

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



**VIOLACIÓN A LA JURISDICCIÓN PRIVATIVA DEL TRABAJO, EN EL
DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS**

UBER ASael GARCÍA GONZÁLEZ

GUATEMALA, JUNIO DE 2012

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

**VIOLACIÓN A LA JURISDICCIÓN PRIVATIVA DEL TRABAJO, EN EL
DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS**



y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio 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 PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Enexton Emigdio Gómez Meléndez
Vocal: Licda. Marisol Morales Chew
Secretario: Lic. Eddy Aguilar Muñoz

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Dora Renée Cruz Navas
Vocal: Licda. Marta Eugenia Valenzuela Bonilla
Secretaria: Licda. Mayra Yojána Véliz López

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 de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público)

Licda. Lesbia Hernández Martínez
Abogada y Notaria
Colegiada 8,676



Guatemala, 12 de octubre del año 2011

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



Estimado Licenciado Castro Monroy:

Le informo que de conformidad con el nombramiento emitido por el despacho a su cargo de fecha uno de febrero del año dos mil once, procedí a la asesoría del trabajo de tesis del bachiller Uber Asael García González, con carné 200132037; que se denomina: **“VIOLACIÓN A LA JURISDICCIÓN PRIVATIVA DEL TRABAJO, EN EL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS”**. Después de la asesoría encomendada, le doy a conocer lo siguiente:

1. El contenido de la tesis es científico y técnico, además el ponente utilizó la legislación y doctrina acordes, redactando la misma de forma adecuada, empleando un lenguaje apropiado y se desarrollaron de manera sucesiva los distintos pasos correspondientes al proceso investigativo.
2. Los métodos que se emplearon fueron: analítico, con el que se estableció la jurisdicción privativa del trabajo; el sintético, indicó su importancia; el inductivo, estableció sus características, y el deductivo señaló su regulación legal. Se utilizaron las siguientes técnicas de investigación: fichas bibliográficas y documental, las cuales fueron de utilidad para la recolección de la información actual y suficiente para el desarrollo de la tesis.
3. La redacción utilizada es la adecuada. Los objetivos determinaron y establecieron la problemática actual. La hipótesis formulada fue comprobada, dando a conocer la actual violación a la jurisdicción privativa del trabajo en el departamento de San Marcos.
4. El tema de la tesis es una contribución científica y de útil consulta tanto para profesionales como para estudiantes, en donde el ponente señala un amplio contenido de la normativa vigente.



Licda. Lesbia Hernández Martínez
Abogada y Notaria
Colegiada 8,676

5. Las conclusiones y recomendaciones se redactaron de manera sencilla y constituyen supuestos ciertos, que dan a conocer los efectos jurídicos y económicos, que genera la violación a la jurisdicción privativa.
6. Se empleó la bibliografía adecuada y de actualidad. Al sustentante le sugerí diversas enmiendas a su introducción y capítulos, encontrándose conforme en su realización; siempre bajo el respeto de su posición ideológica.

La tesis desarrollada por el sustentante cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.


Licda. Lesbia Hernández Martínez
Abogada y Notaria

Licda. Lesbia Hernández Martínez
Asesora de Tesis
Colegiada 8,676
3ª. avenida 13-78 zona 10 oficina 1702 Edificio Intercontinental Torre Citigroup
Tel. 24156700



**UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, ocho de noviembre de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) : **OSCAR FRANCISCO CIFUENTES MENDOZA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **UBER ASael GARCÍA GONZÁLEZ**. Intitulado: **"VIOLACIÓN A LA JURISDICCION PRIVATIVA DEL TRABAJO, EN EL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS"**.

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 ASESORIA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CMCM/jrvch.



Licenciado
Oscar Francisco Cifuentes Mendoza
Abogado y Notario



Guatemala, 10 de enero del año 2012

Licenciado

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



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Hago de su conocimiento que procedí a la revisión de tesis del bachiller Uber Asael García González, según nombramiento del despacho a su cargo; intitulada: **“VIOLACIÓN A LA JURISDICCIÓN PRIVATIVA DEL TRABAJO, EN EL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS”**. Después de la revisión prestada, le hago saber:

- 1) La tesis tiene un contenido científico y técnico, y señala que la jurisdicción privativa se encuentra constituida por los tribunales que se conocen de áreas especiales del derecho; que antes formaban parte de la jurisdicción ordinaria.
- 2) Durante el desarrollo de la tesis se utilizaron los métodos y las técnicas de investigación acordes. Los métodos utilizados fueron: analítico, el cual dio a conocer la jurisdicción privativa laboral; el sintético, estableció sus efectos; el inductivo, estableció la problemática actual; y el deductivo, indicó la normativa vigente. En la elaboración de la misma, se emplearon las técnicas de fichas bibliográficas y la documental, con las cuales se recolectó la información doctrinaria y jurídica suficiente y actualizada.
- 3) La redacción de la tesis, se llevó a cabo empleando un lenguaje apropiado. Los objetivos, dieron a conocer la importancia de establecer la diferencia entre los tribunales permanentes, que son los que siempre existen y los tribunales extraordinarios que son los que se integran cada vez que se presente un caso concreto.
- 4) La tesis contribuye científicamente a la sociedad guatemalteca, y el trabajo llevado a cabo por el sustentante analiza la problemática de actualidad.



Licenciado
Oscar Francisco Cifuentes Mendoza
Abogado y Notario



- 5) Las conclusiones y recomendaciones de la tesis, tienen congruencia con los cuatro capítulos desarrollados. Personalmente me encargué de guiarlo durante las etapas respectivas al proceso de investigación, empleando los métodos apropiados, que permitieron la comprobación de la hipótesis formulada, relacionada con la violación a la jurisdicción privativa del trabajo, en el departamento de San Marcos.
- 6) La bibliografía empleada es la adecuada y se relaciona directamente con el trabajo de tesis y con el contenido de los capítulos desarrollados.

La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, motivo por el cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

Oscar Francisco Cifuentes Mendoza
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Oscar Francisco Cifuentes Mendoza
Vía 5 3-65 zona 4 oficina número 23 Edificio El Ángel
Tel. 52287286
Colegiado 3429
Revisor de Tesis

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, quince de mayo de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de el estudiante UBER ASael GARCÍA GONZÁLEZ, titulado VIOLACIÓN A LA JURISDICCIÓN PRIVATIVA DEL TRABAJO, EN EL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS. 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

AL ESPÍRITU

SANTO DE DIOS:

Por haberme acompañado en toda mi carrera estudiantil, estuvo conmigo y siempre me guió a toda verdad.

A MIS AMADOS PADRES:

Artemio García y Laura González, por el apoyo incansable que me han brindado; los amo con todo mi corazón.

A MIS HERMANOS:

Byron, Dony, Nely y Lily, que junto a mis padres lucharon para que yo saliese adelante, todos ellos son responsables de este triunfo. A Mynor López también, más que mi primo es como mi hermano, los amo mucho y sin ustedes no hubiera sido posible este logro.

A MIS SOBRINOS:

Dany, Angelito, Linda Michelle, Marquitos, Cristian, Rocío y Andreita, y un angelito que dio paso a la eternidad, Génesis que pronto la veré, quienes han sido mi inspiración en todo lo que hago, son un tesoro de Dios y un regalo para mí.



A MIS TÍOS:

Por su apoyo incondicional.

A MIS PRIMOS:

Especialmente a Héctor y Roelmer.

A MIS COMPAÑEROS

DE ESTUDIO:

Fredy, Ivan, Walter, Jeannette, Marcelo, Erick, Claudio, Aleidy, Erica, Vanesa y Devora, los aprecio mucho y gracias por el apoyo incondicional, fue muy importante para mí. Por su apoyo incondicional.

A MIS DOCENTES:

Que sin egoísmo me impartieron sus conocimientos.

A LOS LICENCIADOS:

Ricardo Alvarado Sandoval, Omar Barrios Osorio, Giovanni Orellana, Ingrid Romanelli, César Landelino Franco, Hugo Calderón, Efraín Reina Enríquez, Marco Antonio Barrios, Alba Dina Razón, y Daniel Fuentes.

A MIS LÍDERES

ESPIRITUALES:

Cayetano Fresco, Pastor Nilmo González y Joel Godínez.

A:

Iglesia Evangélica El Buen Samaritano y Fuente de Luz, especialmente a los grupos de oración que



intercedieron por mí en casi toda mi carrera, Dios bendiga a todos.

A MIS GRANDES AMIGOS: Heison, Rocael y Allan.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Derecho procesal laboral.....	1
1.1. Principios.....	1
1.2. Características.....	13
1.3. Capacidad.....	14
1.4. Representación.....	15
1.5. Fuentes.....	18
1.6. Acción laboral.....	19
CAPÍTULO II	
2. Importancia del procedimiento laboral.....	21
2.1. La oralidad.....	26
2.2. La celeridad.....	28
2.3. La inmediación.....	29
2.4. La concentración.....	32
CAPÍTULO III	
3. El proceso laboral guatemalteco.....	35
3.1. Clasificación	35
3.2. Constitución de la relación procesal.....	41



Pag.

3.3. Juicio ordinario de trabajo.....	42
3.4. La demanda.....	43
3.5. Las excepciones.....	51
3.6. Contestación de la demanda.....	65
3.7. La reconvención.....	66

CAPÍTULO IV

4. Análisis de la violación a la jurisdicción privativa del trabajo en el departamento de San Marcos	71
4.1. Departamento de San Marcos.....	71
4.2. Organización de los tribunales laborales.....	75
4.3. Juzgados de trabajo y previsión social	78
4.4. Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.....	81
4.5. Tribunales de Conciliación y Arbitraje.....	82
4.6. Violación a la jurisdicción privativa de trabajo en el departamento de San Marcos	83
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93



INTRODUCCIÓN

El tema de la tesis se seleccionó, debido a la importancia del análisis jurídico de la concepción privativa del trabajo, y de lo esencial de la espontaneidad y voluntariedad de las partes en sus relaciones laborales, así como también de la importancia de la regulación de las relaciones de tipo privado y de las normas de carácter dispositivo en el Departamento de San Marcos.

La jurisdicción privativa reside con toda amplitud en los jueces o tribunales establecidos por las leyes para la administración de justicia, y es de carácter ordinaria porque le compete por derecho ordinario al tribunal o juez que tiene la potestad de administrar justicia. La potestad de juzgar se manifiesta principalmente mediante la sentencia, que es constitutiva del acto típico de la jurisdicción. La justicia se imparte, de acuerdo con la Constitución y las leyes de la República.

La jurisdicción como la potestad de juzgar y ejecutar lo juzgado, y como característica de ser una función obligatoria, gratuita y normalmente pública, que conforme a la clásica división, es correspondiente con exclusividad al Organismo Judicial.

Los objetivos de la tesis, dieron a conocer la importancia de asegurar el respeto de los derechos de los trabajadores en el Departamento de San Marcos. La hipótesis formulada, comprobó que las violaciones a la jurisdicción privativa del Departamento de San Marcos no permiten la administración de justicia laboral.



La tesis se dividió en cuatro capítulos: el primero, señaló el derecho procesal laboral, principios, características, capacidad, representación, fuentes y la acción laboral; el segundo, indica la importancia del procedimiento laboral, la oralidad, celeridad, inmediación, concentración; el tercero, establece el proceso laboral guatemalteco, clasificación, la constitución de la relación procesal, el juicio ordinario de trabajo, la demanda, excepciones, contestación de la demanda, reconvención; y el cuarto, indica lo fundamental del análisis de la violación a la jurisdicción privativa del trabajo en el Departamento de San Marcos.

Durante el desarrollo de la tesis se emplearon los siguientes métodos de investigación: analítico, con el cual se dio a conocer la importancia de la jurisdicción privativa laboral; el sintético, estableció sus consecuencias jurídicas; el inductivo, señaló su clasificación y el deductivo, indicó su regulación legal.

Las técnicas de investigación empleadas fueron la documental y de fichas bibliográficas, con las cuales se recolectó la información doctrinaria y jurídica relacionada con el tema investigado.

La tesis constituye un aporte científico para estudiantes, profesionales de derecho y ciudadanía en general, debido a que muestra la importancia de la jurisdicción privativa en el derecho laboral guatemalteco del Departamento de San Marcos.



CAPÍTULO I

1. Derecho procesal laboral

Es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por finalidad la resolución de los conflictos surgidos con ocasión del trabajo, así como las cuestiones voluntarias, organizando para ello a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social; y regulando los distintos tipos de procesos.

“El derecho procesal laboral contiene diversos puntos de importancia, como lo son: los principios que informan el derecho procesal del trabajo, sus instituciones propias, normas instrumentales, cuestiones voluntarias que pueden presentarse, organización de la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social, organización de los órganos administrativos laborales, y los distintos tipos de procesos: individuales, colectivos, cautelares, ejecutivos y voluntarios”.¹

1.1. Principios

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala contiene dentro de su mismo cuerpo legal tanto a la parte sustantiva como la parte procesal.

¹ Carnelutti, Francisco. **Sistema de derecho procesal**, pág 65.



El Artículo 326 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimientos, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Código.

Los únicos incidentes, incidencias y recursos que se tramitarán en la misma pieza de autos, serán los que señale expresamente este Código. Los demás se substanciarán en pieza separada, sin interrumpir el proceso.

Los procedimientos y plazos procesales solamente quedarán interrumpidos cuando llegado el momento de dictar sentencia o auto que ponga fin al proceso hubieran incidentes o recursos sin resolver, cuando los mismos no deban resolverse en sentencia”.

El Artículo 326 bis del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Los expedientes se formarán por duplicado. El original del duplicado se extenderá en papel español, bond u otro de similar calidad.

Con los duplicados se formarán legajos que servirán para que el Tribunal continúe conociendo en caso de apelación sin efecto suspensivo y para reposición de autos.



Los actos del proceso serán realizados por escrito u oralmente, según las disposiciones de este Código para cada caso. De los actos realizados oralmente se dejará constancia por escrito, en forma de actas, razones o cualquier otro medio idóneo”.

a) Principio de impulso procesal de oficio: el Artículo 321 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.

No es necesaria la intervención del asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales:

- a) Los abogados en ejercicio.
- b) Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite, y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante.
- c) Los estudiantes de derecho de las universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a derecho del trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante, y en todo caso, bajo la dirección y control de las facultades, a través de la dependencia respectiva”.



b) Principio de congruencia: el juzgador es el encargado de sentenciar de acuerdo a lo alegado y lo aprobado en autos, debido a que la decisión del tribunal se tiene que ajustar a la pretensiones ejercitadas por las partes.

Dentro del proceso laboral se ha atenuado de forma considerable, debido a que doctrinariamente se opina que se tiene que facultar u obligar al juez privativo de trabajo, a fallar aún más allá de lo pedido por las partes.

El Artículo 364 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate.

Cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se ha cometido alguna infracción sancionada por las leyes de trabajo y previsión social o por las leyes comunes, el juez al dictar sentencia mandará que se certifique lo conducente y que la certificación se remita al tribunal que deba juzgarla.

Cuando en la sentencia se condene al empleador a pagar a uno o varios trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, también será obligatorio que se aperciba al patrono que resulte condenado que si no da exacto cumplimiento a la sentencia dentro del plazo en ella fijado se certificará lo conducente en su contra, para su juzgamiento”.



c) Principio de inmediación procesal: consiste en que el juez, se encuentra en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a los litigantes y testigos, al punto de que los medios probatorios no incorporados al proceso a través de su intervención; no cuentan con validez probatoria.

d) Principio de oralidad: el comienzo y sustanciación del proceso, tiene que hacerse de forma predominantemente oral. Se contrapone al principio de escritura.

El Artículo 349 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Cuando haya que recibir declaraciones de testigos fuera de la localidad donde tenga su asiento el tribunal, el juez después de contestada la demanda y con audiencia de la parte contraria, haciéndole saber el día y la hora de la diligencia, podrá comisionar a otro de igual o inferior categoría, aunque no sea de la jurisdicción privativa de trabajo.

El juez también podrá facultar al exhortado, para que señale día y hora en que deba recibir la información, pero la resolución respectiva deberá notificarse a las partes, con la debida anticipación.

En este caso la notificación se hará por exhorto telegráfico que el exhortado dirigirá al exhortante, quien por la misma vía informará a aquél, haber hecho la notificación”.

e) Principio de concentración procesal: tienen que reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias, y ello puede consistir en la reunión de la totalidad o mayor número de asuntos litigiosos que



tienen que ser resueltos en sentencia.

La concentración del mayor número de actos procesales en una misma audiencia, no quiere decir que todos esos actos se lleven a cabo de forma simultánea, sino que se lleven a cabo en orden sucesivo en la misma audiencia.

El Artículo 335 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “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 apercibiendo de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle”.

El Artículo 338 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir el actor.

La contestación de la demanda y la reconvenición, en su caso, podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia. Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse esta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que



establece el Artículo 335 de este Código”.

El Artículo 340 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Planteada la reconvención, 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 reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables”.

El Artículo 342 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Previamente a contestarse la demanda o la reconvención, 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 en segunda instancia. En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

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, debiéndose igualmente recibir la prueba de las



mismas en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas”.

El Artículo 343 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El juez debe resolver en la primera comparecencia las excepciones dilatorias a menos que al que corresponda oponerse se acoja a lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo siguiente lo que se hará constar en cuyo caso el juez suspenderá la audiencia y señalará otra para la recepción de las pruebas pertinentes y resolución de las excepciones.

Si fueren declaradas sin lugar dichas excepciones en esta propia audiencia deberá procederse conforme lo indicado en el Artículo 335 y 344 de este Código.

Las excepciones perentorias y las nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda o de la reconvención se resolverán en sentencia”.

El Artículo 346 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “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.



El Artículo 353 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Cuando fuere propuesta como prueba la exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas por el actor, el juez la ordenará para la primera comparecencia, conminando a la parte demandada, si fuere esta la que deberá exhibirlos, con una multa de cincuenta a quinientos quetzales en caso de desobediencia, sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba.

Si esta prueba fuera ofrecida por la parte demandada, igualmente deberá cumplir con presentarla en la primera audiencia.

Si fuere necesario practicar expertaje en los libros de contabilidad, de salario o de planillas o en los documentos, se procederá en la forma que señala el Artículo anterior, debiéndose conminar por el tribunal a quien deberá exhibirlos para tal fin, con las multas establecidas en el párrafo precedente, si no cumpliere con el mandato del tribunal”.

Dentro del proceso laboral guatemalteco, pueden concentrarse en la primera comparecencia los siguientes actos procesales: ratificación de la demanda, su contestación, reconvención, interposición de excepciones, resolución de excepciones dilatorias, conciliación, recepción de pruebas ofrecidas, y resolución de incidentes.

f) Principio de publicidad: consiste en el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar autos y escritos, excepto los que merecen reserva.



g) Principio de economía procesal: es entendida en todas sus manifestaciones, o sea desde la celeridad y rapidez del juicio, hasta la gratuidad en la substanciación.

h) Principio de preclusión: “Se encuentra representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados”.²

Es decir, que determinados actos o facultades precluyen al no realizarse en el momento o etapa señalados.

i) Principio de igualdad: las partes tienen que tener iguales derechos, las mismas oportunidades para realizarlos y para hacer valer sus defensas y en general, un trato igual a lo largo de todo el proceso. El principio de igualdad rige principalmente por mandato constitucional.

El Artículo 4 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.

² Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**, pág 34.



Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con este por un contrato o relación de trabajo”.

j) Principio tutelar: este principio no viene a frustrar el principio de igualdad, sino por el contrario; hace posible su efectiva y real aplicación.

Este principio funciona a favor del obrero y es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad, ya que una vez equiparadas las partes con una tutela brindada al litigante débil, si es posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensa en juicio.

El cuarto considerando inciso número 4 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo, lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

k) Principio de sencillez: cualquier proceso, tiene que encargarse de determinar una serie de maneras que aseguren la defensa de intereses tutelados por el derecho, pero se considera que el proceso de trabajo no tiene carácter formalista.



“El proceso laboral tiene formas para llegar a sus fines, pero son mínimos, por lo que el aspecto formal es predominante sobre el fondo del asunto. El proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas son simples y sencillas”.³

l) Principio de probidad o de lealtad: la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio, con el complemento de sancionar, es tendiente a evitar sorpresas perjudiciales a los litigantes.

m) Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba: también se le denomina principio de la prueba en conciencia.

Se le otorgan al juzgador amplias facultades para apreciar el material probatorio, empleando sistemas que pueden variar desde la sana crítica a la libre convicción.

El Artículo 361 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio”.

³ **Ibid**, pág 67.

n) Principio de adquisición: las pruebas producidas por uno de los litigantes, no lo benefician solamente a él sino que pueden eventualmente favorecer a su contraparte o a todos los demás litigantes, y por ello es que la prueba al ser incorporada al proceso se despersonaliza del litigante que la aportó.

Este principio rige en el proceso laboral, tomando en consideración el interés público, y el ordenamiento es aceptado tácitamente.

1.2. Características

Las características del derecho procesal laboral son las siguientes:

a) Autónomo: se encuentra formado por una serie de principios propios, debido a su independencia frente a otras disciplinas, aunque no excluyen que exista relación de las mismas.

Los elementos que la caracterizan por ser una rama extensa que amerite un estudio particularizado, son sus principios propios o cuando menos más acentuados en otras ramas y método propio.

b) Tipo de proceso oral con formalidades mínimas: con aceptación del principio dispositivo restringido exclusivamente a la iniciación del juez, con un juez dotado de las más amplias facultades de dirección y averiguación de la verdad material e histórica



sobre los hechos controvertidos.

- c) Existencia de un juez: el que debe tener contacto personal con las partes y las pruebas, con facultades para interrogar a las partes, testigos y expertos.

- d) Proteccionista de una de las partes: de la parte obrera, cuando exista lucha en los conflictos de trabajo y estos se lleven a la jurisdicción laboral, no solamente para la aplicación del precepto procesal, sino para la interpretación a favor de los trabajadores.

- e) Regula conflictos de clase: así como las relaciones jurídicas y económicas en las que se encuentra interesada la comunidad obrera.

- f) Nueva disciplina jurídica autónoma: la que no tiene que asimilarse al derecho privado ni al público, ni tiene carácter mixto, debido a que es una rama del derecho social como norma instrumental del derecho de trabajo.

1.3. Capacidad

El Artículo 8 del Código Civil, Decreto Ley 106 regula que la capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad, y son mayores de edad los que han cumplido 18 años, y los menores que han cumplido 14 años son capaces para algunos actos determinados por la ley.



El Artículo 31 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala que tienen capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida, y en general, para el ejercicio los derechos y acciones que se deriven, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro género, que tengan 14 años o más y los insolventes y fallidos. Además el Artículo 280 del Código de Trabajo, establece que la Inspección General de Trabajo tiene que ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras.

1.4. Representación

“Toda persona natural con capacidad procesal, puede elegir entre comparecer y estar en juicio personalmente o por medio de representante. La persona jurídica solamente lo puede hacer por medio de las personas individuales autorizadas”.⁴

Su clasificación es la siguiente:

- a) Voluntaria: también se le denomina convencional, y ocurre cuando un litigante le confiere a otra persona mandato para que lo represente.

⁴ Gaete Berrios, Alfredo y Hugo Pereira Anabalón. **Derecho procesal del trabajo**, pág 89.



- b) Necesaria: es la que ejerce a nombre de una persona jurídica.

- c) Legal: es la que se ejerce a nombre de las personas procesalmente incapaces, los menores de edad o los declarados en estado de interdicción.

- d) Judicial: cuando el nombramiento de representantes, se debe al juez por medio de la resolución pertinente.

En el Artículo 323 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala se establece que las partes pueden comparecer y gestionar de manera personal o por mandatario judicial. Cuando la cuantía no exceda del equivalente de dos salarios mínimos mensuales para actividades no agrícolas, el mandato podrá extenderse por medio de carta poder firmada por el propio interesado, pero si no pudiere y supiere firmar deberá hacerlo por acta levantada ante el secretario.

Solamente los abogados, los dirigentes sindicales y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancias que acreditarán ante el tribunal podrán actuar como mandatarios judiciales. Las personas jurídicas actuarán por medio de sus representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos.

“La acreditación de la representación se hace por medio de: personas jurídicas públicas, y se hace mediante certificaciones en las que conste el articulado que le otorga la representación, el acta de nombramiento, designación, elección y toma de



posesión del cargo; personas jurídicas de derecho privado, por medio del testimonio de la escritura de constitución, publicación de los estatutos en el diario oficial, certificación del testimonio de la escritura de constitución extendida por el Registro Mercantil; asociaciones profesionales, y se prueba con la certificación expedida por el departamento administrativo de trabajo; coalición de trabajadores, dentro de un documento o pliego de peticiones que suscriben los trabajadores unificados, y ello se lleva por lo general mediante actas”.⁵

El Artículo 377 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente *ad referéndum*.

Si se tratare de patronos o trabajadores sindicalizados, la asamblea general de la organización, de conformidad con lo previsto en este Código y en los estatutos respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al Comité Ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designará la propia Asamblea general”.

⁵ **Ibid**, pág 33.

1.5. Fuentes

“Las fuentes del derecho procesal del trabajo son los hechos que dan nacimiento a las normas jurídicas o causas o fenómenos que le dan origen”.⁶

Su clasificación es la siguiente:

a) Directas o principales: son las siguientes:

- La ley: es la fuente por excelencia, y la norma jurídica general originada en la legislación.
- Sentencia colectiva: consiste en la culminación o resolución judicial por la que se pone fin a un conflicto, dando origen al nacimiento del pacto o convenio.
- Jurisprudencia: es la autoridad que resulta de varias sentencias uniformes dictadas por los tribunales de justicia, al aplicar las normas generales en la resolución de casos concretos.
- Pacto colectivo de condiciones de trabajo: es el acuerdo de voluntades entre patrono y empleado que regula las condiciones de trabajo.

⁶ Devis Echandía, Hernando. **Nociones generales de derecho**, pág 12.



b) Indirectas: son también denominadas supletorias y se clasifican en:

- Doctrina: son estudios de carácter científico, que los juristas realizan acerca del derecho, ya sea con el propósito puramente teórico de sistematización de sus preceptos, ya con la finalidad de interpretar sus normas y señalar las reglas de su aplicación.

- Usos o prácticas judiciales: en Guatemala las fuentes del derecho procesal de trabajo guatemalteco, son las fuentes principales y las fuentes supletorias.

1.6. Acción laboral

La acción es antecedente, fundamento natural y obligado de la demanda toda vez que la existencia de esta última; se justifica con la existencia del derecho de acción.

Debido a ello, es que el Estado mediante la función jurisdiccional asegura la necesaria continuidad del derecho, y se convierte en una actividad de garantía para los particulares al controlar, mediante el proceso la observancia de las normas jurídicas, manteniéndose así el orden jurídico como rector de la conducta social.

La actividad jurisdiccional como función pública, parte del supuesto de que si las normas han sido creadas, es para que se cumplan, siendo la excepción que esas normas dejen de cumplirse.



Es en virtud de este supuesto que la función jurisdiccional permanece aparentemente estática, cuando se considera que una persona ha violado una norma en su perjuicio, se hace uso de la iniciativa que le otorga la ley y somete su caso concreto al órgano jurisdiccional competente para que se resuelva la situación que plantea.

Este derecho de pedir ante los tribunales, señala que no es otra cosa que una manifestación del derecho de petición, y lo que se puede llamar acción se encuentra contemplada como un derecho humano en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985 en el Artículo 29: "Libre acceso a tribunales y dependencias del Estado. Toda persona tiene libre acceso a los tribunales, dependencias y oficinas del Estado, para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley. Los extranjeros únicamente podrán acudir a la vía diplomática en caso de denegación de justicia.

No se califica como tal, el solo hecho de que el fallo sea contrario a sus intereses y en todo caso, deben hacerse agotado los recursos legales que establecen las leyes guatemaltecas".

El fundamento jurídico de la demanda, como el único medio de hacer efectivo el derecho de petición ante los tribunales, está en la ley, siendo ello el medio legal por excelencia relativo a poder ejercitar el derecho de acción.



CAPÍTULO II

2. Importancia del procedimiento laboral

El proceso laboral, es directa consecuencia de la inadaptación del proceso civil común para resolver de forma adecuada los litigios de trabajo.

La jurisdicción civil, complicada, lenta y costosa, a ultranza a la hora de garantizar la igualdad formal de las partes procesales, se ha mostrado desde los albores del sistema capitalista, como un cauce inadecuado para sustanciar las pretensiones deducidas por los trabajadores con respecto a los empresarios, y ello debido a que una buena parte de la masa trabajadora; dependía de la contraprestación derivada del contrato de trabajo para su mantenimiento físico.

En definitiva, en el campo del derecho procesal se reproducía el desequilibrio existente entre las partes contratantes en el contrato de trabajo; que se intentaba corregir por medio del derecho sustantivo.

El derecho del trabajo necesita de procedimientos y de órganos especiales, partiendo desde distinto ángulo para llegar a la misma conclusión, o sea, la autonomía del proceso del trabajo constituye en realidad un reflejo de la autonomía del mismo derecho laboral material.



La instrumentación procesal continúa al derecho sustantivo o material, de cuyo cumplimiento es si no la única; sí una relevante y eficaz garantía.

“Superando tendencias que creían que el derecho procesal era el conjunto de normas neutras y aisladas del derecho sustantivo, resulta patente que ambos son realidades inescindibles, actuando aquél como un instrumento más, y de singular importancia, para el cumplimiento de los fines pretendidos por éste. Las formas procesales aparecen así, estrechamente conectadas con las pretensiones materiales deducidas en juicio”.⁷

La ley procesal laboral, ha tomado nota de la naturaleza compensadora e igualadora de las normas laborales, materiales y adjetivas, introduciendo las correcciones equilibradoras a la igualdad formal de las partes; a fin de procurar una igualdad sustancial.

El proceso laboral, queda diseñado como la garantía de efectividad de los derechos materiales reconocidos por el derecho del trabajo, y por el derecho de la seguridad social como un instrumento para la promoción, propulsión y actuación del derecho del trabajo.

En relación al empleador demandado, no existe normalmente más que una igualdad de carácter formal, pero no material mientras al trabajador la duración y tramitación del proceso le colocan en una situación de verdadera dificultad, al empleador se le supone

⁷ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág 80.



núcleo originario de poder económico y fáctico, capacitado para resistir la duración del proceso e incluso la sentencia condenatoria.

Por medio del proceso laboral, se ha dicho, se busca restaurar la igualdad material entre las partes litigantes; en contra incluso de la desigualdad formal. La consecución de la igualdad material, contribuye a largo plazo la realización de la igualdad formal.

La normativa desequilibradora en la relación que se establece entre los litigantes en el proceso, se advierte especialmente en puntos tales como el de la distribución de gastos originados por aquél, pues la gratuidad beneficia al trabajador, o en la limitación del principio dispositivo a la hora de actuar sus pretensiones por parte de los trabajadores, o en la distribución de la carga de la prueba con criterios diferentes a los que se detectan en el proceso civil, o bien en las mismas facultades que al órgano judicial pueden atribuírsele.

En cuanto a las costas procesales, desde siempre quedó claro que mantener los gastos procesales equivale a declarar inaccesible la justicia par los proletarios. La justicia se administrará gratuitamente en esta clase de juicios.

La gratuidad aprovecha en todo caso a los trabajadores y a los beneficiarios del régimen público de seguridad social, respecto de los cuales y atendiendo al principio tutelar inspirador de todo el derecho del trabajo, la ley establece una auténtica presunción *iuris et de iure* de insuficiencia económica.



Por el contrario, no existe tal presunción de falta de medios económicos para litigar en los demás posibles contendientes procesales, a los cuales se exige, para que puedan beneficiarse de la seguridad de la justicia, así como la demostración de su insuficiencia patrimonial; y el consiguiente reconocimiento judicial de ella.

También es manifestación clara de la tendencia a la igualdad real de las partes procesales, la limitación del principio dispositivo en el proceso, esto es, la limitación de la posibilidad de las partes de actuar; y la tutela de los propios derechos por medio del cauce procesal oportuno.

Esta limitación del principio dispositivo, es coherente con el reconocimiento a nivel legal o jurisprudencial, de conformidad con la práctica de cada ordenamiento jurídico del denominado principio de irrenunciabilidad de derechos de carácter laboral.

El proceso de trabajo, puede ser iniciado de oficio por la autoridad administrativa o incluso por los representantes del movimiento obrero organizado. Los procesos pueden actuar en un proceso en nombre e interés de los trabajadores afiliados a ellos que así se lo autoricen, defendiendo sus derechos individuales, y la autorización se presume concedida; salvo declaración en contrario del trabajador afiliado.

La actuación de la asociación no impedirá a los interesados renunciar en cualquier momento a la representación sindical. La limitación del derecho de cada trabajador a iniciar un proceso, o sea, a ejercitar la acción por la que se pida la restauración de



una situación jurídica o la compensación debida, es inclusive de mayor interés que en el supuesto antes descrito.

La limitación del principio dispositivo en el proceso laboral se acentúa cada vez más, debido a que la principal razón de la conexión posible de los intereses individuales de los trabajadores es un hecho aceptado dentro del ámbito de las relaciones de trabajo, y que la conducta de un sujeto no suele derivar consecuencias únicamente para quien actúa; sino también para el grupo en que aquél se integra.

Aunque los derechos procesales de trabajadores y empresarios puedan ser en algún caso distintos, en aras de la consecución de las tantas veces aludida igualdad real, ello no puede suponer en modo alguno un beneficio, pues a las partes del proceso lo que se desea es darles las mismas oportunidades de defenderse en las cortes tribunales sus pretensiones y de utilizar, en dicho sentido, argumentos y pruebas con amplia libertad.

Es de importancia, el análisis de la influencia del procedimiento laboral. El procedimiento es el aspecto exterior del fenómeno procesal, los modos con los cuales deben ser realizados y ordenados los actos que componen el proceso.

“Los diferentes sistemas jurídicos del sistema del ámbito cultural se inclinan por mantener que en el procedimiento laboral prima la oralidad sobre la escritura, conclusión ésta de la que se derivan las restantes notas que caracterizan el



procedimiento, y que son: la celeridad, la inmediación y la concentración, de las que a su vez se deducen otras características no por adjetivas menos importantes”.⁸

El proceso de trabajo ha seguido los rasgos característicos del juicio verbal, y se ha regido por los principios de oralidad, inmediación, celeridad, dirección judicial del proceso y gratitud.

2.1. La oralidad

En el procedimiento laboral predomina la oralidad sobre la escritura, lo que significa en una primera aproximación; que la resolución judicial solamente puede basarse en el material procesal aportado oralmente.

Se tiene que precisar que la oralidad, no significa ausencia absoluta de escritura. Ni la oralidad ni la escritura, sirven por sí solas para asegurar una decisión justa; siendo necesaria una combinación de ambas.

El principio de oralidad, se contrapone al principio de formalización escrita dominante en el proceso civil tradicional. La oralidad se manifiesta, de manera especial durante el acto del juicio, cuando el demandante se ratifica en la demanda y el demandado la contesta; y se propone y practica la prueba.

⁸ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág 99.



Lo anotado, no impide que el concreto desarrollo de lo practicado en el acto del juicio se documente en acta, lo que se hace sencillamente con la finalidad de ordenar de modo operativo el *iter procedimental*, y facilitar su conclusión al juez encargado de dictar la correspondiente resolución.

El acta del juicio tiene un significado procedimental, y de preparación de la decisión misma al recordar y sintetizar el material aportado al juicio. La base para la resolución debe ser lo oído en el juicio, no lo que de ello quede constancia en el acta, aunque ésta le pueda servir de recordatorio, que no le vincula necesariamente.

Una consecuencia que se desprende de la oralidad en el procedimiento, es la publicidad de los actos procesales, en donde solamente la publicidad en un proceso oral en el que las actuaciones de palabra pueden ser presenciadas por terceros, incluso sin interés alguno en el asunto.

El proceso escrito se adapta mal a esa publicidad, debido a que se trataría de que los autos fueran accesibles al público, lo que es difícilmente realizable.

Por ende, la publicidad se ajusta bien al tipo de reclamaciones que se ventilan a través del proceso de trabajo, debido a que la contratación laboral, o sea, una verdadera contratación en masa, lleva a que se reproduzcan en la práctica los conflictos individuales sobre un mismo punto de controversia, y a que la actuación de un interés individual; nunca afecte tan sólo al individuo demandante.

Mediante la oralidad, se busca de forma simultánea la simplificación del proceso, su accesibilidad por parte de los litigantes, la facilitación al juez del conocimiento de alegaciones y pruebas, así como la mayor rapidez de las actuaciones. La oralidad, conduce de forma directa a la exposición de los restantes principios en que se asienta el procedimiento laboral.

2.2. La celeridad

La primera derivación del principio de oralidad es el principio de celeridad, por el cual se aspira a eliminar la problemática que para la tutela judicial efectiva supone una administración premiosa de la justicia.

La adopción de la oralidad como criterio de desarrollo procesal, conduce directamente a la simplificación y a la rapidez del procedimiento.

La agilidad, rapidez y formalismo imprescindible, significa que sin desconocer el respeto a la tutela judicial efectiva de las partes, no se admiten demoras innecesarias provocadas por los litigantes; y ello no es un formalismo inflexible y abundante.

La importancia del principio de celeridad, se hace patente cuando se comprueba que para muchos procesalistas, la celeridad y brevedad en el proceso; constituye el objetivo primordial perseguido en el proceso de trabajo.

2.3. La intermediación

Por intermediación, se entiende en general la directa relación entre juzgador y partes. En concreto, mediante el principio de intermediación se destaca la necesidad de que el juez debe pronunciar la sentencia y en donde se haya asistido a la práctica de las pruebas, de las que saca su convencimiento y haya entrado en relación directa con las partes, con los testigos, con los peritos, con los objetos del juicio, de forma que pueda apreciar las declaraciones de tales personas y las condiciones de los sitios y cosas litigiosas, fundándose en la impresión inmediata recibida de ellos; y no en referencias ajenas.

El principio de intermediación conduce obligatoriamente a determinadas y muy importantes consecuencias, como son el protagonismo del juzgador en el proceso; y la imposibilidad de su sustitución por otro.

En relación al protagonismo del juez, es una verdad aceptada que al mismo se encomienda en el proceso de trabajo la búsqueda de la verdad material, no meramente de la verdad formal, y a la ausencia indicada de formalismos en el citado proceso, por lo cual las partes efectivamente pueden evitar posibles situaciones de indefensión.

En dicho punto, el proceso de trabajo se distancia de la concepción liberal del proceso, que estima la instancia como asunto privado y personal de las partes, y considera al juez como un tercero no solamente neutral; sino pasivo hasta el momento de la decisión



del asunto.

Esa pasividad del juez, es relativa a que el mismo no puede obligar a nadie a defender sus derechos privados, debido a que constituyen un asunto privado de los interesados, y pese a ello, cuando el interesado ha presentado al juez una demanda manifestando así la voluntad de defender su derecho, parece que éste debía aplicar todos los medios legales para hacer triunfar el derecho que haya sido lesionado, y ello es de beneficio para las personas de escasos recursos económicos respetando la terminología de los formalismos del proceso civil.

Es de importancia, la transformación de medidas que obliguen al juez civil a instruir de forma gratuita a todo ciudadano, especialmente al de escasos recursos.

Se tiene que transformar la administración de justicia civil, mediante medidas tales como obligar al juez civil a instruir de forma gratuita a todo ciudadano; especialmente al de recursos económicos limitados.

El protagonismo judicial, para nada discute la vigencia esencial del principio dispositivo en el proceso, o la fijación del objeto de conflicto por las partes; o la libre aportación de pruebas por los litigantes.

El mencionado protagonismo, tan sólo intenta corregir los desajustes que el citado principio dispositivo puede provocar, por medio de la atribución al juzgador de la



dirección judicial del procedimiento, y mediante lo largo del mismo, se le concede la palabra a las partes cuantas veces quiera, para que indague en las pruebas apartadas por aquéllas, señalando su procedencia o improcedencia, o contribuyendo a una clarificación de los hechos de forma adjetiva; mediante las diligencias para mejor proveer.

En cualquier caso, sí conviene tener aquí en consideración el protagonismo judicial, avalado por la búsqueda de la verdad material, que ha venido flexibilizándose con el tiempo en reglas procesales que se estimaban bien consolidadas, como las que exige la congruencia de las resoluciones judiciales, y que asegura una respuesta coherente a las pretensiones de las partes litigantes, mediante la necesidad de que el juez resuelva todo lo planteado y de que se dé una relación necesaria entre los argumentos contenidos en sentencia dictada y el fallo de la misma.

El protagonismo del juez en el proceso de trabajo se manifiesta, de esa forma, por medio de las amplias posibilidades de valoración de las pruebas aportadas que generalmente se le reconocen, y que se hacen en particular patentes con respecto a la de testigos. Por ende, la libre valoración de la prueba es posible dada la aceptación de la oralidad como base de desarrollo del procedimiento, que impide la minuciosidad a la hora de dejar constancia de la misma, y que exige, por ende, la celeridad en su apreciación y en la formación de conclusiones. En dicho punto, la escritura suele imponer criterios legales de valoración del material probatorio, que obligan al juzgador.

Por ende, la libre valoración referida no permite decisiones arbitrarias, debido a que las facultades del juez se encuentran limitadas por las reglas de la sana crítica.

La valoración del material probatorio, como facultad perteneciente a la potestad jurisdiccional no supone aceptar la más absoluta e irrefrenable soberanía o que al juez sea libre de seguir, debido a que lo que se exige es una deducción lógica, partiendo de datos fijados con certeza de conformidad con las reglas del criterio racional.

Por ende, la facultad judicial de libre valoración de la prueba se somete de forma progresiva en los estados democráticos, a mayores garantías técnico-jurídicas; a través de las cuales se busca la realización de la justicia.

La aplicación analógica desde el proceso penal al proceso de trabajo de la presunción de inocencia, se consolida en determinados sistemas jurídicos, y obliga al juez a poner particular cuidado al momento de destilar sus conclusiones en torno a lo visto y oído en el proceso.

2.4. La concentración

Como consecuencia del predominio de la oralidad, se acepta por lo general que el procedimiento laboral viene presidido por el principio de concentración, lo que conlleva, desde una perspectiva temporal a que los actos procesales no pueden separarse en el tiempo por plazos interrumpidos, o que, de existir esos plazos, sean lo más breve



posibles, y, desde el punto de vista procesal; que las partes aporten en el juicio oral la totalidad del material del proceso.

El principio conduce necesariamente a que en relación a la actividad procedimental, se aspire a la unidad de acto a que todos los actos procesales se realicen en una sola audiencia.

“Por otra parte, con relación al contenido del proceso, la concentración significa que todas las cuestiones previas, incidentales y prejudiciales, no limitan la entrada en el fondo del asunto, no provocan un procedimiento independiente; y son resueltas en el momento de la sentencia definitiva”.⁹

La concentración es el aspecto temporal de la inmediación. La búsqueda excesiva de la concentración procesal puede llevar a disfunciones de importancia.

⁹ Couture, Eduardo. **Fundamentos de derecho procesal**, pág 22.





CAPÍTULO III

3. El proceso laboral

Es esencial el análisis crítico del proceso laboral guatemalteco, de su importancia y clasificación.

3.1. Clasificación

El proceso laboral se clasifica de la siguiente forma:

a) **Ordinario individual:** el juicio ordinario de trabajo que se encuentra regulado en el Código, consiste en un típico proceso de cognición o de conocimiento; debido a que es tendiente a declarar el derecho previa fase de conocimiento.

De los distintos tipos de procesos que abarca el juicio de conocimiento, en el juicio ordinario laboral se dan de forma preferente los procesos de condena y los declarativos.

La mayoría de procesos los constituyen los de condena, y en muy pocas ocasiones se dan los procesos constitutivos y los declarativos.

“El proceso de conocimiento laboral se diferencia del correspondiente civil, en las modalidades que le imprimen los principios formativos que se trataron anteriormente,

por lo que únicamente se consignará escuetamente a los caracteres del juicio ordinario de trabajo derivados de la singularidad de aquellos principios”.¹⁰

Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra muy menguado, pues el juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando esas con suma flexibilidad y realismo, es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica, limitado en el número y clases de medios de impugnación en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, en relación a cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil.

b) Proceso colectivo jurídico: los conflictos jurídicos son disensiones, controversias, antagonismos, pugnas o litigios que se suscitan entre empleadores y trabajadores y son resultantes de la relación de trabajo subordinado, o derivados de disposiciones legales o convenciones.

Lo que busca es la interpretación judicial de las normas ya existentes, y sobre cuya vigencia; aplicabilidad o sentido disienten las partes.

¹⁰ García Maynez, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**, pág 45.

El conflicto termina con una sentencia o resolución judicial, mediante la cual se pone punto final a la disputa; aplicando la norma basándose en los principios generales que inspira el derecho laboral.

El proceso colectivo, es aquel conjunto de pasos o actos que deben de llevarse a cabo, para la solución de conflictos o controversias que se suscitan entre patronos y trabajadores, resultantes de interpretación o aplicación de reglas, pactos o convenios preestablecidos o a la violación de los mismos.

c) Colectivo económico social: el conflicto económico social, son las controversias sobre nuevas condiciones de trabajo. Éstas se refieren a los intereses directamente afectados en los conflictos y especialmente del tipo de interés de categorías, cuya tutela depende de la asociación de categoría del sindicato.

“El proceso colectivo económico social, es aquel que tiene por objeto fijar o establecer nuevas condiciones de trabajo, de orden económico, a través de la modificación del sistema normativo vigente; o de la creación de uno nuevo”.¹¹

La diferencia entre un proceso colectivo jurídico y un económico social es que el proceso jurídico cuyo objeto o motivación es un conflicto de derecho y un económico social cuya razón es un conflicto de interés, es que en el proceso colectivo jurídico es la

¹¹ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral y legislación Iberoamericana**, pág 20.



discusión sobre la existencia, inexistencia, aplicación o interpretación, o violación de una norma jurídica, existente, mientras que en el proceso colectivo económico social, se discute en la mayoría de los casos una reivindicación de carácter social o económica, y por la cual se intenta modificar la normativa existente, o crear una nueva.

d) Punitivo: el Artículo 269 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Son faltas de Trabajo y Previsión Social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa.

Una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente establecida por la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de cualquiera de sus delegaciones, se dictará la resolución que corresponde imponiendo la sanción administrativa y fijando plazo para su cumplimiento. Vencido el plazo sin que se hubiere hecho efectiva la sanción administrativa, para hacer efectivo el cobro, a solicitud de parte, se seguirá el procedimiento que señalan los artículos 426 al 428 inclusive, de este Código. Para los efectos de cobro las resoluciones de la Inspección General de Trabajo tienen categoría de título ejecutivo.

La autoridad que haya impuesto la sanción deberá proceder inmediatamente a promover su cobro y ejecución de conformidad con el procedimiento que señala los artículos 426 al 428 inclusive, de este Código.

El montote de lo recaudado por aquellas sanciones administrativas constituye fondos privativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con destino específico para

capacitación y mejoramiento de equipo.

El pago de las multas impuestas deberá hacerse directamente a la Inspección General de Trabajo, que deberá extender el respectivo comprobante autorizado por la Contraloría General de Cuentas y acreditará los fondos a la cuenta privativa que corresponda.

Las resoluciones de la Inspección General de Trabajo serán impugnables de conformidad con el presente Código y por el procedimiento contencioso administrativo cuando las sanciones impuestas excedan de cinco mil quetzales”.

Las faltas tienen que ser cometidas, ya sea por parte del patrono o del trabajador, en contra de los preceptos que contiene el Código de Trabajo y todas las leyes o reglamentos de Trabajo y de Previsión Social.

El juicio punitivo laboral, es aquel que tiene por objeto que el juzgador por denuncia o conocimiento de oficio, previa investigación y comprobación de acciones u omisiones, para que se declare la comisión de un hecho que constituye falta de trabajo o de previsión social imponga al infractor declarado culpable, la sanción que la ley establece.

Los caracteres del derecho procesal laboral son: brevedad, que es concreto, simple y antiformalista.

Sus efectos son los siguientes:



- La sanción pecuniaria que se impone al infractor de las leyes de trabajo y de previsión social.

- Remisión de la copia certificada de la sentencia dictada por el órgano jurisdiccional que le compete al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- Imposición de penas duplicadas a los infractores en caso de ser reincidentes.

- Cuando el obligado a pagar la multa impuesta no lo hiciere, entonces la sanción se tiene que transformar en pena de arresto.

- Si a la persona sindicada de la comisión de la falta no se le encuentra culpable, se le puede absolver.

- Apelar la resolución emitida por los tribunales de trabajo y previsión social, en caso de inconformidad.

Las formas en que puede dar inicio el procedimiento del juicio punitivo laboral son tres:

- Denuncia: consiste en el conocimiento relativo a un hecho, que reviste los caracteres de delito o de falta, y ello se hace de manera mediata o inmediata al órgano encargado de la instrucción de la averiguación correspondiente.



El Artículo 415 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver acciones contra las faltas, contra las leyes de trabajo y previsión social, conforme los incisos 1) y m) del Artículo 281 de este Código”.

- Querrela: consiste en un acto, mediante el cual se pone en conocimiento del órgano jurisdiccional la comisión de un hecho delictuoso y a la vez le pide que instruya la averiguación correspondiente. Además, puede ser oral o escrita.

- Conocimiento de oficio: el órgano jurisdiccional al que ha llegado la noticia de un hecho antijurídico, procede por sí mismo a la apertura del correspondiente proceso.

Tan pronto sea del conocimiento del juez alguna comisión de faltas a las leyes de trabajo o previsión social, se tiene que dictar resolución mandando se instruya la averiguación correspondiente.

3.2. Constitución de la relación procesal

La acción la ejercita libre y voluntariamente el actor, al paso que la contradicción, surge por el ejercicio de la acción de ponerse en movimiento la jurisdicción, sin que ello requiera acto ni consentimiento o voluntad del demandado, desde el momento en que la demanda es admitida figura como sujeto pasivo de la pretensión en ella contenida, y el



demandado se ve vinculado al proceso por el poder de jurisdicción que el juez ejercita al admitir la demanda, al iniciar el proceso y ordenar su emplazamiento; y es allí cuando se constituye la relación procesal.

3.3. Juicio ordinario de trabajo

El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición, debido a que es de importancia declarar el derecho previa fase de conocimiento. En este tipo de juicio se dan preferentemente los procesos de condena, y los procesos meramente declarativos.

El proceso laboral consiste en un proceso en donde el juez, tiene amplias facultades en la dirección y en la marcha del mismo impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien contemplando las otorgadas por los litigantes. El juez tiene contacto directo con las partes y las pruebas.

Es también un juicio predominantemente oral, que está concentrado en los actos que lo componen, es rápido, sencillo, barato y antiformalista.

Además, es limitado en el número y clase de medios de impugnación y parco en la confesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, y busca mantener la buena fe y la lealtad, se tutela de forma preferente a la parte económica y culturalmente débil.

3.4. La demanda

Previo a hablar de la demanda, se tiene que hacer mención de la acción, debido a que la misma consiste en la petición que se lleva a cabo a través del órgano jurisdiccional para comenzar un proceso. Consiste en el poder que tiene todo sujeto, para poder acudir a los órganos de la jurisdicción para el reclamo de la solución de un conflicto de intereses independientes de la existencia o inexistencia del derecho que se busca, siendo conveniente hablar de la acción y de ello deviene la potestad de los sujetos para poder iniciar un proceso; y el primer paso o el acto inicial de un proceso es la demanda.

“Demanda es el acto procesal, por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la aclaración o la constitución de una situación jurídica. Es la única forma con que se puede iniciar el proceso. La demanda es el único acto jurídico básico constitutivo o inicial, de la relación jurídica procesal entre los litigantes”.¹²

“La demanda es el acto procesal consistente en una declaración petitoria de voluntad, por medio de la cual se ejercita el derecho relacionado con la acción ante los tribunales de justicia, pudiéndose también mediante ella prepararse o interponerse la pretensión procesal”.¹³

¹² Porras López, Armando. **Derecho procesal del trabajo**, pág 44.

¹³ Santos Azuela, Héctor. **Derecho del trabajo**, pág 109.



La demanda puede observarse desde dos puntos de vista:

- Objetivamente: es un acto de petición.

- Subjetivamente: es un acto de la parte.

Las modalidades de la demanda son las siguientes:

- Por la forma de entablarse pueden ser: orales y escritas.

- Por la pretensión en ellas ejercitada pueden ser: demandas simples y acumuladas.

Las demandas de trabajo pueden ser entabladas de forma verbal, por acta que haya sido levantada por el juez del tribunal, buscando con ello que exista una mayor garantía de que en ella se encuentren todos los requisitos de fondo y de forma que sean necesarios.

El Artículo 322 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables. También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias”.



El Artículo 328 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Se notificará personalmente:

- a) La demanda, la reconvención y la primera resolución que se dicte al iniciarse cualquier asunto.
- b) Las resoluciones en que se mande hacer saber a las partes que juez o tribunal es hábil para seguir conociendo en virtud de inhibitoria, excusa o recusación acordada.
- c) Las resoluciones en que se requiera la presencia de alguna persona para un acto o para la práctica de una diligencia.
- d) Las que fijan término para que una persona, haga, deje de hacer, entregue, firme o manifieste su conformidad o inconformidad con cualquier cosa.
- e) Las resoluciones en que se acuerde hacer un apercibimiento y las en que se haga efectivo éste.
- f) Las que contengan el día para la vista.
- g) Los autos y sentencias.
- h) Los autos para mejor proveer.
- i) Las resoluciones en que se otorgue o deniegue un recurso.

Estas notificaciones no pueden ser renunciadas

Al hacer cualquiera de las notificaciones a que se refiere el Artículo anterior, se entregará la copia de la solicitud con la transcripción de la resolución en ella dictada, o sólo la resolución cuando no haya recaído en una solicitud, identificando en todo caso, el expediente respectivo.

Toda notificación personal se practicará a más tardar dentro del término de seis días hábiles, contado a partir del día siguiente de dictada la resolución de que se trate. El



incumplimiento de esta disposición dará lugar a que el juez sancione al notificador con multa de diez quetzales, la primera vez; de veinticinco quetzales la segunda; y con destitución de tercera. Se hará constar el mismo día en que se haga y expresará la fecha, la hora, el lugar en que fue hecha e irá firmada por el notificado, pero si éste se negare a suscribirla, el notificado dará fe de ello y la notificación será válida.

Para hacer las notificaciones personales, el notificado o un notario designado por el juez a costa del solicitante y cuyo nombramiento recaerá preferentemente en el propuesto por el interesado, irá a la casa que haya indicado éste y en su defecto, a la de su residencia conocida o lugar donde habitualmente se encuentre y si no hallare a la persona que deba ser notificada, hará la notificación por medio de cédula que entregará a los familiares o domésticos o a cualquier otra persona que viva en la casa. Si se negaren a recibirla, el notificado la fijará en la puerta de la casa y expresará al pie de la cédula, la fecha y hora en esa forma. También podrán hacerse estas notificaciones entregándose en las propias manos del destinatario, donde quiera que se le encuentre dentro de la jurisdicción del tribunal. La copia de la solicitud y su resolución o sólo copia de ésta.

Cuando la notificación se haga por notario, el juez entregará a éste, original, y copias de la solicitud o memorial y la resolución correspondiente, debiendo el notario firmar en el libro de la constancia de darse por recibido. Los notarios asentarán la notificación de dársela por recibido. Los notarios asentarán la notificación a continuación de la providencia o resolución correspondiente. Los abogados de los litigantes no podrían actuar como notarios, y notificándoles en el juicio que se trate.

La cédula debe contener: nombres y apellidos de la persona a quien se le notifica,



lugar, fecha y ora en que se le hace la notificación, nombres y apellidos de la persona a quien se entregue la copia de la resolución y la del estricto en su casa.

Las partes tienen la obligación de señalar lugar para recibir notificaciones en el mismo lugar donde se encuentra asentado el tribunal que conoce el caso. No se dará curso a la primera solicitud si el interesado no señala lugar para recibir notificaciones. El demandado y las otras personas a las que la resolución se refiere, serán notificadas la primera vez en el lugar que se indique por el demandante. Al que no cumple con señalar en la forma prevista el lugar para recibir notificaciones, se les seguirán haciendo por los estrados del tribunal.

Cuando haya de notificarse o citarse a una persona residente fuera del lugar de juicio, se hará la notificación o citación por medio de exhorto dirigido al juez de Primera Instancia, si la persona residiere en la cabecera departamental o de despacho dirigido al juez menor correspondiente, si residiere en un municipio. El juez comisionado para el efecto está obligado a comunicar al juez omitente, sin demora de tiempo y por la vía telegráfica, el haber practicado la notificación respectiva, indicando el lugar día y hora en que tuvo efecto.

El incumplimiento de esta disposición se sancionará con multa de veinticinco quetzales que impondrá la Corte Suprema de Justicia al juez responsable.

Cuando el notificador sepa, por constarle personalmente o por informes que le den en la casa de la persona que debe ser notificada, que ésta se halla ausente de la República, se abstendrá de entregar o de fijar cédula y pondrá razón en autos, haciendo constar cómo lo supo y quiénes le dieron la información, para que el tribunal disponga lo que deba hacerse”



El Artículo 329 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Las demás notificaciones se harán a los litigantes por los estrados o por los libros de copias del tribunal y surtirán sus efectos dos días después de fijadas las cédulas en los estrados o de agregadas las copias a los legajos respectivos. De toda resolución se dejará copia al carbón, íntegra y legible, la cual firmará y sellará el secretario del tribunal, consignando la fecha y hora en que la suscriba y agregue a los legajos, de lo que pondrá razón en los autos, identificando el respectivo expediente. Dichas copias se coleccionarán debidamente ordenadas y folladas, atendiendo a las distintas clases de asuntos que se tramiten. Las copias de las resoluciones de carácter precautorio, las coleccionará en forma reservada bajo su propia responsabilidad el secretario del tribunal. El secretario deberá cumplir con las obligaciones que le impone este Artículo dentro de veinticuatro horas de dictada la resolución, bajo pena de multa de cinco quetzales la primera vez que incumpla; de diez quetzales, por la segunda; y de destitución por la tercera. Las copias de las resoluciones servirán, asimismo, para la reposición de cualquier expediente que se extravíe”.

El Artículo 330 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “En una misma demanda se podrán ejercitar varias acciones siempre que sean de la misma naturaleza, se tramiten por los mismos procedimientos y entre las mismas partes”.

Los requisitos de toda demanda judicial deben cumplir con lo estipulado en los artículos 332 al 334 del Código de Trabajo y 63 del Código Procesal Civil y Mercantil.

El Artículo 332 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “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 pruebas, deben observarla.
- f) Peticiones que se hacen al Tribunal, en términos precisos.
- g) Lugar y fecha.
- h) Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquel faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

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 encuentra debidamente expensado para responder de las resultas del juicio”.

El Artículo 333 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Si la demanda se interpone oralmente, el juez debe levantar acta ajustándose a las exigencias del Artículo anterior”.

El Artículo 334 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el Artículo 332, el juez de oficio, debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente, y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite”.

El Código Procesal Civil, Decreto Ley 106 regula en el Artículo 63: “De todo escrito y documento que se presente, deben entregarse tantas copias claramente legibles, en papel común o fotocopia, como partes contrarias hayan de ser notificadas, a cuya disposición quedarán desde que sean presentadas.

Para el efecto de este Artículo, se considerarán como una sola parte los que litiguen unidos y bajo una misma representación.

Los litigantes presentarán una copia adicional, debidamente firmadas, que utilizará el Tribunal para reponer los autos en caso de extravío.

En los escritos se hará constar el número de copias que se acompañen”.

3.5. Las excepciones

El demandado por ser el sujeto mediante el cual se integra la relación jurídico procesal, es de gran importancia mencionar las actitudes que puede asumir dentro del proceso. En efecto, el demandado una vez notificado de una demanda, puede asumir diversas actitudes, estas desde luego pueden variar de conformidad a la posición que mantenga o asuma dentro del proceso.

El demandado al establecerse la relación jurídico procesal, absorbe una verdadera carga procesal con relación a la litis que se plantea y debe manifestarse dentro del proceso, observando las actitudes que él desee.

El derecho de contradicción puede ser ejercitado de diversas maneras, y se resume de la siguiente forma:

- Una negativa, de espectador del proceso, sin comparecer ni contestar la demanda no obstante habersele citado o emplazado en debida forma.

- Otra pasiva, cuando el demandado interviene en el proceso y contesta la demanda pero sin asumir una actitud a favor ni en contra, las pretensiones del demandante, como cuando manifiesta que se atiene a lo que en el proceso se pruebe y la ley determine; sin plantear defensas ni alegar pruebas.

- Una expresa aceptación de las pretensiones del actor, o sea de allanamiento a la demanda al contestarla, lo que puede ocurrir cuando el efecto jurídico material perseguido por el demandante no se puede conseguir por un acto de voluntad del demandado, razón por la cual el proceso es necesario no obstante la ausencia de oposición.

- Una oposición y defensa relativa, como cuando el demandado interviene y contesta la demanda para negar el derecho material del actor y los hechos en donde pretende deducirlo o exigirle su prueba, o para negar su legitimación en causa o su interés sustancial, o cuando posteriormente asume esta conducta si se abstuvo de contestarla, y solicita pruebas con ese fin, pero sin oponerle otros hechos que conduzcan a paralizar o destruir la pretensión en cuyo caso hay defensa y oposición pero no propone excepciones.

- Una más activa de oposición positiva, que se presenta cuando el demandado no se limita a esas negociaciones, sino que lleva el debate a un terreno distinto mediante la alegación y prueba de hechos que conducen a desvirtuar la pretensión del demandante, sea temporalmente para ese proceso sin que impidan plantearla en otro posterior, por no conducir a sentencia con valor de cosa juzgada, o bien de manera definitiva, total o parcialmente, en forma que la sentencia produzca efectos de cosa juzgada, pero no igual porque no se trata de verdaderas excepciones, cuando el imputado o sindicado alega hechos exculpativos como la defensa propia de un tercero.

- Una similar a la anterior, de positiva defensa pero enfocada a atacar el procedimiento por vicios de forma para suspenderlo o mejorarlo, como cuando alega la falta de algún presupuesto procesal, proponiendo excepciones previas.

- La reconvencción para formular pretensiones propias contra el demandante, relacionadas con las de éste o con las excepciones que le opone en los procesos civiles y laborales.

En virtud de ello, se determina la posibilidad de disponer del derecho de contradicción y de no comparecer al proceso, o hacerlo sin formular oposición ni excepciones como ocurre en los tres primeros casos o por el contrario, ejercitarlo activamente.

De las diversas actitudes que puede asumir el sujeto demandado en el proceso laboral, la de excepcionar es la que reviste especial importancia.

“La palabra excepción deriva del latín *exceptio*, *exceptionis*, acción y efecto de exceptuar o excluir de la regla general”.¹⁴

En derecho procesal, las excepciones son el título o motivo que como medio de defensa, contradicción o repulso, alega el demandado para excluir, dilatar o enervar la acción o demanda del actor.

¹⁴ *Ibid*, pág 79.

Las excepciones son el medio de oposición que ha sido concedido por la ley al demandado, para excluir la acción del demandante, ya negando las alegaciones de éste o introduciendo en el procedimiento hechos o circunstancias nuevas que el juez ha de tener en consideración.

Representa en su acepción técnica, alegaciones que dejan subsistentes las pretensiones del actor, pero que fundan con respecto al demandado el derecho de regir su cumplimiento hasta determinado tiempo, o para siempre y que por ende de conformidad con el derecho procesal; la autorizan a desatenderse de las repetidas pretensiones del demandante.

La excepción se origina cuando la resistencia del demandado se fundamenta sobre hechos distintos de aquellos que son constitutivos de la premisa de la demanda del actor, o sea, el demandado se limita a rechazar la acción colocándose en un ambiente distinto del que el actor eligió para la controversia, aunque permaneciendo siempre en su mismo campo y sin invadir el contrario.

En relación al carácter procesal de las excepciones, se establece que no es solamente una institución de tipo procesal, debido a que puede nacer antes del proceso, si el presunto demandado se opone a las pretensiones que hayan sido formuladas extrajudicialmente. En esa misma dirección, la excepción es la pretensión y la defensa existe, y actúa antes y fuera del proceso

“No obstante los distintos sentidos y direcciones en relación a la concepción de la excepción, se tiene que tomar en consideración que procesalmente es indiferente que un litigante constituya o no el ejercicio e un verdadero derecho subjetivo, tanto en uno y otro tipo de actividad”.¹⁵

En relación a la esencia, así como a las concepciones que se tienen del instituto de la excepción, se han traído al proceso preocupaciones que no pertenecen a él, sino al derecho material, y no existe una teoría perfectamente delineada, pero si se ha determinado la diferencia esencial que estriba en que la acción es derecho de actor y la excepción derecho del demandado.

No toda oposición merece el nombre de excepción, sosteniendo para ello que se tiene que distinguir entre defensas y excepciones, debido a que las primeras son las que se basan en hechos o razones tendientes a destruir el derecho sustancial que haya sido sostenido por el actor, y las excepciones son las que se oponen contra las irregularidades del procedimiento. Pero, con esa distinción lo único que se efectúa es afirmar la esencia o naturaleza de las excepciones, sin que se logre establecer la denominación de defensas a las que se oponen contra el derecho sustancial, y el de excepciones a las que denuncian defectos en los presupuestos procesales.

En la práctica, se denomina excepción a toda defensa que el demandado opone a la pretensión del actor, sea que niegue los hechos en que funda la demanda, sea que se desconozca el derecho que de ellos pretenda derivarse, o que se aleguen otros hechos

¹⁵ Guasp, Jaime. **Derecho procesal**, pág 99.

para desvirtuar sus efectos, o bien que se limite a impugnar la regularidad del procedimiento.

Los presupuestos procesales se diferencian de las excepciones de mérito, debido a que mientras aquellas son referentes al debido ejercicio de la acción como derecho subjetivo a impetrar la iniciación de un proceso o la formación válida de la relación jurídico procesal, estas en cambio atacan la pretensión del demandante, es decir el fondo de la cuestión rebatida.

En relación a la clasificación de las excepciones, es de importancia señalar que doctrinariamente existen distintas y varias clasificaciones en cuanto a la excepción. En efecto, las excepciones dilatorias se conceptúan como aquellas que suspenden o enervan la petición procesal, impidiendo de forma temporal la decisión del litigio, negándose con ellas o contradiciéndose un elemento de la pretensión, de tal naturaleza que si la oposición prospera, el ataque pierde su eficacia actual; pero puede efectivamente volver a reproducirse en las mismas o diferentes condiciones.

“Las excepciones perentorias, son aquellas que distinguen para siempre la eficacia jurídica de la pretensión que haya sido formulada en la demanda, argumentándose para el efecto que la oposición perentoria consiste en una resistencia frente a los elementos intrínsecamente fundamentados de la pretensión, tengan o no carácter personal”.¹⁶

¹⁶ **Ibid**, pág 102.

Otra de las divisiones de las excepciones, es la de forma y de fondo, implicando con ello en la primera la afirmación de determinadas alteraciones en el mundo físico y que se reflejan en cambios producidos en el mundo jurídico procesal; y la segunda, la misma afirmación en cuanto que afecta al negocio sustancial del proceso.

También, otras corrientes dividen a las excepciones en personales e impersonales, o bien en sencillas reconvencionales, existiendo para el efecto variadas clasificaciones relacionadas.

a) Excepciones dilatorias: también se les denomina procesales, y son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para la depuración del proceso y para con ello evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación de trabajo.

Su objetivo es depurar y no retardar, no obstaculizar. Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho, y son tendientes a evitar los procesos nulos.

Esta forma de excepcionar, consiste en alegar la ausencia o defecto de los presupuestos procesales de validez, o bien en interponer las excepciones dilatorias simples que constituyan la litispendencia, la falta de cumplimiento del plazo o de la condición a la cual se encuentra sujeta la acción.

- Incompetencia: "Competencia es la atribución a un determinado órgano jurisdiccional de determinadas pretensiones con preferencia a los demás órganos de la

jurisdicción, y por extensión, la regla o conjunto de reglas que deciden sobre dicha atribución”.¹⁷

Existe incompetencia, cuando se atribuya el conocimiento de un asunto a un juez distinto del indicado por la ley. En relación al punto de las excepciones, las clases de incompetencia que pueden invocarse son la incompetencia por razón de materia, cuando se le pretende atribuir el conocimiento de un conflicto de naturaleza civil o mercantil a un órgano jurisdiccional de trabajo y la incompetencia por razón de territorio, ello es, cuando se pretende atribuir el conocimiento de un conflicto laboral a un juez siempre de jurisdicción privativa del Departamento de San Marcos pero distinto al señalado en su orden de prelación.

- Falta de capacidad legal: se da la excepción de falta de capacidad legal cuando alguna de las partes carece de capacidad de ejercicio, o sea, dé la aptitud necesaria para comparecer personalmente en juicio.

Pero, en materia laboral se encuentra alterada la capacidad de ejercicio regulada por el derecho común, debido a que de acuerdo a la legislación laboral guatemalteca tienen capacidad para el ejercicio de los derechos y acciones que se derivan de ese cuerpo legal, los menores de edad de uno u otro género que tengan catorce años o más, así como los insolventes y fallidos.

¹⁷ Stafforini, Eduardo. **Derecho procesal del trabajo**, pág 56.



El espíritu del código es el de favorecer con esa capacidad específica solamente a los menores, fallidos e insolventes en su calidad de trabajadores de forma que un patrono menor de edad o declarado en quiebra o insolvencia, no tendría capacidad de ejercicio para comparecer en juicio laboral y la excepción correspondiente tendría que declararse con lugar.

- Excepción de falta de personería: se da en los casos en los que se alegue cualquier título de representación sin tenerlo, o bien cuando teniéndolo sea defectuoso o insuficiente.

Para acreditarse legalmente el título de representación en materia laboral, se tiene que atender a la cuantía del asunto, siempre que éste no exceda de trescientos quetzales y bastará una carta poder o acta levantada ante el secretario del tribunal, cuando la cuantía exceda de trescientos quetzales y deberá constituirse apoderado en la forma notarial correspondiente.

La representación deberá acreditarse con el testimonio debidamente registrado de escritura pública, con mandato judicial u otro título de representación suficiente de acuerdo con la ley.

A las personas jurídicas o colectivas, también se les exige que acrediten su representación de conformidad con las leyes del derecho común.

También necesita acreditarse la personería, en el caso que demande alguno o algunos de los miembros del comité ejecutivo de un sindicato en representación de uno o de varios de los miembros del mismo.

- Falta de personalidad: esta excepción procede en los casos en que falta la identidad entre la persona del actor con la persona favorecida por la ley laboral, o que falte la identidad entre la persona del demandado y la obligada por la ley.

Procederá declarar con lugar esta excepción, cuando se establezca que el actor no tiene la calidad de trabajador con derecho a la reclamación que pretende, o cuando se establezca que el demandado no tiene la calidad de patrono o persona que la ley señala como obligada a responder por las pretensiones laborales hechas valer.

Al interponerse una de estas defensas, el juzgador tiene que determinar la calidad de trabajador, así como también la calidad de patrono, representante patronal o intermediario, prevaleciendo en esta determinación el criterio realista sobre el formal.

- Litispendencia: esta excepción tiene lugar, cuando simultáneamente se sustancian dos juicios en los cuales existe absoluta identidad de acciones, personas y cosas.

Ambos juicios tienen que encontrarse todavía en trámite, porque al haberse dictado sentencia alguno de ellos; no habría litispendencia sino cosa juzgada.



En realidad, el efecto lógico e inmediato de la excepción de litispendencia, es el de declarar la improcedencia del segundo juicio, tanto por economía procesal como para evitar el evento de dos sentencias contradictorias sobre un mismo auto.

En los casos de no identidad sino de conexidad, el efecto lógico es la acumulación de procesos, para con ello dictar una misma sentencia sobre todas las pretensiones conexas.

- Demanda defectuosa: el juez de trabajo tiene potestad para ordenar de oficio al actor que subsane los defectos que contenga su demanda escrita.

Cuando una excepción de demanda defectuosa, sea declarada con lugar lo que tiene que hacerse en la misma audiencia, el juez por aplicación analógica tiene que ordenar en el mismo que el actor subsane los defectos, de forma que la concentración de los actos y la celeridad del proceso no sean violentados y pueda seguirse el curso de las diligencias que deben realizarse en la audiencia.

b) Excepciones perentorias: las excepciones perentorias atacan a la pretensión y no al proceso, que en ningún caso pueden destruir a la acción de conformidad con el concepto que de ésta se consignó.

La excepción perentoria de compensación, solamente procederá con las salvedades solamente en el caso de que el contrato o convenio en que se haya transigido no



implique renuncia o disminución de derechos regulados en el Código de Trabajo, debido a que éstos son irrenunciables de conformidad con ese cuerpo de leyes.

La oportunidad para interponer las excepciones en el juicio ordinario de trabajo varía, de conformidad que se trate de la excepción de incompetencia o de las excepciones nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda, o excepciones de pago, transacción, cosa juzgada y prescripción, o bien del resto de excepciones.

La excepción de incompetencia, debe interponerse previamente a darle contestación a la demanda, es decir, que se podrá interponer por escrito desde que el demandado tenga conocimiento del juicio hasta el momento de la primera comparecencia en que se le invita a contestar la demanda, y cuando se interponga verbalmente, se hará en ese momento de la primera audiencia.

Ello, debe realizarse cuando el juez considere que la resolución de la incompetencia, suspenderá la audiencia y la resolverá a la mayor brevedad posible.

La Corte Suprema de Justicia o las Salas de Trabajo, tienen que resolver la incompetencia dentro de los cinco días siguientes a la recepción del juicio e impondrán la multa respectiva al interponerse en caso de estimarse frívola la excepción.

En todo caso para dirimir los conflictos de jurisdicción por razón de la materia, el Tribunal Supremo de Justicia seguiría siendo el más idóneo para ello.

Los autos que resuelven la incompetencia, son apelables por dar fin al juicio. La respuesta negativa se impone, debido a que se puede sostener con una resolución que declare con lugar la incompetencia por razón de la materia.

c) Excepciones nacidas con posterioridad y de cosa juzgada, prescripción, pago y transacción: para las mismas no fija el código ningún término sino para ofrecerlas o interponerlas, lo cual podrá hacerse en cualquier momento anterior a la sentencia de segunda instancia en los juicios de mayor cuantía, y con anterioridad a la sentencia en los juicios de menor cuantía.

La oportunidad para resolver estas excepciones, será siempre el momento en que se dicte el fallo.

La carga de la prueba en las excepciones del juicio ordinario de trabajo, es referente a que es esencial probar que es al actor a quien le compete probar la acción y al demandado la acción.

“Los hechos constitutivos le compete probarlos al actor, y los impeditivos y extintivos al demandado a quien favorecen, atenuándose toda esta distribución de la carga al tomarse en cuenta también a quien de las partes le resulta menos oneroso y difícil probar sus acciones”.¹⁸

¹⁸ **Ibid**, pág 126.



Lo anotado, es aplicable a las excepciones en el derecho procesal del trabajo guatemalteco.

En el Código de Trabajo de Guatemala, es al excepcionante a quien le toca probar su defensa invocada, pero para tutelar preferentemente al actor que como ya se supone, es regularmente un obrero, el legislador quiso otorgarle taxativamente la facultad, y no la carga ni la obligación de poder ofrecer y aportar prueba para contradecir la excepción.

De forma, que si el excepcionante no prueba en la o las audiencias por los medios legales el hecho impeditivo o extintivo en que funda su excepción, está deberá declararse sin lugar aún cuando el actor no la haya contradicho.

Normalmente, el excepcionante será la parte patronal y el demandante será el trabajador para éste.

A un trabajador en un medio como el de Guatemala, sería una exigencia legal formalista y no realista, el pretender que un trabajador tenga conocimientos o incluso pueda pensar como es la estructura de una empresa y como funcionan las compañías con todas sus complicaciones de organización.

En materia de prueba, las excepciones son relativas al principio tradicional de que la carga de la prueba compete al excepcionante, y tiene que tomarse como la pauta normal de aplicación en el proceso laboral, estando conforme con el articulado y con

los principios informativos del Código de Trabajo.

3.6. Contestación de la demanda

La contestación de la demanda es el acto mediante el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección, frente a las pretensiones del actor o bien se allana a ellas.

“En la contestación de la demanda siempre debe exigirse la enumeración e individualización de los medios de prueba, ya que se puede dar el caso de la inversión de la carga de la prueba”.¹⁹

Las modalidades que admite el Código de Trabajo son: en cuanto a su forma, en cuanto al contenido de la contestación y en cuanto a la postura adoptada por el demandado.

La demanda puede contestarse antes de la primera audiencia, y en cuyo caso se le da lectura al escrito de contestación, o también puede llevarse a cabo verbalmente en la misma audiencia. Una vez cerrada el acta de la primera audiencia o comparecencia, y aún antes de cerrarse siempre que se haya pasado a la etapa de conciliación, ha terminado la facultad de contestar la demanda y por lo tanto también el plazo para ofrecer y producir pruebas, así como la de interposición de excepciones.

¹⁹ **Ibid**, pág 119.



En el caso de que el demandado no comparezca a contestar la demanda en su oportunidad, se le declarará rebelde y el juez fallará siempre que se haya agotado la prueba que haya sido ofrecida por el actor.

La rebeldía solamente trae perjuicios para operar la preclusión de determinadas facultades procesales, pero nunca tiene los efectos de la confesión tácita de los hechos. En el juicio ordinario de trabajo, la rebeldía deja al demandado sin poder contradecir o fiscalizar la prueba que haya sido aportada por la contraparte.

3.7. La reconvención

La contrademanda puede ser definida como la acción ejercitada por el demandado dentro del mismo acto de la contestación, y derivada de la misma o de una relación jurídica distinta.

En la reconvención, el demandado pasa a convertirse en actor y el demandante en demandado.

Esta ocurre debido al principio de economía procesal, ya que con ello se falta en una misma sentencia sobre las pretensiones de la demanda y a la reconvención, evitando con ello un segundo juicio y también se le da el derecho al demandado de acumular pretensiones contra el actor.

Los presupuestos para que proceda la reconvencción son los siguientes:

- Que el juez tenga competencia sobre la nueva acción ejercitada.

- Que las pretensiones hechas valer en la demanda y en la contrademanda, puedan tramitarse por un mismo procedimiento.

- Que se pueda llevar a cabo en el procedimiento ordinario de trabajo.

- Que exista una relación jurídica conexa con la demanda.

En relación a las modalidades de la reconvencción, el Artículo 339 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, señala que consisten en los mismos requisitos para la reconvencción que para la demanda, y ello no parece muy lógico debido a que la reconvencción no es nada más que la demanda que entabla el demandado.

En la reconvencción, al igual que en la demanda el juez tiene la potestad de exigir de oficio que se subsanen los defectos de los que adolezca.

La oportunidad para contestar la contrademanda por el actor, debe reunir los mismos requisitos exigidos para la contestación de la demanda.



Al contestar la reconvención, el actor tiene la facultad para ofrecer las pruebas en el momento de la contestación o bien dentro de las 24 horas siguientes de terminada la audiencia.

El Artículo 341 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Si la conciliación fuere parcial, el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo.

Si no hubiere conciliación alguna, el juicio proseguirá”.

El Artículo 344 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Si no hubiere avenimiento entre las parte el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda o que no se aduzca igualmente en la contestación en la reconvención así como la impertinente o contra derecho será rechazada de plano.

Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado si no lo hubiere hecho antes.

En el caso de excepciones interpuestas contra la reconvención se observará lo dispuesto en el párrafo anterior”.

El Artículo 345 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “En la resolución por la cual se dé trámite a la demanda o a la reconvención se mandará pedir de oficio certificaciones de los documentos que las



partes hubieren ofrecido como pruebas y que se encontraren en alguna oficina pública, o en poder de cualquiera de los litigantes. En la misma forma se procederá cuando tales documentos hubieren sido propuestos como pruebas contra las excepciones del demandado o contra las que el actor opusiere a la reconvención”.



CAPÍTULO IV

4. Análisis de la violación a la jurisdicción privativa del trabajo en el departamento de San Marcos

El departamento de San Marcos se encuentra situado en la región suroccidental de Guatemala, siendo su extensión territorial de 3,791 kilómetros cuadrados. Limita al norte con Huehuetenango, al sur con el Océano Pacífico y Retalhuleu, al este con Quetzaltenango; y al Oeste con el estado mexicano de Chiapas. La cabecera departamental se encuentra a una distancia de 252 kilómetros de la ciudad capital de Guatemala.

4.1. Departamento de San Marcos

“San Marcos al ser fundado en el siglo XVI, se le conocía como El Barrio y se levantó un templo donde funcionaría la Iglesia Católica consagrada a San Marcos Evangelista, de donde el departamento tomó su nombre, por haber sido puesto bajo la advocación de San Marcos”.²⁰

El señorío de los Mames se extendía desde Huehuetenango hasta el departamento, a donde Pedro de Alvarado mandó al capitán Juan de León Cardona a someter la región con un ejército integrado por cincuenta soldados españoles y algunos tlascaltecas.

²⁰ Arcilla Serrano, Ligia. **Tradiciones de Guatemala**, pág 25.

Parte del actual territorio de San Marcos, perteneció al corregimiento de Quetzaltenango durante la colonia. El departamento de San Marcos, formó parte del Estado de los Altos y de todos los intentos y movimientos para la formación del sexto estado, hasta que se firmó un convenio, y a través del mismo los territorios separados se reincorporaron a la nación guatemalteca.

Algunos poblados de San Marcos, se asentaron sobre pueblos prehispánicos como San Pedro Sacatepéquez, otros fueron fundados y reducidos durante la Colonia, los cuales se mencionan en las crónicas de la época. Las comunidades de la costa y bocacosta surgieron con el auge cafetalero, cuando avanzó el empuje de esta tierra.

El departamento de San Marcos, se caracteriza por un clima generalmente templado, aunque posee una variedad de climas debido a su topografía. En la costa sur, el terreno es plano, por lo que el clima es cálido como en el municipio de Ocós, en el altiplano por la altura, el clima es frío, como en el municipio de Ixchiguán. Sin embargo, su suelo es naturalmente fértil, inmejorable para una gran variedad de cultivos.

“La Sierra Madre penetra a Guatemala por el vértice de Niquihuil, que recorre la parte norte del departamento. Dentro de la misma están los Volcanes de San Antonio, el Tacaná, el Tajumulco. Por ello, San Marcos es conocido en el ámbito literario como el lugar donde amanecen los volcanes”.²¹

²¹ **Ibid**, pág 29.



Las tierras situadas al sur de la cordillera son casi planas y el clima templado, con excepción de las que abarcan la costa, zona riquísima destinada preferentemente al cultivo del café.

El departamento marquense, por tener un clima variado, y abarcar su extensión territorial desde las playas del Pacífico hasta las cumbres más altas de Centroamérica, posee un uso de la tierra capacitado para la siembra de una gran variedad de cultivos, como: maíz, frijol, arroz, banano, cacao, caña de azúcar, tabaco y café, en la costa y bocacosta, papa, trigo, avena, cebada, manzana, durazno, melocotón y hortalizas, en el altiplano. Así también es bien frecuente la producción forestal y la floricultura, crianza de ganado vacuno, ovino, porcino y equino, la avicultura y apicultura.

Se hablan los idiomas español, mam, excepto en cuatro municipios de la costa sur: Ocos, Ayutla, Catarina y Malacatán, y el sipacapense, en el municipio de Sipacapa.

La producción agrícola es muy variada de conformidad a las alturas que tiene el departamento, razón por la cual se encuentran productos del altiplano como de la costa y bocacosta.

Entre sus productos agrícolas están: maíz, frijol, trigo, cebada, arroz, banano, plátano, caña de azúcar y cacao.

En lo que respecta a la producción pecuaria, se encuentra el ganado vacuno, equino, ovino, porcino y equino. Se encuentra por ende la elaboración de productos lácteos en algunos lugares.

Algo que sobresale de esta actividad es la producción de lana, debido a que San Marcos es el departamento que más la produce y la comercializan en los departamentos de Totonicapán y Quetzaltenango.

Este departamento se distingue por la producción de diversidad de artículos artesanales, entre los que se encuentren: muebles de madera, tejidos típicos de algodón. En tres de los municipios del altiplano, hacen tejidos de lana como ponchos o cobijas y bufandas.

Los suéteres de lana tejidos en San Pedro Sacatepéquez son reconocidos por su calidad en todo el país, así como los tejidos de punto, que se fabrican especialmente en las aldeas de San Pedro Isidro Chamac y Champollap.

En la elaboración de artesanías de cerámica se utiliza el torno, se queman en hornos que utilizan varias horas para su cocción. Entre las diversidades de piezas de cerámica que se producen están los jarros, porrones, candelabros, incensarios, comales y ollas. Además, se producen instrumentos musicales, máscara, cerería y artículos de cuero.

Es evidente también la terciarización de la economía del departamento marquense, con oferta de servicios: de transporte, comercio, banca, seguros, informática, comunicaciones, educación, salud, restaurantes, cafeterías, ecoturismo, empresariales.

Actualmente se impulsa el turismo de aventura y ecoturismo en los ascensos a los volcanes Tajumulco y Tacaná en donde los lugareños brindan a los turistas una acogedora experiencia al contacto con la maravillosa naturaleza, disfrutando de la flora, la fauna, y la belleza panorámica que se puede admirar durante el trayecto y al llegar a la cúspide de estos dos impresionantes colosos.

En su aspecto arqueológico, cuenta con gran cantidad de sitios de interés, tanto de la época precolombina como de los primeros poblados coloniales, en los municipios del altiplano, quedando algunas ruinas de iglesias que posteriormente fueron trasladadas.

Su patrimonio arquitectónico, está integrado por templos coloniales y objetos de valor de Justo Rufino Barrios en el municipio de San Lorenzo y algunos edificios públicos que aún guardan su estilo neoclásico de finales de siglo XIX y comienzos del siglo XX.

4.2. Organización de los tribunales laborales

Los conflictos relativos a trabajo y previsión social, se encuentran sometidos a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado. Cada juzgado de trabajo se encuentra compuesto de la siguiente forma:

a) Juez: es la persona encargada de aplicar el derecho y administrar justicia, siendo sus obligaciones las siguientes:

- Decidir sobre su competencia.
- Residir por más de un año en la población, en cuyo lugar se encuentre la sede del tribunal.
- Asistir en horas de oficina.
- Conducirse en forma honrada.
- Inhibirse de conocer en casos de impedimento.

Los derechos del juez son los siguientes:

- Poder de conocimiento.
- Poder de decisión.
- Poder de documentación
- Poder de ejecución.
- Poder disciplinario.

Sus requisitos son los que a continuación se indican:

- Debe ser abogado.
- Tiene que ser nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia.
- Cuenta con iguales preeminencias e inmunidades que un juez de primera instancia.



b) **Secretario:** se encarga de ordenar al tribunal o juzgado, custodiar los expedientes, dar fe de los actos que lleva a cabo el juez, designar el trabajo para los oficiales y de preferencia debe ser un abogado de los tribunales o estudiantes de derecho.

c) **Oficial:** se encargan de las resoluciones.

d) **Notificadores:** son los auxiliares permanentes del juez, y hacen notificar los fallos y las sentencias.

e) **Comisarios:** reciben todos los memoriales, revisando que no falte ningún requisito.

El Artículo 283 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “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”.

El Artículo 284 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social son:

a) Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código se llaman simplemente juzgados.

b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.



c) Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código, se llaman simplemente salas”.

El Artículo 285 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada”.

El Artículo 286 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “No pueden ser miembros, funcionarios ni empleados de un Tribunal de Trabajo y Previsión Social los que desempeñan o hayan desempeñado en los tres años anteriores a su nombramiento, cargos de dirección o representación judicial o extrajudicial en asociaciones patronales u organizaciones sindicales”.

El Artículo 287 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “En cuanto no contraríen los principios y texto de este título, en la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se deben aplicar supletoriamente las disposiciones de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial”.

4.3. Juzgados de trabajo y previsión social

Se tienen que establecer juzgados con jurisdicción en cada zona económica que la

Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a: la concentración de trabajadores, industrialización del trabajo, número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales, informes que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo oyendo a la Inspección General de Trabajo.

Los juzgados de paz conocen de aquellos conflictos de trabajo, cuya cuantía no exceda de Q.3,000.00 quetzales. Tienen competencia para conocer en esos conflictos donde no hubiere jueces privativos.

El Artículo 288 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Se deben establecer Juzgados de Trabajo y Previsión Social con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a:

- a) Concentración del trabajo.
- b) Industrialización del trabajo.
- c) Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales
- d) El informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo.

El número de juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime necesario”.

El Artículo 289 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Los juzgados están a cargo de un juez, que debe ser abogado de



los tribunales de la República, de preferencia especializado en asuntos de trabajo, nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia, por las mismas causas que procede la remoción de los jueces de Primera Instancia. Los jueces de Trabajo y Previsión Social deben tener los requisitos que la ley exige para ser juez de Primera Instancia y gozan de las mismas preeminencias e inmunidades de aquellos.

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social están constituidos, además, con un secretario que debe ser de preferencia, abogado de los tribunales de la República, o estudiante de derecho y los notificadores y escribientes que sean necesarios”.

El Artículo 292 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Los juzgados de trabajo conocen en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones:

- a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivado de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él.
- b) De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje, de acuerdo con las disposiciones del capítulo tercero de este título.

Tienen también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en tribunales de conciliación, conforme a las referidas disposiciones.

- c) De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellos surjan.

- d) De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta Directiva haga el pronunciamiento que corresponda.
- e) De las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de cien quetzales. Para determinar la cuantía, se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio aun cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en consideración para este efecto el monto de los salarios caídos.
- f) De todos los demás asuntos que determina la ley”.

4.4. Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social

La Corte Suprema de Justicia, de conformidad con las necesidades lo demanden, determinará el número y jurisdicción territorial de las salas de apelaciones que conocerán en segunda instancia de los asuntos laborales y de previsión social.

Se encuentran integradas por tres magistrados propietarios y tres suplentes electos por el Congreso de la República de Guatemala, debiendo presidir el tribunal que haya sido electo en primer término. Tienen que tener las calidades que la Constitución Política exige para ser magistrado de la Corte de Apelaciones y de preferencia especializados en derecho de trabajo. Conocen en grado de las resoluciones dictadas por los jueces de trabajo y previsión social o por los tribunales de arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta.

El presidente de la sala, es el encargado de llevar a cabo el trámite de los asuntos



dictando las resoluciones que tienen además que ir firmadas por él y por su secretario.

Las demás, tienen que ser firmadas por todos sus miembros. Las deliberaciones de la sala son secretas, y en igual forma se tienen que hacer votaciones el día que proceda dictar el fallo respectivo.

El presidente del tribunal distribuirá el trabajo por iguales partes dentro de los tres magistrados. Las decisiones de este tribunal se tienen que tomar por mayoría de votos de sus miembros. El personal de los tribunales de trabajo y previsión social, tiene que ser nombrado de conformidad con la Ley del Organismo Judicial.

4.5. Tribunales de Conciliación y Arbitraje

Su finalidad es mantener el justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y trabajo.

Su integración es la siguiente:

- a) Un juez de trabajo y previsión social, que lo preside.
- b) Un representante titular y tres suplentes de los trabajadores.
- c) Un representante titular y tres suplentes de los empleadores.
- d) Un secretario del juzgado de trabajo.

El presidente es permanente, mientras que los demás fungen un año. Los suplentes serán llamados en el mismo orden de su elección. Los representantes tienen que



seguir cumpliendo con las responsabilidades de sus cargos hasta que tomen posesión sus sustitutos.

Pueden renunciar ante la Corte Suprema de Justicia si han cumplido el período. Tienen carácter permanente y funcionarán en cada juzgado que por la designación de la Corte Suprema de Justicia conozca en materia laboral. El presidente es el encargado de convocar a los representantes de los trabajadores y patronos cuando sea necesario integrarlo. Los jueces devengarán en concepto de dietas, las sumas que decida la Corte Suprema de Justicia.

Para ser representante de los trabajadores y patronos es necesario:

- Ser guatemalteco natural.
- Tener más de 21 años de edad.
- De instrucción y buena conducta.
- Estado seglar.
- Domiciliado en la zona jurisdiccional del juzgado respectivo.
- No pueden ser conciliadores, ni árbitros los abogados, ni los miembros del Organismo Judicial, salvo el Presidente del Tribunal.

4.6. Violación a la jurisdicción privativa de trabajo en el departamento de San Marcos

La potestad de juzgar se manifiesta principalmente mediante la sentencia, que

constituye el acto típico de la jurisdicción. El Artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. 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.

Los magistrados y jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones y únicamente están sujetos a la Constitución de la República y a las leyes. A quienes atentaren contra la independencia del Organismo Judicial, además de imponérseles las penas fijadas por el Código Penal, se les inhabilitará para ejercer cualquier cargo público.

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”.

La división de la jurisdicción por razón de la materia es la siguiente:

- a) Común u ordinaria: se ejerce en general, sobre todos los negocios comunes y que ordinariamente se presentan, o la que extiende su poder a todas las personas o cosas que no se encuentran expresamente sometidas por la ley a jurisdicciones especiales.
- b) Especial, privativa o privilegiada: 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.

La Ley del Organismo Judicial señala que el ordenamiento jurídico sostiene que la jurisdicción es única para su ejercicio y se distribuye en los siguientes órganos:

- a) Corte Suprema de Justicia.
- b) Corte de Apelaciones.
- c) Magistratura Coordinadora de la jurisdicción de menores y de los tribunales de menores.
- d) Tribunal de lo Contencioso Administrativo.
- e) Tribunal de Segunda Instancia de Cuentas.
- f) Tribunales Militares.
- g) Juzgados de Primera Instancia.
- h) Juzgados Menores.
- i) Juzgados de Paz o Menores.
- j) Los demás que establezca la Ley.

En los conflictos de trabajo del departamento de San Marcos, la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y del territorio.

A excepción, de lo que respecta a la jurisdicción territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador.



Los tribunales de trabajo no pueden delegar su jurisdicción para el conocimiento de todo el negocio que les esté sometido ni para dictar su fallo.

Se puede comisionar a otro juez, cuando éste no fuere de la jurisdicción privativa del trabajo del Departamento de San Marcos.

Ello, para la práctica de determinadas diligencias que tienen que verificarse fuera del lugar donde se siga el juicio.

Los conflictos de jurisdicción por razón de la materia que se susciten entre los Tribunales de Trabajo y los tribunales de jurisdicción ordinaria o privativa, tienen que ser resueltos por la Corte Suprema de Justicia.

Para la sustanciación de las competencias, así como en los casos de los conflictos de jurisdicción privativa que se susciten entre un tribunal de trabajo y una autoridad que no pertenezca al Organismo Judicial, rigen las reglas establecidas en la Ley del Organismo Judicial.

“En las resoluciones de dirimir las competencias, se tiene que calificar si es o no frívola la excepción de incompetencia. El juez de trabajo que maliciosamente se declare incompetente será suspendido por quince días sin goce de sueldo”.²²

²² Alonso Olea, Alejandro. **Manual de derecho procesal del trabajo**, pág 67.



Los conflictos de jurisdicción privativa de trabajo del departamento de San Marcos tienen lugar cuando un órgano jurisdiccional llamado tribunal y una autoridad administrativa, discuten a quién de ellos corresponde conocer sobre un caso determinado.



CONCLUSIONES

1. No existen soluciones eficaces para una adecuada resolución de los conflictos individuales y colectivos con ocasión de trabajo, así como tampoco de los asuntos de carácter conciliador del derecho del trabajo; como mecanismos fundamentales para la solución de esos conflictos en la jurisdicción privativa del trabajo del Departamento de San Marcos.
2. La falta de aplicación de los principios, instituciones y normas instrumentales del derecho procesal del trabajo no permite la resolución de conflictos que hayan surgido con ocasión del trabajo y con los asuntos voluntarios, y ello no permite la organización de la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social, así como la regulación de los distintos tipos de procesos.
3. La inexistencia de un adecuado control en lo relacionado a las diversas necesidades imprescindibles que se fundamentan en la división del trabajo y la falta de una garantía en la potestad única y común a los Tribunales, no permite que se facilite la administración de justicia del Departamento de San Marcos en materia laboral.
4. Las violaciones a la jurisdicción privativa del trabajo en el Departamento de San Marcos, no permiten que el Estado cumpla con su función judicial, relativa a la debida administración de justicia en donde se ejerce y cumple con la potestad de que se juzgue y se ejecute lo juzgado; de forma ecuánime.





RECOMENDACIONES

1. La Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, tiene que señalar la inexistencia de soluciones adecuadas para la resolución de conflictos individuales y colectivos con ocasión de trabajo, y de los asuntos conciliadores del derecho laboral como mecanismos de importancia para solucionar esos conflictos en la jurisdicción privativa laboral del Departamento de San Marcos.
2. Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, tienen que señalar que la falta de aplicación de las instituciones, principios y normas instrumentales del derecho procesal del trabajo no han permitido solucionar los conflictos surgidos con ocasión de trabajo y los asuntos voluntarios, no permitiendo con ello la correcta organización de la jurisdicción privativa del trabajo y la regulación de los diversos procesos.
3. La Organización Administrativa de Trabajo, tiene que dar a conocer la falta de un debido control en cuanto a las necesidades imprescindibles que se fundamentan en la división del trabajo, y en la inexistencia de garantía de la potestad única y común a los Tribunales, no permitiendo la facilitación de la administración de justicia en el Departamento de San Marcos en materia de trabajo.
4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene que señalar que las violaciones a la jurisdicción privativa del trabajo en el Departamento de San Marcos, requiere



de una solución inmediata debido a que es la parte mas débil en la relación laboral quien sufre las consecuencias; por lo que se hace preciso que se designen jueces exclusivos para conocer los conflictos entre patronos y trabajadores en el Departamento de San Marcos.



BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, Alejandro. **Derecho procesal del trabajo**. Madrid, España: Ed. Civitas, 1989.
- ARCILLA SERRANO, Ligia. **Tradiciones de Guatemala**. Guatemala: Ed. Piedra Santa, 1984.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 2005.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral y legislación Iberoamericana**. España: Ed. Andropo, 1992.
- CARNELUTTI, Francisco. **Sistema de derecho procesal**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Uteha, 1986.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Litografía Orión, 1998.
- COUTURE, Eduardo. **Fundamentos de derecho procesal**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Tecnos, 1998.
- CRUZ VILLALÓN, Fernando. **Instituciones de derecho procesal del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Tecnos, 1998.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. México: D.F.: Ed. Porrúa S.A., 1994.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: D.F.: Ed. Porrúa S.A., 1993.
- DEVIS ECHANDIA, Hernando. **Nociones generales de derecho**. Madrid, España: Ed. Aguilar S.A., 1996.



FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar de León, 1996.

GAETE BERRIOS, Alfredo y Hugo Pereira Anabalón. **Derecho procesal del trabajo.** Barcelona, España: Ed. Naciones S.A., 1989.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho.** México D.F.: Ed. Porrúa S.A., 1985.

GUASP, Jaime. **Derecho procesal.** Madrid, España: Ed. Nacional, 1989.

MARTÍNEZ, Daniel. **La agenda laboral en la globalización.** México D.F.: Ed. Nación S.A., 1989.

PORRAS LÓPEZ, Armando. **Derecho procesal del trabajo.** México D.F.: Ed. Porrúa S.A., 1989.

SANTOS AZUELA, Héctor. **Derecho del trabajo.** México D.F.: Ed. Mc Graw Hill, 1998.

STAFFORINI, Eduardo. **Derecho procesal del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. La ley, 1986.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo.** México D.F.: Ed. Porrúa S.A., 1988.

Legislación:

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

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

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