b>DECANO</b>	<b>Lic. José Francisco De Mata Vela</b>
<b>VOCAL I</b>	<b>Lic. Luis Cesar López Permouth</b>
<b>VOCAL II</b>	<b>Lic. José Roberto Mena Izeppi</b>
<b>VOCAL III</b>	-----
<b>VOCAL IV</b>	<b>Br. Homero Iván Quiñonez Mendoza</b>
<b>VOCAL V</b>	<b>Br. Joaquín Enrique Pineda Gudiel</b>
<b>SECRETARIO</b>	<b>Lic. Hector Anibal De León Velasco</b>

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

**PRIMERA FASE:**

<b>Presidente:</b>	<b>Lic. José Roberto Mena Izeppi</b>
<b>Vocal:</b>	<b>Lic. Luis Guillermo Guerra Caravantes</b>
<b>Secretario:</b>	<b>Lic. Hector Schellenger Umaña</b>

**SEGUNDA FASE:**

<b>Presidente:</b>	<b>Lic. Ricardo Alvarado Sandoval</b>
<b>Vocal:</b>	<b>Licda. Elizabeth Garcia Escobar</b>
<b>Secretario:</b>	<b>Lic. Hector Estuardo Ortíz Peláez</b>

**NOTA:** "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

**CESAR LANDELINO FRANCO LOPEZ**

ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado 4596

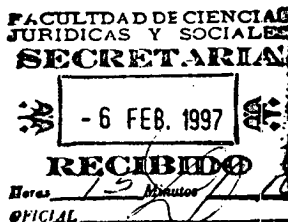


6/2/97  
JP

317-97

Guatemala, febrero 6 de 1997.

Licenciado  
José Francisco de Mata Vela  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad Universitaria



Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha diecisiete de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, en el que se dispone nombrar al suscrito como consejero de tesis del Bachiller JOSE LUIS PATAN PICHE, informo:

El postulante presentó el tema de investigación " POSIBLES SANCIONES A LOS JUECES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL QUE VIOLAN LA LEY AL APROBAR CONVENIOS LESIVOS A LA CLASE TRABAJADORA", el cual fue objeto del siguiente análisis por el suscrito:

El trabajo en mención, fue presentado por el Bachiller Patan Piché, conforme los requisitos de forma y de fondo que establece el reglamento.

La monografía en cuestión, desarrolla un temática de singular trascendencia en el Derecho del Trabajo guatemalteco, pues se refiere a una de las instituciones reguladas dentro del Derecho Pocesal Individual del Trabajo, y específicamente dentro del Juicio Ordinario Laboral, tal y como lo es el acto procesal de la conciliación que tiene como propósito, avenir a las partes para evitar el desarrollo completo

**CESAR LANDELINO FRANCO LOPEZ**

ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado 4596



del proceso y en consecuencia poder concluir el mismo prontamente. El análisis presentado por el Bachiller Patan Piché, permite confirmar la desnaturalización que sufre la institución de la conciliación dentro del juicio ordinario, pues doctrinaria y legalmente la conciliación debe concebirse como una transacción mutua, en la que el actor ( el trabajador) desiste de la demanda promovida contra el demandado (el patrono), a cambio de que éste le haga efectivo el pago de las prestaciones reclamadas, que como consecuencia de la acción arbitraria del despido injusto, se han producido, y no como suele suceder en la práctica procesal en donde la conciliación se ha convertido en sinónimo de renuncia de unos derechos, para obtener a cambio el reconocimiento de otros.

El trabajo presentado por el Bachiller Patan Piché, permite establecer entonces que tanto la conciliación extrajudicial, como la conciliación judicial constituyen en la práctica mecanismos que vulneran los derechos y garantías mínimas e irrenunciables de los trabajadores, pues como se infiere, y se comprueba en la práctica, tanto Inspectores de Trabajo, como Jueces de Trabajo y Previsión Social, aprueban casi todos los días convenios, producto de "la conciliación", en donde el trabajador resulta renunciando a prestaciones que por ley, no sólo tienen carácter mínimo, sino además irrenunciable, lo que hace totalmente imposible que tales "convenios" produzcan efecto legal alguno, pues de conformidad con lo que establece el artículo 12 del Código de Trabajo vigente, los mismos son nulos de pleno derecho y en consecuencia no obligan al trabajador, lo que significa que de consignarse en tales convenios el acuerdo real dado entre las partes, permitiría al trabajador demandar nuevamente aquellas prestaciones a las que haya renunciado dentro de aquella conciliación.

Por lo anterior es de singular importancia que estudio como el presentado por el Bachiller Patan Piché, cumplan la finalidad de

**CESAR LANDELINO FRANCO LOPEZ**

ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado 4596



constituír instrumentos ilustradores y orientadores sobre tan importante y alarmante problemática. El estudio presentado deberá servir para reencausar la verdadera finalidad de la conciliación, y así evitar que Abogados e incluso algunos pasantes continúen acomodándola con el fin de acelerar la terminación del proceso, por conveniencia propia, en perjuicio únicamente del trabajador.

En conclusión, considero que el trabajo presentado por el Bachiller Patan Piché, resulta de mucha importancia para los trabajadores y para todos los estudiosos del Derecho del Trabajo en Guatemala, que sin duda podrán encontrar en el mismo una valiosa fuente de consulta, razones todas las anteriormente expresadas, por las que estimo procedente que el presente trabajo de tesis deba continuar su trámite para los efectos de su revisión, y en consecuencia me permito RENDIR DICTAMEN FAVORABLE, suscribiéndome del señor Decano, con mis muestras de consideración.

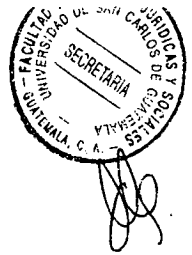
Lit. César Landelino Franco López  
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;  
Guatemala, catorce de febrero de mil novecientos noventa  
y siete.-----

Atentamente, pase al LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN, pa-  
ra que proceda a Revisar el Trabajo de Tesis del Bachiller  
JOSE LUIS PATAN PICHE y en su oportunidad emita el dicta-  
men correspondiente.-----

*alhj.*  
*[Handwritten signature]*





704-97

4/3/97  
JF

Guatemala, 3 de marzo de 1997

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
**SECRETARIA**

4 MAR. 1997  
**RECIBIDO**  
Bates *704-97*  
OFICIAL

Señor Licenciado  
José Francisco de Mata Vela  
Facultad de Ciencias Juridicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento, que en cumplimiento de resolución de ese Decanato procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller JOSE LUIS PATAN PICHE, el cual se titula "POSIBLES SANCIONES A LOS JUECES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL QUE VIOLAN LA LEY AL APROBAR CONVENIOS LESIVOS A LA CLASE TRABAJADORA."

El trabajo tiene carácter monográfico y trata un tema de sobrada trascendencia dentro del Derecho Laboral, como es la celebración de Convenios Laborales en los tribunales respectivos, debido a que dichos Convenios tienen la ventaja de terminar más pronto, con el conflicto juridico que ha surgido lo cual favorece al trabajador. Desgraciadamente como lo expresa el Autor de este trabajo, dichos convenios en la mayoría de casos se celebran menoscabando los derechos de los trabajadores.

En lo que respecta al informe de la investigación, el mismo cumple los requisitos mínimos exigidos por los reglamentos de la Facultad en estos casos, por lo que opino: que si puede servir de base, para el exámen respectivo, previo a que el Autor obtenga el grado académico de Licenciado en Ciencias Juridicas y Sociales y los títulos profesionales de Abogado y Notario.

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

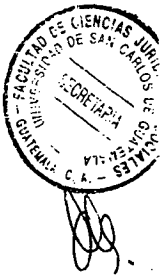
LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN.  
REVISOR.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:  
Guatemala, seis de marzo de mil novecientos noventa y -  
siete.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la  
impresión del trabajo de Tesis del Bachiller JOSE LUIS PA  
TAN PICHE intitulado "POSIBLES SANCIONES A LOS JUECES DE  
TRABAJO Y PREVISION SOCIAL QUE VIOLAN LA LEY AL APROBAR  
CONVENIOS LESIVOS A LA CLASE TRABAJADORA" Artículo 22 -  
del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público  
de Tesis.-----

alhj.





## **DEDICATORIA**

**A DIOS**

*Por permitirme culminar una de mis metas anheladas.*

**A MIS PADRES**

*Porque gracias a ellos, he logrado alcanzar lo propuesto.*

**A MI ESPOSA**

*Participe de mis triunfos y adversidades.*

**A MIS HIJOS**

*Con amor.*

**A MIS HERMANOS Y HERMANAS** *Por el apoyo que siempre me han brindado.*

**A MIS AMIGOS, AMIGAS, COMPANEROS Y COMPANERAS**

*Gracias por su amistad.*

**A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

*Como agradecimiento de mi formación profesional.*

**Y A USTED EN ESPECIAL**

*Por su asistencia.*

## INDICE

### PAGINA

INTRODUCCION	1
--------------	---

### CAPITULO I

#### JURISDICCION PRIVATIVA DEL TRABAJO

1.1. Concepto	1
1.2. Jurisdicción privativa del trabajo	3
1.3. Características	6
1.4. Naturaleza	7
1.5. Definición	7
1.6. Organización	9
1.6.1. Juzgados de paz o menores	9
1.6.2. Juzgados de trabajo y previsión social	10
1.6.3. Tribunales de conciliación y arbitraje	11
1.6.4. Salas de apelaciones de trabajo y previsión social	11
1.7. EL PROCESO ORDINARIO LABORAL	
1.7.1. Concepto	13
1.7.2. Características	14
1.7.3. Naturaleza	15
1.7.3.1. Teoría de la relación jurídica	15
1.7.3.2. Teoría de la situación jurídica	16
1.7.3.3. El proceso como una institución jurídica	16
1.7.4. Definición	17
1.7.5. Formas de terminación normal y anormal del proceso ordinario laboral	18
1.7.5.1. Forma normal de terminar el juicio ordinario en particular	18
1.7.5.1.1. La Sentencia	18
1.7.5.2. Forma anormal de terminar el juicio ordinario en particular	19
1.7.5.2.1. La conciliación	19
1.7.5.2.1. El desistimiento	20

## **CAPITULO II**

### **GENERALIDADES SOBRE LOS PRINCIPIOS EXCLUSIVOS QUE INFORMAN EL PROCESO DE TRABAJO**

2.1.	<i>Principio de iniciativa procesal</i>	22
2.2.	<i>Principio de inmediación</i>	23
2.3.	<i>Principio de oficiosidad</i>	24
2.4.	<i>principio de economía</i>	24
2.5.	<i>Principio de oralidad</i>	26
2.6.	<i>Principio de concentración</i>	27
2.7.	<i>Principio tutelar</i>	29
2.8.	<i>Principio de sencillez</i>	30
2.8.1.	<i>La formalidad en el juicio ordinario laboral</i>	31
2.8.2.	<i>La informalidad en el juicio ordinario laboral</i>	31
2.9.	<i>Principio de adquisición</i>	32
2.10.	<i>Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba</i>	33

## **CAPITULO III**

### **CONSIDERACIONES SOBRE LOS CONVENIOS ILEGALES**

3.1.	<i>La existencia de la conciliación como causa precedente a la suscripción de convenios dentro del proceso ordinario de trabajo</i>	36
3.2.	<i>Importancia de la conciliación en el juicio ordinario de trabajo</i>	38
3.3.	<i>Clases de conciliación</i>	39
3.3.1.	<i>Conciliación directa</i>	39
3.3.2.	<i>Conciliación ante las autoridades administrativas de trabajo</i>	41
3.3.3.	<i>Conciliación ante las autoridades judiciales de trabajo</i>	43
3.4.	<i>Desnaturalización de la conciliación dentro de los convenios aprobados por los jueces de trabajo</i>	46
3.5.	<i>Sanciones que se deben fortalecer contra los jueces de trabajo, para evitar la incertidumbre del juicio laboral y por ende de la conciliación</i>	48
3.6.	<i>Efectos económico-sociales de los convenios ilegales</i>	51
3.7.	<i>Organo fiscalizador de las sanciones</i>	52

## **CAPITULO IV**

### **ENCUESTA**

<b>4.1. Presentación</b>	<b>55</b>
<b>4.2. Boleta de encuesta</b>	<b>57</b>
<b>4.3. Evaluación, muestreo sobre encuestas</b>	<b>60</b>
<b>4.4. Representación tabular de datos estadísticos</b>	<b>66</b>
<b>4.5. Representación gráfica de datos estadísticos</b>	<b>72</b>
<b>- CONCLUSIONES</b>	<b>78</b>
<b>- RECOMENDACIONES</b>	<b>81</b>
<b>- BIBLIOGRAFIA</b>	<b>83</b>

## INTRODUCCION

*El Derecho Procesal del Trabajo, pone en práctica la protección, tutela y reivindicación de los derechos de los trabajadores, ya que por medio de esta rama del derecho es factible reclamar judicialmente derechos adquiridos que en la mayoría de los casos los patronos se niegan a hacer efectivo, en virtud que el trabajador desposeído sólo cuenta con su fuerza de trabajo para subsistir y le es muy difícil pagar una asesoría jurídica adecuada para reclamar sus prestaciones laborales. El tema a tratar en el presente trabajo de tesis, reviste mucha importancia social, jurídica y económica, porque el instituto de la conciliación últimamente no ha dado los frutos deseados, pues en vez de lograr un avenimiento y solucionar un conflicto surgido entre las partes en esa fase procesal obligatoria, se le ha desvirtuado utilizándolo para lesionar los intereses de los trabajadores, así también para evitar un engorroso y dispendioso trámite del proceso, haciéndolo terminar por la vía más rápida, a través de la conciliación, puesto que para la mayoría de jueces, oficiales y demás personal de las judicaturas de trabajo, resulta tan molesto resolver el proceso en sus diversas instancias, finalizándolo en forma arbitraria e irresponsable.*

*La necesidad de crear medios tendientes a fortalecer o impulsar sanciones drásticas contra los Jueces de Trabajo y Previsión Social que violen la ley al aprobar convenios lesivos a la clase trabajadora en un proceso ordinario*

*individual de trabajo, se hace con el objeto de que estos funcionarios judiciales entiendan que en sus funciones jurisdiccionales deben hacer efectiva la protección y tutela de los trabajadores y también la reivindicación de sus derechos, ya que actualmente se encuentran desamparados y como consecuencia los trabajadores no tendrían que renunciar a sus derechos en la primera oferta que les plantee el patrono, con lo que de alguna forma se lograría obtener la dignificación económica, social y moral de la clase trabajadora, haciendo que el Derecho de Trabajo sea efectivamente protector para ellos.*

*Para una mejor comprensión del tema, he estructurado el presente material en los capítulos que consideré pertinentes; en el primer capítulo he realizado un bosquejo de la jurisdicción privativa del trabajo y del proceso ordinario individual de trabajo; en el segundo, analizo los principios o características ideológicas que informan tanto al derecho sustantivo como al derecho adjetivo de trabajo, con el objeto de determinar la utilidad práctica que tales principios inciden con los arreglos conciliatorios que frecuentemente suceden, ya que la conciliación es característica especial de ésta rama del derecho. La parte principal, considero tratarla en los capítulos tercero y cuarto, que se refieren propiamente a los convenios ilegales y a las sanciones que se deben fortalecer, impulsar y aplicar; además dichos capítulos contienen el trabajo de campo que realicé a través de una*

*encuesta dirigida a profesionales del derecho versados en el área laboral, con el objeto de recoger su opinión acerca de tan importante institución. Espero que el presente trabajo despierte el interés de estudiantes, profesionales y autoridades judiciales de la materia, para que instituciones como la conciliación no se desnaturalicen aún más en desmedro de la clase trabajadora y que haya una justa solución para el trabajador mediante la equitativa aplicación de los principios ideológicos que nuestro derecho de trabajo contiene.*

**EL AUTOR**

## CAPITULO I

### JURISDICCION PRIVATIVA DEL TRABAJO

#### 1.1. CONCEPTO:

La jurisdicción en términos generales es la que se deriva de una de las funciones principales del Estado. Para su ejercicio supone la creación de órganos encargados de administrar justicia, la determinación de sus facultades y la fijación de reglas para la tramitación de los juicios; todo ello se traduce en la potestad conferida a dichos órganos para juzgar y hacer que se ejecute lo juzgado; en el régimen de separación de poderes, corresponde al Organismo Judicial dicha función.

En un Estado de Derecho en donde impera el Principio de Legalidad, el respeto a los Derechos Humanos y la División de Poderes, queda prohibido a los particulares hacerse justicia por su propia mano y se encarga a los órganos especializados los que por delegación soberana y con exclusividad deciden los conflictos de carácter jurídico.

Para el autor alemán Kisch, citado por el Dr. Mario Aguirre Godoy, con la palabra jurisdicción se entienden dos significados: **OBJETIVO** y **SUBJETIVO**. Según el primero designa el conjunto de asuntos encomendados a las autoridades judiciales; en sentido subjetivo quiere decir una parte del poder estatal. Para este mismo autor el término que nos



ocupa se compone de dos partes; lo gubernativo de los tribunales y la jurisdicción en sentido estricto. La primera parte tiene por objeto establecer las formas externas que se necesiten para el ejercicio de la función judicial patentizado en la acción del Estado: institución de tribunales, limitación territorial de su radio de acción, senalando su capacidad, nombrando su personal, etc...; la segunda parte tiene estrecho nexo con el ejercicio inmediato de la función judicial, o sea a la decisión del proceso y la ejecución de la sentencia.<sup>1</sup>

La ejecución de la sentencia es la forma natural y lógica en que se agota la función judicial del Estado; en estas facultades de juzgar y ejecutar lo juzgado, se incluyen los llamados elementos integrantes de la jurisdicción (notio, coertio, iudicium y executio). Aunque algunos de dichos elementos tienen ciertas limitaciones en los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

La actual Constitución Política de la República, nos dá el concepto de jurisdicción y función jurisdiccional, al respecto dice:

**Artículo 203: INDEPENDENCIA DEL ORGANISMO JUDICIAL Y POTESTAD DE JUZGAR.** La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República.

1. *María Aguirre Geday. Derecho Procesal Civil. Tomo I. Centro Editorial Vile. Guatemala, C. A. pp. 21.*

Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones...

La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás Tribunales que la ley establezca. Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia.

#### 1.2. JURISDICCION PRIVATIVA DEL TRABAJO:

Cabe mencionar que la jurisdicción en realidad es una, como es la función jurisdiccional del Estado, aunque diversos procesalistas exponen diferentes clases de jurisdicción; para efectos de un mejor conocimiento del presente tema, analizaremos la división más relevante y que acepta nuestra legislación como es la ORDINARIA y la PRIVATIVA, ésta última es la que nos interesa.

La jurisdicción ordinaria es la que se da para todos los casos generales y la privativa es la atribuida por la ley a un Juez o Tribunal para el conocimiento de determinado asunto o de un género específico, con exclusión de todos los demás. El procesalista José de Vicente y Caravantes, citado por el Lic. Mario López Larrave dice que la jurisdicción común u

ordinaria: Es la que se ejerce en general sobre todos los negocios comunes y que ordinariamente se presentan, o la que se extiende su poder a todas las personas o cosas que no están expresamente sometidas por la ley a jurisdicciones especiales. Y la jurisdicción especial, privativa o privilegiada para el autor citado es: La que se ejerce con limitación a asuntos determinados o respecto de personas que por su clase, estado o profesión, están sujetas a ella.<sup>2</sup>

Nuestra legislación acepta esta clasificación, es así que la jurisdicción de la judicatura privativa de trabajo, tiene su base en normas constitucionales y se desarrolla con mayor precisión en el Código de Trabajo.

La Constitución Política vigente establece en el párrafo segundo del artículo 103: Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica. Dicha norma constitucional tiene su complemento en el artículo 283 del Código de Trabajo que dice: Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado. Esta es la norma general en que se fundamentan dichas judicaturas

---

2. Lopez Larrave, Mario. Introducción al estudio del Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Universitaria, 1984. PP 167.

privativos de Trabajo y Previsión Social, que dependen del Organismo Judicial lo cual constituye un gran avance en nuestro sistema jurídico; pero al hacer un análisis crítico de dichas normas jurídicas, vemos con mucha preocupación que las mismas no se aplican en todo el Territorio Nacional, con esto queremos decir que solamente en la ciudad capital y en algunos departamentos se han creado órganos especializados para el conocimiento y resolución de los conflictos laborales ya sean estos individuales o colectivos, no así en la mayoría de departamentos en que el conocimiento de los conflictos laborales está sometido a los jueces del orden común, por lo que es imposible que rindan un buen fruto en la solución de los mismos y es allí donde con más frecuencia se violan el conjunto de garantías sociales protectoras del trabajador, suscribiéndose una serie de convenios lesivos para la clase trabajadora, sean estos judiciales o extrajudiciales pero siempre con la aprobación del juzgador, olvidándose del principio que reza: El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que es un derecho necesario e imperativo o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley. Este problema se agrava aún más, cuando analizamos que los Jueces de Paz de la República tienen competencia para conocer de aquellos conflictos de trabajo donde no hubiesen Jueces Privativos de Trabajo y Previsión Social, cuando la cuantía no exceda de Q.3,000.00. En estos casos las desventajas son mas claras y determinantes porque en la mayoría de estos juzgados no todos

*sus titulares son graduados y su falta de experiencia, criterio y conocimiento científico de las ciencias jurídicas es manifiesta.*

### **1.3. CARACTERISTICAS DE LA JURISDICCION PRIVATIVA DEL TRABAJO;**

*Dentro de las características más importantes de ésta Judicatura Privativa tenemos:*

- 1) Organos especializados que dependen del Organismo Judicial; con potestad de aplicar las leyes del trabajo, tutelando y reivindicando a los trabajadores.*
- 2) Categoría jurisdiccional plena, con facultad de dictar medidas para ejecutar sus decisiones.*
- 3) Conocen y resuelven conflictos individuales o colectivos, surgidos entre patronos y trabajadores o entre cada uno de estos sectores con ocasión del trabajo.*
- 4) Son órganos jurisdiccionales privativos permanentes y preestablecidos ya que su creación, existencia, integración y función está contemplada en la Constitución Política de la República y las leyes procesales ordinarias en la materia específica.*

5) Para la tramitación de los diversos juicios de trabajo, sus normas procesales son claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permiten administrar justicia pronta y cumplida.

#### 1.4. NATURALEZA:

La naturaleza jurisdiccional de los órganos privativos del trabajo, es de carácter público ya que la jurisdicción es una función pública y los órganos jurisdiccionales son los encargados de administrarla y aplicarla. Actúan por delegación de los particulares que encomiendan a los mismos el conocimiento y resolución de sus conflictos. La naturaleza formal y materialmente jurisdiccional de la judicatura privativa de trabajo tiene su base en normas constitucionales y en el Código de Trabajo tal como quedara analizado y los órganos encargados de ponerlas en práctica son: Los Jueces de Paz; los Jueces de Trabajo y Previsión Social; los Tribunales de Conciliación y Arbitraje y las Salas de Trabajo y Previsión Social dentro de sus respectivas jurisdicciones. En consecuencia la Judicatura de Trabajo y Previsión Social, tiene plena categoría jurisdiccional, con todas las potestades inherentes a su calidad y no como sucede en algunos países en que dichos órganos no tienen facultades para fallar o bien para ejecutar lo juzgado, asimilándose mas bien sus desiciones a los laudos arbitrales.

#### 1.5. DEFINICION:

Antes de dar una definición de la Judicatura Privativa

de Trabajo, describiré la que el tratadista Couture define como jurisdicción en general.

Para el citado autor: Es una función pública, realizada por órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por la ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determinan el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica, mediante desiciones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución. 3

Con las características apuntadas, lo que conceptualizan las leyes de Trabajo y Previsión Social y de la definición descrita podemos definirla como: La función pública y específica del Estado, realizada por los Jueces Privativos de Trabajo y Previsión Social correspondientes, de conocer y resolver con las formalidades requeridas por la ley mediante un debido proceso, controversias de relevancia jurídica surgidos entre patronos y trabajadores o entre cada uno de estos sectores, con ocasión del trabajo, con autoridad de cosa juzgada y factibles de ejecución por dichos órganos.

Considero que la cosa juzgada, es el objeto propio de la jurisdicción, sino existe, no hay función jurisdiccional.

La autoridad de Cosa Juzgada es factible de ejecución en el caso que se imponga una condena o se declare un derecho. La

3. *María Aguirre Godoy. Derecho Procesal Civil. Tomo I. Centro Editorial Vile. Guatemala C. A. PP. 82.*

*jurisdicción debe asegurar la efectividad del derecho, es decir velar porque se cumpla la sentencia.*

**1.6. ORGANIZACION:**

*La función judicial de conformidad con la Constitución Política de la República, se ejerce con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que establecen las leyes; a los cuales corresponde la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. La organización judicial en materia de Trabajo y Previsión Social para su ejercicio se distribuye en los siguientes órganos:*

- 1.6.1. Juzgados de Paz o Menores;*
- 1.6.2. Juzgados de Trabajo y Previsión Social;*
- 1.6.3. Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y*
- 1.6.4. Las Salas de Trabajo y Previsión Social.*

**1.6.1. JUZGADOS DE PAZ O MENORES:**

*Básicamente están regulados en la Ley del Organismo Judicial y la Corte Suprema de Justicia está facultado para establecer dichos juzgados en los lugares que considere necesarios. Ejercerán su jurisdicción dentro de los límites del municipio para el que hayan sido nombrados y los titulares de los mismos están obligados a residir en el municipio de su jurisdicción.*



*En materia de Trabajo y Previsión Social el artículo 291 del Código de Trabajo establece: Los juzgados de paz conocen de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de tres mil quetzales (Q.3,000.00). Todos los Jueces de Paz de la República tienen competencia para conocer de esos conflictos donde no hubiesen Jueces Privativos de Trabajo y Previsión Social. Contra las resoluciones que se dicten caben los recursos que establece la presente ley. Como podemos apreciar, dichos juzgados conocen de conflictos de trabajo, pero sólo en aquellos casos en que no hayan Jueces Privativos de Trabajo y Previsión Social; donde existen estos juzgados no pueden conocer aunque la cuantía no sobrepase los tres mil quetzales.*

#### **1.6.2. JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL:**

*Son los encargados de conocer en Primera Instancia dentro de sus respectivas jurisdicciones de los asuntos laborales que surjan entre patronos y trabajadores o entre cada uno de estos sectores en relación con derechos y obligaciones establecidos en las leyes de trabajo y prevision social. Dentro del Territorio Nacional están distribuidos en zonas económicas.*

*Los Jueces de Trabajo y Previsión Social son nombrados en la misma forma que los Jueces de Primera Instancia del*

orden común, por la Corte Suprema de Justicia y deben llenar los mismos requisitos para ser nombrados, además deben tener conocimientos o especializados en Derecho de Trabajo.

### **1.6.3. TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE:**

Estos Tribunales son los que tienen facultad para conocer asuntos de carácter económico social como es el caso de reivindicaciones de tipo social, mejoras laborales a través de planteamientos de huelgas o resistencias patronales mediante paros; actualmente estos tribunales están organizados en forma permanente y están integrados con representantes del sector patronal y del sector obrero, bajo la presidencia del Juez de Trabajo y Previsión Social que corresponda. Cada representante cuenta con tres suplentes, duran en sus funciones un año de enero a diciembre, sus integrantes tienen la misma remuneración que el Juez de Trabajo. En materia de arbitraje estos tribunales conocen en primera instancia, resuelven con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo total o parcialmente a lo pedido y aún concediendo cosas distintas de las solicitadas. Para la apreciación del resultado y el valor de las pruebas, los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, lo hacen según su saber y entender, sin sujetarse a las reglas del Derecho Común.

### **1.6.4. SALAS DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL:**

Está formada por cuatro Salas de Trabajo y Previsión Social. Las cuales las primeras tres tienen su sede en la ciudad capital y la última en la ciudad de Mazatenango del departamento de Suchitepéquez, éstas dos últimas son de reciente creación, conocen en segunda instancia de los asuntos de Trabajo y Previsión Social. Su organización no difiere de la de las Salas de la Corte de Apelaciones de la jurisdicción ordinaria, ya que las integra un Magistrado Presidente y dos Magistrados vocales y tres suplentes electos por el Congreso de la República. Tienen las mismas atribuciones, obligaciones y derechos que corresponden a los Magistrados de las otras Salas, de preferencia deben ser especializados en Derecho de Trabajo.

La jurisdicción de las Salas de Trabajo es ejercida sobre los jueces de trabajo que tienen su sede en las diferentes zonas económicas en que se divide la República para el conocimiento de los conflictos económicos sociales que se susciten entre patronos y trabajadores. La Corte Suprema de Justicia fija los juzgados jurisdiccionales de Trabajo que corresponden a cada Sala. Asimismo, conocen del recurso de apelación interpuestos contra las resoluciones definitivas de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

#### **1.7. EL PROCESO ORDINARIO LABORAL.**

### 1.7.1. CONCEPTO:

El proceso es la forma de solucionar un conflicto de intereses por parte del Estado por medio de su función jurisdiccional. El Estado crea el proceso para suprimir la autotutela, prohibiendo la justicia realizada por los particulares. Es fundamental que el Estado ejerza la función jurisdiccional o sea el administrar justicia; así como es esencial reconocer a los particulares el derecho de acudir al órgano jurisdiccional para solicitar la satisfacción de una pretensión. Asimismo, el proceso es esencial, pues su función garantiza la declaración o resolución final.

El proceso ordinario de trabajo regulado en el Código de Trabajo, es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. En el juicio ordinario de trabajo se dan preferentemente las sentencias de condena y las sentencias meramente declarativas que tienen como propósito ratificar o modificar la existencia de un derecho preestablecido, como por ejemplo el de ordenar al patrono que reinstale al trabajador en su puesto, no solo por declaración del juez sino por estar preestablecido en la ley. El Lic. López Larrave diferencia el proceso de conocimiento laboral del civil, en las modalidades que le imprimen los principios que lo informan, esencialmente estos principios son el de oralidad, de concentración, de economía, de tutela, de sencillez y de flexibilidad en la

apreciación de la prueba. 4

#### **1.7.2. CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL:**

*Las características mas importantes del juicio ordinario de trabajo, derivados de los principios que lo informan son los que entre otros se enuncian a continuación:*

1. *Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra disminuido, puesto que la iniciativa del juicio compete a las partes, a excepción en los casos especiales como lo son los conflictos en que intervengan trabajadores menores de edad y en los juicios para sancionar faltas de trabajo, en donde la judicatura privativa de trabajo tiene potestad para iniciar procedimiento de oficio.*
2. *Es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica.*
3. *En esta clase de juicios no existe ni puede operar la institución de la Caducidad de la Instancia, ya que el mismo es impulsado de oficio en oposición al principio dispositivo; en que esta rama del derecho por su naturaleza tutelar y eminentemente pública no puede dejarse a merced de las partes de la prosecución del juicio.*

---

4. *López Larrave, Mario. Introducción al Estudio del Derecho Procesal Del Trabajo. Editorial Universitaria, 1984. PP. 59.*

4. *En el juicio ordinario de trabajo no se contempla término de prueba, porque ésta se produce de una vez durante la audiencia o audiencias, aunque los Tribunales de Trabajo y Previsión Social pueden disponer y practicar de oficio o a instancia de parte antes de dictar su fallo, y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba que estimen conveniente para resolver las cuestiones planteadas.*

*Considero que estas características son los que hacen que esta clase de juicios sean distintos de los demás, que le dan cierta particularidad.*

#### **1.7.3. NATURALEZA:**

*El estudio de la naturaleza jurídica del proceso, consiste en determinar si esta institución forma parte de algunas figuras conocidas del Derecho, o si por lo contrario constituye por sí solo una categoría especial. Los doctrinarios han dado diferentes respuestas a lo anterior y las doctrinas explicativas sobre la naturaleza jurídica del proceso, tienden a desentrañar, cuál es en verdad, su esencia; entre las principales teorías tenemos:*

**1.7.3.1. TEORIA DE LA RELACION JURIDICA:** *Es la teoría predominante y la aceptada por la mayoría de autores. Se dice que el proceso es una relación jurídica, porque*

*varios sujetos investidos de poderes determinados por la ley, actúan en virtud de la obtención de un fin. Los sujetos son el actor y el demandado así como el Juez; sus poderes son las facultades que la ley confiere para la realización del proceso; su esfera de actuación es la jurisdicción y el fin es la solución del conflicto de intereses.*

**1.7.3.2. TEORIA DE LA SITUACION JURIDICA:** *Según ésta teoría, el proceso no es relación sino que situación, es el estado de una persona desde el punto de vista de la sentencia judicial. Por ello el derecho queda reducido a posibilidades, cargas y expectativas que son consecuencia de la demanda y que puede ser que por negligencia o abandono se reconozcan derechos que no existen. De allí que el juez dicte sentencia no porque constituye un derecho sino porque es su deber y las partes no están ligadas entre sí pues se encuentran en estado de sujeción al orden jurídico de conformidad a las posibilidades, expectativas o cargas. Y ello es lo que configura una situación jurídica o sea el estado de la persona frente a la sentencia judicial.*

**1.7.3.3. EL PROCESO COMO UNA INSTITUCION JURIDICA:** *Para esta teoría la institución, no es simplemente el resultado de una combinación de actos tendientes a un fin, sino un complejo de actividades relacionados entre sí por el*

vínculo de una idea común objetiva, a la que figuran adheridas, sea esa o no su finalidad específica, las diversas voluntades particulares de los sujetos de quienes procede aquella actividad.

#### 1.7.4. DEFINICION:

Para el procesalista Jorge Horacio Zinny: El proceso es el conjunto de actos jurídicos que nacen como consecuencia del ejercicio de poderes y del cumplimiento de deberes que realizan un conjunto de personas que persiguen un fin determinado mediante procedimientos preestablecidos en la ley. 5

Guasp, citado por el Dr. Mario Aguirre Godoy al respecto dice: El proceso es una serie o sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión fundada mediante la intervención de los órganos del Estado, instituidos especialmente para ello. 6

En estas definiciones se advierte una relación jurídica que da en el conjunto de vinculaciones que la ley establece entre las partes y los órganos jurisdiccionales en forma recíproca y de las partes entre sí.

- 
5. Dahinten Castillo, Jhenny. El Proceso Jurisdiccional. Publicación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, USAG. Guatemala, 1977. PP. 10.
  6. Mario Aguirre Godoy. Derecho Procesal Civil. Tomo I. Centro Editorial Vilo. Guatemala, C.A. PP. 244.



**1.7.5. FORMAS DE TERMINACION NORMAL Y ANORMAL DEL PROCESO  
ORDINARIO LABORAL:**

Las casos en que termina un Juicio Ordinario Laboral, puede ser por cualquiera de las formas que determinan las leyes, estas formas pueden ser: por haberse dado una renuncia, un desistimiento, una conciliación (judicial o extrajudicial) o se dicte la sentencia respectiva que le pone fin al juicio.

**1.7.5.1. FORMA NORMAL DE TERMINAR EL JUICIO ORDINARIO EN  
PARTICULAR:**

Normalmente un juicio termina cuando se dicta sentencia que necesariamente le pone fin al mismo.

**1.7.5.1.1. SENTENCIA:**

Es aquel acto del órgano jurisdiccional, en que éste emite su juicio sobre la conformidad o inconformidad de la pretensión de la parte con el derecho objetivo y en consecuencia actúa o se niega a actuar dicha pretensión. 7

Sentencia es el acto con el cual el juez cumple la obligación derivada de la demanda judicial.<sup>8</sup>

7. Valle Campos de Fernández, María Avelina. Tesis de Abogado y Notario. Acostumbramientos que inciden en la Sucesión Procesal Dentro del Juicio Ordinario Individual, 1991. Guatemala, USAC. PP. 48.

8. Ibidem. PP. 48.

En conclusión podemos decir que la sentencia es en general la resolución que dicta el Juez de Trabajo y Previsión Social en la que se pronuncia sobre la pretensión del actor, o sea la resolución que decide el asunto principal después de agotados los trámites del proceso.

En lo que al juicio ordinario de trabajo se refiere, la sentencia es el modo normal de finalizar el mismo, después de realizadas todas las diligencias ordenadas por el Código de Trabajo, en especial las audiencias, sin que se haya realizado algún acto que pueda terminarlo.

#### **1.7.5.2. FORMA ANORMAL DE TERMINAR EL JUICIO ORDINARIO EN PARTICULAR:**

La forma anormal o excepcional de terminar un juicio ordinario de trabajo en particular, es la distinta a la sentencia, éstas pueden ser la Conciliación o el Desistimiento.

##### **1.7.5.2.1. LA CONCILIACION:**

La conciliación es una forma de finalizar el juicio ordinario de trabajo, regulado en el párrafo segundo del artículo 340 del Código de Trabajo, el que preceptúa: Contestada la demanda y la reconvenición en su caso, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

*Se dá hasta en esta etapa del proceso cuando ya han quedado fijados los hechos sobre los cuales versará la discusión, hasta antes de dictarse sentencia.*

*Para que la conciliación sea una forma efectiva de finalizar el juicio, es necesario que la misma se dé entre las partes en forma total, pues de lo contrario siempre continuará el juicio sobre las reclamaciones no aceptadas, según lo establece el artículo 341 del Código de Trabajo.*

#### **1.7.5.2.2. EL DESISTIMIENTO:**

*Para ésta institución aplicamos el artículo 326 del Código de Trabajo que indica: En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene éste Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial. Por lo que el desistimiento en lo laboral es igual que en la rama Procesal Civil, pudiendo ser total o parcial y para aprobarse no es necesaria la conformidad de la otra parte, esto se observa cuando el trabajador presenta el escrito y el juez sin más trámite declara con lugar si reúne los requisitos legales se archiva y se dá por terminado el juicio. Se dice que es una de las formas anormales de terminar el juicio, porque puede darse cuando extrajudicialmente se ha conciliado sobre las prestaciones laborales reclamadas en la demanda o simplemente cuando la parte actora decide no proseguir el juicio.*

*El desistimiento generalmente es por conciliación extrajudicial, pero en realidad puede darse aún sin pago, cuando el actor desiste porque el juicio se vuelve largo, se pierde confianza en la imparcialidad del juzgador o por cualquier otra causa que le imposibilite proseguir con el mismo, decidiendo darlo por terminado. El trabajador que desiste de un juicio queda imposibilitado para renovarlo en el futuro por la misma causa y supone la renuncia expresa del derecho respectivo.*

## CAPITULO II

### GENERALIDADES SOBRE LOS PRINCIPIOS EXCLUSIVOS QUE INFORMAN EL PROCESO LABORAL.

Al referirme sobre los principios que informan el proceso ordinario laboral, lo haré, tomando en cuenta que constituyen los fundamentos, valores y postulados que guían el procedimiento laboral, sobre los cuales se edifican las normas procesales que lo rigen y que se encuentran desarrollados en el Código de Trabajo; entre los más importantes tenemos:

**2.1. PRINCIPIO DE INICIATIVA PROCESAL:** Este principio se manifiesta con la interposición de la demanda, ya que el juez no puede iniciar el proceso sin la interposición de la misma, por lo cual es a las partes a quienes compete la iniciación del proceso a través de la interposición de la demanda por el actor; en esta materia rige plenamente este principio, aunque se ve atenuado en lo contemplado por el artículo 419 del Código de Trabajo. Siendo en consecuencia el principio de iniciativa procesal, el primer momento de manifestación del principio dispositivo, del cual se ve plenamente informado nuestro derecho procesal, aunque como ya se señalara, se ve en cierta forma atenuado al ordenar la ley, que el Juez de Trabajo debe dictar resolución

mandando se instruya la averiguación que corresponda, en los procedimientos de faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social.

**2.2. PRINCIPIO DE INMEDIACION:** Consiste en el contacto directo y personal del juez con las partes, con las demás personas y cosas que intervienen en el proceso; concretamente se refiere a la permanencia obligatoria del juez en las audiencias y tome personalmente todas las impresiones que las mismas puedan aportar. Este principio se relaciona estrechamente con la oralidad de que también se encuentra informado nuestro Derecho Procesal del Trabajo. Además es un mandato que nuestra Ley del Organismo Judicial contempla en su artículo 68 que establece: **OBLIGACIONES PERSONALES DE LOS JUECES:** Los jueces recibirán por sí todas las declaraciones y presidirán todos los actos de prueba. También está contemplado en el artículo 321 del Código de Trabajo que dice: Es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba. En realidad este es un principio formal que exige la ley pero que en la práctica no se realiza, pues las audiencias son substanciadas por el oficial de trámite y solo cuando es estrictamente necesario hace acto de presencia el juez; esto sucede con más frecuencia y con mayor razón en los Juzgados de Primera Instancia del interior de la República que conocen de

los juicios de todas las materias, en donde al juez le es humanamente imposible presenciar todas las diligencias. Como consecuencia de ello, se derivan enormes injusticias porque los titulares de dichas judicaturas no tienen especialidad en ésta materia y lejos de crear tribunales especializados, se corre el grave peligro en la mala administración de la justicia.

**2.3. PRINCIPIO DE OFICIOSIDAD:** Este principio se manifiesta en la actividad del juzgador para mantener en marcha el proceso a través del impulso de oficio. El juez no necesita solicitud de parte para dictar ciertas providencias que hacen avanzar el proceso.

El artículo 321 del Código de Trabajo establece: El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es actuado e impulsado de oficio. Así mismo el artículo 285 de la misma ley preceptúa que: Solicitada su intervención deben actuar de oficio. De las normas jurídicas citadas, se desprende que en el juicio laboral no existe ni puede operar el abandono ni la caducidad de la instancia.

**2.4. PRINCIPIO DE ECONOMIA:** Este principio tiene fundamento en el artículo 57 de la Ley del Organismo Judicial que dice: La justicia es gratuita e igual para todos. Se justifica este principio, pues el Estado tiene

particular interés en que a todos sus habitantes se les administre justicia. Manifestándose este principio en el proceso de trabajo en los siguientes aspectos: a) simplificación de las formas del debate: juicios orales; b) limitación de recursos: inapelabilidad de las sentencias de menor cuantía; c) no auxilio de abogado en los escritos y en las audiencias, aceptación por el tribunal de mandatos judiciales acreditados en una simple carta-poder cuando la cuantía del litigio no exceda de trescientos quetzales; d) tribunales especiales: creación de los juzgados privativos de trabajo.

El Dr. Aguirre Godoy a este respecto dice que este precepto hermoso de gratuidad en el impartimiento de la justicia, se quiebra en la realidad por lo dispendioso que resultan los procesos y los gastos que las partes deben sufragar para llevarlo a término.<sup>9</sup> Por eso, es tarea importante la del legislador en el sentido de simplificar los procedimientos. El artículo 11 del Código de Trabajo dice: Quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbres todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo, judiciales o administrativas, en relación con la aplicación de este

---

9. Mario Aguirre Godoy. *Derecho Procesal Civil*. Tomo I. Centro editorial vils. Guatemala C. A. pp. 269.



*Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo o previsión social. Aunque estén exentos estos actos jurídicos de los impuestos respectivos, siempre resultan dispendiosos los juicios de trabajo, puesto que en la realidad los procesos son tardados incluso más que un ordinario en materia civil, por lo que las partes incurren en gastos y el único afectado en este sentido es el trabajador debido a la indiscutible desigualdad económica existente y la urgencia de satisfacer sus necesidades vitales y las de su familia, conciliando obligatoriamente con el patrono sin tomar en cuenta los derechos irrenunciables que la ley le concede.*

**2.5. PRINCIPIO DE ORALIDAD:** *Por este principio la sustanciación del proceso debe hacerse en forma oral, ya que nuestro juicio laboral se desarrolla mediante audiencias y coadyuva con los principios de concentración e inmediación procesal. En efecto, la inmediación y contacto directo del juez con las partes y las pruebas, no sería posible si no se cuenta con un procedimiento oral.*

*En nuestra legislación laboral se reconoce plenamente el principio de oralidad con todas sus bondades y alcances en los artículos: 321 y 322 del Código de Trabajo. El primero de los artículos citados dice: El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es*

oral... Y el artículo 322 establece: Las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables. También puede gestionarse por escrito acompañando las copias necesarias. Este principio no se respeta del todo en los tribunales de trabajo y el proceso se aferra a la escritura más que lo debido.

**2.6. PRINCIPIO DE CONCENTRACION:** Según este principio, deben reunirse o concentrarse la mayor cantidad de actos en una sola o en muy pocas audiencias. Nuestro Derecho de Trabajo se ve informado de dicho principio en los artículos: 335, 340, 342 y 346 del Código de Trabajo, que dicen: Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin mas citarle ni oírle. Planteada la reconvencción, el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar. Contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas

*ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.*

*Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto, y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas. Previamente a contestar la demanda o la reconvenición, y en la audiencia señalada para tal efecto se opondrán y probarán las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia de segunda instancia... Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas. Si en esta audiencia no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas, se señalará nueva audiencia que debe practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal*

*Como puede verse, de conformidad a los artículos*

*citados, nuestra disciplina jurídica está plenamente informada del principio de concentración, el que además, tiene estrecha vinculación con los principios de oralidad, inmediación, economía y con el principio de impulso procesal de oficio que como ya analizamos recoge nuestro proceso ordinario laboral.*

**2.7. PRINCIPIO TUTELAR:** Este principio que básicamente informa el Derecho de Trabajo sustantivo, también informa al Derecho Procesal que lo actúa, como es el de proteger a la clase trabajadora, estableciendo armonía entre el capital y el trabajo, brindándole una posición de privilegio al litigante que económica y culturalmente se encuentra en una situación desventajosa con respecto a su contraparte.

El Lic. López Larrave en su trabajo de tesis dice: podría arguirse que no deja de resultar contradictorio, pues como podría argumentarse que, en nuestro derecho procesal rija el principio de igualdad y luego se afirme que dentro del proceso se está tutelando a una de las partes. Considera que lo que trata este principio es equiparar a las partes otorgándole una tutela preferente al litigante débil que no puede esperar la prolongación indefinida del juicio y que tampoco puede pagar una onerosa y eficaz asesoría técnico-jurídica, mientras que la otra parte si lo puede hacer; y una vez equiparadas las partes si es posible hablar de igualdad de derechos,

de oportunidades y ejercicio de defensa en juicio.<sup>10</sup>

Este principio se encuentra expresamente contenido en el Considerando IV inciso a del Código de Trabajo, también en el artículo 17 de la misma ley y preceptúa que: para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social. Este principio tutelar también se manifiesta en las normas procesales contenidas en el Código de Trabajo.

2.8. **PRINCIPIO DE SENCILLEZ:** Este principio informa ampliamente nuestro proceso laboral y se expresa claramente en el Considerando V del Código de Trabajo al establecer: Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que estas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la

-----  
10. Lopez Larrave. Op. Cit. PP. 35.

*aplicación de la legislación laboral.*

*El juicio laboral como todo proceso, establece una serie de formas que garantizan la defensa de los intereses tutelados por el derecho, pero en el nuestro, éstas son las estrictamente necesarias e indispensables que permiten la realización de sus fines.*

**2.8.1. LA FORMALIDAD EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL;** *El principio formalista se da en el proceso laboral pero en forma mínima, ya que todo procedimiento necesariamente lleva consigo las formas procesales; que todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de intereses tutelados por el Derecho, pero que este principio no es característico del proceso de trabajo nuestro. El proceso de trabajo tiene formas para llegar a sus fines, pero como dije inicialmente esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto.*

**2.8.2. LA INFORMALIDAD EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL:** *La informalidad en el juicio ordinario laboral consiste en que sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Nuestro Código de Trabajo está reproducido en la acertada opinión de que el*