

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

**MEDIOS DILATORIOS UTILIZADOS POR EL PATRONO EN CONTRA DEL PRINCIPIO
DE TUTELARIDAD**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

JUAN BARTOLOMÉ GARCÍA ROBLEDO

Previo a conferirsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, abril 2013

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

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V: Br. Rocael López González
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta: Licda. Gloria Melgar De Aguilar
Vocal: Licda. Sandra Marina Ciudad Real
Secretario: Lic. Juan Ramón Peña Rivera

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Eloísa Mazariegos Herrera
Vocal: Lic. Marco Tulio Pacheco Galicia
Secretario: Lic. Dixon Díaz Mendoza

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



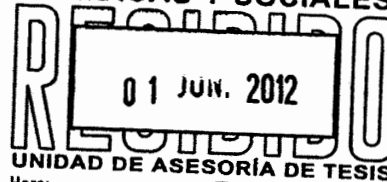
**Lic. Dominga María Pérez Felipe
Abogada y Notaria**

Lic. Luis Efraín Guzmán Morales
Jefe de la unidad de asesoría de tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Estimado Lic. Guzmán Morales.

Guatemala 01 de Junio del 2,012

**FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES**



Hora: _____

Firma: _____

Respetuosamente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que en base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, en mi calidad de asesor de tesis del trabajo presentado por el bachiller **JUAN BARTOLOMÉ GARCÍA ROBLEDO**, para su graduación profesional, intitulado **"MEDIOS DILATORIOS UTILIZADOS POR EL PATRONO EN CONTRA DEL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD"**.

En cuanto al presente trabajo de investigación y de acuerdo a lo prescrito en el normativo relacionado, manifiesto lo siguiente:

a) Que el tema es de actualidad y con mucha incidencia en la sociedad guatemalteca, y particularmente en el campo del Derecho de Trabajo, la investigación formula la exigencia de poseer conocimiento teórico necesario y el manejo de instrumentos metodológicos y técnicos apropiados para llevar a cabo la misma, como sucede en el presente caso, ya que el sustentante posee un conocimiento amplio de la materia y realizó su investigación con rigor científico y técnico, se valió de los aportes de sobresalientes autores que han trabajado sobre el tema sujeto a investigación.

b) Para el desarrollo del presente estudio y por las características del mismo fue necesaria la utilización del método analítico por la diversidad de información existente, ya que la importancia del el principio de tutelaridad se materializa como la compensación entre la desigualdad económica entre patrono y trabajador, otorgándole una protección jurídica preferente, la cual se ve menoscabada en perjuicio del trabajador.



**Lic. Dominga María Pérez Felipe
Abogada y Notaria**

- c) La redacción del informe final del trabajo de investigación, ha cumplido con las exigencias gramaticales básicas y el instructivo recomendado para el efecto.
- d) El sustentante logra información desde dos enfoques metodológicos, lo que hace interesante la investigación: desde su propia observación del proceso en cuanto a la interposición de excepciones dilatorias que solo retrasan el proceso. Elementos y datos que le son de suma importancia al sustentante para arribar a conclusiones acorde con la hipótesis de su trabajo de investigación.
- e) Tanto las conclusiones, recomendaciones y bibliografía utilizada son acordes al contenido del trabajo y reflejan la naturaleza jurídica, de la investigación.
- f) La tesis en una magnífica aportación para las facultades de Ciencias Jurídicas y Sociales de las universidades existentes en el país, así como para el organismo judicial.

El presente trabajo de tesis se asesoró tomando en consideración tanto los aspectos metodológicos con que fue desarrollado, así como el cumplimiento de los requisitos exigidos para el efecto, por lo que el trabajo cumple con los requerimientos que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo tanto emito el dictamen **FAVORABLE**.

Con mis muestras de consideración y estima.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Atentamente.


Lic. Dominga María Pérez Felipe
Abogada y Notaria
Colegiada 7435



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **MARIA ANTONIA GUANTA
QUEX**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **JUAN
BARTOLOMÉ GARCÍA ROBLEDO**, CARNE NO.199817868 Intitulado:
**“MEDIOS DILATORIOS UTILIZADOS POR EL PATRONO EN CONTRA
DEL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD”**.

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 EBERTITO HERRERA RECINOS
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CEHR/iyc



Lic. María Antonia Guanta Quex
Abogada y Notaria

Guatemala 27 de julio del 2012

Lic. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la unidad de asesoría de tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Respetable Licenciado:

Atentamente me dirijo a usted, con el objeto de informarle que conforme la resolución de fecha diez de junio de dos mil doce, he revisado el trabajo de tesis del Bachiller **JUAN BARTOLOMÉ GARCÍA ROBLEDO**, para su graduación profesional, intitulado **“MEDIOS DILATORIOS UTILIZADOS POR EL PATRONO EN CONTRA DEL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD”**. Y con base en las facultades otorgadas, me permito emitir el dictamen correspondiente.

A este respecto y en cumplimiento a lo que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito rendirle a usted el siguiente informe:

- a) El trabajo cuenta con un contenido técnico y científico que analiza los principios del derecho de trabajo en especial el principio de tutelaridad, y el estudio de la problemática derivada del planteamiento de excepciones frívolas e intrascendentes, lo cual no es congruente con el Derecho de Trabajo ya que dos de los principios básicos son el principio de sencillez y el principio de tutelaridad.
- b) Se determinó que la investigación es clara y objetiva ya que el sustentante utilizó los métodos inductivo y analítico, el primero fue para analizar de lo general a lo específico del presente tema de investigación y el analítico sirvió para analizar la recopilación de información obtenida y de esta cuenta ayudó a la elaboración del informe final.
- c) El sustentante observó las instrucciones y recomendaciones hechas en cuanto a la redacción del informe final del trabajo de investigación, en cuanto a la aplicación correcta del idioma Español y la redacción jurídica respectivamente.



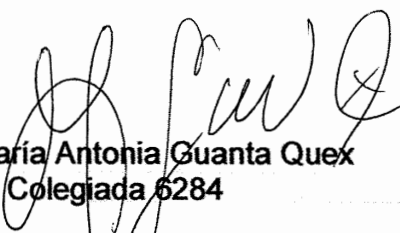
Lic. María Antonia Guanta Quex
Abogada y Notaria

d) Considerando que el tema investigado logra información de gran importancia con relación a su contenido científico y técnico, mentalmente el trabajo se basó en la rama del derecho público como lo es el derecho de trabajo, el derecho procesal del trabajo en cuanto a la interposición de excepciones dilatorias que solo retrasan el proceso. Arribar a conclusiones acorde con la hipótesis de su trabajo de investigación.

e) El trabajo realizado constituye un aporte para los estudiantes y profesionales del derecho magnífica aportación para las facultades de Ciencias Jurídicas y Sociales de las universidades existentes en el país.

Por lo anteriormente expuesto, considero que el trabajo de investigación del Bachiller **Juan Bartolomé García Robledo**, puede servir de base para la sustentación del examen público respectivo, y en cumplimiento de lo que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, emito el dictamen y opinión **FAVORABLE** y así se pueda continuar con el trámite respectivo.

Sin otro particular me suscribo, atentamente,


Lic. María Antonia Guanta Quex
Colegiada 6284

LICENCIADA
MARIA ANTONIA GUANTA QUEX
ABOGADA Y NOTARIA

LICENCIADA
MARIA ANTONIA GUANTA QUEX
ABOGADA Y NOTARIA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 29 de enero de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JUAN BARTOLOMÉ GARCÍA ROBLEDO, titulado MEDIOS DILATORIOS UTILIZADOS POR EL PATRONO EN CONTRA DEL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyf.

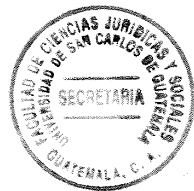
A large, stylized handwritten signature in black ink.

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to be 'Avidán Ortiz Orellana'.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Rosario'.



DEDICATORIA

A DIOS: Por darme fortaleza y sabiduría y la oportunidad de culminar con éxito una etapa de mi vida.

A MIS PADRES: Juan García y García y Felicita Olegaria Robledo Díaz.
Por su cariño, paciencia, comprensión y su apoyo incondicional, mil gracias, por haber sentado las bases de mi formación personal y espiritual; siempre los llevo en mi corazón, mi éxito es su éxito, que Dios los bendiga.

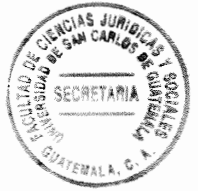
A MI ESPOSA: María Del Rosario, Por creer en mí, por su amor, apoyo y comprensión gracias.

A MIS HERMANOS: Aura Maribel, Olga Marina (Q.E.P.D), Esmeralda Nereida, William Estuardo y Mauricio Alberto.

A MI SUEGRA: Por todo su apoyo y cariño.

A MIS AMIGOS: Gracias por su apoyo dentro y fuera de las aulas.

A: La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por brindarme la oportunidad de formarme como profesional del derecho, que con orgullo egreso de tus aulas.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1 Definición.....	1
1.2 Relación histórica.....	2
1.2.1 Antecedentes.....	3
1.3 Sujetos de la relación laboral.....	4
1.4 Fuentes del derecho laboral.....	6
1.4.1 Fuentes reales.....	6
1.4.2 Fuentes formales.....	9
1.5 El derecho laboral sustantivo.....	13
1.6 El derecho laboral adjetivo.....	13
1.7 Principios del derecho laboral.....	13
1.8 Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	20

CAPÍTULO II

2. Protección al trabajador.....	23
2.1 Derechos humanos.....	23
2.2 Universales e inalienables.....	24
2.3 Interdependientes e indivisibles.....	25
2.4 Iguales y no discriminatorios.....	25
2.5 Derechos y obligaciones.....	26
2.6 Protección constitucional.....	27
2.7 Principio de tutelaridad.....	32
2.8 Violación al principio de tutelaridad.....	33

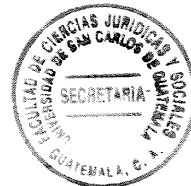


CAPÍTULO III

	Pág.
3. El procedimiento ordinario laboral.....	37
3.1 Naturaleza.....	37
3.2 Caracteres.....	37
3.3 La demanda.....	38
3.4 Las partes.....	40
3.5 La rebeldía.....	41
3.6 Las excepciones.....	44
3.7 La prueba.....	51
3.8 De los medios de prueba en particular.....	56
3.8.1 Del auto para mejor proveer.....	62
3.9 La sentencia.....	63
3.10 Los recursos.....	65

CAPÍTULO IV

4. La segunda instancia en el proceso ordinario laboral.....	69
4.1 Consideraciones.....	69
4.2 Interposición de excepciones nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda.....	71
4.3 La recepción de los medios de prueba rechazados y protestados en primera instancia.....	72
4.4 Auto para mejor fallar.....	73
4.5 Clasificación de la apelación.....	74
4.6 Trámite del recurso de apelación.....	75
4.6.1 Resoluciones apelables.....	75
4.6.2 Término para su interposición.....	75
4.7 Recurso de responsabilidad.....	77
4.8 Recursos que caben contra la sentencia de segundo grado.....	78



CAPÍTULO V

	Pág.
5. Medios utilizados por la parte patronal en perjuicio del principio de tutelaridad.....	81
5.1 Las excepciones.....	81
5.2 Clasificación.....	81
5.3 El conflicto de jurisdicción como obstáculo para el trámite del proceso.....	88
5.4 Amparo.....	91
5.4.1 Procedimiento del amparo.....	93
5.5 Recurso de apelación.....	98
5.6 Aclaración y ampliación.....	98
CONCLUSIONES.....	99
RECOMENDACIONES.....	101
BIBLIOGRAFÍA.....	103



INTRODUCCIÓN

La justificación de la investigación radica en que los abogados asesores de las empresas laborales, normalmente tienden a interponer excepciones dilatorias contra las demandas de la parte actora, las cuales muchas veces son nocivas y maliciosas en el desarrollo del proceso. Aunque las excepciones dilatorias su propósito es atacar la forma de la demanda con el objeto de obligar al actor de depurar los defectos, errores u omisiones en que haya podido incurrir el actor, se desnaturaliza en la práctica este concepto la tutelaridad es un principio aplicado no solamente al derecho sustantivo de trabajo si no al derecho procesal, pues el problema estriba en la desigualdad que se da dentro de la relación de trabajo se presta también en la relación dentro del proceso, en donde evidentemente el trabajador no tiene las mismas posibilidades económicas que si tiene el empleador de enfrentar un proceso largo que pueda convertirse en oneroso.

La hipótesis de la investigación se comprobó lo siguiente: que el efecto depurador de las excepciones previas dentro del juicio ordinario laboral aunado al principio de sencillez, impone que aún declarándose procedentes, el juez de trabajo únicamente pueda ordenar que previamente a continuar con el trámite del juicio se subsanen los defectos, errores u omisiones en que se haya podido incurrir, este efecto depurador de las excepciones dilatorias en el proceso ordinario laboral dista mucho del efecto que las excepciones previas tienen en el derecho común en el que por virtud del principio de formalidad que ilustra el proceso, que faculta al juez a rechazar el trámite de la demanda por defectos u omisiones.

Se llegó al objetivo general el cual fue establecer las excepciones, recursos y medios interpuestos por el demandado contra las pretensiones del actor que persiguen la dilatación del proceso.



En la investigación se utilizó: el método científico que se basa en un sistema planificado y sistematizado de leyes y conceptos que permitieron ampliar los conocimientos sobre el presente tema; el método deductivo por medio del mismo se analizó las instituciones del derecho individual de trabajo, el principio de tutelaridad y sus incidencias en el desarrollo del proceso; el método inductivo por medio del cual se comprueba la dilación de los procesos por parte patronal interponiendo excepciones y recursos, que lo único que logran es obstaculizar el desarrollo de los procesos laborales. Las técnicas de investigación utilizadas fueron: documentales y bibliográficas, análisis de las leyes que se relacionan al tema que se investiga para recopilar el material de referencia.

Esta investigación se estructuró en cinco capítulos así: en el primer capítulo todo lo relativo al derecho de trabajo, su relación histórica, el derecho sustantivo, el derecho procesal, el desarrollo de cada uno de sus principios, las fuentes del derecho laboral, su naturaleza jurídica; en el segundo se refiere a la protección al trabajador, concepto de derechos humanos, antecedentes, universales e inalienables, interdependientes e indivisibles, protección constitucional, el principio de tutelaridad, y la violación al principio de tutelaridad; en el tercero se desarrolla el, juicio ordinario laboral, naturaleza, caracteres, la demanda, las partes, la rebeldía, la prueba, las excepciones, la sentencia y su ejecución; en el cuarto se desarrolla la segunda instancia en el juicio ordinario laboral, la interposición de las excepciones nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda, la recepción de los medios de prueba rechazados y protestados en primera instancia, auto para mejor fallar, clasificación de la apelación, trámite del recurso de apelación, recursos que caben contra la sentencia de segundo grado; en el quinto se desarrollan los medios utilizados por la parte patronal en perjuicio del principio de tutelaridad, las excepciones, el conflicto de jurisdicción como obstáculo para el trámite del proceso, el amparo, trámite del amparo.

Para finalizar, se presentan las conclusiones y recomendaciones con respecto a la presente investigación.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

Es una rama del derecho público que regula la relación entre una persona llamada patrono y otra llamada trabajador con respecto al trabajo.

1.1 Definición

El derecho laboral o derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales del estado. El derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

Galli concluyo con la definición de "derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas positivas de la presentación subordinada retribuida de la actividad humana"¹.

El derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisan para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

¹ Galli, Juan M. **Derecho del trabajo**. Pág. 82



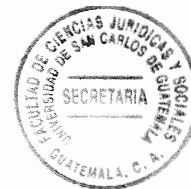
El fenómeno social para poder dejar y evitar que todo esto ocurra dentro de lo que es el derecho laboral del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada. Krotoschin, define el derecho del trabajo de la siguiente manera:

“la particularidad y la enorme importancia del derecho de trabajo se basan en que este regulada en el trabajo de los trabajadores dependientes, en todas sus ramificaciones e irradiaciones, tanto frente a los patronos, como respecto a las asociaciones de trabajadores y de patronos, como respecto a las asociaciones de trabajadores y de patronos, y las actividades de estas, de singular relieve en la sociedad moderna y en relación con el estado”².

1.2 Relación histórica

Es la disciplina histórico jurídica que analiza el conjunto de hechos y procesos históricos relacionados con el conjunto de normas jurídicas del derecho laboral. Es una recopilación de las diferentes etapas a través de la historia del derecho laboral.

² Krotoschin, Ernesto. **Tratado del derecho del trabajo**. Pág.15



1.2.1 Antecedentes

La revolución Industrial determinó el nacimiento de distintas corrientes que desde ángulos distintos exigieron la intervención del estado en defensa de los trabajadores, como las escuelas intervencionistas y las escuelas socialistas. Las escuelas intervencionistas quieren que el estado proteja, por medio de una política adecuada, a las clases sociales perjudicadas con la libre distribución de la riqueza y defienda por medio de una legislación protectora los intereses de la economía nacional.

El socialismo pretende sustituir la estructura capitalista por un régimen en que no exista la propiedad privada, ni la desigualdad fundada en razones económicas. El objeto del socialismo es la emancipación de los proletarios por obra de los mismos proletarios y demás trabajadores, para llegar a una forma de repartición en que se dé a cada uno según su trabajo. La doctrina social de la Iglesia tiene su base fundamental en las Encíclicas: *rerum novarum* (1891), *quadregesimo anno* (1931) y *mater et magistra* (1961). La *rerum novarum* abogó por la reglamentación de las horas de trabajo, del trabajo femenino y de menores. Asimismo condenó la fijación de un salario insuficiente, sin un deber de estricta justicia, para el patrón pagar al asalariado una remuneración que le permita vivir en condiciones humanas. Las otras encíclicas complementaron y ampliaron la primera.

El trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la edad antigua, un siervo de la edad media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social. La revolución rusa y mexicana de 1917 comenzó una tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos.



El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo XIX, pero no es hasta el año del 1919 donde esta nueva rama del derecho adquiere su acta de nacimiento con el tratado de Versalles que pone fin a la primera guerra mundial, donde nace el derecho del trabajo como una rama autónoma con reglas, instituciones y técnicas propias.

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el derecho laboral la que importa es la que rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del derecho laboral. Donde cesa la subordinación, cesa la aplicación del derecho laboral.

1.3 Sujetos de la relación laboral

Los sujetos de la relación laboral son los trabajadores, y el empleador. Actualmente se han excluido de su empleo en el léxico jurídico laboral términos referidos a obreros o patrones, que marcan líneas ideológicas. Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador. Se reserva esta última expresión a quienes han montado una empresa, y que puede o no tener trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.

La relación laboral se da cuando concurren estas cuatro circunstancias sin excepción como son:

- Voluntariedad: elección libre por parte de las dos partes del contrato.



- **Retribución:** compensación económica adecuada a la prestación laboral del trabajador.

- **Ajenidad:** en los frutos, en los riesgos y en los medios, todo ello asumido por y para el empleador.

- **Dependencia:** consistente en estar bajo el ámbito de organización y dirección de otra persona, el empleador tradicionalmente la disciplina del derecho del trabajo se entiende formada por las siguientes partes:
 - **Derecho individual del trabajo:** que trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.

 - **Derecho colectivo del trabajo:** se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, del derecho del trabajo (sindicatos, grupos de empleadores, negociación colectiva, estado, o con fines de tutela).

 - **El sindicato:** es una asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio mejoramiento y defensa de sus intereses, que previamente para su formación debió constituirse como una coalición. Coalición es un grupo de trabajadores o de patronos unidos de forma temporal con una finalidad específica que al llevarse a cabo desaparece.

 - **Derecho de la seguridad social:** dice relación con la protección, principal, pero no exclusivamente económica, de los trabajadores ante los riesgos de la enfermedad, accidentes, vejez, cesantía, (seguridad social).



1.4 Fuentes del derecho laboral

En toda obra jurídica donde se analice alguna rama del derecho se debe abordar primero el tema referente a las fuentes del derecho, por ser este precisamente el lugar original de la norma jurídica.

“La palabra fuente proviene del vocablo latino Font, fontis, que significa lugar donde brota el agua. La doctrina, con esta expresión, trata de hacer referencia al punto de creación del derecho, al hecho determinante que lo genera o al proceso formativo de la norma”³.

Esta idea se desdobra en lo que se conoce como fuentes reales y fuentes formales del derecho. En dicha división, como dice Tissembaum, “es como oscilar entre dos polos: la causa u origen, en su primera etapa; y su concreción normativa en la segunda, donde se desarrolla todo el ámbito de la fuente jurídica que comprende al derecho y a la norma imperativa comúnmente conocida como ley”⁴.

1.4.1 Fuentes reales

El hombre siempre ha vivido en sociedad. Tal convivencia ha requerido conductas generales, normas que hagan posible o llevadera esta vida comunal.

Estas conductas contienen en realidad la génesis del derecho, porque mas tarde, a fin de darles fuerza de obligatoriedad y de exigibilidad, pasan por un proceso de formalidad y se convierten en leyes.

³ Bermúdez Cisneros, Miguel. **Derecho del trabajo**. Pág.36

⁴ Tissembaum, mariano. **Derecho del trabajo**. Pág.130



Dicho de otra manera por Mario De La Cueva: “Si el derecho es un conjunto de normas de conducta que brotan de la vida real para constituir verdaderos imperativos jurídicos, es preciso que las normas se revistan de una forma determinada única que permita al estado generalizar su aplicación”⁵.

Por ello, nos parece acertada la afirmación de Ferrari al decir: “la vida social en sus distintas manifestaciones es pues la fuente de todo derecho”⁶.

Krotoschin “sostiene que para el estudio de las fuentes reales del derecho del trabajo hay que dividir las en tres subcategorías: a) necesidades de protección tutelar; b) el hecho social de la organización profesional; c) el hecho social de la colaboración”⁷.

Si analizamos con el maestro argentino cada una de estas subcategorías, tendremos lo siguiente:

- Necesidad de protección tutelar: El derecho del trabajo no es un golpe de los estados lanzado contra el nudo gordiano de la cuestión social. El liberalismo de la escuela de Manchester, resumido en la fórmula displicente del *laissez faire, laissez passer*, cedió el lugar de honor a las corrientes intervencionistas, más o menos radicales, blancas rosas o amarillas, que reconocían la necesidad de que el trabajador y el patrón se colocaran en el mismo plano jurídico a fin de enfrentarse en un mismo nivel, esto es, en las mismas condiciones de poder. Dentro de las sociedades capitalistas puras, de fondo liberal, eso sería imposible, porque las clases que poseen el capital son las mismas que detentan el poder político. La desigualdad económica entre el patrón y el trabajador desnivela en tesis y de hecho, la relación de trabajo y tiende a esclavizar el primero al segundo. El equilibrio

⁵ De La Cueva, Mario. **Derecho Mexicano del trabajo**. Pág.350

⁶ De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo**. Pag.325

⁷ Krotoschin, Ernesto. **Tratado práctico del derecho de trabajo**. Pág.26



en esta relación laboral sólo se torna realizable con la elevación del nivel de vida del obrero. "La ley laboral intenta, precisamente, obtener esta nivelación jurídica a favor del trabajador a fin de que se iguale, por la fuerza irresistible de la ley, a quienes son desiguales por la fuerza seductora de la fortuna"⁸.

Así entendemos que la primera fuente real del derecho del trabajo es la necesidad del trabajador de una protección física, cultural y económica de parte del estado. Protección física por medio de la fijación de jornada diaria en ocho horas de trabajo, descanso semanal, vacaciones anuales, reglas relativas al trabajo nocturno de las mujeres y los menores. Protección cultural, por medio del aprendizaje, capacitación y adiestramiento, así como otras iniciativas de argumento intelectual para los trabajadores. Protección económica, con la institución del salario mínimo, normas protectoras del salario, fijación de indemnizaciones por la rescisión injusta del contrato individual de trabajo, estabilidad en el empleo, y así sucesivamente.

- El hecho social de la organización profesional: la aparición de la gran industria, gracias al desarrollo tecnológico, hizo posible máquinas gigantescas capaces de producir en masa. La sincronización de esas máquinas poderosas, la explotación extensiva de los parques industriales y todos los demás factores técnicos de la edad moderna provocaron que se aglomerasen en los centros de producción centenas y millares de trabajadores.

Para defensa de sus propios intereses, para reconocimiento y salvaguarda de sus derechos, para que se tornase posible el combate quijotesco contra el monstruo de acero y de escudos de la gran empresa nació entre los trabajadores, aconsejada por la realidad, la idea de la fundación de núcleos de clase que constituyeron, como hemos señalado, los sindicatos modernos.

⁸ Gallard Folch, Alejandro. **Derecho Español del trabajo**. Pág.93



El hecho social de la colaboración: la divergencia entre trabajadores y patrones propicio la organización profesional de las dos categorías, a través de sus respectivos sindicatos, como acabamos de indicar. De ahí sobrevino una segunda divergencia, surgida de los sindicatos y el propio estado.

Al legislar, sobre los nuevos sindicatos, cuyo papel en la vida pública del país es fácilmente verificable, el estado procura, de conformidad con la naturaleza del gobierno dominante, alejarse de las cuestiones centrales de derecho del trabajo, y dejar su solución confiada a la libre concurrencia (escuelas liberales), o reducir, y si fuera posible, anular actividades sindicales en beneficio de las clases dominantes (escuelas totalitarias). Por ello el desarrollo del derecho del trabajo, en el presente y en el futuro, depende de la colaboración que pueda reinar, primeramente, entre el estado y los sindicatos obreros y patronales.

1.4.2 Fuentes formales

Por fuente formal entendemos las formas obligadas y predeterminadas que deben adquirir inevitablemente las reglas de conducta externa para imponerse socialmente mediante el poder coactivo del estado, porque las reglas de derecho no se imponen socialmente si no cuando revisten una forma determinada que contiene en sí, de pleno derecho, los caracteres específicos de toda regla de derecho, particularmente de fuerza ejecutiva. Debemos entender que estas fuentes son para el derecho del trabajo las mismas que en el derecho en general, a las que se suman algunas otras fuentes particulares de la disciplina que, además de enriquecer la doctrina del derecho resultan importantes para su estudio.



Tradicionalmente, se les otorgan categorías de fuentes de derecho a la constitución. La ley, la costumbre, el uso, el contrato colectivo, la sentencia y a los contratos.

Por lo general, la mayoría de los estudiosos del derecho, únicamente consideran como fuentes jurídicas las que crean normas de carácter general y abstracto, entre las cuales, lógicamente, no pueden ser comprendidas, por ejemplo, las estipulaciones de un contrato ni lo resuelto por una sentencia.

Es fuente de derecho todo acto productor de este, ya sea que se trate de mandatos especiales o generales, o bien de mandatos abstractos o concretos, porque entenderlo de manera diversa sería desconocer la categoría de fuente de derecho que guarda la jurisprudencia o la sentencia colectiva.

- Constitución: en las constituciones se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores.

Es así como empiezan a aparecer, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo: el constitucional. Entre ellos se pueden mencionar:

- a) Derecho al trabajo.
- b) Derecho al salario mínimo
- c) Indemnización ante despido injusto.
- d) Jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones.



e) Seguridad social. En algunos países este es un mecanismo tripartito: el empleado, el patrono y el estado aportan dinero.

f) Estabilidad de los funcionarios públicos.

g) Seguridad e higiene en la empresa, para tener un ambiente limpio y sano de trabajo. La materia contempla dos temas específicos: los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

h) Derecho de sindicalización.

i) Derecho de huelga y de cierre patronal. Con esto se da una igualdad de armas: si el trabajador tiene derecho a la huelga, el empleador tiene derecho al cierre. Algunos ordenamientos excluyen del derecho a huelga para aquellos sectores que proveen servicios públicos trascendentales.

j) Derecho a negociar colectivamente.

- La ley como fuente: las fuentes del derecho laboral es la expresión máxima del intervencionismo del estado en esta materia.

La ley es la fuente más importante del derecho laboral, puesto que cada estado dentro su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones tendrán que ser acatadas tanto por empleadores como empleados dentro de determinada jurisdicción. Según Manuel Alonso García, "de la ley puede hablarse en el ámbito laboral como en general en el terreno de otras ramas jurídicas, en un doble sentido material y formal"⁹.

⁹ García, Manuel Alonso. **Curso de derecho de trabajo**. Pág.96

a) La costumbre: en tiempos pasados, concretamente a principios del siglo XX, mientras se integraba el derecho del trabajo, se recurría con mucha frecuencia a la costumbre como fuente creadora del derecho. Hoy en día, sin embargo, después de sustanciales avances legislativos de todo orden, sobre todo en materia laboral, casi todo el derecho del trabajo es producto de un esmerado proceso legislativo.

Mario De La Cueva define “la costumbre como la repetición uniforme de una practica que venga, bien a interpretar las clausulas de un contrato, bien a reformar o complementar las restantes fuentes formales del derecho del trabajo en beneficio de los trabajadores”¹⁰.

b) El derecho internacional como fuente: los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos mínimos que los estados firmantes se obligan a respetar. Su operatividad dependerá de la teoría monista o dualista propia de cada legislación nacional.

Despotín “entiende que los convenios deben ser de obligación automática al ser ratificados”¹¹.

En países de integración regional o comunitaria, como la unión europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas a la cual cada país integrante de la comunidad debe adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado igualitario de protección a todos los trabajadores de la región, y evitando de esa forma legislaciones que operen en desmedro de los otros países, a través de flexibilizaciones regulatorias que permitan un desarrollo social. Adicionalmente, existen una serie de organismos internacionales que emiten normas aplicables a los regimenes de derecho de trabajo en los países. Estas normas originadas más allá de las legislaciones nacionales se

¹⁰ De La Cueva, Mario. **Derecho Mexicano**. Pág. 375.

¹¹ Despotín, Luis. A. **Derecho del trabajo, su evolución en América**. Pág.47



conceptúan como derecho internacional de trabajo. Como manifestaciones del derecho internacional del trabajo se encuentran:

- La organización internacional del trabajo (OIT).
- Los pactos o convenios de las naciones unidas
- Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo entre dos o más países, especialmente, para evitar inmigraciones masivas entre países vecinos.

1.5 El derecho laboral sustantivo

También llamado derecho material, es el conjunto de normas jurídicas que regulan todos los derechos y obligaciones de las personas y que de no ser cumplidas voluntariamente puede hacerse efectivas por medio del derecho adjetivo.

1.6 El derecho laboral adjetivo

También llamado derecho procesal es el conjunto de normas jurídicas contenidas en la ley que a través del estado hacen efectivo el deber jurídico incumplido.

1.7 Principios del derecho laboral

En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, Plá Rodríguez, nos dice que son: "las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para



promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos¹².

Para el mismo jurista uruguayo, más importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios que aceptando la tesis de Juan Rivero Lamas son jurídicos, normativos y de relajamiento. Luego recalca tres elementos sobre dicha noción, así:

a) Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla de allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico normativa laboral.

b) Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.

c) Todos los principios deben tener alguna conexión, o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión interna.

Finalmente, acerca de las nociones generales sobre los principios del derecho del trabajo, diremos que la función de los mismos es la siguiente:

l) informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

¹² Pla Rodríguez, Américo. Principios del derecho de trabajo. Pág. 88



II) normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.

III) interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel.

En la legislación guatemalteca aunque conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los Considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en nuestro medio. Esos principios los resumimos de la manera siguiente:

a) Principio de tutelaridad: puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo.

Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque el principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

b) Principio de irrenunciabilidad: porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en



forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el Cuarto considerando del Código de Trabajo.

Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida"¹³.

c) Principio de imperatividad: establece la literal "c" del Cuarto considerando del Código de Trabajo que: "el derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social".

¹³ Pla Rodríguez, Américo. **Principios del derecho de trabajo**. Pág.93

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque: las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad. El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (jus dispositivum) y al derecho imperativo (jus cogens): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

d) Principio de realismo y objetividad: este principio esta concebido por nuestra legislación en el Cuarto considerando, literal "d" del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista 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, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, 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.

Para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la



naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor. Precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

e) Principio democrático: Estimamos que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto Considerando del Código de Trabajo en su literal "f" define a esta rama de la ley, como "un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos".

f) Principio de sencillez o antiformalista: sin una correspondencia normativa, y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto Considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: "que para la eficaz aplicación del código de trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de ley, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral".



Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: el proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro proceso civil de la actualidad. Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado referirme a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil.

h) Principio conciliatorio: al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto Considerando, así: "que las normas del código de trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes".

Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: "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 en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables".



i) Principio de equidad: mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

j) Principio de estabilidad: este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio económico para el trabajador y su familia.

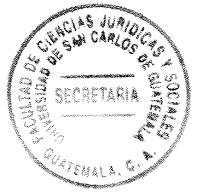
1.8 Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

I) Concepción privativa del derecho del trabajo: esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

II) Concepción publicista del derecho del trabajo: esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienen a proteger intereses no particulares sino de carácter general.



III) Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo: esta tesis afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otros intereses de la generalidad.



CAPÍTULO II

2. Protección al trabajador

Son todas aquellas garantías que el derecho de trabajo otorga al trabajador y las hace cumplir en caso no se cumplan.

2.1 Derechos humanos

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, idioma, o cualquier otra condición.

Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna, estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Los derechos humanos universales están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional.

El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos.



2.2 Universales e inalienables

El principio de la universalidad de los derechos humanos es la piedra angular del derecho internacional de los derechos humanos.

Este principio, tal como destacara inicialmente en la declaración universal de derechos humanos, se ha reiterado en numerosos convenios, declaraciones y resoluciones internacionales de derechos humanos.

En la conferencia mundial de derechos humanos celebrada en Viena en 1993, por ejemplo, se dispuso que todos los estados tuvieran el deber, independientemente de sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Todos los estados han ratificado al menos uno, y el ochenta por ciento de ellos cuatro o más, de los principales tratados de derechos humanos, reflejando así el consentimiento de los estados para establecer obligaciones jurídicas que se comprometen a cumplir, y confiriéndole al concepto de la universalidad una expresión concreta. Algunas normas fundamentales de derechos humanos gozan de protección universal en virtud del derecho internacional consuetudinario a través de todas las fronteras y civilizaciones.

Los derechos humanos son inalienables. No deben suprimirse, salvo en determinadas situaciones y según las debidas garantías procesales. Por ejemplo, se puede restringir el derecho a la libertad si un tribunal de justicia dictamina que una persona es culpable de haber cometido un delito.



2.3 Interdependientes e indivisibles

Todos los derechos humanos, sean éstos los derechos civiles y políticos, como el derecho a la vida, la igualdad ante la ley y la libertad de expresión; los derechos económicos, sociales y culturales, como el derecho al trabajo, la seguridad social y la educación; o los derechos colectivos, como los derechos al desarrollo y la libre determinación, todos son derechos indivisibles, interrelacionados e interdependientes.

El avance de uno facilita el avance de los demás. De la misma manera, la privación de un derecho afecta negativamente a los demás.

2.4 Iguales y no discriminatorios

La no discriminación es un principio transversal en el derecho internacional de derechos humanos. Está presente en todos los principales tratados de derechos humanos y constituye el tema central de algunas convenciones internacionales como la convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial y la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

El principio se aplica a toda persona en relación con todos los derechos humanos y las libertades, y prohíbe la discriminación sobre la base de una lista no exhaustiva de categorías tales como sexo, raza, color, y así sucesivamente. El principio de la no discriminación se complementa con el principio de igualdad, como lo estipula el Artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos".



2.5 Derechos y obligaciones

Los derechos humanos incluyen tanto derechos como obligaciones. Los estados asumen las obligaciones y los deberes, en virtud del derecho internacional, de respetar, proteger y realizar los derechos humanos. La obligación de respetarlos significa que los estados deben abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos, o de limitarlos. La obligación de protegerlos exige que los estados impidan los abusos de los derechos humanos contra individuos y grupos. La obligación de realizarlos significa que los estados deben adoptar medidas positivas para facilitar el disfrute de los derechos humanos básicos. En el plano individual, así como debemos hacer respetar nuestros derechos humanos, también debemos respetar los derechos humanos de los demás.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en el Artículo 23 con relación al derecho del trabajo establece lo siguiente:

- “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.



2.6 Protección constitucional

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 regula los derechos mínimos de la legislación del trabajo.

“Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;



g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas a la semana, la jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinara las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, y cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;

i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;



j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica;

l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto



a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;

o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la inspección general de trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría



de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el organismo ejecutivo;

r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;

s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

t) El estado participara en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la república de Guatemala”.

Podemos concluir que, los derechos laborales enumerados en la Constitución, son los mínimos derechos con que cuenta los trabajadores para desarrollarse con dignidad como persona individual y como parte de una colectividad en la que se desenvuelve.



2.7 Principio de tutelaridad

Es el principio del derecho de trabajo que consiste en que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto Considerando inciso "a" del Código de Trabajo.

"Considerando: que esas características ideológicas del derecho del trabajo y, en consecuencia, también las del código de trabajo, por ser este una concreción de aquél, adaptadas a la realidad de Guatemala se pueden resumir así:

a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente";

Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque: el principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 103 establece: "las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta".

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa, la ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de



ponerlas en práctica.

2.8 Violación al principio de tutelaridad

Los abogados asesores de las empresas laborales, normalmente tienden a interponer excepciones dilatorias contra las demandas de la parte actora, las cuales muchas veces son nocivas y maliciosas en el desarrollo del proceso. Aunque las excepciones dilatorias su propósito es atacar la forma de la demanda con el objeto de obligar al actor de depurar los defectos, errores u omisiones en que haya podido incurrir el actor, se desnaturaliza en la practica este concepto, pues más bien al suspender provisionalmente el juez la demanda planteada por interposición de excepciones frívolas e intrascendentes que lo único que logran es la desesperación del trabajador al reclamar sus prestaciones, lo que no es congruente con el derecho de trabajo, ya que dos de los principios básicos son el principio de sencillez y el principio de tutelaridad.

No solo excepciones dilatorias o perentorias usan los asesores de las empresas laborales (especialmente maquilas) si no también incurren muchas veces en argucias que van desde el cambio de la razón social en el registro mercantil hasta delitos como alzamiento de bienes, los cuales van a determinar que se vuelva a demandar por que a la hora de estar ordenada hasta la ejecución, ya dictada la sentencia aparece en el registro mercantil otra razón social, lo cual es de gran perjuicio para el trabajador ya que a veces tarda años en que se le hagan efectivas sus pretensiones (si es que lo logran) y al desesperarse de tal manera que a veces aceptan una ínfima suma comparada con la demanda original, llegando a veces hasta una cuarta parte o menos de o originalmente pedido. Es también contraproducente para el principio de tutelaridad del derecho de trabajo cuando los jueces



contralores de los procesos laborales acogen recursos de apelación, muchos de ellos por cuestión de incompetencia en materia territorial, donde se estancan en las salas laborales hasta por el termino de siete u ocho meses, debido a la carga de trabajo que tienen los magistrados de dichas salas.

Teniendo el recurso de apelación como finalidad revisar lo actuado en primera instancia por los tribunales de trabajo y previsión social, y obtener su revocación por el juez superior y en especial su efecto devolutivo como lo es la sumisión al juez superior que hace cesar sus poderes al quedar desprendido de la jurisdicción y por consiguiente impedido de actuar dentro del tramite, el trabajador se encuentra en una situación jurídica muy comprometida, pues por lo general los tribunales de primera instancia, siempre que formalmente este bien planteado el recurso de apelación lo acogen para remitirlo a los tribunales superiores y en la practica no se cumple el tramite de apelación retardando el proceso y por lo general es oneroso para el trabajador, la parte débil de la relación laboral, por lo que es imprescindible que exista una revisión mas de fondo por los tribunales de trabajo y previsión social y haciendo una doble función; por una parte descongestionar el trabajo de las salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social y por otra no solo buscar las formalidades externas del recurso, si no de escudriñar el fondo del asunto, para que no cualquier recurso sea elevado a dichas salas en detrimento del principio de tutelaridad.

La tutelaridad que protege al trabajador también se ve menoscabada en gran parte al hacer los abogados asesores de las empresas cambios en las razones sociales incluso en el momento de practicarse la ejecución de la sentencia y sorpresivamente la razón social de dichas empresas y por ende destruir de forma irreversible y que no proceda la ejecución lo que ocasiona grave daño al trabajador, especialmente por la perdida de



tiempo y el detrimento en su economía, haciéndolo susceptible de transar arbitrariamente lo que dichos asesores o representantes de las empresas dispongan.

En cuanto a la enajenación de bienes en el proceso, el Artículo 427 del Código de Trabajo establece lo siguiente: “el que con posterioridad a la ocasión en que se obligue en virtud de acto o documento que pueda aparejar ejecución o que durante el trascurso de un juicio que se siga en su contra enajenara sus bienes, resultando insolvente para responder en la ejecución será juzgado como autor del delito de alzamiento de bienes”. Aquí nos encontramos con muchos casos que se dan en el país, puesto que muchas veces no existen medidas precautorias que graven los bienes del deudor o en este caso del demandado; por otra parte se hace muy difícil de probar tanto por las autoridades laborales como el ministerio público este tipo de delito.

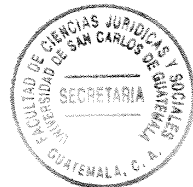
Otro aspecto donde se ve reflejada la desigualdad que existe entre patrono y trabajador es que no procede la condena al pago de intereses en el procedimiento ejecutivo laboral, pues el objeto de la ejecución es el cobro de toda clase de prestaciones laborales reconocidas en sentencia de los tribunales de trabajo, y al originarse una deuda existen daños y perjuicios para el trabajador ocasionado por el incumplimiento de la obligación; y también como prescribe el Artículo 1435 del Código Civil la obligación de pago de los intereses legales que son iguales al interés bancario promedio al día en que se cumpla la obligación.

De igual manera se da el conflicto de jurisdicción como obstáculo para el tramite del proceso, de los cuales la mayoría de estos conflictos son declarados improcedentes por carecer de fundamentación, estos conflictos son promovidos por los representantes del estado aunque hoy en día son interpuestos por la iniciativa privada y confunden lo que es



conflicto de jurisdicción con lo que es incompetencia y logran que el trámite de los juicios ordinarios se demoren por lo menos tres meses.

De esta manera se concluye que el principio de tutelaridad no cumple con la finalidad prescrita en el Código de Trabajo, porque aumenta la desigualdad que existe entre patrono y trabajador y violenta los mas elementales derechos del trabajador negándole todo derecho de igualdad establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y que lo dispuesto en el Código de Trabajo no concuerda lo que en realidad se dan en las relaciones laborales donde el patrono es económicamente superior al trabajador y de cierta forma se tolera y protege ciertas argucias usadas por la defensa de los patronos dilatando maliciosamente los procesos laborales y desnaturalizando el fin del derecho del trabajo como lo es compensar la desigualdad existente entre patrono y trabajador, por lo que debería haber una multa lo suficientemente alta para que se reconsidere esta actitud de los abogados asesores de empresas, en especial maquilas de interponer, excepciones recursos y medios que sean improcedentes y que su único fin es retardar los procesos, tal como sucede en los amparos interpuestos ante la corte de constitucionalidad.



CAPÍTULO III

3. El procedimiento ordinario laboral

Es una serie de etapas sucesivas para hacer valer un derecho a través de los órganos jurisdiccionales.

3.1 Naturaleza

El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento; en él se dan preferentemente los procesos de condena y los meramente declarativos. Se diferencia del civil, en las modalidades que le imprimen los principios informativos y su propia normatividad.

3.2 Caracteres

Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra atenuado, 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 a las mismas con 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 y parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que 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.

En el mismo no se contempla término de prueba porque esta se produce de una vez durante las audiencias, así como también que en la primera instancia no existe vista del proceso y por añadidura no se declara cerrado el procedimiento.

3.3 La demanda

La acción, procesalmente hablando, es una manifestación del derecho de petición y constituye el antecedente y fundamento de la demanda. Así como la acción tiene como objeto el que las personas puedan acudir a los tribunales de justicia para la satisfacción de sus pretensiones, mediante un proceso legalmente instruido y justo; la demanda laboral es el instrumento legal para el ejercicio de esa acción, que tiene por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral, proceso que a su vez, tendrá como objeto las pretensiones que dentro del mismo se formulen.

La demanda es el primero de los actos y hechos procesales que constituyen en conjunto, el proceso jurídicamente institucionalizado; es el acto inicial o introductorio del proceso y que tiene su origen en la voluntad humana, encaminada a producir efectos dentro del campo del derecho.

"Demanda, es el primer escrito que presenta un sujeto procesal llamado actor, mediante el cual pone en movimiento un órgano jurisdiccional y exige una pretensión del sujeto



llamado demandado, lo cual se decidirá en sentencia"¹⁴.

Modalidades de la demanda: En nuestro código de trabajo encontramos que existen las siguientes clases o modalidades de la demanda:

-Por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas (Artículos 333 y 322 del Código de Trabajo);

-Por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser demandas con pretensión simples y demandas con pretensiones acumuladas (Artículo 330 del Código de Trabajo);

-Por su origen puede ser demanda introductiva de la instancia y demanda incidental (Artículo 85-332 del Código de Trabajo).

Requisitos esenciales y secundarios de la demanda: estos requisitos están contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo:

“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 contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde puede ser notificadas;

¹⁴ Orellana Donis, Eddy Giovanni. **Teoría general del proceso.** Pág.88



e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla;

f) Petición que se hacen al tribunal, en términos precisos;

g) Lugar y fecha; y

h) Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar”.

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

3.4 Las partes

Doctrinalmente no existe unidad de criterio en cuanto a la consideración de quien o quienes se deben considerar como partes del proceso; unos prefieren llamarlos



accionantes y consideran también como partes no sólo al que promueve el juicio y a quien contra el cual se promueve, sino también al juez, a los terceros intervinientes. Sin embargo, para los efectos de nuestro estudio diremos que las partes que intervienen en un proceso son dos, y tradicionalmente se las ha denominado: parte actora y parte demandada.

Por lo que se pueden definir de la manera siguiente: "las partes en el proceso laboral son: los trabajadores, y los patronos en lo que a relaciones individuales se refiere, y las coaliciones o sindicatos de trabajadores, o patronos o sindicatos de patronos, en lo que a relaciones de carácter colectivo respecta y que, para que se les considere como tales, deben actuar en nombre propio o representados, ya sea como parte actora o como parte demandada, pidiendo la protección o la declaración de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo"¹⁵.

3.5 La rebeldía

En realidad son varias las opiniones y criterios existentes con respecto a la denominación conceptual de esta institución.

La rebeldía es el hecho de no desembarazarse de una carga procesal conceptuándola en la siguiente forma: el hecho de no desembarazarse de una carga procesal se denomina rebeldía. Es verdad que el término rebeldía significa propiamente como el de contumacia, una desobediencia, es decir la contravención de un deber, lo que se explica por el hecho

¹⁵ Porras López, Armando. **Derecho procesal del trabajo**. Pág.71



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

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

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

Como ya se dijo, para algunos es una desobediencia por la que se deja de atender o desembarazarse de una carga, no es el incumplimiento de un deber. En realidad cualquiera que sea el criterio que pudiera aceptarse, lo cierto es que, la rebeldía debe estimarse como una institución de carácter procesal, cuyo fin es que el proceso no se paralice como consecuencia de la pasividad o inactividad de las partes de los sujetos procesales del juicio.

- Rebeldía y confesión ficta: suele confundirse la institución de la rebeldía con la confesión ficta o ficta confessio; pero ya vimos que la rebeldía se da por la incomparecencia de una de las partes al juicio o que habiendo comparecido se ausenta de él, con la consecuencia de acarrear perjuicios al rebelde al operar la preclusión de su oportunidad de ejercer ciertas facultades o derechos procesales en las que no actuó. En tanto que la confesión ficta es el resultado de tenerse por reconocidos los hechos expuestos por el demandante, a consecuencia de la incomparecencia del demandado a absolver posiciones dentro de la



prueba de confesión judicial. Pero cabe advertir que el efecto es análogo: tener por admitidos los hechos no expresamente negados, por correctos los actos a los que nada se opuso y por conforme con las consecuencias derivadas de la pretensión del que no se encuentra rebelde.

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



- Trabarse embargo sobre bienes propiedad del demandado.

- Justificación de incomparecencias: el Código de Trabajo guatemalteco, además de establecer la institución procesal de la rebeldía, prevé también situaciones que imposibilitan a las partes su comparecencia a las audiencias señaladas por los jueces y por lo tanto el derecho para justificar dichas incomparecencias: el Artículo 336 establece "las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia. En caso se haya aceptado la excusa, nueva audiencia, en caso persista la causa de la excusa designar un mandatario".

3.6 Las excepciones

Excepción es aquel medio de defensa que el demandado invoca ante el órgano jurisdiccional, al ser llamado a juicio, a efecto de paralizar, modificar o destruir la acción intentada en su contra. La manera más común de clasificar a las excepciones es en dilatorias, perentorias, mixtas:

a) Excepciones dilatorias o procesales: son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal. Depurar y no retardar ni obstaculizar es el objeto de



estas defensas que muy a menudo se desnaturalizan por la malicia de los litigantes y sus asesores. Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho;

b) Excepciones perentorias o sustanciales: son las defensas que atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio. Por eso se dice que atacan el derecho y no al proceso. Consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe, por lo que no pueden enumerarse taxativamente; y,

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

d) Clases de excepciones que caben en el procedimiento ordinario laboral: el Código de Trabajo guatemalteco, tiene estipulado lo relativo a las excepciones en los Artículos 312, 342, 343 y 344. Se le critica la manera incompleta con que se regula esta institución. Por lo que con algunas reservas se acude supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil. En el Código de Trabajo únicamente se encuentra la denominación de excepciones dilatorias y perentorias, no dándose ninguna enumeración de las mismas, por lo que como ya se dijo, tratándose de excepciones dilatorias, con reservas, se acude a la enumeración contenida en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil. Tales excepciones son: 1) incompetencia; 2) litispendencia; 3) demanda defectuosa; 4) falta de capacidad legal; 5) falta de personalidad; 6) falta de personería; 7) falta de cumplimiento del plazo de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se hagan valer; 8) caducidad; 9) prescripción; 10) cosa juzgada; y 11) transacción. Según el autor de



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

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

- Las excepciones dilatorias: de conformidad con el Artículo 342 del Código de Trabajo, en la audiencia señalada para juicio, se interponen antes de contestar la demanda o reconvencción, pudiendo darse las situaciones siguientes: a) si hay allanamiento, se dicta el auto que las resuelve; b) si la otra parte se opone en la audiencia, en el acto se reciben las pruebas, y se dicta resolución; ésta que si pone fin al juicio es apelable, pero si no le pone fin al juicio no es apelable; c) si a quien le corresponde oponerse a la excepción, en la audiencia se acoge a las veinticuatro horas que le confiere la ley para oponerse, así lo manifiesta, se suspende la audiencia y dentro de las referidas veinticuatro horas tendrá



que manifestar su oposición y proponer las pruebas para contradecirlas; se señala audiencia para la recepción de las pruebas, luego se dicta la resolución.

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

- Excepciones privilegiadas: se plantean después de constada la demanda; se contradicen dentro de las veinticuatro horas de notifica la resolución de trámite, conjuntamente con el ofrecimiento de la prueba sobre el fondo del litigio o en auto para mejor proveer; se resuelven en sentencia.

- La contestación de la demanda: así como existe el derecho de accionar ante los órganos jurisdiccionales pretendiendo la declaración, realización, satisfacción o protección de un derecho objetivo; existe el derecho de oposición o contradicción de análoga naturaleza al de la acción. Entonces la contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor, o bien se allana a ellas.

- Modalidades de la contestación de la demanda: en cuanto a su forma: oral o escrita, en este último caso la escritura no exime al demandado de comparecer a la audiencia; en cuanto al contenido de la contestación: compensatoria o reconvenccional; en cuanto a la postura adoptada por el demandado: contestación negativa o afirmativa;

-El allanamiento en el procedimiento ordinario laboral: el allanamiento es el acto por medio del cual, la parte demandada manifiesta su conformidad con lo que pide el actor. Ó más



ampliamente, es el reconocimiento o sometimientos del demandado a las pretensiones contenidas en la demanda al analizar el Artículo 340 del Código de Trabajo, encontramos que en su último párrafo, se reconoce el allanamiento total o parcial "si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas".

Requisitos de la contestación de la demanda: la contestación de la demanda está sujeta a los mismos requisitos señalados para la demanda, en cuanto a los elementos de contenido y forma, así lo establece el Artículo 339 del Código de Trabajo, de manera que el demandado deberá consignar en su contestación todos los requisitos aplicables, contenidos en el Artículo 332 ya citado. Cabe agregar que es fundamental acreditar la representación con que se comparezca a juicio, por los medios legales establecidos por la ley para cada caso, de conformidad con lo establecido en el último párrafo del Artículo 323 del Código de Trabajo, que establece: todo mandatario o representante legal, está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia. Si la demanda se contesta verbalmente en la misma comparecencia, será el juez quien se encargue de controlar que en el acto concurren todos los requisitos legales; si la contestación se hace por escrito, el juez de oficio ordenará que se subsanen los defectos de que adolezca, rectificaciones que deben realizarse en la propia audiencia para no restarle celeridad al juicio.

- Oportunidad para contestar la demanda: el Artículo 338 del Código de Trabajo, establece: "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 al actor. La contestación de la demanda y la reconvencción, en su caso podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia". La demanda se debe contestar y así lo aceptará el juzgador, después de que el demandante manifieste en la audiencia que ya no tiene transformaciones que hacerle a su demanda, oportunidad en la que se precluye el derecho del actor de ampliar o modificar su demanda.

-La reconvencción: al demandado le atribuye la ley el derecho de ejercitar las acciones que tenga contra el demandante; denominándole reconvencción a la demanda que hace el demandado al actor al contestar la demanda, en el mismo juicio y ante el mismo juez que conoce de ella. A esta actividad también se le conoce como contrademanda.

-Concepto y modalidades de la reconvencción: para explicar el fundamento de la reconvencción se han sostenido dos posiciones, la primera que considera que procede por razones de economía procesal, ya que si el actor puede ejercitar todas las acciones que estima le asisten en contra del demandado, éste también puede ejercitar sus acciones en la misma forma en contra de su demandante; la segunda posición, se funda en la necesidad de evitar complejidad de los litigios.

Se puede definir entonces a la reconvencción como la acción ejercitada por el demandado dentro del propio acto de la contestación de la demanda y derivada del mismo objeto del juicio, conexas con él, o conexas con la relación laboral que unió a las partes del juicio.

-Modalidades: al igual que la demanda y su contestación, de conformidad con nuestro código de trabajo se encuentran las siguientes modalidades de la reconvencción: por la forma de entablarse puede ser: oral y escrita; por la pretensión en ella ejercitada puede ser: reconvencción con pretensión simple o reconvencción con pretensiones acumuladas.

Requisitos de la reconvencción: de conformidad con lo preceptuado por el Artículo 339 del



Código de Trabajo, lo establecido en los Artículos 332, 333 y 334 del mismo cuerpo legal relacionado, es aplicable a la reconvencción, por lo que en caso de omitirse o indicarse defectuosamente algún requisito, el juez tiene que ordenar que se subsanen tales defectos, puntualizándolos en forma conveniente.

-La conciliación: la conciliación es la etapa obligatoria en el proceso ordinario laboral, mediante la cual, las partes llamadas por el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles una fórmula de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio, siempre que no contraríe las leyes de trabajo, ni los principios del mismo.

Es una de las instituciones más complejas que existen, por lo que da lugar a equivocaciones, debido a que se le estudia desde diferentes ángulos y para su validez tiene que cumplir determinados requisitos y así encontramos que para unos autores se trata de un acto contractual, para otros de un acto eminentemente procesal, que puede ser una fase preparatoria del juicio obligada o un modo anormal de terminación del proceso; que puede ser judicial o extrajudicial; y las legislaciones la establecen como un proceso autónomo para dirimir conflictos colectivos y como una fase obligatoria del proceso ordinario laboral. La conciliación consiste en un acuerdo de voluntades de quienes son parte de un conflicto y más concretamente de un proceso, por medio de la cual acuerdan arreglar sus diferencias, para evitarse molestias, gastos y sobre todo una sentencia desfavorable para cualquiera de las partes; debiéndose tener presente que la conciliación no constituye un reconocimiento de pretensiones, pues de lo contrario sería allanamiento, no es un reconocimiento de los hechos, por que entonces sería una confesión, es como pues una manifestación de voluntad por medio de la cual las partes se ponen de acuerdo y arreglan sus diferencias, evitando así una sentencia que les puede ser desfavorable.



En la conciliación deben predominar un enfoque realista, equitativo y ecuánime de las reclamaciones objeto de litigio sobre el examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes. En el proceso laboral, enmarcada en el enfoque referido, reviste de mucha importancia por los resultados que en un breve tiempo puede producir, contrariamente a lo que sucede con juicios largos y dispendiosos, que afectan a la parte débil de la relación laboral: el trabajador.

La conciliación de acuerdo con el Artículo 341 del Código de Trabajo puede ser total y parcial.

3.7 La prueba

Probar es tratar de convencer al juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión. La primera actitud que el órgano jurisdiccional asume al decidir, es la de verificar las proposiciones de las partes; esto es, comprobar por los diversos medios de que dispone, la adecuación de lo dicho por las partes con la verdad. Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio de contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio.

-Procedimiento probatorio en el juicio de trabajo: el procedimiento probatorio en el proceso laboral (salvo casos de incidencias) está inspirado en los principios de sencillez y celeridad, por cuanto que únicamente se da en dos fases: a) El ofrecimiento de la prueba; b) el diligenciamiento; el ofrecimiento consiste en el acto por medio del cual se anuncia la prueba que se va a rendir para demostrar las pretensiones; esto lo hace el actor al plantear la demanda; el demandado lo hace al contestarla; el que reconviene al formular la



contrademanda; y, según sea el caso, al actor de nuevo ofrecerá su prueba para desvirtuar la reconvencción, al contestar ésta, o al contradecir las excepciones del demandado.

El ofrecimiento de pruebas para combatir excepciones y para demostrar tachas, será en el mismo momento o dentro de veinticuatro horas después de terminada la diligencia.

No existe un término de recepción de prueba, ya que el Código de Trabajo en el Artículo 344 establece que si no hubiera avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Únicamente cuando se trata de recabar pruebas fuera de la república, se señala un término para hacerlo.

-La valoración de la prueba: de lo anterior surge los dos sistemas básicos que rigen la apreciación de la prueba: a) el sistema legal o de la prueba tasada; y, b) el sistema de libre convicción. Sin embargo en el proceso histórico dichos sistemas han alcanzado distintos grados de desarrollo que han dado lugar al nacimiento de otros sistemas como el mixto o ecléctico, o se aquel en que participan los dos sistemas clásicos, tradicionales.

-Sistema de prueba legal o tasada: conforme a éste sistema, es el legislador quien al promulgar la ley, señala el juez, por anticipado, el valor y el grado de eficacia que tiene la prueba. Este sistema es adversado y preferido por algunos, según las circunstancias.

En contra: en realidad, el juez no aprecia la prueba, más bien lo que la ley quiere es que el juez no la aprecie sino que simplemente de por probado el hecho si en aquella concurren los requisitos previos a que está sometida. No aplica el juez su criterio a saber, sino que el criterio del legislador.



A favor: la verdadera y gran ventaja de la prueba legal radica en que la valoración de ciertas pruebas hechas por la ley incita a las partes a proveerse en los límites de lo posible de pruebas eficaces y así facilitar el desenvolvimiento del proceso, y de otras les permite prever, hasta cierto punto, el resultado y por eso las estimula a abstenerse de la pretensión o de la resistencia en los casos en que la una o la otra no estén apoyadas por pruebas legalmente eficaces o cuando menos, las impulsa a la composición del litigio sin proceso.

- Sistema de libre convicción: En este sistema el juzgador no tiene ninguna regla o reglas que de antemano le tracen la pauta a seguir en la valoración de la prueba; el juez falla según su leal saber y entender, con absoluta libertad y sin motivar su decisión.

- Sistema de la apreciación de la prueba mixto: en este sistema los legisladores han señalado pruebas con su valor determinado y fuera del cual el juez no puede apartarse y pruebas que se deja su apreciación a criterio del juzgador, previo análisis de las pruebas producidas y aportadas al juicio.

- Sistema de la sana crítica o de la sana razón: la sana crítica consiste en apreciar la prueba con arreglo a la lógica, a las constancias procesales y a la experiencia que el juzgador debe poner de manifiesto al razonar su sentencia. A este sistema se le atribuye ser el justo medio entre los sistemas de la prueba tasada y la libre convicción, pues no tiene la excesiva rigidez de la primera ni la excesiva incertidumbre de la segunda, y al combinar las reglas lógicas del entendimiento humano, con las reglas empíricas de la experiencia del juzgador, se evita caer en la arbitrariedad. El fallo versará sobre todo el material probatorio incorporado al juicio y sólo sobre esta materia, pero la apreciación motivada que del mismo se realice, se hará en forma flexible, empleando la inteligencia y



los conocimientos empíricos por igual del juzgador.

- Sistema de valoración en conciencia: en el proceso laboral impera el principio que supera al de apreciación libre y de la sana crítica, pues la apreciación en conciencia, supone que la libertad es congruente con la justicia social que nunca puede ser injusta sino equitativa, es decir, la apreciación en conciencia debe hacerse dentro del ámbito de la justicia social, en función proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores.

- Sistema que utiliza el procedimiento ordinario laboral guatemalteco: nuestra legislación no define que ha de entenderse por valoración de la prueba en conciencia. Por esa razón, partiendo de lo establecido en el Artículo 361 del Código de Trabajo establece: "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 procesal 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".

Llega a la conclusión de que el sistema de apreciación de la prueba en conciencia se asemeja al de la sana crítica, porque el juez no es libre para determinar el valor de las pruebas rendidas sin razonamiento o justificación, sino por el contrario tiene que fundamentar su apreciación, consignando los principios de equidad o de justicia en que funda su criterio, esto es, que en todo caso el juez tiene la obligación de motivar su fallo en la parte considerativa de la sentencia, obligación de la cual se encuentran relevados los verdaderos jueces de conciencia que siguen el sistema de libre convicción.

De acuerdo con la norma ya citada, se puede concluir que en nuestro código de trabajo tienen aplicación el sistema legal o de la prueba tasada, sistema de la sana crítica y el de



la apreciación de la prueba en conciencia. De acuerdo al Artículo 361 del Código de Trabajo la valoración de la prueba podría ser la siguiente:

- Los documentos públicos y auténticos; conforme a lo establecido en el Artículo 186 del Código Procesal Civil y Mercantil. "produce fe y hace plena prueba, salvo el derecho de las partes de redargüirlos de nulidad o falsedad"; es decir que la ley les asigna el sistema de prueba legal o tasada, y el juez tiene que admitirlos como tales.

- La confesión judicial; también tiene el valor de prueba tasada o legal de conformidad con lo establecido por el Artículo 139 del Código Procesal Civil y Mercantil que establece: "la confesión prestada legalmente produce plena prueba".

- Los hechos que personalmente compruebe el juez; sobre esta valoración el juez puede comprobar personalmente hechos que lleguen a su conocimiento en forma privada o particular, sin embargo al referirse a los hechos que personalmente compruebe el juez, otros autores, lo han tomado que se refiere al reconocimiento judicial, el cual de acuerdo con lo establecido en el Artículo 127 del Código Procesal Civil y Mercantil, se debe valorar de conformidad con la sana crítica: "los tribunales, salvo texto de ley en contrario, apreciarán el mérito de las pruebas de acuerdo con las reglas de la sana crítica".

- Declaración de testigos, documentos privados, dictamen de expertos o prueba de expertos; según el Artículo 361 referido se apreciaran en conciencia;

- Las presunciones legales y humanas; las primeras son las consecuencias que la propia ley induce de un hecho desconocido, lo que produce un valor tasada (que el patrono no presente el contrato); en tanto que las segundas no le son reconocidas la calidad de pruebas, sino sólo como etapa en la elaboración de la sentencia.



3.8 De los medios de prueba en particular

- Confesión judicial: La confesión judicial es un medio de prueba legal que se produce mediante una declaración de conocimiento por la que se reconoce una afirmación del adversario y cuya verdad le es perjudicial a la parte que la declara; siendo la función específica de tal medio de prueba la de provocar o intentar provocar el convencimiento del juez sobre la existencia o inexistencia de ciertos hechos.

- Declaración de testigos: testigo es toda persona extraña en el proceso cuya declaración se utiliza como medio de prueba, por versar sobre hechos en él controvertidos y cuyo conocimiento ha adquirido fuera del proceso.

- Capacidad para ser testigo: conforme al Artículo 31 del Código de Trabajo, se puede decir que los trabajadores mayores de catorce años tienen esa capacidad.

- Clases de testigos: testigo judicial es aquel que declara ante órgano jurisdiccional competente; testigo empresarial: es aquella persona física a quien le constan los hechos o circunstancias sobre las que declara en razón de que labora en el mismo lugar en el que prestan sus servicios las partes del proceso; testigo extra empresarial: es aquel sujeto que tiene conocimiento de los hechos sobre los que declara, porque circunstancialmente los presencié, no siendo trabajador de la empresa en la que laboran las partes del juicio.

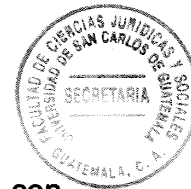
- Oportunidad para ofrecer la prueba de declaración testimonial: en el procedimiento ordinario laboral, únicamente se presentan dos fases procesales en relación a los medios de prueba y son: su ofrecimiento y el diligenciamiento, en virtud de que no existe un período de prueba como en el procedimiento ordinario civil.

El Artículo 332 del Código de Trabajo, establece los requisitos que deben contener la demanda y su correspondiente contestación, indicando en la literal 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". O sea que es en la demanda o en su contestación la oportunidad procesal en la cual se debe ofrecer la prueba, ofrecimiento que debe ser debidamente individualizado, para no dar oportunidad al juzgador que la rechace.

- Dictamen de expertos: Este medio de prueba reviste especial característica en el proceso laboral, ya que en muchas oportunidades las partes tienen necesidad de llevar al conocimiento del juzgador hechos técnicos no jurídicos, para cuyo conocimiento se necesita de reglas de experiencia no comunes, como por ejemplo, cuando se trata de determinar la pericia o impericia de un trabajador, para determinar la calidad o perfección de un trabajo o de una obra, aspectos de una contabilidad.

Por medio de la prueba de expertos o dictamen de expertos, se aporta al juicio material probatorio de carácter técnico, por encargo del juez, y que según nuestra legislación el juez tiene amplias facultades en cuanto a la aceptación y valoración del dictamen o expertaje que se le rinda.

- Diligenciamiento: a) el Artículo 352 del Código de Trabajo ordena que al proponer la prueba de dictamen de expertos, de una vez, se presenta los puntos sobre los cuales debe versar el peritaje y se designa al experto de la parte que promueve la prueba; b) al admitirse el medio de prueba pericial, el juez corre audiencia a la otra parte por el término de dos días, (que empiezan a correr a partir de la fecha de la celebración de la audiencia en que las partes estén celebrando el juicio oral) para que manifieste sus puntos de vista



respecto al temario o puntos de expertaje propuestos y designe su propio experto; c) con los puntos propuestos por el oferente de la prueba pericial, lo manifestado al respecto por la otra parte, el juez emite resolución en la cual señala en definitiva los puntos sobre los cuales ha de versar el expertaje, nombra los expertos y señala de una vez audiencia (día y hora) en la que los peritos o expertos emitirán su dictamen; d) en la audiencia señalada para recibir el dictamen de los expertos, estos pueden emitirlo oralmente o por escrito y aplicando supletoriamente el Artículo 169 del Código Procesal Civil y Mercantil. El juez a solicitud de las partes de oficio, podrá pedir a los expertos verbalmente o por escrito, las aclaraciones que estime pertinentes sobre el dictamen y contra lo que resuelva no cabe ningún recurso.

Las partes no tienen facultad o derecho para tachar a los peritos nombrados por el juez, pero el juez está facultado para removerlos si en cualquier momento tuviere motivo para dudar de su imparcialidad o de su falta de pericia, sea por propia convicción o por gestiones de la parte que se estime perjudicada. Contra esta resolución no cabe recurso alguno, en virtud de que la determinación de remover peritos de conformidad con lo establecido en el Artículo 352 del Código de Trabajo, es facultad discrecional del juzgador.

- Reconocimiento judicial: en el Código de Trabajo, este medio de prueba no está denominado como reconocimiento judicial, sino como inspección ocular; y es la prueba que tiene por objeto la percepción directa e inmediata por el juez, de hechos y circunstancias tangibles, para cuyo conocimiento y apreciación no se requiere conocimientos especializados. Los únicos Artículos del Código de Trabajo que se refiere a la inspección ocular o que tienen alguna relación con ella son los 332, 357 y 361.



- Documentos: a los documentos se le identifica como un objeto en que se exterioriza cierto pensamiento humano mediante algunos signos materiales y permanentes del lenguaje. Es todo objeto que reproduce, representa o refleja una idea, un acto de voluntad o un acto del acontecer humano. Procesalmente documentos, es todo escrito que constituye prueba del hecho jurídico realizado el documento no es le hecho jurídico, sino la prueba del hecho jurídico.

- Ofrecimiento y diligenciamiento: La prueba documental se ofrece en la demanda o en su contestación y de conformidad con los Artículos 335 y 346 del Código de Trabajo, dicha prueba debe rendirse o diligenciarse en la primera audiencia que señale el tribunal, y es por eso que el juzgador al darle trámite a la demanda, ordena a las partes, comparecer a la primera audiencia con sus respectivos medios de prueba a efecto de que las rindan en dicha audiencia. En cuanto a la forma y requisitos de su presentación, debe tenerse en cuenta que no es necesario acompañar copias de los documentos que se presenten como prueba al tribunal y que aplicando supletoriamente el Artículo 177 del Código Procesal Civil y Mercantil. "Se puede presentar su original, en copia fotográfica, fotostática o fotocopia o mediante cualquier otro procedimiento similar".

f) Medios científicos de prueba: estos medios son producidos por científicos o técnicos, con datos, objetos y fuentes que le proporciona determinada ciencia, técnica.

Los medios científicos de prueba no están determinados en el Código de Trabajo, por lo que para su utilización tenemos que hacerlo acudiendo supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil, el que no obstante señalarlos taxativamente, de su articulado se pueden señalar como tales: radiografías, radioscopias, análisis hematológicos, bacteriológicos, registro dactiloscópicos, .

Pero cabe hacer la observación en relación a este tipo de prueba, que sólo será admisible si es compatible y no contraría los principios y texto del código de trabajo.

- Presunciones legales y humanas: al hacer una ordenación lógica de los medios de prueba, derivada de su naturaleza o de su vinculación con los motivos de prueba, los clasificamos en tres grupos:

a) Pruebas por percepción, como lo sería el reconocimiento judicial (inspección ocular);

b) Pruebas por representación, documentos, confesión, testigos;

c) Prueba por deducción o inducción: aquí la reconstrucción de los hechos se lleva a cabo mediante deducciones lógicas, infiriendo de un hecho conocido ó desconocido. Si esta labora está a cargo del propio juez, la realiza por el sistema de presunciones; y si la deducción la verifica un tercero, haciendo aplicación de su ciencia, nos encontramos frente al examen pericial o sea el llamado dictamen de expertos.

- Clasificación de las presunciones: tradicionalmente se distinguen dos clases de presunciones: la establecida en la norma positiva que de antemano determina su eficacia probatoria o sean las presunciones legales o presunciones iuris; y las presunciones judiciales o presunciones hominis que son las que establece el juez, sin sujeción a ningún criterio legal. Las presunciones legales a su vez se dividen en presunciones iuris et de iure y presunciones iuris tantum. Las primeras no admiten prueba en contrario y el juez, una vez establecido el hecho que le sirve de antecedente, tiene la obligación de aceptar por cierto el hecho presumido; es decir que tienen un valor absoluto. Las segundas, por el contrario, permiten producir prueba tendiente a destruirlas y por eso se dice que tienen un valor relativo.

Por su parte el Lic. Raúl Chicas Hernández, “estima que no obstante que otros autores nacionales no le dan mayor importancia a las presunciones legales en el juicio ordinario de trabajo, estima que los legisladores del código de trabajo en aplicación de los principios que lo informan y con el fin de proteger a los trabajadores de ciertas maniobras patronales, contemplaron presunciones legales en varios artículos, entre los que se encuentran los siguientes:”¹⁶

El Artículo 30 del Código de Trabajo establece que la prueba plena del contrato de trabajo escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo y que la falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

En relación a la concesión y disfrute de vacaciones el Artículo 137 del Código de Trabajo indica que de la concesión de vacaciones se debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador, y que tratándose de empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestran la respectiva constancia firmada por el interesado o con su impresión digital, si no sabe hacerlo.

La literal j) del Artículo 281 del Código de Trabajo estipula que las actas que levanten los Inspectores de Trabajo, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.

El Artículo 7º del Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala Ley

¹⁶ Chicas Hernández, Raúl Antonio .introducción al derecho procesal individual del trabajo. Pág. 67



Reguladora de la Prestación de Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado establece que el pago de la prestación de aguinaldo debe dejarse constancia escrita y si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia con la firma o impresión digital del trabajador, se presume salvo prueba en contrario, que el aguinaldo no ha sido pagado.

-Las presunciones legales: es consecuencia de la propia ley, que se deduce de un hecho conocido (el patrono no presenta el contrato);

-Las presunciones humanas: a estas muchos autores no le dan calidad de medio de prueba, y afirman que más que medio probatorio, es una etapa en la elaboración de la sentencia, precisamente haciendo uso de la sana crítica; esto es, reconstruyendo por inducciones y con máximas de la experiencia, la verdad desconocida que se extrae de la verdad conocida o indicio, de donde se puede sostener que al apreciar las presunciones humanas se tiene que hacer aplicando el sistema de la sana crítica.

3.8.1 Del auto para mejor proveer

El auto para mejor fallar, o dicho de otra manera para mejor proveer, lo encontramos regulado en el Artículo 357 del Código de Trabajo, y establece que “los tribunales de trabajo y previsión social, tienen facultad para practicar de oficio, o a instancia de parte , por una sola vez, antes de dictar sentencia, y para mejor proveer cualquier diligencia de prueba pertinente, como por ejemplo, la prueba sobre la tacha de testigos, o las pruebas para contradecir las excepciones nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción; decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u

ordenar la práctica de cualquier reconocimiento, o avalúo que estimen indispensable. La práctica de estas diligencias únicamente, tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes en juicio”.

Deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, en la cual se señalar la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes. Contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que lo denieguen, no se admitirá recurso alguno.

3.9 La sentencia

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

-Forma y contenido de la sentencia: la sentencia laboral se halla sujeta a los requisitos, comunes a todo acto procesal, de lugar, el tiempo y la forma. El lugar en donde está asentado el tribunal que conoce del proceso. El tiempo, hay variantes, así por ejemplo el Artículo 358 del Código de Trabajo establece: "cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiera sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva. En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio



proseguirá en cuanto a estas conforme lo previsto en este título".

Por su parte el Artículo 359 del mismo Código, establece: "recibidas las pruebas y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia".

La forma de la sentencia está determinada por el Artículo 364 del Código de Trabajo que establece: "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 haya sido objeto de debate". Supletoriamente, y observando las particularidades que reviste el proceso ordinario laboral, los juzgados observan lo dispuesto en el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial, en cuando a la forma de redacción de las sentencias se refiere, lo que incluye:

- a) Nombre completo, razón social o denominación o domicilio de los litigantes; en su caso, de las personas que los hubiesen representado; y el nombre de los abogados de cada parte;
- b) Clase y tipo de proceso, y el objeto sobre el que versó, en relación a los hechos;
- c) Se consignará en párrafos separados resúmenes sobre el memorial de demanda, su contestación, la reconvenición, las excepciones interpuestas (perentorias, porque las dilatorias se resuelven a parte) y los hechos que se hubieren sujetado a prueba;
- d) Las consideraciones de derecho que harán mérito del valor de las pruebas rendidas y de cuales de los hechos sujetos a discusión se estiman probados; se expondrán, asimismo, las doctrinas fundamentales de derecho y principios que sean aplicables al caso



y se analizarán las leyes en que se apoyen los razonamientos en que descansa la sentencia;

e) La parte resolutive, que contendrá decisiones expresas y precisas, congruentes con el objeto del proceso.

-Clasificación de la sentencia en el procedimiento ordinario laboral:

-Declarativas: como por ejemplo cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de si se trata de una relación de carácter civil (servicios profesionales) o si se trata de una relación laboral (un trabajador), sentencia que tiene por finalidad únicamente la declaración del carácter de tal relación;

-De Condena: ejemplo, cuando se reclama el pago de vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada, si procediere;

-Desestimatorias: ejemplo, cuando se reclama el pago de indemnización por despido injustificado y el demandado prueba la causa justa, se desestima la demanda;

-En rebeldía: cuando habiendo sido citado el demandado, éste no comparece, se dicta la sentencia en rebeldía.

3.10 Los recursos

a) Recurso de revocatoria: es la facultad que tiene el juez para revocar a solicitud de parte, sus propios decretos.

El Código de Trabajo en el Artículo 365 prescribe que: "contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria". Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

La laguna de esta norma en cuanto al tiempo de resolver dicho recurso, se solventa con la aplicación supletoria del artículo 146 de la Ley del Organismo Judicial que establece: "si el proceso fuere verbal, el pedimento se hará en comparecencia, y el tribunal resolverá dentro de veinticuatro horas". También los tribunales en la práctica aplican supletoriamente el último párrafo de la precitada norma que establece: "contra las resoluciones que se dicten en estos y en los casos del artículo anterior (reposición de autos), no cabrá recurso alguno". De manera que puede decirse que conforma a dicha práctica contra lo resuelto en un recurso de revocatoria no cabe recurso alguno.

b) Recurso de nulidad: "es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada por un error de procedimiento, para obtener su reparación"¹⁷.

En el procedimiento ordinario laboral, conforme al Artículo 365 del Código de Trabajo, se puede interponer contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación.

Se interpondrá dentro de tercero día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos.

¹⁷ Couture, Eduardo, citado por franco López, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo tomo I.** Pág.106



Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio. El recurso de nulidad, se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El tribunal le dará trámite inmediatamente, mandando oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del juez.

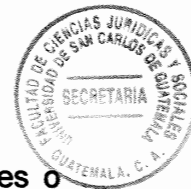
Cuando se declare sin lugar el recurso se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos quetzales.

Contra la resolución que resuelve el recurso, cuando fuere dictada en primera instancia, cabe el recurso de apelación que deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de su notificación y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la sala respectiva, sin audiencia a las partes.

c) Recurso de aclaración: conforme al Artículo 365 del Código de Trabajo, en los procedimientos de trabajo procede el recurso de aclaración contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio. La aclaración se pedirá dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo, si los términos del mismo son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor.

d) Recurso de ampliación: conforme al Artículo 365 del Código de Trabajo, en los procedimientos de trabajo procede el recurso de ampliación contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio.

La ampliación se pedirá dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo, si se omitió resolver alguno o alguno de los puntos sometidos a juicio.



e) Recurso de apelación: es el procedimiento por medio del cual, una de las partes o ambas, solicitan al tribunal de segundo grado, un nuevo examen sobre una resolución judicial laboral, dictada por un juzgador de primer grado, que le reporta perjuicio o gravamen, pretendiendo que la confirme, revoque, enmiende o modifique, parcial o totalmente y profiera la sustitutiva que en derecho corresponde.

La naturaleza del recurso de apelación se encuadra en los sistemas intermedios de renovación y revisión del juicio, que se fundan en el principio del doble grado de jurisdicción. Pueden apelar las partes legitimadas en el proceso.

CAPÍTULO IV

4. La segunda instancia en el proceso ordinario laboral

Es el grado jurisdiccional superior que conoce del fondo y de la forma, de los hechos y del derecho decidido por el tribunal de primer grado.

4.1 Consideraciones

En la segunda instancia no impera la prohibición de la reformatio in pejus. Procede como ya quedó apuntado para conocer las sentencias y autos apelados que pongan fin al juicio, en procesos de mayor cuantía. Según el Lic. Mario López Larrave, “tanto por el conocimiento integral que se hace del fallo o resolución recurrida, como por la composición colegiada del tribunal de segundo grado, esta segunda instancia constituye una garantía más para obtener una aplicación depurada de la justicia”¹⁸.

La instancia es el conjunto de actos procesales que suceden desde la interposición de la demanda hasta la notificación de la sentencia.

Cuando el conflicto es decidido definitivamente por el juez o tribunal ante quien se promovió la demanda, se dice que existe instancia única, pero cuando la decisión del juez o tribunal puede ser revisada por un tribunal jerárquicamente superior se dice que hay instancia múltiple.

¹⁸ López Larrave, Mario. *Introducción al estudio del trabajo guatemalteco*. Pág. 15,16



Debe señalarse que el derecho procesal guatemalteco, como regla general adopta el sistema doble instancia para el trámite del proceso, regulado así expresamente en el Artículo 211 de la Constitución Política de la República de Guatemala y también desarrollado por el Artículo 59 de la Ley del Organismo Judicial. El sistema de doble instancia debe considerarse el más conveniente y ventajoso para el trámite del proceso en virtud de la seguridad jurídica que presenta para las partes, esta regla general solo se le admite las contadas excepciones del juicio ordinario en única instancia que promueve el trabajador del estado que ha sido despedido injustificadamente, el conflicto colectivo de carácter económico social que promueven los trabajadores sindicalizados del organismo judicial y en la jurisdicción extraordinaria, los casos del amparo uninstitucional y la inconstitucionalidad promovida también así. Ahora bien, la segunda instancia dentro del juicio ordinario laboral, tiene como aspecto relevante el que se origine precisamente de la interposición del recurso de apelación que genera la revisión y el examen de lo resuelto en primer grado, revisión que se encuentra limitada por la imposibilidad de producir nuevas pruebas y nuevas argumentaciones o demandas.

De lo antes analizado debe advertirse que el trámite de segunda instancia del juicio ordinario laboral sólo puede originarse sí existe el recurso de apelación, pues no existe la posibilidad de generar el trámite de la alzada por virtud de que los autos sean elevados por consulta de oficio.

Este aspecto es importante, porque no obstante ya que el Artículo 371 del Código de Trabajo, hace referencia a elevar en consulta los autos, los tribunales de trabajo y previsión social desde hace más de veinte años, sostienen el criterio de que el trámite de segunda instancia solo puede ser originado por la interposición de éste como un acto a



iniciativa de parte, que no puede sustituirse por la consulta de oficio, pues el mismo demandado se encuentra conforme con la sentencia, a pesar de haberle sido desfavorable, no es congruente con los principios que ilustran el proceso, el que mediante la consulta de oficio, se sustituya su actuación a instancia de parte.

4.2 Interposición de excepciones nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda

El trámite de la segunda instancia acoge la posibilidad de la interposición de excepciones nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda. Cabe recordar que estas pueden interponerse en cualquier momento posterior a la contestación de la demanda y hasta antes de dictar sentencia, incluso los de segundo grado. La importancia de estas excepciones radica especialmente en que pueden hacer posible la revisión de un fallo que ha sido desfavorable para el demandado en primera instancia, por cualquier razón, pero especialmente en los casos de las sentencias dictadas por rebeldía o por confesión ficta. De conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 342 del Código de Trabajo "las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvencción, 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 trámite de éstas obligará a que una vez interpuestas el actor deba oponerse y proponer la prueba de ellas dentro de las veinticuatro horas siguientes, debiendo el tribunal de



segunda instancia, en vista de no existir audiencias de prueba dentro de esta instancia (salvo el caso de prueba rechazada y protestada en primer grado) proceder a señalar la audiencia en que recibirá la prueba de las mismas, para finalmente resolverlas en la sentencia conjuntamente con el asunto principal.

Se advierte de lo antes anotado, que el trámite de la segunda instancia podría tener una variación si dentro de él se produce la interposición de este tipo de excepciones.

4.3 La recepción de los medios de prueba rechazados y protestados en primera instancia

El Artículo 369 del Código de Trabajo establece la obligatoriedad para el tribunal de segunda instancia de señalar audiencia para la recepción de la prueba que fue denegada y debidamente protestada en primera instancia. Esta denegatoria o rechazo de prueba pudo deberse a la proposición de prueba inadmisibles que motivara la resolución en este sentido del juzgador.

En tal caso, se establece como presupuesto procesal para que la prueba denegada o rechazada sea recibida en segunda instancia el de haber protestado el afectado por escrito o dejando constancia en el acta de la audiencia respectiva, en contra de la denegación. Por consiguiente, si la prueba fue denegada pero también protestada, existe obligación del tribunal de segunda instancia de señalar audiencia para la recepción de esa prueba dentro del plazo de diez días, a partir de vencido el plazo de la audiencia que se confiere al apelante, por cuarenta y ocho horas, para hacer uso del recurso de apelación interpuesto y exponer sus agravios. Esta recepción de la prueba denegada y protestada en primera instancia, es lo que origina lo que se conoce como el trámite especial de la



apelación que difiere en este aspecto del otro trámite de la apelación en donde no existe solicitud de que se reciba la prueba rechazada y protestada en primera instancia.

Cuando fuere interpuesto el recurso de apelación, ante el tribunal de primera instancia, se concederá si fuere procedente, y elevará los autos a la sala respectiva; esta al recibir los autos dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, para que exprese los motivos de su inconformidad.

Vencido, este termino, se señalará día para la vista dentro de los cinco días siguientes, y dictará sentencia cinco días después Artículo 368 del Código de Trabajo; si dentro del termino concedido, al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en la primera instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, el tribunal si lo estima procedente, señalará audiencia para recibirla, practicable estas dentro del término de diez días.

Practicada la prueba o vencido el plazo, la Sala dictará sentencia dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, Artículo 369 del Código de Trabajo.

El tribunal de segunda Instancia, podrá hacer uso del auto para mejor proveer. El fallo si Fuere en consulta, lo pronunciará dentro de los diez días siguientes a su recibo, Artículo 371 del Código de Trabajo.

4.4 Auto para mejor fallar

Al igual que en primera instancia las finalidades del auto para mejor fallar, en segunda instancia, son las mismas; pero básicamente se constriñen a diligenciar en caso de existir



duda, cualquier diligencia de prueba pertinente, así como decretar que se traigan a la vista cualquier documento o actuación que se crea conveniente, o bien, ordenar la práctica de cualquier reconocimiento, siendo una facultad de los miembros del tribunal de apelaciones el auto para mejor fallar debe decretarse por un plazo que no sea mayor de diez días y el auto que lo decreta será impugnabile.

Estas diligencias que el Artículo 357 del Código de Trabajo denomina como diligencias para mejor proveer, la práctica de estas diligencias únicamente tendrán por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio.

4.5 Clasificación de la apelación

- La apelación de la sentencia en juicio ordinario observa la siguiente clasificación:

- a) Apelación genérica: que se da con la apelación de las sentencias en el caso en que no ha existido prueba denegada o rechazada y debidamente protestada en primera instancia;
- b) Apelación extraordinaria: que se da con la apelación de las sentencias, en el caso de que si hubiera existido prueba denegada o rechazada y debidamente protestada en segunda instancia.

La diferencia entre una y otra descansa en que en la primera no existen audiencias de recepción de medios de prueba y sí existe el día para la vista que permite a la parte que no apeló exponer sus puntos de vista ante el tribunal de apelaciones en apoyo al fallo de primer grado; mientras que en la segunda, si existen diferencias de recepción de prueba y



no existe día para la vista. Ambas se encuentran normadas en los Artículos 368 y 369 del Código de Trabajo.

4.6 Trámite del recurso de apelación

Son las diferentes etapas para resolver el recurso interpuesto por una de las partes que se considera afectada con la resolución.

4.6.1 Resoluciones apelables

El Código de Trabajo en el Artículo 365 establece dos situaciones en relación al recurso de apelación: a) no procede el recurso de apelación en los juicios cuya cuantía no exceda de diez; b) quetzales en los procedimientos de trabajo proceden contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio el recurso de apelación;

4.6.2 Término para su interposición

- Si se trata de la interposición de un recurso de apelación contra un auto que resuelva un recurso de nulidad, el término para interponer el recurso de apelación es de veinticuatro horas, de notificado el auto;
- Si se trata de la interposición del recurso de apelación contra una sentencia, debe interponerse dentro de tercero día de notificado el fallo; Como se verá en el apartado



siguiente, el recurso de apelación da origen a la segunda instancia, y se sustancia, conforme a los Artículos 367 al 372 del Código de Trabajo, de la manera siguiente:

- Interpuesto el recurso de apelación ante el tribunal que conoció en primera instancia, éste concederá el trámite si fuere procedente y elevará los autos a la sala de apelaciones de trabajo y previsión social;

- Recibidos los autos en la sala de apelaciones de trabajo y previsión social, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad;

- Si dentro del término de cuarenta y ocho horas, concedido al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en primera instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, la sala de apelaciones si lo estima procedente, con noticia a las partes, señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas que deben practicarse en el término de diez días;

- Vencidas las cuarenta y ocho horas de la audiencia para expresar agravios, o vencido el término de los diez días señalados para recibir las pruebas no diligenciadas en primera instancia, se señalará día para la vista la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes;

- Después del día de la vista y si el tribunal lo estima necesario, puede ordenar por una sola vez, antes de dictar sentencia, de oficio o a instancia de parte un auto para mejor proveer, con el objeto de:

Diligenciar cualquier prueba que estime pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier



reconocimiento o avalúo que estimen indispensable; tales diligencias deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, dentro del cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes.

La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio; para diligenciar las pruebas de las excepciones que se hayan interpuesto en segunda instancia; la sala jurisdiccional cinco días después del señalado para la vista, o de vencido el término del auto para mejor proveer, debe dictar sentencia, la que debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primera instancia.

4.7 Recurso de responsabilidad

Hemos visto con anterioridad que los medios de impugnación tienen como finalidad la corrección o depuración de los errores o equivocaciones en que pueden incurrir los juzgadores, como personas humanas que son, pero hay oportunidades en que lamentablemente no se trata de inocentes errores o equivocaciones, sino que puede tratarse de acciones premeditadas que causan serios problemas y gravámenes a los litigantes, lo que ha hecho que se instituyan los medios judiciales pertinentes que establezcan el grado de responsabilidad en que ha incurrido el juez, y de ahí que en nuestro sistema judicial encontremos el recurso de responsabilidad, que tiene como objeto la investigación del hecho estimado como violatorio de la ley, la imposición de una sanción económica o disciplinaria al juez infractor y eventualmente la reparación de parte de éste de los daños y perjuicios causados al agraviado.



Por el objeto que se persigue en el recurso de responsabilidad, se sostiene por algunos autores que la invocación del mismo no se trata propiamente de un recurso, sino que se trata de una nueva acción que tiene como pretensión la obtención de imposición de una medida disciplinaria por un tribunal superior y si se promueve la acción judicial pertinente, la obtención de una sentencia condenatoria de daños y perjuicios.

El Artículo 366 del Código de Trabajo prescribe que los recursos de responsabilidad contra los titulares de los tribunales de trabajo y previsión social y el recurso de rectificación, proceden en los casos previstos en este código. Y el Artículo 429 del mismo instrumento legal, indica que “procede el recurso de responsabilidad contra los jueces y magistrados de trabajo y previsión social: a) cuando retrasen sin motivo suficiente la administración de justicia; b) cuando no cumplan con los procedimientos establecidos; c) cuando por negligencia, ignorancia o mala fe, causaren daños a los litigantes; d) cuando estando obligados a razonar sus pronunciamientos no lo hicieren o lo hicieren deficientemente; e) cuando faltan a las obligaciones administrativas de su cargo; y, f) cuando observaren notoria mala conducta en sus relaciones públicas o privadas. Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden en que pudieren incurrir”.

El subsiguiente Artículo 430 de la ley citada indica que, “la corte suprema de justicia debe proceder por denuncia o acusación recibida a investigar y a examinar, por medio de uno de sus miembros o por un magistrado comisionando de la corte de apelaciones de trabajo, el caso respectivo, oyendo al juez o magistrado de que se trate y si encuentra fundada la acusación o denuncia debe imponerle al funcionario responsable, algunas de las sanciones siguientes: a) suprimido; b) amonestación pública; c) multa de un mil quinientos (Q.1,500.00) a dos mil quinientos (Q.2,500.00) quetzales a título de corrección disciplinaria; d) se suprimió. Contra la resolución cabe el recurso de reposición”.



4.8 Recursos que caben contra la sentencia de segundo grado

Cuando una resolución judicial (decreto, auto o sentencia) es perjudicial para una parte, puede, normalmente, ser impugnada por esta pidiendo, bien al propio juez que la dictó, bien a otro distinto y superior, que la modifique de acuerdo con la petición que se formula. Antes de que se produzca el efecto de cosa juzgada formal en una resolución judicial se da lugar a que la parte pueda impugnar esa resolución y se vuelva a considerar la resolución dada, manteniendo o modificando el contenido.

A esa impugnación a cargo de la parte se llama recurso. El efecto propio y constante de todo recurso consiste, por tanto, en impedir la producción de cosa juzgada.

Por medio de los recursos se persigue un nuevo examen por parte del tribunal (el mismo juez o su superior) vinculado exclusivamente con los dos únicos posibles vicios que pueden afectar a una resolución judicial.

En contra de la sentencia de segundo grado, de acuerdo con el Artículo 373 del Código de Trabajo, contra las sentencias de segunda instancia no caben más recursos que los de aclaración y ampliación.

A estos recursos se les niega todo carácter impugnativo, porque no se deben a ningún agravio ni tienen por objeto la nulidad, revocación o modificación de la resolución que la motiva.

Su fundamento estriba en la necesidad de que las resoluciones sean claras y precisas, pero en ninguna forma atacan el fondo de la sentencia de segunda instancia, su



interposición únicamente compele y autoriza a los jueces a corregir la redacción de sus fallos o a pronunciarse sobre alguno de los puntos litigiosos que hayan omitido.

- Aclaración y ampliación

A estos recursos se les niega todo carácter impugnativo, porque no se deben a ningún agravio ni tienen por objeto la nulidad, revocación o modificación de la resolución que la motiva.

Su fundamento estriba en la necesidad de que las resoluciones sean claras y precisas, pero en ninguna forma atacan el fondo de la sentencia de segunda instancia, su interposición únicamente compele y autoriza a los jueces a corregir la redacción de sus fallos o a pronunciarse sobre alguno de los puntos litigiosos que hayan omitido.

El Código de Trabajo en su Artículo 365 establece la procedencia del recurso de aclaración o ampliación al preceptuar:

“En los procedimientos de trabajo proceden contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio los recursos:

- De aclaración y ampliación, que debe interponerse dentro de 24 horas de notificado el fallo.

- La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor. La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio”.



CAPÍTULO V

5. Medios utilizados por la parte patronal en perjuicio del principio de tutelaridad

Son todos aquellos medios de los cuales se basan los patronos en perjuicio del trabajador y lo único que hacen es retrasar el curso normal del proceso.

5.1 Las excepciones

Son en sentido amplio la oposición del demandado frente a la demanda; es la contrapartida de la acción. En sentido restringido, constituye la oposición que, sin negar el fundamento de la demanda, trata de impedir la persecución juicio, paralizándolo momentáneamente o extinguiéndolo definitivamente, según se trate de excepciones dilatorias o perentorias.

Por su lado, Eduardo Couture señala: "que las excepciones constituyen el conjunto de actos legítimos utilizados por el demandado para defenderse del ataque que en su contra ha emprendido el actor por medio de la demanda"¹⁹.

5.2 Clasificación

El Código de Trabajo en los Artículos del 342 al 344 clasifica las excepciones en: dilatorias, perentorias y nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda.

¹⁹ Couture, Eduardo, citado por franco López, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo tomo I.** Pág.99

a) Excepciones dilatorias: Eduardo Couture define las excepciones dilatorias como: “aquellas defensas previas alegadas in limine litis, y que, normalmente versan sobre el proceso y no sobre el derecho material alegado por el actor. Tienden a corregir errores que obstaran a una fácil decisión; a evitar un proceso inútil; a impedir un juicio nulo (incompetencia absoluta, falta de capacidad o de personería); a asegurar el resultado del juicio, constituyéndose en una eliminación previa de ciertas cuestiones que embarazarían en el futuro el desarrollo del proceso”²⁰.

Por otro lado, y en cuanto al carácter dilatorio de las mismas, al que se ha dado una mal entendida comprensión, Couture afirma: “este carácter dilatorio ha hecho creer frecuentemente que el fin de la excepción el de dilatar o alargar el juicio, circunstancia a la que no es ajeno el impropio y malicioso uso que se hace de este tipo de defensas en la actividad forense. Sin embargo, desde el punto de vista científico, es cosa muy clara que la dilación o postergación (no del juicio en si mismo, si no de la contestación de la demanda), es solo una consecuencia y no el contenido de La excepción; esta es el medio procesal de dilucidar una cuestión que tiene carácter previo, dado que compromete la eficacia y la validez de los actos posteriores”²¹.

Las excepciones dilatorias, presentan como características las siguientes:

- Suspenden la tramitación del proceso;
- Su carácter es nominativo, esto quiere decir que el nombre de cada una de las excepciones esta determinado en la ley;

²⁰ Couture, Eduardo, citado por franco López, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo tomo I**. Pág.

100

²¹ ídem.



- Su objeto es buscar la depuración de los defectos, errores u omisiones que se contenga en la demanda;

-Al ser depurador su objeto, no perjudican la instauración de la demanda, ni la interrupción de la prescripción;

-El auto que las resuelve no se considera definitivo, por virtud de que al no implicar el rechazo de la demanda, ni la extinción del derecho que se pretende discutir, no le pone fin al proceso;

- Trámite:

a) Deben de interponerse en la primera comparecencia a juicio oral, antes de contentarse la demanda, exceptuándose únicamente la de incompetencia, cuyo trámite debe sustanciarse de acuerdo con lo regulado en el Artículo 309 del Código de Trabajo y 117 de la Ley del organismo judicial, aplicado supletoriamente, la que debe interponerse dentro de los tres días siguientes a la notificación de la demanda y cuyo trámite será en la vía incidental. Esta excepción deberá interponerse ante el juez que se estima incompetente o bien, ante juez que se crea competente para que mediante exhorto requiera los antecedentes al que se aduce incompetente y le pida que se inhiba. El auto que se dicte para resolver esta excepción es apelable (en virtud de que resuelve en definitiva lo relativo a la competencia del juzgador) y serán competentes para conocer la apelación las salas de trabajo y previsión social.

- Mientras tanto todas las demás excepciones dilatorias, dentro de las que se encuentran las tradicionales, como lo son, la falta de personería, la litispendencia, la falta de personalidad, demanda defectuosa, falta de capacidad legal y falta de cumplimiento del



plazo o de la condición a que estuviera sujeta la obligación o el derecho que se haga valer, deben de interponerse en la primera audiencia a juicio oral, antes de contestarse la demanda.

- La contestación u oposición de las excepciones dilatorias por parte del actor puede darse en la misma audiencia, o bien dentro de las veinticuatro horas siguientes a su interposición. Si se hubieran contestado u opuesto dentro de la misma audiencia, el juez de trabajo esta obligado a recibir la prueba de ellas y a resolverlas en la misma audiencia. Esto aunque se encuentra normado en el Artículo 343 del Código de Trabajo, es muy relativo, por cuanto en la mayoría de excepciones dilatorias no resulta posible para el juez de trabajo, resolverlas dentro de la misma audiencia, por virtud de que debe recabarse prueba que en algunos casos, como el de la litispendencia o falta de personería no se encuentra siempre en poder de las partes, acaso solo en las excepciones de demanda defectuosa y tal vez en la falta de personalidad en la persona del demandado, pueda probarse y resolverse la excepción en la misma audiencia en la que se ha interpuesto. Por otro lado, si las excepciones hubiesen sido contestadas dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia en que se interpusieron deberá recibirse la prueba de ellas y resolverse las mismas en nueva audiencia que para el efecto el juez de trabajo tendrá que señalar, sin que para los efectos de la audiencia antes relacionada exista plazo taxado en el código de trabajo, para que el juez lleve a cabo la misma.

Como puede advertirse a excepción de la incompetencia, cuyo trámite es incidental, el trámite de todas las demás excepciones dilatorias se sustancia mediante un procedimiento extraordinario en el que se aprecia nuevamente la facultad discrecional que la legislación de trabajo al juzgador para ir señalando los plazos, especialmente el relativo al de recepción de la prueba y la resolución de estas excepciones. Adviértase que el trámite



aquí descrito para las excepciones dilatorias, es totalmente diferente al establecido en el derecho común para las excepciones previas, las cuales se tramitan en la vía incidental.

b) Excepciones perentorias: Eduardo Couture define a las excepciones perentorias como: “aquellas que no procuran la depuración de los elementos formales del juicio, si no que constituyen la defensa de fondo sobre el derecho cuestionado, por ello las excepciones perentorias no son defensas sobre el proceso si no sobre el derecho”²².

Por otro lado y en relación a su denominación Couture señala: “a diferencia de las dilatorias su enumeración no es taxativa. Normalmente no aparecen enunciadas en los códigos y toman el nombre de los hechos extintivos de las obligaciones. En los asuntos de esta índole; pago, compensación, novación, cuando no se invoca un hecho extintivo si no alguna circunstancia que obsta el nacimiento de la obligación, también llevan el nombre de esta: dolo, fuerza, error. Si no se trata de obligaciones, o cuando tratándose de estas se invoca simplemente la inexactitud de los hechos o la inexistencia de la obligación por otros motivos, es costumbre en algunos tribunales dar a la defensa un nombre genérico”²³.

- Las excepciones perentorias, presentan como características las siguientes:
- No suspenden la tramitación del proceso y por ello se tramitan en la pieza principal del proceso.
- Su carácter es innominado, esto quiere decir que salvo las tradicionales, que se relacionan en el Artículo 342 del Código de Trabajo, que son; el pago, la prescripción, la cosa juzgada y la transacción el nombre de cada una de estas excepciones debe dársele

²² *Ibíd.* Pág. 106

²³ *Ibíd.* pág. 106



el profesional del derecho que asesora al demandado de acuerdo al aspecto que desean atacar en relación al fondo del derecho que se busca desvirtuar, así podrán tomar el nombre de hechos extintivos, de circunstancias que puedan producir el nacimiento de una obligación o bien de hacer referencia a la inexistencia de la obligación y de los propios hechos en que se funda el derecho que se invoca en la demanda.

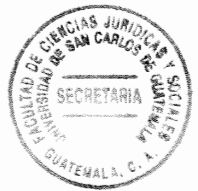
Un ejemplo de cómo denominar una excepción perentoria sería el de una que pretenda hacer valer dentro de un juicio ordinario laboral que haya sido promovido por despido injustificado y pago de indemnización por tiempo de servicio.

En dirección de que lo que se intenta desvirtuar es el fondo de las pretensiones expuestas por el actor en la demanda, en el caso de ejemplo habría que invocar hechos que tiendan a ser inexistente el derecho que se reclama, por consiguiente las excepciones perentorias a promover podrían ser: la inexistencia del despido injustificado por haberse producido la terminación del contrato de trabajo con justa causa e inexistencia de obligación de pagar al actor indemnización por tiempo de servicio por haberse fundado la terminación del contrato de trabajo en justa causa.

Su objeto es buscar desvirtuar el fondo de las pretensiones expuestas por el actor en su demanda y con ello obtener que se declare la inexistencia del derecho o la extinción del mismo;

Al atacar el fondo de las pretensiones expuestas por el actor su resolución debe producirse en la sentencia conjuntamente con el asunto principal del juicio;

La resolución en las que se resuelven estas excepciones, que es precisamente la sentencia, es apelable, tanto en relación al asunto principal como en lo relativo a las



excepciones.

- Trámite: estas excepciones deben interponerse en la primera comparecencia de las partes a juicio oral, conjuntamente con la contestación de la demanda, esto implica que en el mismo acto de la contestación de la demanda, sea esta presentada en forma oral o escrita, debe contenerse también la interposición de las excepciones perentorias.

- Una vez interpuestas las mismas la contestación u oposición por parte del actor, puede darse en la misma audiencia, o bien dentro de las veinticuatro horas siguientes a su interposición; esto derivado de que se aplica lo dispuesto en relación a la oposición y ofrecimiento de pruebas para contradecir las excepciones perentorias en el Artículo 344 del Código de Trabajo. De lo anterior se infiere que si el actor lo desea puede oponerse a las excepciones perentorias dentro de la misma audiencia en cuyo caso posterior a la oposición, se continuará diligenciando las etapas del juicio o bien, puede oponerse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia en que se interpusieron.

- La prueba de las excepciones perentorias será recibida dentro de las mismas audiencias de prueba del juicio, pues el trámite del proceso como ya se relaciono no se encuentra suspendido, debiéndose observar únicamente el orden de la recepción de los medios de prueba que iniciará con la prueba propuesta por el actor en la demanda, continuará con la prueba propuesta por el demandado en la contestación de la demanda y concluirá con la recepción de la prueba ofrecida en la interposición y oposición de las excepciones perentorias;

- Finalmente serán resueltas en la sentencia conjuntamente con el asunto principal. Por Último y en relación a la forma de impugnar la resolución (sentencia) que resuelve las excepciones perentorias, que tiene carácter definitivo será mediante la interposición del



recurso de apelación que originará el examen y revisión no solo de lo resuelto en relación de las excepciones sino en relación a todo lo juzgado dentro del proceso.

5.3 El conflicto de jurisdicción como obstáculo para el trámite del proceso

Derivado de lo establecido en la Ley del Tribunal de Conflictos de Jurisdicción se “entiende por conflicto de jurisdicción la contienda surgida entre la administración pública y la jurisdicción ordinaria o privativa de los tribunales de la república, o bien, los que surjan entre el tribunal de lo contencioso administrativo y los de jurisdicción ordinaria o privativa. Es decir que para que exista conflicto debe haber intromisión de la administración pública en la jurisdicción de los tribunales, o viceversa; y también intromisión del tribunal de lo contencioso administrativo en la jurisdicción o viceversa”²⁴.

De acuerdo con el Artículo 1 de la Ley del Tribunal de Conflictos de Jurisdicción, los conflictos de jurisdicción se clasifican de manera siguiente:

- “a) Conflictos de jurisdicción que se dan entre el tribunal de lo contencioso administrativo y la administración pública;
- b) Conflictos de jurisdicción que se dan entre el tribunal de lo contencioso administrativo y los tribunales de la jurisdicción ordinaria o privativa;
- c) Conflictos de jurisdicción que se dan entre la administración pública y los tribunales de la jurisdicción ordinaria o privativa”;

²⁴ Franco López, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo tomo I.** Pág.264



- Integración del tribunal: “de acuerdo con lo establecido en la Ley de Tribunal de Conflictos de Jurisdicción, el tribunal que conoce de estos conflictos se integra, con tres magistrados titulares y tres magistrados suplentes, encontrándose a cargo de la corte suprema de justicia, la distribución de los cargos, para el efecto de su integración. Por otra parte, los miembros del tribunal de conflictos de jurisdicción, son electos por el congreso de la república de Guatemala, conjuntamente con la elección de todos los magistrados de las salas de las cortes de apelaciones”²⁵.

- Los requisitos para el planteamiento del conflicto de jurisdicción son los siguientes:

a) En los asuntos que se tramitan en lo administrativo, cuando no se hayan resuelto en definitiva; y

b) En los asuntos del orden jurisdiccional hasta antes de señalarse el día para la vista en primera instancia.

- Trámite del conflicto: “En materia laboral se interpone regularmente pocos minutos antes de la hora señalada para la celebración de la audiencia conciliatoria, y los argumentos vertidos por los abogados litigantes se basan en que existe duda en que el objeto de la demanda deba ser ventilado en juzgado de orden civil y no laboral”²⁶.

Ante el tribunal de conflictos de jurisdicción, en solicitud que debe contener los requisitos de toda demanda de naturaleza civil. En este último caso, el tribunal procederá a pedir los antecedentes a donde corresponde, los que serán enviados dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, bajo apercibimiento de lo que haya lugar por desobediencia o incumplimiento.

²⁵ Franco López, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo** tomo I. Pág.265

²⁶ **Ibíd.** Pág.267, 268



En el Artículo 10 de la Ley de Tribunal de Conflictos de Jurisdicción, se indica el trámite del conflicto: “recibidos los antecedentes objeto del planteamiento o por remisión que haga la corte suprema de justicia, los conflictos serán dirimidos por el tribunal como puntos de derecho, en sesiones secretas, mediante aplicaciones de las normas constitucionales y leales que regulan la materia de que se trate y conforme a los principios de hermenéutica que rigen las resoluciones de los tribunales ordinarios”. Para emitir las resoluciones se estará a lo dispuesto en la Ley del Organismo Judicial para los tribunales colegiados. Así mismo, el tribunal hará aplicación supletoriamente, en cuanto no se oponga a la presente Ley, de las disposiciones de la Ley del Organismo Judicial ó del Código Procesal Civil y Mercantil.

En el Artículo 11 de la Ley de Tribunal de Conflictos de Jurisdicción se indica que el tribunal dirimirá solamente las competencias o conflictos de jurisdicción, absteniéndose de resolver o emitir opinión sobre cualquier otro punto. La infracción de este precepto será motivo de responsabilidad personal para los magistrados y determina, ipso facto, la nulidad e insubsistencia de lo resuelto, en lo que sea ajeno para dirimir el conflicto.

Los Artículos 12 y 13 de la Ley de Tribunal de Conflictos de Jurisdicción determinan el tipo de resolución del tribunal, en forma siguiente: si se resolviere que un asunto de que conocen los tribunales de lo contencioso administrativo, es de la competencia de la administración pública, se procederá a substanciarlo conforme las leyes que la regulan; si se dispusiere que un caso del que conoce la administración pública ó el tribunal de lo contencioso administrativo, es de la competencia de los tribunales ordinarios se remitirá al que corresponda para que éste, según haya de actuar de oficio o a instancia de parte proceda como sigue:

a) Instruyendo el procedimiento que sea de rigor; y



b) Notificado a las partes su jurisdicción para que promuevan o entablen las acciones que convengan a su derecho.

Finalmente se indica que las resoluciones del tribunal serán dadas a conocer a las partes por el notificador de la corte suprema de justicia en la forma y término que señala el Código Procesal Civil y Mercantil y serán certificadas por el secretario para su debida ejecución.

5.4 Amparo

Para Edmundo Vásquez Martínez, “el amparo es un proceso constitucional, especial por razón jurídico material, que tiende a obtener la satisfacción de una pretensión de mantenimiento o restitución en el goce de los derechos fundamentales”²⁷.

Héctor Fix Zamudio citado por Ignacio Burgoa encuadra al amparo en el concepto de proceso afirmando que se traduce en “un procedimiento armónico, ordenado a la composición de conflictos suscitados entre las autoridades y las personas individuales y colectivas por violación, desconocimiento e incertidumbre de las normas fundamentales”²⁸.

Las notas que caracterizan el proceso de amparo son las siguientes:

- a) Es un proceso judicial con rango constitucional;
- b) Es un proceso especial por razón jurídico material. Esto por ser un proceso extraordinario y subsidiario que opera exclusivamente cuando los procedimientos o recursos de rango ordinario han fallado en la misión de proteger o preservar los derechos

²⁷ Vásquez Martínez, Edmundo. *El proceso de amparo en Guatemala*. Pág.107

²⁸ Burgoa, Ignacio. *El juicio de amparo*. Pág.179



reconocidos por la constitución y otras leyes;

c) Es político, pues opera como una institución contralora del ejercicio del poder público;

d) Es un medio de protección preventivo y restaurador.

- Naturaleza jurídica: al señalar las características, hemos puesto de relieve que el amparo es precisamente un proceso. Ahora bien, esto no ha sido entendido así con unanimidad, por la doctrina ni por las legislaciones.

Que el amparo es un auténtico proceso, queda claro con sólo considerar que se trata de una institución en que se coordinan una serie de actos orientados a satisfacer pretensiones. Como esas pretensiones se fundan esencialmente en normas contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, el amparo es además, como ya se dijo, un proceso constitucional.

Se confirma la posición que atribuye al amparo la naturaleza jurídica de proceso, si recordamos que el proceso es una institución jurídica para la realización de la justicia que se desenvuelve a través de la situación que se produce en cada caso concreto en que se pide la satisfacción de una pretensión. Quizá de ningún otro proceso pueda decirse con más propiedad, que el amparo está instituido para la realización de la justicia, sobre todo si consideramos que los derechos humanos constituyen el contenido concreto de los grandes valores éticos (libertad, igualdad, justicia, paz), que pueden sintetizarse en el de la justicia.

Además, el amparo es un proceso constitucional, por la pretensión que se hace valer, en defensa de derechos garantizados constitucional y legalmente, y no por el carácter de los tribunales que conocen del mismo. Esto debe aclararse, en el sentido de que es



irrelevante que la corte de constitucionalidad sea la que conoce en apelación de todos los amparos, ya que en Guatemala la jurisdicción de amparo corresponde a los tribunales ordinarios, y cuando actúa la corte de constitucionalidad, lo hace constituida en tribunal de amparo.

La ley establece que cuando conoce en única instancia de las acciones interpuestas contra el Congreso de la República de Guatemala, la Corte Suprema de Justicia, el Presidente y el Vicepresidente de la República, lo hace en calidad de tribunal extraordinario de amparo, Artículo 163, "b" de la Ley de Amparo Exhibición Personal y de Constitucionalidad.

5.4.1 Procedimiento del amparo

a) Objeto: en cuanto a su objeto, el amparo es una garantía contra la arbitrariedad, es decir, proteger a las personas contra las amenazas de violaciones a sus derechos o restaurar el imperio o vigencia de los mismos, cuando la violación hubiere ocurrido, expresión que hallamos en el Artículo 8 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, en el que se agrega que "no hay ámbito que no sea susceptible de amparo y procederá siempre que los actos, resoluciones, disposiciones o leyes de autoridad lleven implícitos una amenaza, restricción o violación de los derechos que la constitución y las leyes garantizan"²⁹.

b) Procedencia: constituye un principio procesal, que no hay ámbito susceptible de amparo y procede siempre que los actos, resoluciones, disposiciones o leyes de autoridad lleven

²⁹ Prado, Gerardo. *Derecho constitucional Guatemalteco*. Pág.86

implícitos una amenaza, restricción o violación a los derechos que la constitución y las leyes establecen, ya sea que dicha situación provenga de autoridades o entidades de derecho público o entidades de derecho privado, Artículo 10 Ley de Amparo, Exhibición personal y de Constitucionalidad.

c) Competencia: los Artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, establecen la competencia de los tribunales de justicia del orden común en materia de amparo a la corte suprema de justicia, las cortes de apelaciones y procesos de amparo.

d) Interposición: la interposición del amparo debe hacerse luego de haber agotado los recursos ordinarios, judiciales o administrativos (principio de definitividad), por cuyo medio se ventilan adecuadamente los asuntos de conformidad con el principio de debido proceso, siempre que se solicite dentro de los treinta días siguientes al de la última notificación al afectado o de conocido por éste el hecho que a su juicio le perjudica. Como se describió, dicho plazo no rige en los casos en que el amparo se interponga a consecuencia del riesgo de aplicación de leyes o reglamentos inconstitucionales en casos concretos, o ante la posibilidad manifiesta de que ocurran actos violatorios en contra de los derechos del solicitante, Artículos 19 y 20 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. La solicitud de amparo debe presentarse por escrito, y con el auxilio de un abogado colegiado, debiendo llenar el, memorial de interposición los requisitos establecidos por el Artículo 21 del mismo cuerpo legal. La omisión de uno o más requisitos, de los exigidos, no impide que se trámite el amparo (no es basto en formalismos), debiendo el tribunal ordenar su subsanación dentro del termino de tres días, y en casos excepcionales (personas pobres, analfabetas, menores o incapacitados), que no puedan actuar con auxilio profesional, puede gestionarse el amparo en forma verbal,



por lo que el tribunal deberá levantar un acta cuya copia remitirá al procurador de los derechos humanos para que aconseje o en su caso, patrocine al solicitante.

e) Amparo provisional: el amparo provisional tiene por objeto suspender los efectos del acto, resolución o disposición de autoridad que lesiona los derechos fundamentales, prolongándose en el tiempo la citada suspensión, hasta la resolución final de la acción iniciada.

“El amparo provisional tiene una naturaleza preventiva ó cautelar de la suspensión provisional lo cual, es fundamental para la protección de los derechos del individuo, pues no es necesario esperar la consumación de la trasgresión para poner en marcha la justicia constitucional”³⁰.

f) El amparo provisional puede ser de dos tipos: suspensión ó amparo provisional discrecional: procede tanto de oficio como a instancia de parte, por lo que el tribunal, en la primera resolución que dicte, aunque no hubiere sido pedido, resolverá sobre la suspensión provisional del acto, resolución o procedimiento reclamados cuando a su juicio las circunstancias lo hagan aconsejable. Suspensión o amparo provisional de oficio: en los casos en que la ley exige su procedencia, los cuales se describen a continuación: I) si del mantenimiento del acto o resolución resultare peligro de privación de la vida del sujeto activo del amparo, riesgo a su integridad personal, daño grave e irreparable;

II) si el acto o resolución deje sin materia o haga inútil el amparo al hacer difícil, gravosa o imposible la restitución de las cosas al estado anterior; III) cuando la entidad o autoridad impugnada éste procediendo con notoria ilegalidad o falta de jurisdicción o competencia; IV) cuando se trate de actos que ninguna autoridad o persona pueda ejecutar legalmente;

³⁰ Cáceres Rodríguez, Luis Ernesto. **Derecho procesal constitucional**. Pág. 97



y V) de acuerdo con el Artículo 33 segundo párrafo de la ley de la materia, si dentro del plazo perentorio de cuarenta y ocho horas, el sujeto pasivo del amparo no hubiese remitido al tribunal los antecedentes o informe circunstanciado del caso. El amparo provisional puede solicitarse, o bien decretarse de oficio, en cualquier estado del procedimiento hasta antes de dictarse la sentencia, Artículo 29 Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.

g) Remisión de antecedentes ó informe: una vez se recibe la solicitud de amparo, el juez ó tribunal debe resolver dándole trámite y ordenando a la persona, autoridad, funcionario o empleado que mantenga el estatus de sujeto pasivo, la remisión de antecedentes o informe circunstanciado dentro del término perentorio de cuarenta y ocho horas. Si vencido dicho término no se hubieren recibido los antecedentes o el informe como vimos se decretará la suspensión provisional del acto, resolución o procedimiento reclamado, Artículo 33 Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.

h) Primera audiencia y prueba: recibidos los antecedentes ó el informe circunstanciado, el tribunal confirmará o revocará la suspensión provisional decretada en la resolución inicial del proceso, debiendo correr audiencia por el termino de cuarenta y ocho horas primera audiencia a las partes, al ministerio público y, si lo hubiere, a los terceros interesados Artículos 34 y 35 Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.

Si hubiere hechos que establecer se abrirá a prueba por el término improrrogable de ocho días. Los tribunales de amparo podrán relevar de la prueba en los casos de que a su juicio no sea necesaria, pero la tramitarán obligatoriamente si fuera pedida por el solicitante. Asimismo, el tribunal puede pesquisar de oficio los hechos controvertidos Artículos 35 y 36 Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.

i) Segunda audiencia, vista pública y auto para mejor fallar: vencido el término probatorio, el tribunal correrá una segunda audiencia, también por el término de cuarenta y ocho horas, a las partes y al ministerio público, Artículo 37 Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.

Las partes o el Ministerio Público pueden solicitar que se vea el caso en vista pública, la cual deberá efectuarse el último de los tres días siguientes a la hora que señale el tribunal. Asimismo, el tribunal podrá dictar auto para mejor fallar ordenando practicar las diligencias y recabar los documentos que estime necesarios, dentro de un término que no exceda de cinco días, según la gravedad del asunto Artículos 38 y 40 Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.

j) Sentencia y costas: celebrada la segunda audiencia, realizada la vista pública ó concluido el término para mejor fallar, según el caso, el tribunal deberá dictar sentencia dentro de los tres días siguientes, salvo cuando fuere la corte de constitucionalidad la que conociere el amparo, en única instancia o apelación, en cuyo caso el término para dictar sentencia podrá ampliarse por seis días, según la gravedad del asunto Artículos 36 y 39 Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. Al dictar sentencia, el juez ó tribunal además de sentar el fallo su propio análisis jurisprudencial o doctrinal examinará los hechos, analizará las pruebas; actuaciones y todo aquello que formal, real y objetivamente resulte pertinente, y cada uno de los fundamentos de derecho aplicables, hayan sido o no alegados por las partes Artículo 42 del mismo cuerpo legal.

La sentencia debe dictarse siempre interpretando en forma extensiva la Constitución Política de la República de Guatemala, con el objeto de brindar máxima protección en el proceso de amparo, y haciendo las demás declaraciones pertinentes (costas, multas y



sanciones). El tribunal debe pronunciarse de forma obligatoria sobre la condena en costas, cuando el amparo se declare procedente, salvo cuando sea exonerado el responsable de acuerdo con lo regulado en el Artículo 45 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.

5.5 Recurso de apelación

Como se ha expresado, la corte de constitucionalidad conocerá de todos los recursos de apelación que se interpongan en materia de amparo, la ley establece cuáles son las resoluciones apelables:

- I) Las sentencias de amparo;
- II) Los autos que denieguen, confirmen ó revoquen el amparo provisional;
- III) Los autos que resuelvan la liquidación de costas y de daños y perjuicios;
- IV) Los autos que pongan fin al proceso.

5.6 Aclaración y ampliación

Contra los autos y sentencias de los tribunales de amparo, también proceden los siguientes remedios procesales: ampliación que se plantea cuando el auto o sentencia hubiere omitido resolver alguno de los puntos sobre los que versare el amparo; aclaración: cuando los conceptos de un auto ó de una sentencia, sean oscuros, ambiguos o contradictorios, podrá pedirse que se aclaren.



CONCLUSIONES

1. El Estado de Guatemala no tiene voluntad política y judicial por mejorar la brecha existente entre la clase asalariada y los grandes empresarios, puesto que socialmente no se tiene la educación necesaria para superar ciertos estereotipos que se han impuesto desde inmemorables épocas, lo que hace que la superación personal del trabajador poco les importe a la mayoría de la clase política y a la iniciativa privada.
2. No se lleva un estricto control sobre los medios que utilizan los asesores de las empresas para dilatar y entorpecer los procesos, las cuales muchas veces son nocivas y maliciosas en el desarrollo del proceso. Tales como excepciones frívolas e intrascendentes que lo único que logran es la dilatación maliciosa de los procesos en perjuicio de la clase trabajadora.
3. En Guatemala por muchos años no se han respetado las instituciones básicas del derecho del trabajo, como lo son los principios ideológicos, en especial el principio de tutelaridad, que están plasmados en el Código de Trabajo, estos principios, en la práctica no se cumplen por parte del Estado y la iniciativa privada ya que las clases que poseen el capital son las mismas que detentan el poder político.
4. El principio de tutelaridad no cumple con la finalidad prescrita en el Código de Trabajo, porque aumenta la desigualdad que existe entre patrono y trabajador ya que los patronos violentan los más elementales derechos del trabajador negándole al mismo cualquier tipo de igualdad establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes laborales.



5. Que los medios dilatorios en el proceso laboral no cumplen con su finalidad que es depurar y así evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal, y no retardar ni obstaculizar que es el objeto de estas defensas que realizan los asesores de la parte patronal que a menudo se por la malicia con que se plantean.



RECOMENDACIONES

1. Que es necesario que el Congreso de la República reforme la Ley de Conflictos de Jurisdicción, para que regule un plazo perentorio para que los Magistrados del Tribunal de Segunda Instancia de Cuentas y de Conflictos de Jurisdicción al resolver devuelvan en forma inmediata los antecedentes, para que no se prolonguen los procesos y evitar perjuicios económicos a la parte trabajadora.
2. Es indispensable que el Congreso de la República emita una adecuada normativa en materia procesal laboral, a fin de evitar que los asesores de las empresas interpongan medios dilatorios innecesarios en el trámite del proceso, así como las injusticias que se dan en la práctica en las empresas laborales, donde se violan todos los derechos humanos y laborales de los trabajadores.
3. Es de urgente necesidad que el Congreso de la República reforme el Código de Trabajo, para establecer sanciones pecuniarias a los abogados de la parte patronal que usen los recursos y medios legales para entorpecer los procesos laborales, y tiendan solo a retardar el pago de las prestaciones a que tiene derecho el trabajador, a fin de que el proceso laboral se tramite en el menor tiempo posible.
4. Debe existir una voluntad política por parte del Estado de Guatemala para fortalecer las instituciones encargadas de velar por el estricto cumplimiento de las leyes laborales, y así mismo reconocer la necesidad de que el trabajador y el patrono se coloquen en el mismo plano jurídico a fin de que exista igualdad de condiciones, ya que muchas veces se convierte el proceso en largo y oneroso.



5. El Estado tiene la obligación de velar porque las leyes laborales se cumplan dándole una protección preferente a la parte trabajadora de la relación laboral, cuando se violenten sus derechos, así mismo se hace necesario que los tribunales de trabajo y previsión social cumplan con una de las finalidades supremas del derecho de trabajo como lo es proteger el principio de tutelaridad y cumplan con los plazos establecidos en el Código de Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA



- ALONSO GARCÍA, Manuel. **Curso de derecho de trabajo**. 2ª. Ed., Ariel, Barcelona, 1967.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. México DF. Oxford, C2000.
- BURGOA, Ignacio. **El juicio de amparo**. Editorial Porrúa, S.A., México, 1989.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo**. 4ta ed. Guatemala: fénix. 2007.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Ed. Heliasta Buenos Aires Argentina 2001.
- CÁCERES RODRÍGUEZ, Luis Ernesto. **Derecho procesal constitucional** 3ra edición. Guatemala fénix 2007
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**. Facultad de ciencias jurídicas y sociales 1999.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. T, I, 6ª. Ed., Porrúa, 1966.
- DESPOTÍN, Luis A. **Derecho del trabajo, su evolución en América**. Ejea, Buenos Aires, 1947.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. T. I, Depalma, Buenos Aires, 1965.
- GALLARD FOLCH, Alejandro. **Derecho español del trabajo**. Ariel, Barcelona, 1932.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. 2ª. Ed. Depalma, Buenos aires, 1965.
- ORELLANA DONIS, Eddy Giovanni. **Teoría general del proceso**. 2008, (s.e).
- PORRAS LÓPEZ, Armando. **Derecho procesal del trabajo**, Porrúa México, 1971.
- PRADO, Gerardo. **Derecho constitucional guatemalteco**. Guatemala 2001(s.e).
- SAVIGNI, Federico. **Derecho romano**. Porrúa, México, 1955.
- TISSENBAUM, Mariano. **Derecho del trabajo**. (s.e) Santa Fe (Argentina), 1941.
- VÁZQUES MARTÍNEZ, Edmundo. **El proceso de amparo en Guatemala**. Colección estudios universitarios, editorial universitaria, Guatemala, 1980.



Legislación:

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

Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. Asamblea nacional constituyente, 1986.

Código de Trabajo. Decreto número 144, del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Código Civil. Decreto Ley 106, de la República de Guatemala, 1964.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 107, de la República de Guatemala, 1964.