

**“El Juicio Ordinario de Trabajo, nuevas tendencias y formas de agilización
(presente y futuro)”**

M. Sc. Maria Cristina Cáceres López de Godínez.

Es función de la Corte Suprema de Justicia emitir los reglamentos, acuerdos y órdenes ejecutivas que le corresponde acorde a la ley, en materia de las funciones jurisdiccionales confiadas al Organismo Judicial, así como al desarrollo de las actividades que le confiere la Constitución Política de la República de Guatemala y la ley del Organismo Judicial.

Derivado de dicha función para la eficaz aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social, se hizo necesario dotar a los jueces del ramo laboral de normas reglamentarias a fin de expeditar la tramitación de los procesos, las cuales atendiendo a los principios que inspiran al Derecho del Trabajo son desprovistas de mayores formalismos, sencillas y claras para permitir administrar una justicia pronta y cumplida.

Es así como la Corte Suprema de Justicia emite el Acuerdo 48-2017 publicado en el diario oficial el 27 de julio de 2017, a efecto de dotar a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de normas reglamentarias que permitieran hacer más expedita la tramitación de los juicios en materia laboral.

No obstante siendo éste Acuerdo una herramienta normativa de reciente emisión que pretende contribuir en la agilización de procesos, se hace necesario para efectos de la presente disertación analizar el propósito del mismo y contrastar la realidad existente para poder reflexionar sobre las nuevas tendencias en materia de trabajo para la

agilización de los procesos, es decir, hacer referencia al presente así como las expectativas a futuro con la implementación de dicha normativa.

Para iniciar el análisis antes relacionado es preciso recordar que en Guatemala el Juicio Ordinario de Trabajo se encuentra regulado en el Código de Trabajo a partir del artículo 321, y a lo largo del resto de la normativa que contiene contempla la forma de sustanciación de la audiencia que es meramente oral, señalando que las partes deben acudir con sus respectivos medios de prueba, así mismo, contempla las actitudes procesales que las partes pueden tomar en dicha audiencia, los medios de defensa, la forma de ejecutar la sentencia, los recursos contra los distintos tipos de resoluciones, así como los medios de prueba que se pueden introducir en la audiencia y su forma de valoración.

Ahora bien si observamos el Código de Trabajo contempla todo el procedimiento y las incidencias que pueden darse en materia de juicio ordinario de trabajo, no obstante con el crecimiento económico no solo del país sino a nivel mundial, el volumen de conflictos laborales ha ido en aumento al punto que ya no son suficientes los juzgados de trabajo creados para darle solución a dichos conflictos, aumentando las cargas de trabajo al punto que las agendas aun rigiéndose por una gestión del despacho oral, se programan muchos meses después de emitida la primera resolución que da trámite a la demanda, derivado de ello surge la necesidad de la intervención de la Corte Suprema de Justicia para agilizar dichas audiencias, y para el efecto emitió el Reglamento de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Una de las causas de la emisión del citado Reglamento es el obstáculo de cumplir con los plazos lo que acarrea mora procesal, esto se deriva de las altas cargas de trabajo así como de la falta de un litigio basado en lealtad procesal entre las partes, recordemos que todo proceso independientemente de la materia que se trate, se

instaura para resolver un conflicto, arribar a una solución justa y acorde a derecho, esto con la finalidad de lograr resolver ese conflicto, por lo que las partes deberían proceder con lealtad y probidad procesal, dado que lo contrario apareja como consecuencia un desequilibrio o desigualdad procesal.

Parte de lo que se conoce como lealtad procesal es el uso adecuado de las herramientas procesales a su alcance, evitando utilizar de manera frívola, maliciosa o con el fin de retardar el proceso, las incidencias y recursos contemplados en la ley, y actuar sin ella hace menos viable arribar a una solución; es por ello que atendiendo a estas circunstancias es labor del Juez o la Jueza de trabajo, actuar con imparcialidad y reconducir las actuaciones para lograr ese plano de igualdad procesal que permite arribar a la solución del asunto litigioso.

Un ejemplo de esas prácticas desleales de litigio en la audiencia oral de juicio ordinario de trabajo es la inasistencia a la primera audiencia por alguna de las partes en su mayoría la parte demandada aduciendo “enfermedad” situación que si bien se encuentra contemplada en el Código de Trabajo -y que puede justificarse por una sola vez- se ha tendido en la práctica a abusar de dicha justificación recurriendo al uso de constancias médicas que en su contenido se alejan totalmente del estado de salud de quien las presenta, tal es el caso de las partes que alegan estar enfermos o enfermas pero que se presentan personalmente a dejar su excusa médica al tribunal no obstante el contenido de la constancia dice que se encuentran internados en un centro hospitalario o bien que les prescribieron reposo absoluto porque sus condiciones no les permiten movilizarse.

Otro obstáculo para la celebración de la primera comparecencia es el uso abusivo y excesivo del planteamiento de cuestiones como la Incompetencia del tribunal ya sea como acción o excepción, aún a sabiendas que cuando se le dio trámite a la demanda

la misma ya se analizó en la admisibilidad pero se invoca a efecto de suspender el curso normal del proceso, pues es bien sabido por los estudiosos del derecho y los tribunales de justicia en general que mientras no se encuentre bien determinadas las cuestiones de competencia el juez o jueza ante quien se promueve el juicio no podrá seguir conociendo más sobre éste pues lo único que podrá resolver mientras se determina su competencia son las cuestiones relativas a las medidas precautorias que se deban resolver y no pueden dejarse de conocer.

Si nos seguimos refiriendo a cuestiones meramente procesales que se encuentran contempladas en la ley pero que al momento de su utilización en el litigio vienen a demorar la solución del conflicto por la falta de la lealtad procesal a que se ha venido haciendo relación, no podemos dejar de mencionar la problemática del cumplimiento del régimen de notificaciones derivado que el proceso de devolución de cédulas de notificación también ha sido utilizado para retardar la celebración de las primeras audiencias. Otro aspecto a mencionar es la utilización de recursos frívolos e improcedentes, cuestión que han podido detectar los tribunales de justicia y repeler mediante el rechazo liminar de los mismos y la utilización de los apercibimientos de sanción al litigante que observe tal conducta de manera repetitiva en un proceso aparejando la consecuencia de separarlo del mismo.

Ahora bien durante las audiencias, el procedimiento de juicio oral ha venido presentando grandes avances debido a la aplicación de la ley de la materia junto a los principios procesales que inspiran el derecho del trabajo así como buenas prácticas mismas que en su momento constituyeron las nuevas tendencias del denominado Gestión del Despacho por Audiencias, las cuales fueron aplicadas aún antes de estar contempladas en un reglamento, entre esas podemos mencionar: el invitar a las partes a evacuar en la primera audiencia las excepciones dilatorias a afecto de poder, como dice el Código de Trabajo, resolverlas en la misma audiencia; así mismo acorde lo que

estable la Ley del Organismo Judicial, se promovió la conciliación ya sea al inicio de la audiencia o bien antes de recibir los medios probatorios, cuestiones que se tradujeron en buenas prácticas y ahora se encuentran contempladas en el Reglamento de Tribunales de Trabajo y Previsión Social a efecto de darle celeridad al proceso.

En relación al Reglamento que he venido mencionando, este surge derivado que el Código de Trabajo de Guatemala, regula como una de las funciones de la Corte Suprema de Justicia, vigilar constantemente la marcha y funcionamiento de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por lo que resultó necesario, establecer criterios y reglas para un efectivo desarrollo de las audiencias en materia laboral, reglas que surgen y responden a la competencia que poseen los Juzgados y las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Es así como en base a dicho mandato y las facultades reglamentarias que la ley le confiere la Corte Suprema de Justicia emitió para fortalecer la justicia laboral y agilizar las audiencias el Acuerdo 48-2017, derivado que a raíz de la implementación de la Gestión del Despacho por Audiencias en el año 2009 y la creación de catorce juzgados de trabajo y dos de admisibilidad de demandas se evidencio que desde dichos inicios al mes de junio de 2017, la carga de trabajo en materia de juicios laborales aumento a tal grado que en la ciudad de Guatemala se estaban señalando las audiencias de juicio ordinario de trabajo entre siete u ocho meses después de haberse emitido la primera resolución que le daba trámite a la demanda, cuestión que vino a traducirse en un retroceso de la gestión por audiencias que contemplaba en promedio esos siete a ocho meses para celebrar no solo la primera audiencia sino todo el juicio de primera instancia inclusive la revisión de lo resuelto por la segunda instancia.

Se empezó a observar de manera preocupante que las agendas señaladas para conocer los procesos laborales se estaban aplazando por razón de la alta carga de

trabajo, o de retrasos ocasionados por la falta de lealtad en el litigio, es por ello que con el fin de materializar los principios que rigen el juicio de trabajo especialmente el de oralidad y sencillez, la Corte Suprema de Justicia emitió el Acuerdo 48-2017, naciendo a la vida jurídica como una herramienta que robustece la norma procesal con el objetivo de coadyuvar en hacer realidad tales principios.

Contrastando el Código de Trabajo con el Reglamento antes relacionado, se puede afirmar que este último desarrolla no solamente los principios que inspiran y rigen el derecho del Trabajo, sino que también pretende agilizar el trámite de los juicios, contemplando la utilización de la Conciliación como método alternativo de solución del Conflicto, procedimiento que no riñe con la ley pues el propio Código de Trabajo y la Ley del organismo Judicial lo contemplan, esto no obsta que a futuro se piense en soluciones más integrales mediante una reforma al propio Código de Trabajo.

Es de hacer notar que la Corte Suprema de Justicia con la emisión del Reglamento antes citado pretende modernizar esa gestión del despacho que desde el año 2009 se aplicaba en los Juzgados de trabajo, permitiendo regular y reglamentar la función de los jueces y juezas la cual ya no se adecuaba a las crecientes necesidades del crecimiento económico del país. Con la emisión de dicho Reglamento además de modernizar la gestión del Despacho Judicial y la actividad administrativa, se permitió incorporar sistemas tecnológicos en las audiencias, fomentar las buenas prácticas y elevar la identificación del Recurso Humano respecto de sus atribuciones.

Vemos pues que los retos son grandes, y aunque la modernización citada, logró iniciar los cambios necesarios con el propósito de generar confianza en los y las justiciables respecto del sistema de justicia laboral, dicha confianza se vio reflejada en el aumento del número de litigios que se someten a dicha jurisdicción, por lo que la pretendida agilización en el trámite del juicio de trabajo, dependerá de la carga de trabajo

distribuida en cada juzgado para su conocimiento, la cual es alta y provoca que las agendas se programen con audiencias que distan por mucho tiempo para su celebración desde la primera resolución que dio trámite a la demanda.

Podemos preguntarnos en este punto ¿qué se espera a futuro de la justicia laboral en Guatemala? y para responder a dicho cuestionamiento basta recordar el clamor de los y las justiciables por una justicia pronta y cumplida, donde el hambre no llegue antes que la sentencia, por lo que propongo se analice la necesidad de realizar un monitoreo y una nueva revisión de las cargas de trabajo.

Si luego de dichos monitoreos y revisiones a las cargas de trabajo las mismas reflejan un crecimiento desmedido se propone solucionar dichos obstáculos a futuro con la emisión de un nuevo Código Procesal Laboral, pues hoy en día la normativa de trabajo tanto sustantiva como adjetiva se encuentra entremezclada en un solo cuerpo legal lo que muchas veces no deja claro a los y las juzgadoras, así como a los litigantes los procedimientos a seguir, lo que apareja no solo falta de certeza jurídica sino retardos en la substanciación de los juicios.

Aunado a lo anterior una vez obtenidas las cargas de trabajo podría como parte de la solución en la agilización de los procesos, determinarse la necesidad de multiplicar el recurso humano para salvar los obstáculos antes señalados y cuando me refiero a recurso humano no propongo la implementación de nuevos órganos jurisdiccionales, pues ello apareja mayores estudios, burocracia y presupuesto, más bien propongo replicar los esfuerzos llevados a cabo en materia penal, de familia y de faltas laborales con la implementación de Jueces y Juezas de Trabajo Pluripersonales que puedan agilizar y resolver los juicios sometidos a su conocimiento.

Por último propongo que a dichos esfuerzos se unan las Facultades de Derecho pues desde las aulas Universitarias en conjunto con el Colegio de Abogados y Notarios, se hace factible promover la práctica de un litigio basado en la lealtad procesal entre las partes, fomentando la utilización de los incidentes, remedios y recursos necesarios contemplados en la ley que efectivamente sean los idóneos para reclamar y defender los derechos de las partes, pero que no se abuse de ellos como estrategias de retardo en la pronta resolución del conflicto.

Hay aún mucho camino por recorrer y debemos estar conscientes que el crecimiento económico del país y a nivel mundial, así como las nuevas tendencias de litigio exigen revisar y mejorar los procedimientos aplicados hasta nuestros días en materia laboral, así como replicar las nuevas tendencias que en otros ramos han rendido resultados en la agilización de los procesos, pero esto dependerá no solamente de los esfuerzos por parte del sistema justicia en materia de trabajo, sino también de todas y todos los implicados en el sistema de justicia laboral, entiéndase los sujetos procesales, los litigantes, los estudiantes de derecho, y el Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, quienes deberán procurar adecuar sus formas de litigio a las posibles reformas que se promuevan para mejorar la administración de justicia en materia de Derecho del Trabajo.