

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



**KARINA MARLENY BOLAÑOS DEL VILLAR**

**GUATEMALA, AGOSTO DE 2013**

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

**LA NECESIDAD DE CREAR EL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA PARA EL**

**TRABAJADOR**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva  
de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**KARINA MARLENY BOLAÑOS DEL VILLAR**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, agosto de 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 I: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizaldi  
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:**

Presidente: Lic. David Sentés Luna  
Vocal: Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes  
Secretario: Lic. Obdulio Rosales Dávila

**Segunda Fase:**

Presidente: Licda. Gloria Melgar de Aguilar  
Vocal: Licda. Emma Graciela Salazar Castillo  
Secretario: Lic. Gerardo Prado

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 y Público).



Lic. JUAN FRANCISCO SANDOVAL ALFARO  
ABOGADO Y NOTARIO Colegiado 9883  
15 avenida 15-16, zona 1, Barrio Gerona, Ciudad Guatemala.  
Tel: 24119191 ext: 4083



Guatemala, 15 de mayo de 2013.

Doctor:

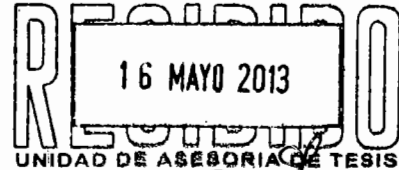
Bonerge Amílcar Mejía Orellana.

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Ciudad Universitaria.

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES



Hora: \_\_\_\_\_  
Firma: \_\_\_\_\_

Respetable licenciado:

De manera muy atenta y respetuosamente me dirijo a usted y de conformidad con el requerimiento recaído en mi persona, me permito informarle que asesoré el trabajo de tesis presentado por la bachiller Karina Marleny Bolaños del Villar, con carné universitario estudiantil 9315478, quien tituló el trabajo de investigación de la siguiente manera: "LA NECESIDAD DE CREAR EL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA PARA EL TRABAJADOR", y en asesoría de dicho trabajo me permito manifestar lo siguiente:

1) Durante el asesoramiento de la estudiante, en el proceso de investigación y previa revisión final de la misma, sugerí algunas modificaciones referentes al bosquejo preliminar de los temas, las cuales considere necesarias para el mejor desenvolvimiento del proceso de investigación y mayor comprensión del tema; dichas modificaciones fueron atendidas diligentemente por la estudiante.

2) La investigación fue realizada con responsabilidad, dedicación y empeño, lo que permitió realizar un estudio profundo sobre la legislación que regula lo relativo a la



*Lic. JUAN FRANCISCO SANDOVAL ALFARO*  
*ABOGADO Y NOTARIO Colegiado 9883*  
*15 avenida 15-16, zona 1, Barrio Gerona, Ciudad Guatemala.*  
*Tel: 24119191 ext: 4083*




asesoría legal en materia laboral, sobre los asesores facultados por la ley para brindar auxilio legal a los trabajadores, las incidencias e inconvenientes de dichas asesorías y de la necesidad de crear una institución que brinde asesoría gratuita a la parte trabajadora en los juicios de trabajo; logrando un análisis jurídico integral del tema.

3) Durante el desarrollo de la investigación fueron empleados los métodos analítico, sintético, deductivo e inductivo, así también se efectuó la observación y la utilización de técnicas bibliográficas con la finalidad de desenvolver las teorías que mediante el proceso de investigación se desarrollaron y sustentar doctrinariamente la investigación; logrando en la tesis una correcta estructura formal y un adecuado contenido científico, doctrinario y técnico mediante el cual se logra el correcto entendimiento del tema. Además las conclusiones y recomendaciones vertidas de la investigación expuestas en forma clara y sencilla son congruentes con el contenido de la investigación, haciendo viable el estudio y discusión pública de la tesis.

4) Por lo expuesto considero que el presente trabajo reúne de manera satisfactoria los requisitos exigidos en los Artículos 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE para que la bachiller Karina Marleny Bolaños del Villar continúe con el trámite respectivo.

Atentamente,

  
*Lic. Juan Francisco Sandoval Alfaro*  
*Abogado y Notario*  
*Colegiado 9883*

*Juan Francisco Sandoval Alfaro*  
**ABOGADO Y NOTARIO**



# USAC TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7 Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 10 de julio de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante KARINA MARLENY BOLAÑOS DEL VILLAR, titulado LA NECESIDAD DE CREAR EL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA PARA EL TRABAJADOR. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/silh

  
**Lic. Avidán Ortiz Orellana**  
**DECANO**



## DEDICATORIA

- A DIOS:** Porque solo Él pudo otorgarme sabiduría, fortaleza y perseverancia para alcanzar mis metas.
- A MIS PADRES:** María Elena y Manuel Salvador, porque con su ejemplo de esfuerzos y sacrificios, lograron hacerme un ser humano de bien.
- A MI ESPOSO:** Darwin Alberto, por haberme acompañado y apoyado durante los momentos de felicidad y de dificultades. Con amor.
- A MI HIJO:** Darwin, porque eres la fuerza que me impulsa cada día, mi luz, mi felicidad y la principal razón para lograr mis objetivos. Te quiero.
- A MIS HERMANOS:** Yadira del Carmen, Mariela Julissa, Manuel Salvador y Sahyli María, con mucho cariño, porque cada uno de ustedes, con su ejemplo particular y amor, me inspiraron a seguir el camino hacia mis objetivos.
- A MIS SOBRINAS:** Mishelle y Sofía, las quiero.
- A MI FAMILIA:** Abuelos, tíos y primos. Con cariño.
- A MIS AMIGOS:** Por brindarme apoyo, cariño y comprensión. Especialmente a Milena Ramírez, Yesenia Tobar, Juan Francisco Sandoval, José Sandoval y Adalberto Alvizurez. Gracias.



**A LOS  
PROFESIONALES:**

Olga Enríquez, Artemio Tánchez, Lemuel Chávez, Ingrid Rivera, Iván Ochoa y Omar Barrios con mucho aprecio.

**A GUATEMALA:**

En especial al departamento de Petén, tierra de ensueño, tradición y belleza incomparable.

**A:**

La Universidad de San Carlos de Guatemala. En especial a la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.





## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción .....	i

### CAPÍTULO I

1. Los principios del proceso ordinario laboral guatemalteco como garantías fundamentales para un juicio justo, en igualdad de condiciones para ambas partes .....	1
1.1. Definición e importancia .....	1
1.2. Clasificación .....	3
1.2.1. Principio tutelar .....	4
1.2.2. Principio de oralidad .....	5
1.2.3. Principio de sencillez .....	6
1.2.4. Principio de economía procesal .....	7
1.2.5. Principio de inmediación .....	10
1.2.6. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba .....	11
1.2.7. Principio de concentración .....	13
1.2.8. Principio de preclusión .....	14
1.2.9. Principio de impulso procesal de oficio .....	14
1.2.10. Principio de adquisición procesal .....	15

### CAPÍTULO II

2. El juicio ordinario laboral guatemalteco .....	17
2.1. La demanda .....	17
2.2. Actitudes que pueden asumir el demandante o actor .....	20
2.2.1. No comparecer .....	20
2.2.2. No comparece y no se excusa .....	20
2.2.3. Ampliación de la demandada .....	20
2.3. Actitudes que puede asumir la parte demandada .....	21
2.3.1. Negativas .....	21

	<b>Pág.</b>
2.3.2. Positivas .....	22
2.4. Etapa de conciliación .....	27
2.5. Etapa de prueba .....	28
2.5.1. Confesión judicial .....	29
2.5.2. Declaración de testigos .....	30
2.5.3. Documentos .....	30
2.5.4. Dictamen de expertos .....	31
2.5.5. Medios científicos de prueba .....	32
2.5.6. Hechos que le consten personalmente al juez .....	32
2.6. Auto para mejor proveer .....	32
2.7. La sentencia .....	33
2.7.1. Sentencias condenatorias y absolutorias .....	33
2.7.2. Sentencias constitutivas y declarativas .....	33
2.7.3. Por rebeldía .....	34
2.7.4. Por confesión ficta .....	34
2.7.5. Por contestación en sentido afirmativo de la demanda .....	34
2.8. Medios de impugnación .....	35
2.8.1. Recurso de revocatoria .....	35
2.8.2. Recurso de nulidad .....	36
2.8.3. Recurso de aclaración .....	37
2.8.4. Recurso de ampliación .....	37
2.8.5. Recurso de apelación .....	37
2.8.6. Recurso de responsabilidad .....	38
2.8.7. Recurso de rectificación .....	38
2.9. Segunda instancia .....	38
2.10. Ejecución de la sentencia .....	40



### CAPÍTULO III

3. Breve análisis sobre los asesores facultados por la ley para actuar en un juicio ordinario laboral .....	45
3.1. Los abogados en ejercicio .....	45
3.2. Los dirigentes sindicales .....	46
3.3. Los estudiantes de derecho de las universidades que funcionan en el país .....	47
3.4. Bufete popular de la Universidad de San Carlos de Guatemala .....	49
3.5. La dirección general de procuraduría de defensa del trabajador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social .....	52

### CAPÍTULO IV

4. La necesidad de crear el instituto de la defensa pública para el trabajador y las bases constitucionales que permiten su creación .....	55
4.1. Análisis de las causas económicas, sociales y legales que hacen necesaria la existencia del Instituto de defensa pública para el trabajador .....	55
4.2. Las garantías constitucionales de igualdad, de defensa y tutelaridad del Trabajador .....	58
4.2.1. Garantía constitucional de igualdad .....	58
4.2.2. Garantía constitucional de defensa .....	60
4.2.3. Tutelaridad constitucional de las leyes de trabajo .....	61
4.3. La creación del instituto de defensa pública para el trabajador .....	62
4.3.1. Breve historia del derecho de defensa en Guatemala .....	62
4.3.2. Funciones principales e integración .....	65
4.3.3. Fundamentos facticos que permiten la creación y funcionamiento .....	66



**Pág.**

<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>67</b>
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>69</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>71</b>



## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene tres objetivos principales: el primero, es hacer un análisis del Artículo 321 del Código de Trabajo, que establece que no es necesaria la intervención de asesor en los juicios de trabajo y sobre las graves desventajas que conlleva para el trabajador, comparecer a juicio sin la asistencia de un abogado que lo asesore durante el proceso. El segundo objetivo del presente estudio, es realizar un análisis de los asesores facultados por la ley, para auxiliar en forma gratuita a la parte trabajadora, dentro de un juicio de trabajo y sobre las dificultades y riesgos de la asistencia jurídica brindada por los bufetes populares y los dirigentes sindicales. Por último, con el presente trabajo se pretenden determinar y analizar las bases constitucionales que permiten la creación de una institución con autonomía funcional que brinde, asesoría legal gratuita a los trabajadores, a través de profesionales del derecho, garantizando así el derecho constitucional de defensa en materia laboral.

Para efectuar el presente análisis, se partió de la premisas de que el trabajador constituye la parte más débil de la relación laboral, así como de los consecuentes juicios que de ella se deriven, por lo que es deber constitucional del Estado compensar esa desigualdad, otorgándoles a éstos una protección jurídica preferente. Que en Guatemala, un país con alto porcentaje de analfabetismo, la clase trabajadora sufre de desconocimiento casi total de terminología jurídica básica, así como cuestiones procesales y demás aspectos del derecho de trabajo. Por otro lado, el principio procesal de imparcialidad, prohíbe taxativamente a los jueces y magistrados de sala, brindar algún tipo de asesoría u orientación a cualquiera de las partes de un juicio, sobre la actitud para afrontar las posiciones de la otra parte.

Durante el desarrollo de la investigación fueron empleados los métodos analítico, sintético, deductivo e inductivo, así también se efectuó observación y utilización de técnicas bibliográficas con la finalidad de desenvolver las teorías que mediante el proceso de investigación se desarrollaron y sustentaron doctrinariamente la investigación.



El análisis se encuentra estructurado en cuatro capítulos; el primero trata los principios del proceso ordinario laboral guatemalteco, como garantías fundamentales para la sustanciación de un juicio justo, en igualdad de condiciones para ambas partes, el segundo capítulo, aborda en forma analítica, una a una, las etapas del proceso ordinario laboral guatemalteco, el tercero contiene un análisis sobre los asesores facultados por la ley para actuar en un juicio ordinario laboral, abordando las ventajas y desventajas que conllevan cada una de esas asesorías y el cuarto capítulo, aborda la necesidad de la creación de un instituto de defensa pública para el trabajador, haciendo un breve análisis de las bases constitucionales que hacen viable su creación.

Al final, se emitieron las conclusiones que se relacionan con el análisis de la necesidad de la creación de una institución dedicada a la defensa pública del trabajador durante los juicios de trabajo; y se presentan las recomendaciones sobre el trabajo de investigación realizado.



## CAPÍTULO I

### **1. Los principios del proceso ordinario laboral guatemalteco como garantías fundamentales para un juicio justo, en igualdad de condiciones para ambas partes**

#### **1.1. Definición e importancia**

Para que una rama del derecho posea autonomía debe reunir como mínimo tres requisitos, a saber: a) tener suficiente dominio, es decir que debe regular una determinada materia; b) tener doctrinas homogéneas y c) tener un método propio. De ahí que el derecho del trabajo, es una disciplina autónoma, inspirada por sus propios y particulares principios, tanto desde el punto de vista sustantivo como adjetivo.

Podemos definir como principios del proceso ordinario laboral: las líneas directrices que sirven para informar, normar e interpretar, básicamente las disposiciones, etapas y demás incidencias del proceso de trabajo. Son los pilares fundamentales en que descansa esta rama del derecho.

“La importancia de dichos principios se establece a través de esa triple función: a) informadora: inspiran al legislador para la creación de la normativa adjetiva laboral, sirviendo como fundamento básico del ordenamiento jurídico. b) normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son un medio para integrar el



derecho cuando existe laguna legal, siendo esta función la menos común de las tres, pero la más delicada al momento de ser aplicada, cayendo a la eterna controversia de si los mismo son o no fundamento de derecho. c) Interpretadora: operan como criterio orientador del juez o interpreta.”<sup>1</sup>

La ubicación de los principios de un determinado cuerpo legal, es de trascendental importancia, pues de ello depende que los mismos puedan ser o no, fundamento de derecho y que la aplicación directa de ellos a un caso concreto sea legalmente procedente. He ahí el problema de los principios del derecho del trabajo, los cuales se encuentran plasmados en la parte considerativa del Código de Trabajo, lo que imposibilita la aplicación directa de los mismos como fundamento de derecho. Distinto es el caso del Código Procesal Penal, el cual regula los principios que lo inspiran en sus primeros 23 Artículos. Debido a que los principios del Código del Trabajo se encuentran fuera del articulado del mismo, hacen imposible, a nuestro criterio, que los mismos se puedan aplicar directamente, es decir, que no pueden servir de fundamento de derecho. El único caso en el que posiblemente se podría aplicar un principio o característica ideológica, plasmados en la parte considerativa del Código de Trabajo sería a través del Artículo 15, los casos no previstos, se resolverán de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo.

Sin embargo, desde el punto de vista procesal o adjetivo, existe claro fundamento de las líneas directrices que deben servir de base o inspirar el proceso laboral, es el caso

---

<sup>1</sup> Plá Rodríguez, Américo, **Los Principios del Derecho del Trabajo**, Pág. 11.





del primer párrafo del Artículo 321 del Código de Trabajo, en cuanto a los principios de oralidad, sencillez, economía e inmediatez, por citar tan solo un ejemplo. Como todo proceso judicial, el proceso laboral debe tener como fundamento del mismo, principios que sirvan como directrices para su tramitación y dirección política.

## **1.2. Clasificación**

Aunque en la presente tesis analizaremos principalmente principios adjetivos, es importante apuntar que desde un punto de vista muy general podemos clasificar los principios del derecho de trabajo en: ideológicos o políticos y dogmáticos o técnicos.

Los principios ideológicos o políticos, también conocidos como iusnaturalistas, son en resumen, las características ideológicas del derecho de trabajo contenidas en el IV Considerando del Código de Trabajo: tutelar, evolutivo, necesario e imperativo, realista, derecho público y hondamente democrático, agregándose a éstos principios sustantivos, dos principios eminentemente procesales: sencillez y conciliador, contenidos respectivamente en el V y VI Considerando de dicho cuerpo normativo.

Los principios dogmáticos o técnicos, son aquellos que según los positivistas, se encuentran contenidos en el articulado del Código de Trabajo. Son los mismos principios de tutelaridad, necesario e imperativo, etcétera; pero vueltos norma legal.



En conclusión los principios del derecho de trabajo son los mismos desde ambos puntos de vista, sin embargo la discrepancia radica en dónde se encuentran enmarcados, en los Considerandos o en el articulado. Existen muchas clasificaciones de los principios que inspiran el proceso laboral, pero en este trabajo, serán analizados solo los principios que a criterio de la autora, son los de trascendental importancia.

### **1.2.1. Principio tutelar**

No obstante la mayoría de autores encasilla el principio de tutelaridad, como esencialmente sustantivo, quien escribe es del criterio que tal principio es uno de los puntos de partida básicos de la estructura del proceso laboral; partiendo de que es el proceso el medio para la aplicación de una justicia pronta y cumplida que permite la resolución de los conflictos de índole laboral. Es por esa razón, y porque el principio de tutelaridad, es el más característico y exclusivo del derecho de trabajo, que se considera adecuado analizarlo. Dicho principio encierra el resto de ellos, es el más general, característico, principal y fundamental del derecho del trabajo. El fundamento de éste principio, también denominado principio protector, está ligado con la propia razón de ser del derecho del trabajo, el cual históricamente surgió como consecuencia de que la libertad de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica, conducía a distintas formas de explotación. Incluso, las más abusivas e inicuas. Los legisladores no pudieron sostener mas la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y procedieron a compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador.

El derecho de trabajo responde fundamentalmente al propósito de nivelar desigualdades. Como decía Couture “el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras desigualdades”<sup>2</sup>

### 1.2.2. Principio de oralidad

Para el autor Alberto Binder, la oralidad no es un principio, sino un “instrumento, un mecanismo previsto para garantizar los principio básicos... En especial, ella sirve para preservar el principio de inmediación, la publicidad del juicio y la personalización de la función pública.”<sup>3</sup>

Es decir, que la aplicación de la oralidad, permite la aplicación eficaz de la mayoría de los principios procesales laborales, y sin la aplicación de la misma, o la aplicación a medias, se violenta el resto de los principios y por lo tanto hacen que el juzgador que no vela porque en el proceso de trabajo impere la oralidad, transgreda la ley.

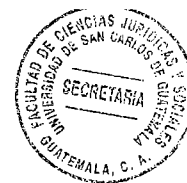
“La falta de oralidad hace que principalmente en la prueba, no exista una directa comunicación con el juez, vulnerando la posibilidad de contradicción y por ende dando lugar a una indefensión de cualquiera de las partes, que en lo general afecta al trabajador.”<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> **Ibid**, Pág. 25.

<sup>3</sup> Binder, Alberto, **Introducción al Derecho Procesal Penal**, Pág. 96.

<sup>4</sup> Argueta Ramírez, Antonio Alejandro, “**Análisis sobre la Aplicación de la Oralidad en el Procedimiento Ordinario Laboral como Instrumento Garante de La Eficacia de la Jurisdicción Privativa de Trabajo**”, Pág. 7.



El principio de oralidad, significa eso, que el inicio, sustanciación y fenecimiento del proceso debe ser oral. Pero no obstante, es el proceso laboral, el que históricamente se ha caracterizado por ser regido por este principio, es de dominio público que, en la realidad es el más violentado por los jueces de trabajo, salvando uno o dos juzgados a nivel República de esa apreciación.

La oralidad en los procedimientos del proceso oral laboral, tiene fundamento legal, así lo regula el Artículo 321 del Código de Trabajo: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral...”; así también el Artículo 322 del citado Código establece: “Las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables”, y el Artículo 323 del mismo cuerpo legal, obliga a la oralidad al regular que: “Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial”. Siendo estas citas legales solo algunos ejemplos de la obligación que tienen los juzgadores de implementar la oralidad en el proceso laboral, principio que no se cumple, aplicando paradójicamente, la excepción a la regla de la oralidad, la escrituración.

### **1.2.3. Principio de sencillez**

El Código de Trabajo, fue promulgado ante la necesidad de contar con “un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida” (Considerando V), tal característica

política, fue la base de la parte procesal de referido Código. La sencillez y poca formalidad se encuentran plasmadas en el articulado del Código de Trabajo, y para el efecto cito entre innumerables ejemplos, algunos que se consideran los más básicos. El Artículo 11, mediante el cual se exime del pago “de impuestos de papel sellado y timbres todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo, judiciales o administrativas en relación a la aplicación del Código de Trabajo, sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social”. En ese mismo orden de ideas, el Artículo 334 impide el rechazo de la demanda ordinaria laboral que no cumpla con los requisitos regulados en el Artículo 332.

Por último, en relación al principio de sencillez, dejo apuntado que tal principio no implica una antiformalidad absoluta, (como también es conocido éste principio), sino que como correctamente lo establece el Código de Trabajo, se trata de desproveer de mayores formalismos o sea de ser poco formalista, puesto que la antiformalidad, conllevaría ninguna formalidad, lo que es imposible que se dé en un proceso judicial, por su misma naturaleza.

#### **1.2.4. Principio de economía procesal**

El principio de economía es uno de los más característicos del derecho del trabajo. La economía vista dentro de éste ámbito, conlleva dos aspectos fundamentales a saber: la economía procesal, y la economía relacionada con el costo monetario que implica todo proceso judicial. En cuanto a la economía de tiempo, existe una estrecha relación con

los principios de celeridad y de sencillez, condicionando la economía al cumplimiento de dichos principio.

Si se cumple con el principio de concentración, existirá economía procesal, es decir, al concentrar el mayor número de fases procesales, en el menor número de audiencias posibles, se economiza tiempo. Así tenemos que en una sola audiencia del un juicio ordinario laboral puedan verificarse las etapas e incidencias siguientes: a) ampliación de la demanda, la cual puede verificarse sobre los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, tal como los establece el Artículo 338 del Código de Trabajo. b) fase de planteamiento de excepciones dilatorias, las cuales pueden oponerse, probarse e incluso resolverse en la primera audiencia, según lo regula el Artículo 342 y 343 del Código de Trabajo. c) fase de contestación de la demanda, interposición de excepciones perentorias e incluso, la reconvencción: a la audiencia señalada, el demandado deberá comparecer con sus correspondientes medios de prueba, preparado para contestar la demanda e interponer la excepciones perentorias que ataquen el fondo del asunto y en su caso para contra demandar al actor, pues para ello el juez apercibe tanto a la parte demandada, como al actor, para que se presenten a juicio bajo apercibimiento que de no hacérselo, serán declarados rebeldes, tal y como lo regulan los Artículos 335, 336, 338 y 342 del Código de Trabajo. Por último, la fases de conciliación; fase de recepción y diligenciamiento de medios de prueba; podrían tener verificativo en la audiencia de primera comparecencia de las partes al juicio, dejando el proceso listo para dictar sentencia, luego del verificativo de todas esas



etapas procesales en una sola audiencia. Así lo regulan los Artículos 340, 344, 359 del Código de Trabajo.

Existen muchos ejemplos que respaldan el principio de economía procesal que se relacionan con la celeridad del juicio. Y citando solo uno de esos ejemplos tenemos lo regulado en el Artículo 336, que prohíbe al juez aceptar cualquier excusa por alguna de las partes para no comparecer a juicio, impidiendo de esa manera pretextos dilatorios e inconsistentes; a excepción, claro está, de que se trate de una justificación de inasistencia por motivo de enfermedad, condicionando a que la misma sea presentada en tiempo y por una única vez, debiéndose señalar nueva audiencia dentro del un plazo de setenta y dos horas.

La relación entre la economía y la sencillez, como principios que informan el proceso ordinario laboral, es que ésta última condiciona la existencia de la primera. Pues entre más sencillo y poco formalista es el proceso, más económico y rápido resulta.

Por último, cabe agregar que la economía relacionada al costo monetario del proceso, es importante puesto que en el proceso laboral los litigantes, son económicamente desiguales, siendo entonces necesario que la parte más débil e incapaz de mantener un juicio largo, vea justicia pronta y cumplida, sin importar su condición económica, y así evitar que sea su “condición económica” la que determine los resultados del juicio.

### 1.2.5. Principio de inmediación

La inmediación procesal es uno de los principio de mayor trascendencia e importancia del proceso laboral. La inmediación no es otra cosa que el contacto directo del juez con las partes, las pruebas y en general, con todas las incidencias del juicio, durante absolutamente todas las etapas procesales. Según el autor Alberto Binder “La inmediación se manifiesta como la condición básica que hace que estos actos y esas relaciones efectivamente permitan llegar a la -verdad- del modo más seguro posible, ya que la comunicación entre ellas y la información que ingresa por diversos canales (medios de prueba) se realiza con la máxima presencia de esas personas que deberán dictar una sentencia luego de observar la prueba (los jueces)”.<sup>5</sup>

La inmediación se encuentra íntimamente ligada con la oralidad; si durante el desarrollo de todo el juicio se garantiza la oralidad, entonces hay inmediación y consecuentemente la sentencia o la resolución del conflicto será más ajustada a derecho.

Así como el principio de oralidad, el de inmediación, es uno de los principios más violentados por los jueces de la República de Guatemala, no solo en materia laboral, sino en todos los ramos del derecho. Siendo el área penal, en la que más se respeta dicho precepto. Existe la errada interpretación del Artículo 321 del Código de Trabajo, que opinan que la inmediación se cumple con el simple hecho de que el juez se encuentre dentro de la sede de la judicatura al momento en que se celebran las

<sup>5</sup> Binder, Alberto, **Ob. Cit**; Pág. 98.



audiencias, aunque no las presencien personal y directamente. Así regula la inmediación el Código de Trabajo en el citado precepto: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la practica de todas las diligencias de prueba”; lógicamente el espíritu de la norma citada, es regular la obligación del juzgador a percibir por medio de todos sus sentidos, la controversia, es decir, ver y escuchar a las partes y presenciar el diligenciamiento y producción de los medios de prueba, para que al momento de resolver el conflicto, éste cuente con los elementos fácticos que le permitan arribar a un decisión más justa. Pues de ser acertada dicha interpretación del citado Artículo, lo mismo daría que el juez se encuentre dentro de la sede del tribunal o fuera de éste, ya que no estaría presidiendo la audiencia y no tendría el obligado contacto con las partes y la prueba; eso desde ningún punto de vista legal ni doctrinario, puede llamarse inmediación. Sin embargo, es grato para quien escribe, haber verificado de forma personal que existe en la actualidad muchas judicaturas en la República de Guatemala, que cumplen a cabalidad con la inmediación procesal.

#### **1.2.6. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba**

Al hablar del principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba, necesariamente tenemos que analizar los sistemas de apreciación de la prueba.



Se conocen tres sistemas de valoración de la prueba para las distintas ramas del derecho, tenemos: a) sistema legal o de prueba tasada, en donde es la misma norma la que establece el valor que el juzgador debe dar a cada medio de prueba, es el sistema más estricto y limitado, pues no deja utilizar al juzgador ningún otro medio para apreciar los elementos probatorios, más que el deber de aplicar el valor establecido en la misma norma; b) sistema de libre convicción, contrario al sistema legal o tasado, aquí se deja en amplia libertad al juez de apreciar la prueba de acuerdo a su libre albedrío o su libre convicción, es decir que éste aprecia la prueba de acuerdo a su leal saber y entender y no tiene la obligación de razonar o fundamentar los motivos de dicha apreciación; y por último está el c) sistema de la sana crítica razonada, que viene a ser de cierto modo, una interacción de los dos sistemas descritos anteriormente, aquí el juez valora la prueba con cierta libertad, limitada únicamente por la lógica, la psicología y la experiencia.- Sin embargo, para algunos tratadistas, el ramo laboral tiene su propio sistema de valoración de la prueba, exclusivo del proceso de trabajo, es el sistema de libertad en conciencia: este consiste en la libertad del juzgador para valorar los medios de prueba pero necesariamente deben atenderse los principios de justicia y equidad que fundamentan su valoración; así lo regula el Artículo 361 del Código de Trabajo: "...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". Este sistema tiene cierta similitud con los sistemas de libre convicción y de sana crítica razonada, sin embargo se diferencia del primero (libre convicción), que la valoración en conciencia tiene como límites, dos principios generales del derecho, como lo son la equidad y la justicia, que deben imperar sobre la valoración que el juzgador haga de la



prueba, es decir no deja la apreciación de los medios de convicción, sujetos al libre albedrío de éste como sucede con el sistema de libre convicción. Y se diferencia del sistema de sana crítica razonada, porque los límites de dicho sistema son la lógica, la psicología y la experiencia, mientras que en el sistema que es propio del derecho del trabajo, los límites son aún más sublimes: la equidad y la justicia, lo que trae como consecuencia la flexibilidad en la apreciación de la prueba, ajustándose dicha apreciación a cada caso concreto, en búsqueda de un fallo más justo y ecuánime.

Sin embargo, como toda regla, el sistema de libertad en conciencia, tiene excepciones, como lo regula el Artículo 361 del Código de Trabajo, y es que: a) los documentos públicos y auténticos, b) la confesión judicial y c) los hechos que personalmente compruebe el juez (reconocimiento judicial o inspección ocular), deben ser valorados de conformidad al Código Procesal Civil y Mercantil.

### **1.2.7. Principio de concentración**

La concentración es “La actitud legal, que ha de procurar el juez y recomendable a las partes tramitar en un solo juicio las diversas cuestiones litigiosas que tengan conexión.”<sup>6</sup>

Tal y como escribimos, si existe oralidad, habrá concentración y consecuentemente celeridad procesal. Con los Artículos 335, 337 y 338 del Código de Trabajo, se dota a los jueces de los mecanismos y procedimientos para concentrar en el menor número

---

<sup>6</sup> Cabanellas, Guillermo, **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**”, Tomo V, Pág. 412.



de audiencias, las mayor parte de etapas procesales, pudiendo incluso, tramitarse en una sola audiencia todas las etapas procesales del juicio oral, dejando pendiente únicamente de dictar la sentencia de mérito.

### **1.2.8. Principio de preclusión**

Para el tratadista Mario López Larrave “El principio de preclusión está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndole el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados”<sup>7</sup>

Aunque no es un principio exclusivo del proceso laboral, está ampliamente relacionado con los principios de oralidad y economía procesal, puesto que la preclusión de las etapas procesales, permite la celeridad y la pronta resolución del conflicto laboral planteado y expuesto al juez de trabajo.

### **1.2.9. Principio de impulso procesal de oficio**

El Artículo 321 del Código de Trabajo regula: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales...” De esa manera la ley, establece, que a excepción del inicio del proceso, todas las etapas procesales, así como la sentencia y su ejecución debe ser impulsada por el órgano

---

<sup>7</sup> López Larrave, Mario, **Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo**, Pág. 33.



jurisdiccional. Es por ello que en materia laboral, no existe la caducidad de instancia, el abandono o perención, pues no son las partes las que deben instar el trámite de un juicio, una vez iniciado éste.

#### **1.2.10. Principio de adquisición procesal**

Consiste en que los actos procesales no pertenecen a la parte que los haya propuesto o aportado sino al proceso. O sea, que indistintamente quien haya aportado la prueba, esta será de utilidad para resolver el proceso, pudiendo incluso probar en contra de quien la propuso y aportó, beneficiando a su adversario. Es decir, que los efectos de cada prueba, se extienden por igual a las dos partes (demandante y demandado). De ahí que la prueba beneficie al proceso, no directamente a las partes.





## CAPÍTULO II

### **2. El juicio ordinario laboral guatemalteco**

Por juicio ordinario oral, se entiende el conjunto de etapas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, mediante las cuales se diligencian los medios de prueba y los sujetos procesales realizan sus peticiones y defensas directamente ante el juzgador, a efecto de demostrar y fundamentar sus pretensiones.

El juicio ordinario laboral, que por mandato legal, debe ser oral, cuenta con la peculiaridad de que en la etapa de juicio se sustancia en varias sub etapas del mismo, las que normalmente se producen en una sola audiencia, siendo tres el máximo de audiencias reguladas en la ley.

En el presente capítulo se desarrollara de forma breve las etapas del juicio ordinario laboral.

#### **2.1. La Demanda**

La demanda es el acto dispositivo a través del cual, el titular ejerce su derecho de acción, iniciando así el juicio de trabajo. Estadísticamente es el trabajador quien más comúnmente inicia el proceso, es él quien regularmente promueve la demanda, plasmando en ella sus pretensiones laborales.

El Código de Trabajo, regula de forma deductiva, dos formas de interposición de la demanda ordinaria laboral: oral y escrita, y para ambos casos deben observarse los requisitos mínimos establecidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo, en cuyo cuerpo se listan las formalidades indispensables que la demanda ordinaria laboral debe cumplir para su trámite.

Sin embargo, considero que la demanda presentada en forma oral, debiera ser la forma más utilizada, basando tal consideración en los aspectos siguientes: a) es el trabajador quien estadísticamente más comúnmente demanda, y siendo que él es la parte económicamente más débil, imposibilitado de recursos que le permitan contratar un profesional que elabore el escrito de demanda, resulta ideal la posibilidad de demandar verbalmente; b) el alto grado de analfabetismo y/o bajo grado de escolaridad que impera en nuestro país, aunado al desconocimiento total o casi total de aspectos legales, impiden a los trabajadores demandantes, la posibilidad de elaborar un escrito de demanda, no obstante la ley le permite actuar sin asesoría legal; c) la oralidad es una de las características ideológicas y legales que deben imperar en el proceso laboral.

Son muy pocas las ocasiones en que la iniciación del proceso de trabajo, se hace en forma oral, probablemente por desconocimiento del sector laboral, así como el infundado requerimiento por parte de algunas judicaturas de que la demanda sea presentada mediante un escrito o refiriendo previamente a los demandantes a agotar la





vía administrativa o a los bufetes populares de la universidades del país, para que estudiantes de derecho les redacten su escrito inicial.

En mi experiencia, tras el paso por la oficialía de un juzgado de trabajo, pude establecer que en todas las oportunidades en que un trabajador se presentaba a la judicatura con la intención de demandar en forma oral, por imperativo legal, el oficial de trámite asignado, entrevista al interesado para luego redactar el acta de demanda y hasta esa entrevista es bastante dificultosa para el trabajador, quien en muchas ocasiones no sabe ni siquiera el nombre correcto de su ex patrono (solo conocen el nombre comercial en el caso de que sea una sociedad anónima y si es una empresa mercantil, ignoran el nombre del propietario de esta), más aún si es una entidad la titular de la empresa; además de ignorar si se le han cancelado las prestaciones laborales mínimas, puesto que no conoce las denominaciones legales de éstas, y por la falta del contrato escrito es difícil saber cuales le han cancelado y cuales le adeudan, tampoco sabe indicar si devengó ventajas económicas e ignora si en su centro de trabajo existe o no reglamento interior de trabajo o si hay vigente algún pacto colectivo que regule su relación laboral y de alguna manera supere las garantías mínimas. Visto así, resulta hasta irrisorio pensar que en algún momento éste trabajador podría redactar una demanda escrita.



## **2.2. Actitudes que pueden asumir el demandante o actor**

### **2.2.1. No comparecer**

La única excusa que es aceptada por el juez por no haber comparecido es por enfermedad, esta excusa el juez la aceptará por una sólo vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente, es decir, por medio de certificado médico donde conste la enfermedad que padece, antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia o bien dentro de las veinticuatro horas siguientes para el inicio de la audiencia señalada.

### **2.2.2. No comparece y no se excusa**

En cuyo caso el juez deberá declararlo rebelde y continuar el juicio sin más citarle ni oírle, tal y como lo establece el Artículo 355 del Código de Trabajo.

### **2.2.3. Ampliación de la demandada**

El actor podría ampliar la demanda. Siendo el caso que si dicha ampliación fuera sobre los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, el juez deberá consultar al demandado si es su deseo contestar la demanda en esa audiencia, en cuyo caso la diligencia continúa, pero si éste no acepta contestarla en esa audiencia, procede a suspenderla y señalar una nueva, sin que la ley imponga plazo para programarla.



## **2.3. Actitudes que puede asumir la parte demandada**

### **2.3.1. Negativas**

Es el caso de la rebeldía y las confesión ficta, éstas se dan cuando el demandado asume la postura de no presentarse a la primera audiencia señalada dentro del juicio oral, no obstante que ha sido apercibido para comparecer, la excepción a esta actitud, es que dentro de las siguientes veinticuatro horas la parte demandada presente excusa por dicha incomparecencia, la cual será aceptada únicamente por enfermedad, en cuyo caso el juez tiene la obligación de señalar nueva audiencia que deberá celebrarse dentro de las siguientes setenta y dos horas, plazo que no se cumple en la mayoría de casos, muchas veces por recarga en la agenda judicial, y otras por inobservancia a la ley.

Para el caso de la rebeldía del demandado, que debe ser declarada judicialmente, deben concretarse los siguientes presupuestos: 1) Que el rebelde este debidamente notificado de la demanda y que entre la notificación y la audiencia, medien por lo menos tres días; 2) Que no comparezca el demandado; y 3) Que el rebelde no presente excusa dentro de las 24 horas siguientes al del inicio de la audiencia. Al concurrir estos tres presupuestos se le debe declarar rebelde y los efectos de esta declaración de rebeldía será que al demandado ya no se le citara ni oirá dentro del juicio.



Para que proceda la declaración de confeso contra el demandado o la confesión ficta, deben concurrir los siguientes presupuestos: 1) Que esté debidamente notificado de la demanda y que entre la notificación y la audiencia, medien por lo menos tres días; 2) Que no comparezca a la audiencia el demandado; 3) Que no presente excusa dentro de las 24 horas siguientes al del inicio de la audiencia; y 4) Que el demandado se encuentre apercibido, mediante la misma resolución en la que se le notificó la demanda, que en esa audiencia tiene que prestar confesión judicial. Al concurrir los cuatro presupuestos antes enumerados, se debe declarar confeso al demandado y las consecuencias de esta confesión judicial ficta y su rebeldía, será que el juez dentro del plazo de 48 horas, conforme lo regula el Artículo 358 del Código de Trabajo.

### **2.3.2. Positivas**

Estas actitudes se dan cuando el demandado asume la postura de comparecer a la primera audiencia de juicio oral, cumpliendo con el apercibimiento judicial y en audiencia, interpone excepciones ó contesta la demanda. La contestación de la demanda, puede ser oponiéndose a las pretensiones del actor (contestación en sentido negativo), allanándose a las mismas (contestación en sentido afirmativo) o contrademandándolo (reconvención).



## a) Excepciones

Es el medio de defensa que tiene el demandado para atacar, por un lado, la forma de la demanda, y por el otro lado, atacar el fondo de las pretensiones expuestas por el actor en la demanda, en esa cuenta encontramos tres tipos de excepciones que el demandado puede interponer:

Las excepciones dilatorias son las que persiguen atacar la forma de la demanda, depurar el trámite del proceso, estas no destruyen el fondo de la demanda, en consecuencia no finalizan el juicio al ser declaradas con lugar, estas excepciones se encuentran contenidas en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil, siendo estas: 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. Como su propio nombre lo indica, su fin es dilatar el juicio, a fin de que el trámite del proceso quede suspendido hasta que se subsane la forma de la demanda. Conforme el Artículo 342 del Código de Trabajo, el momento procesal para interponer estas excepciones dilatorias es en la primera audiencia y previamente a contestarse la demanda. El juez al momento de recibir la excepción dilatoria interpuesta, debe suspender la audiencia y otorgarle plazo de 24 horas al actor para ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, salvo que el actor en la misma audiencia de interposición de la excepción dilatoria se pronuncie al respecto y



ofrezca la prueba, si fuere así el juez resolverá la excepción dilatoria, declarándola con lugar o sin lugar. Si en caso la declara con lugar ordena al actor subsanar lo peticionado; si la declara sin lugar continuara con el juicio oral, salvo el derecho de impugnación que tienen ambas partes de interponer el recurso que considere idóneo en contra de la resolución emitida y que resuelve la excepción dilatoria interpuesta. Conforme al Artículo 309 del Código de Trabajo, la única excepción dilatoria que se interpone antes de comparecer a la primera audiencia, es la de incompetencia sea por razón de la materia o del territorio, que se interponen dentro de los tres días siguientes de notificada la demanda al demandado y se puede interponer ante el juez incompetente o ante otro que se considere competente.

Las excepciones perentorias tienen como finalidad atacar el fondo de las pretensiones. De esa cuenta éstas excepciones no tienen el carácter de suspensivo, su interposición no interrumpe el trámite del proceso. Estas excepciones son conocidas también como innominadas, porque en la ley no tienen nombre. Se interponen al momento de contestar la demanda o de la reconvenición; y el juez le otorga plazo al actor (trabajador) para que en dentro de las 24 horas siguientes a la audiencia pueda ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones perentorias, salvo que el actor desee contestarlas y ofrecer prueba en el momento de su interposición. Estas excepciones se resolverán en sentencia.

Las excepciones nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda son de naturaleza extraordinaria, pues se pueden interponer con posterioridad a la

contestación de la demanda o de la reconvención, es decir en cualquier estado del proceso, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia. Estas excepciones, conforme al Artículo 342 del Código de Trabajo son: 1) Pago; 2) prescripción; 3) Cosa juzgada; y 4) Transacción. Al interponerse estas excepciones, el juez le debe correr audiencia por 24 horas al actor (trabajador) para que ofrezca las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado. Ofrecida la prueba el juez debe señalar la recepción de la prueba en la audiencia más inmediata o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agostado la recepción de pruebas. Estas excepciones atacan el fondo de la demanda y se resuelve en sentencia.

#### **b) Contestación de la demanda**

Es el acto procesal por medio del cual el demandado comparece a oponerse a la demanda al contestar en sentido negativo, o bien a allanarse a la demanda, al contestar en sentido afirmativo.

Al igual que la demanda, la contestación de la demanda observa modalidades o clases; puede ser contestada de forma oral, en el momento de la audiencia o en forma escrita. La contestación de la demanda debe cumplir con los requisitos regulados en el Artículo 332 del Código de Trabajo, que regula el listado indispensable de formalidades que deben cumplirse en el escrito.

La demanda debe contestarse obligadamente en la primera comparecencia a juicio oral o audiencia oral, después de haber de que ha sido ratificada por el demandante, o bien después de haber sido resueltas las excepciones dilatorias interpuestas por el demandado.

- La contestación de la demanda en sentido negativo: Es el acto por medio del cual el demandado no acepta los hechos en que funda la petición el demandante y ofrece los medios de prueba que considere pertinentes, contradiciendo lo peticionado por el actor.
- La reconvencción: Es el acto por medio del cual el demandado comparecer a plantear una contrademanda, es decir a imponer nuevas pretensiones en contra del que las promueve el actor a su demanda. En la reconvencción se invierten las calidades de los sujetos procesales dentro del juicio, al plantearse la reconvencción el demandado pasa a ser actor y el actor pasa a ser el demandado. Promovida la reconvencción, el juez procede a suspender la audiencia y señala nueva audiencia para comparecer a juicio oral, salvo que el reconvenido quisiera contestar la reconvencción en el momento de la audiencia. En este caso, el actor, ahora demandado, como producto de la reconvencción, puede interponer excepciones y contestar la demanda, asumiendo las mismas actitudes que para el demandado. La prueba ofrecida, se debe diligenciar en las audiencias que se programen dentro del juicio ordinario oral y tanto la reconvencción como la demanda, se resolverán en sentencia.





- Contestación en sentido afirmativo: Es el acto por medio del cual el demandado acepta los hechos en que funda la petición el demandante.

#### **2.4. Etapa de conciliación**

El juez debe procurar avenir las partes, a través de la proposición de formulas ecuanímes de conciliación, con el objeto que exista un acuerdo entre trabajador y patrono en el cual el trabajador obtenga el pago de las prestaciones legítimamente reclamadas. Por mandato legal, la conciliación debe realizarse inmediatamente después de contestada la demanda y la reconvención, si la hubiere.

El Código de Trabajo enumera dos clases de conciliación: conciliación total y conciliación parcial. La conciliación es total cuando el acuerdo o el avenimiento al que hayan llegado las partes sea sobre las prestaciones que se reclamaban dentro de la demanda, al darse este tipo de conciliación el juicio finaliza y se suscribe un convenio que aprueba el juez, el que adquiere el carácter de título ejecutivo, el cual se puede ejecutar, en caso de incumplimiento. Es conciliación parcial, cuando ese acuerdo o avenimiento abarque una parte de las prestaciones reclamadas en la demanda; al conciliarse de forma parcial, se suscribe el convenio sobre las prestaciones a que hubo arreglo, igualmente este convenio adquiere el carácter de título ejecutivo en relación a lo que se concilió, y en relación a las prestaciones sobre las cuales no hubo ningún



arreglo por parte de los sujetos procesales, el juicio continuará únicamente por estas prestaciones, las que se decidirán en sentencia.

## **2.5. Etapa de prueba**

Los medios de prueba dentro del juicio ordinario, se deben diligenciar en un máximo de tres audiencias, siendo las siguientes:

a) Primera audiencia (comparecencia a juicio oral): Finalizada la conciliación y habiendo fracasado esta, se pasa a la fase del diligenciamiento de los medios de prueba que fueron propuestos por el actor en su demanda o ampliación de demanda y por el demandado al momento de contestar la demanda. El orden de recepción de medios de prueba es que se diligencian de primero los propuestos por el actor y posteriormente los propuestos por el demandado.

b) Segunda audiencia: En caso no fuera factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas, el juez debe señalar una segunda audiencia para diligenciar los medios de prueba, en un término no mayor a quince días contados a partir de la primera audiencia.

c) Tercera audiencia: Si no hubiera sido posible diligenciar todos los medios de prueba, extraordinariamente, por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, el juez



señalará una última audiencia, que se practicará dentro del término de ocho días, contados a partir de la segunda audiencia, bajo estricta responsabilidad del tribunal.

Los medios de prueba permitidos son los siguientes: confesión judicial, declaración de testigos, documentos, dictamen de expertos, medios científicos de prueba, hechos que le consten personalmente al juez. Se abordará de forma breve, cada medio de prueba anteriormente enumerado.

### **2.5.1. Confesión Judicial**

Esté medio de prueba es propuesto por parte del actor en su demanda o ampliación de la demanda. Puede ser propuesto también por el demandado en la contestación de la demanda. Para que se perfeccione este medio de prueba, se requiere que el juez aperciba al demandado que cuando comparezca a la primera audiencia señalada debe prestar confesión judicial, en base a las posiciones que el actor le articulará en esa audiencia, y que en caso no compareciere sin justa causa, se le declarará confeso, en su rebeldía. Es importante señalar que una vez declarada la confesión en rebeldía, el juez debe dictar sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva. Si el demandado propone el diligenciamiento de este medio de prueba, el juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que señale para la recepción de pruebas del juicio, citándose al absolvente bajo apercibimiento de ser declarado confeso en su rebeldía. La confesión judicial debe realizarse con fundamento



en las posiciones que articule el adversario, las cuales deberán ser dirigidas en forma afirmativa y cada posición debe versar sobre un solo hecho.

### **2.5.2. Declaración de testigos**

Conforme nuestro Código de Trabajo, todos los habitantes de la República tienen obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en juicios de trabajo. En ese orden de ideas, cada sujeto procesal tiene el derecho de probar a través de declaración de testigos los hechos en que fundan sus peticiones, y cada parte puede ofrecer hasta cuatro testigos. La declaración de testigos se recibirá en la primera comparecencia de las partes, después de contestada la demanda, la que se diligenciará en base al interrogatorio que se les formulen. Al momento que el juez llama a las partes a comparecer a juicio oral, en la primera audiencia señalada para el efecto, apercibe a cada sujeto procesal que debe presentarse con sus respectivos medios de prueba, por esa razón, si cada sujeto procesal quiere aportar como medio de prueba la declaración de testigos, debe llevarlos en la primera comparecencia. Si alguna de las partes interpone tacha en contra del testigo propuesto, no se interrumpirá el trámite del juicio y el juez la resolverá en sentencia.

### **2.5.3. Documentos**

Este tipo de prueba, se puede diligenciar de las siguientes formas: documentos propiamente dichos; exhibición de documentos y reconocimiento de documentos e



informes. A) En cuanto al primero, documentos propiamente dichos, son todos aquellos que se incorporan con la demanda. B) La exhibición de documentos, se refiere a aquellos que están en poder del adversario, por lo que el oferente de la prueba solicita al juez que se le aperciba de exhibirlos en audiencia. C) El reconocimiento de documentos, cuando aquellos están en poder de quien los ofrece, pero necesita que el adversario emita el reconocimiento de los mismos ante el juez, para lo cual, solicita el diligenciamiento en audiencia. E) Por último, los informes, son necesarios cuando los documentos obran en poder de una oficina pública o institución bancaria, entonces, quien ofrece la prueba, requiere al juzgador que pida informes al respecto. Los informes pueden ser requeridos incluso de oficio.

#### **2.5.4. Dictamen de expertos**

Cada parte puede designar un experto y el juez, un tercero en caso de discordia entre los dos propuestos por las partes. Quien proponga este medio de prueba, lo hará presentando de una vez, los puntos sobre los cuales versará el peritaje. El juez dará audiencia a la otra parte por dos días, a efecto de que manifieste sus puntos de vista respecto del temario propuesto y designe su propio experto. El juez definirá los puntos sobre los cuales ha de versar el expertaje. El experto rendirá su dictamen de forma oral o por escrito en la audiencia que se señale.

### **2.5.5. Medios científicos de prueba**

La cual podrá versar en calcos, relieves, reproducciones y fotografías de objetos, cintas cinematográficas, documentos y lugares, reconstrucción de hechos, radiografías, radioscopias, análisis hematológicos, bacteriológicos u otros, y, en general, cualesquiera experimentos o pruebas científicas.

### **2.5.6. Hechos que le consten personalmente al juez**

Siendo estos el reconocimiento judicial y la inspección judicial, en los cuales el juez percibe de forma directa lo que se pretende demostrar a través de estos reconocimientos o inspecciones.

### **2.6. Auto para mejor proveer**

Su finalidad es practicar cualquier diligencia de prueba 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. Esta práctica de diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio. Este auto puede ser decretado de oficio por el juez o a solicitud de parte, por una sola vez y se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias para su diligenciamiento. Contra la resolución que decrete o de denieguen para mejor fallar, no se admite recurso alguno.



## **2.7. La sentencia**

La sentencia se clasifica en: condenatorias y absolutorias, constitutivas y declarativas, por rebeldía, por confesión ficta y por contestación en sentido afirmativo de la demanda.

Se describirá de forma breve, cada clasificación:

### **2.7.1. Sentencias condenatorias y absolutorias**

Son aquellas que van a imponer al demandado la obligación adquirir ciertas conductas, por ejemplo la de cumplir con el pago de las prestaciones reclamadas, el pago de indemnización. Y las sentencias absolutorias: Son aquellas que eximen al demandado del cumplimiento de toda obligación.

### **2.7.2. Sentencias constitutivas y declarativas**

Son aquellas que producen el nacimiento de un nuevo derecho a favor de las partes dentro del proceso. Por ejemplo el pago de indemnización por parte del patrono al trabajador por despido injustificado, porque nace para el trabajador el reclamo de ese derecho. Y las sentencias declarativas: Son las que obligan al cumplimiento de derechos previamente establecidos en la ley. Por ejemplo: se condena al demandado a pagar salarios retenidos, el pago de vacaciones, por ser derechos irrenunciables del trabajador.

Las sentencias que se dictan en los juicios ordinarios laborales, son usualmente mixtas, porque en la mayoría de las demandas se reclama el pago de la indemnización por tiempo de servicio y las prestaciones irrenunciables, por lo que la mixtura recae en que al final son sentencias declarativas y constitutivas.

### **2.7.3. Por rebeldía**

Esta se produce cuando el demandado no se apersona al juicio y ha sido legalmente citado para ello y la demanda versa sobre el despido injusto.

### **2.7.4 Por confesión ficta**

Esta se produce como consecuencia que el demandado no se apersona a la primera audiencia sin justificación y ha sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes. El juez, sin más trámite, dictará la sentencia dentro de 48 horas de celebrada la audiencia respectiva.

### **2.7.5. Por contestación en sentido afirmativo de la demanda**

Es la que se dicta cuando el demandado ha comparecido a contestar la demanda, aceptando como válidos los hechos expuestos por el actor en la demanda.



De forma común, la sentencia debe dictarse al haberse recibido las pruebas y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de 10 días.

La valoración de la prueba, se apreciará en conciencia, salvo lo regulado en los Artículos 30 y 403, en cuanto a la prueba plena del contrato escrito y la sentencia de arbitraje, y los documentos públicos y auténticos, la confesión judicial y los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse conforme los Artículos 139, 186 y 172 del Código Procesal Civil y Mercantil. El juez al analizar la prueba lo hará de forma obligada atendiendo a los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio.

La sentencia deberá dictarse en forma clara y precisa, haciéndose en ella las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate.

## **2.8. Medios de impugnación**

### **2.8.1. Recurso de revocatoria:**

Es el recurso que tiene por objeto obligar al juez a examinar lo resuelto por él y que revoque el decreto emitido. Este recurso procede contra las resoluciones que no sean definitivas y se interpone en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido



dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de 24 horas de notificada una resolución, cuando esta se haya dictado por el juez de trabajo sin presencia de las partes.

### **2.8.2. Recurso de nulidad**

Este recurso procede en dos casos: Por violación de procedimiento y por violación de ley, y podrá interponerse si la resolución que se pretende impugnar no procede el recurso de apelación. Se debe interponer dentro del tercer 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. El juez de trabajo le dará trámite y ordenará correr audiencia por 24 horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las 24 horas siguientes. Si se declara sin lugar, debe imponer al litigante que lo interpuso una multa de cinco a 500 quetzales. Contra la resolución que resuelva el recurso de nulidad, cabe el recurso de apelación, que deberá interponerse dentro de 24 horas de su notificación y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos por la sala respectiva. Es importante señalar, que conforme el Artículo 367 párrafo segundo del Código de Trabajo, está apelación no produce efectos suspensivos, por no ser resolución que pone fin al proceso, por lo que el juez de primera instancia de trabajo puede continuar con el juicio y si llegare el momento de dictar sentencia y no estuviere resuelta la apelación, deberá esperar que se resuelva.



### **2.8.3. Recurso de aclaración**

Procede contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio y se debe interponer dentro de veinticuatro horas de notificado. La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto se aclare o rectifique su tenor. Se le corre audiencia por dos días a la otra parte y con su contestación o sin ella el juez lo resuelve en auto dentro de un plazo de tres días.

### **2.8.4. Recurso de ampliación**

Procede contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio y se debe interponer dentro de veinticuatro horas de notificado.

La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio. Se le corre audiencia por dos días a la otra parte y con su contestación o sin ella el juez lo resuelve en auto dentro de un plazo de tres días.

### **2.8.5. Recurso de apelación**

Procede contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio y debe interponerse dentro del tercer días de notificado el fallo. Otorgado este recurso abre la segunda instancia.



### **2.8.6. Recurso de responsabilidad**

Procede contra los titulares de los juzgados de trabajo y se encuentra regulado en el Artículo 429 del Código de Trabajo, aunque no es un recurso que pueda modificar las resoluciones, es un recurso de responsabilidad en contra de los jueces y magistrados de Trabajo y Previsión Social, su finalidad es amonestar públicamente o imponer una multa por el retardo o negligencia dentro del juicio.

### **2.8.7. Recurso de rectificación**

Es el único recurso que procede en contra de la liquidación que aprueba el Juez de Trabajo y Previsión Social, y será interpuesto cuando al practicarse la liquidación de al sentencia, la judicatura haya incurrido en error de cálculo. Se debe interponer dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación y en el memorial de interposición debe indicarse claramente en qué consiste el error o errores, expresándose la suma correcta. El juez lo resolverá de plano, dentro de veinticuatro horas, sin dar audiencia a la otra parte, sin formar Artículo y el auto que resuelve el recurso, no admitirá impugnación alguna.

## **2.9. Segunda instancia**

En el proceso ordinario laboral existen dos instancias, lo que implica que la sentencia dictada por el Juez de Trabajo y Previsión Social puede ser revisada o reexaminada



por una Sala de Trabajo y Previsión Social. Y para promover la segunda instancia, debe interponerse recurso de apelación en contra de la sentencia dictada por el juez de primera instancia.

El recurso de apelación se interpone ante el juez recurrido, dentro del tercero día de notificada la sentencia. El juez de primera instancia debe revisar su procedencia y si lo fuere, éste elevará los autos a la sala jurisdiccional competencia.

En cuanto a los efectos del recuso de apelación, pueden ser suspensivos, siempre y cuando el recurso hubiere sido planteado contra las sentencias y autos que pongan fin al juicio.

En cuanto al trámite de la segunda instancia, el Artículo 368 regula que “recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, dará audiencia por 48 horas a la parte interponente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad. Vencido este término se señalará día y hora para la vista, la que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes. Y dictará sentencia cinco días después. En el caso de el recurrente, durante la audiencia de 48 horas pidiere que se practiquen medios de prueba que hubiere sido denegada en primera instancia, siempre y cuando éste hubiere presentado su formal protesta, y siempre y cuando el tribunal lo considere procedentes, previa notificación a las partes, señalará audiencia para la recepción y diligenciamiento de tales medios de prueba. En este caso, dictará sentencia dentro de un plazo no menor de cinco ni mayor de 10 días.



Durante el trámite de segunda instancia, existe la posibilidad de que si el tribunal lo considera indispensable, puede hacerse uso de un auto para mejor proveer, el cual debe ser diligenciado en los mismo términos que el auto para mejor proveer regulado para la primera instancia.

Por último, resulta interesante apuntar que contra la sentencias de segunda instancia no caben más recursos que el de aclaración y ampliación; es decir que no es procedente la casación.

## **2.10. Ejecución de la sentencia**

Es la última etapa del proceso ordinario laboral, mediante la cual, coercitivamente se constriñe al vencido en juicio a cumplir con lo resuelto en la sentencia. Y dicha acción deberá ser impulsada por el Juez que dictó la sentencia, cuya judicatura es la única ante la que es posible tramitar dicha ejecución, según lo regula el Artículo 425 del Código de Trabajo. En cuanto al trámite de los juicios ejecutivos en materia laboral, existen tres formas o vías, a saber, ejecutivo en vía de apremio y ejecutivo común. Para cuya procedencia y tramitación, supletoriamente debe aplicarse lo procedente del Código Procesal Civil. Así dicho, el trámite de la etapa ejecutiva de trabajo, dependerá de la clase de título en que se funde, pues dependiendo de dicho documento se sabrá si se debe tramitar un ejecutivo en vía de apremio o un ejecutivo común.

Los títulos ejecutivos que deben tramitarse en la vía de apremio, según el Artículo 294 del Código Procesal Civil, son:

1. Sentencia pasada por autoridad de cosa juzgada.
2. Laudo arbitral no pendiente de recurso de casación.
3. Créditos hipotecarios.
4. Bonos o cédulas hipotecarias y sus cupones.
5. Créditos prendarios.
6. Transacción celebrada en escritura pública.
7. Convenio celebrado en el juicio.

Los títulos ejecutivos que deben tramitarse en la vía ejecutiva común, según el Artículo 327 del Código Procesal Civil, son:

1. Los testimonios de las escrituras públicas.
2. La confesión del deudor prestada judicialmente, así como la confesión ficta cuando hubiere principio de prueba por escrito.
3. Documentos privados suscritos por el obligado o por su representante y recocidos o que se tengan por reconocidos ante juez competente, de acuerdo con lo dispuesto en los Artículo 98 y 184 del Código Procesal Civil; y los documentos privados con legalización notarial.
4. Los testimonios de las actas de protocolación de documentos mercantiles y bancarios, o los propios documento si no fuere legalmente necesario el protesto.



5. Acta notarial en la que conste el saldo que existiere en contra del deudor, de acuerdo con los libros de contabilidad llevados en forma legal.
6. Las pólizas de seguros, de ahorros y finanzas y los títulos de capitalización que sean expendidos por entidades legalmente autorizadas para operar en el país.
7. Toda clase de documentos que por disposiciones especiales tengan fuerza ejecutiva.

En cuanto trámite para la ejecución de la sentencia dictada dentro de un juicio ordinario de trabajo, tiene varias sub etapas: la liquidación, el requerimiento de pago y el remate. Las cuales se describen a continuación:

#### **A. La liquidación**

Dentro del plazo de tres días de notificado el fallo o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda, la que se notificará a las partes (Artículo 426 del Código de Trabajo). La liquidación es la resolución mediante la cual, el juez hace el cálculo matemático del monto al que ascienden todas las prestaciones laborales ordenadas en la sentencia. En contra de la liquidación no cabe más recurso que el de rectificación y el mismo es procedente, únicamente cuando el interponente considere que se ha cometido un error de cálculo. Debe interponerse dentro del 24 horas de notificada la resolución que contiene la liquidación y requiere que su interposición se haga mediante memorial en el que debe expresarse de forma concreta en qué consiste el error o errores y la suma que se considere que es la correcta. El recurso debe ser





resuelto de plano por el Juez de Trabajo, sin formar Artículo y no admitirá impugnación alguna.

### **B. Requerimiento de pago**

Dentro del tercero día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago, el juez ordenará que se le requiera de pago, y en su caso, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada, con designación de depositario que no está obligado a prestar fianza (Artículo 426 del Código de Trabajo.)

### **C. El remate**

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

Sobre la diligencia de remate, la judicatura redactará un acta, en la que el juez declarará fincado el bien al mejor postor o al ejecutante, según sea el caso, fijando un plazo al ejecutado, que no podrá exceder de cinco días, para que éste otorgue la



escritura traslativa de dominio, será el juzgador quien otorgue la escritura pública correspondiente.



## CAPÍTULO III

### **3. Breve análisis sobre los asesores facultados por la ley para actuar en un juicio ordinario laboral**

Según el Artículo 321 del Código de Trabajo, no obstante que la intervención de asesor en los juicios de trabajo, no es necesaria, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales: los abogados, los dirigentes sindicales y los estudiantes de derecho.

#### **3.1. Los abogados en ejercicio**

Sobre el tema, debemos anotar únicamente, que para ejercer la profesión de abogado, deberán cubrirse los requisitos regulados en el Artículo 196 de la Ley del Organismo Judicial:

- a) El profesional deberá tener el título correspondiente;
- b) Ser colegiado activo;
- c) Estar inscrito en el registro de abogados que se lleva en la Corte Suprema de Justicia;
- d) Estar en el goce de sus derechos ciudadanos;
- e) No tener vigente ninguna clase de sanción.

Cabe agregar que en el desempeño de la profesión, los abogados deberán cumplir con las obligaciones y prohibiciones impuestas por la Ley del Organismo Judicial y el Código de Ética Profesional.

### **3.2. Los dirigentes sindicales**

Los dirigentes sindicales pueden actuar como asesores laborales, sin embargo, la ley prevé requisitos que dicha asesoría debe cumplir, siendo estos:

- a) Podrán asesorar única y exclusivamente a miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones. Sobre tal circunstancia, el juez de trabajo, puede exigir que sea acreditada de forma documental.
  
- b) Los dirigentes sindicales podrán asesorar a sus miembros, únicamente en juicios cuya cuantía no exceda de diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador titular de la acción.
  
- c) En relación a la dirigencia sindical, resulta necesario apuntar que según la legislación guatemalteca, sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. Y son los fines de mejoramiento y protección, en los



que se respalda la asesoría sindical que permite la ley, en favor de los miembros que conforman la organización sindical.

Todo sindicato, está compuesto por tres órganos:

I. La asamblea general, que resulta ser el órgano superior de cada sindicato y que se encuentra constituida por la totalidad de los miembros que lo conforman. Es a éste órgano a quien le corresponden las principales atribuciones de cada sindicato, cuya voluntad se expresa a través del voto de cada uno de sus miembros.

II. El comité ejecutivo, es el órgano encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la asamblea general.

III. El consejo consultivo, tiene funciones eminentemente asesoras para el comité ejecutivo o cualquiera de los miembros del sindicato.

### **3.3. Los estudiantes de derecho de las universidades que funcionan en el país**

Siendo requisito que dichos estudiantes:

i. Haber aprobado los cursos correspondientes a derecho de trabajo;



ii. Que la cuantía de los asuntos en los que van a intervenir, no exceda del equivalente de diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante y,

iii. La asesoría deberán brindarla bajo la dirección y control de las facultades, a través de la dependencia respectiva.

De entre dichos asesores (abogados, dirigentes sindicales y estudiantes de derecho) debe tomarse nota, que únicamente los abogados, pueden actuar como asesores para ambas partes (patronos y trabajadores), puesto que la ley es taxativa, en cuanto a que los dirigentes sindicales y los estudiantes de derecho, podrán asesorar únicamente a trabajadores de escasos recursos, cuyas cuantía de lo reclamados, no sobrepasen el límite legal. En las siguientes páginas me referiré a la asesoría prestada por los dirigentes sindicales y la brindada por el bufete popular de la Universidad de San Carlos de Guatemala, a través de estudiantes de derecho; así como a La Dirección General de Procuraduría de Defensa del Trabajador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

### **3.4. Bufete popular de la Universidad de San Carlos de Guatemala**

La naturaleza del bufete popular indica que es un instituto de la Universidad de San Carlos de Guatemala, adscrito a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, cuya función es la capacitación técnico-profesional de sus estudiantes y la asistencia jurídica gratuita a personas de escasos recursos económicos.

El bufete popular está constituido por oficinas de apoyo legal para personas de escasos recursos, que no se encuentren en capacidad de pagar los servicios profesionales de un profesional del derecho, oficinas que tienen una supervisión, cada una controlan el desenvolvimiento de los estudiantes al ser dirigidos por profesionales competentes en las áreas que manejan.

Originalmente se creó con la finalidad de llenar dos necesidades: Que los estudiantes que habían aprobado determinados cursos teóricos, realizaran prácticas bajo la supervisión de la Facultad, con el fin de abandonar el procedimiento de pasantía que había utilizado hasta entonces, el cual se consideraba no solo deficiente sino que también se prestaba a impropiedades, en virtud que los pasantes no asistían a tribunales y únicamente se limitaban a firmar el libro de asistencia para la obtención de la constancia respectiva; y prestar un servicio de asistencia social a favor de las personas desvalidas económicamente, dándoles asistencia jurídica cuando tenían algún asunto pendiente en algún tribunal u oficina pública. Y esas resultan ser las dos funciones del bufete, docente y de servicio social.



En sus orígenes el bufete popular, se circunscribió a prestar servicios en los campos penal y civil, pero por la realidad social de nuestro país su crecimiento y nuevas necesidades, se amplió el campo de acción en lo laboral, administrativo y notarial. No obstante las críticas de que ha sido objeto se puede sostener que los resultados son positivos para el practicante y usuarios, en el sentido que contribuye a complementar la docencia teórica y el servicio gratuito a la población de escasos recursos económicos. El Consejo Superior Universitario, emite el acuerdo de creación del bufete popular como Instituto de Capacitación Técnico Jurídicas y de Servicio Social, capacitación técnicamente en aspectos procesal prácticos y reales a los estudiantes que hubieran aprobado sus cursos teórico y práctico procesales, las puertas del bufete popular se abren el 8 de junio de 1954.

Brindar asesoría y prestación de asistencia judicial y administrativa gratuita a las personas de escasos recursos económicos que no pueden pagar los servicios de un profesional del derecho es la base esencial de la filosofía, y con ello el bufete popular es pionero en materia de derechos humanos, clínicas procesales penal civil y laboral, clínicas de educación jurídico a nivel nacional, clínicas externas penales, civiles y laborales, así como la creación de la Oficina de Mediación, Oficina de Conciliación, oficina de asistencia sobre la violencia intrafamiliar, oficina de la niñez y de la adolescencia, el centro de notificaciones del bufete popular, oficina de asistencia social y tramitación legal, oficina de atención a la víctima, anexos comunitarios y anexos del bufete popular.





Mediante las funciones del bufete popular, la Universidad de San Carlos de Guatemala, cumple con su obligación constitucional, de cooperar en el estudio y solución de los problemas nacionales, según lo regulado en el Artículo 82 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

En la actualidad se cuenta con universidades que tienen bufete popular, es el caso de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Universidad Rafael Landívar, Universidad Mariano Gálvez, Universidad Rural, marcando el hito histórico de asistencia social a la población guatemalteca.

No obstante, lo escrito en cuanto a la relevancia del servicio social que prestan los bufetes populares de las distintas universidades y la gran cantidad de beneficios que conlleva para el estudiantado de las carreras de derecho, dicha práctica; la asesoría brindada por pasantes dentro de un juicio ordinario de trabajo, tiene un par de desventajas: la primera, se refiere al hecho de que el Artículo 321 del Código de Trabajo, limita a los beneficiarios del servicio, a trabajadores cuyas pretensiones económicas no excedan de diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezcan el trabajador reclamante. Tal limitación, deja al desamparo a un sector de la población laboral, paradójicamente, a los reclamantes cuyos patronos les pagaron menos, porque les adeudan cuantías más elevadas. Situación que en muchos casos podría resultar ser socialmente injusta, pues el monto de la deuda, no es un factor determinante de la capacidad económica de un trabajador, es decir, que no

necesariamente el trabajador al que más le adeudan, es el que en mejor capacidad está de contratar asesoría legal profesional.

La segunda desventaja de la asesoría brindada por estudiantes, proviene del hecho de que dichos asesores, no son del todo supervisados, ello debido a que en la mayoría de casos, los pasantes acuden a las audiencias del juicio, solos, sin el supervisor abogado del bufete popular, poniendo en riesgo, las dos principales funciones de la practica laboral: por un lado, el buen servicio social que debe prestársele al demandante que reclama el pago de pretensiones laborales y que arriesgan consecuentemente las resultas del juicio. Y por otro lado, se arriesga la capacitación técnico-profesional del estudiante.

### **3.5. La dirección general de procuraduría de defensa del trabajador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

La Dirección General de Procuraduría de Defensa del Trabajador, es una dependencia del Ministerio de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que fue creada, mediante el acuerdo gubernativo 242-2003, a la misma le había precedido la Sección de Procuraduría de Defensa del Trabajador, que había sido instituida mediante Acuerdo Ministerial 167-2000.



Según el Artículo 14 del Acuerdo Gubernativo 242-2003, las atribuciones de la Procuraduría de Defensa del Trabajador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, son:

1. Prestar asesoría laboral los trabajadores de escasos recursos, que no han recibido conforme a la ley, el pago en concepto de indemnización y prestaciones laborales al finalizar su relación de trabajo.
2. Evacuar las audiencias de conformidad con la ley, así como contestar las oposiciones, excepciones, recursos y previos, de las demandas planteadas hasta su fenecimiento.
3. Controlar y registrar adecuadamente las asesorías y audiencias que se realicen como consecuencia de las demandas ordinarias laborales.
4. Asesorar únicamente a los trabajadores que acrediten haber agotado la vía administrativa en la Inspección General de Trabajo, y que no hayan presentado la demanda laboral.
5. Podrá celebrar convenios con las distintas facultades de ciencias jurídicas y sociales de las universidades del país, a efecto de que sus estudiantes realicen su práctica laboral en esta procuraduría.

Resulta importante apuntar que en el mes de abril del año dos mil tres, la Universidad de San Carlos de Guatemala, firmó un convenio de cooperación con el Ministerio de



Trabajo y Previsión Social, mediante el cual se creó la pasantía y asistencia laboral bajo la coordinación directa por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Inspección General de Trabajo y todas sus secciones, así como la unidad de la procuraduría de defensa del trabajador y de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala a través del bufete popular adscrito a dicha facultad.

La procuraduría de defensa del trabajador desde su creación atendió a trabajadores que agotaron la vía conciliatoria administrativa en la Inspección General de Trabajo, en virtud de no haber llegado a ningún arreglo conciliatorio con sus patronos, por lo que se planteó la demanda ordinaria oral laboral correspondiente a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

A pesar de la gran importancia que tiene la Procuraduría, desde el punto de vista que resulta ser el precedente de mayor importancia y eficacia en materia de asesoría laboral profesional y gratuita para la clase trabajadora de escasos recursos, la misma carece de autonomía funcional y presupuesto propio. Además de la limitante de que únicamente puede brindar asesoría a trabajadores que ya hubieran agotado la vía administrativa, es decir, aquellos que previamente hubieren acudido a la Inspección de Trabajo, para requerir en esa vía el pago de sus prestaciones laborales.

## CAPÍTULO IV

### **4. La necesidad de crear el instituto de la defensa pública para el trabajador y las bases constitucionales que permiten su creación**

#### **4.1 Análisis de las causas económicas, sociales y legales que hacen necesaria la existencia del instituto de defensa pública para el trabajador**

“Desarrollo humano es el proceso de expansión de la libertad real de las personas para elegir y construir vidas que consideren valiosas. Cada persona, al nacer, está dotada de un rango potencial de vidas alternativas que se configura y delimita, a lo largo de la existencia, por las condiciones sociales, económicas y ambientales, y que se concreta por las preferencias individuales que son, a su vez, producto combinado de la cultura, la socialización y la libertad”.<sup>8</sup> Lamentablemente Guatemala no ha tenido mayores avances en lo relativo a desarrollo humano del ciudadano guatemalteco; de esa cuenta que tengamos calificativos de país tercermundista o en el mejor de los casos, en vías de desarrollo. Al respecto, el Informe, estableció que la pobreza multidimensional es del 30% de pobreza extrema y 62 % de pobreza media, a nivel nacional. Así mismo, vale la pena mencionar que el grado de escolaridad del guatemalteco promedio, es de 4.1 años. Datos que por mandato legal, no pueden pasarse desapercibidos, principalmente tomando en cuenta que el derecho de trabajo, es un derecho realista y

---

<sup>8</sup> Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, **Informe Nacional de Desarrollo Humano 2011/2012, Guatemala**, Pag. 4.

objetivo, que estudia al individuo en su realidad social. Lo cual conlleva, que para resolver un caso determinado, el derecho laboral deberá hacerlo con criterio social, enfocarse en hechos concretos, tangibles y sobre todo tomando en consideración la posición económica de cada parte.

No obstante, la asesoría legal en los juicios laborales, no es necesaria según el Artículo 321 del Código de Trabajo, quien escribe, considera que el espíritu de tal precepto, es la protección especialmente del trabajador, quien como parte económicamente más débil de la relación laboral, es casi seguro que no contará con los medios económicos suficientes para contratar un abogado que lo auxilie en el transcurso del juicio que por el cobro de sus prestaciones laborales o cualquier otra pretensión, entabla en contra de su ex patrono, quien seguramente comparecerá al proceso, técnicamente asesorado.

De esa cuenta, el texto del Artículo 321 del Código de Trabajo, debe ser analizado tomando en cuenta la posición económica y el grado de escolaridad del guatemalteco promedio, que permite visualizar la problemática por la que atraviesa un trabajador, que se ve en la necesidad de accionar ante un Juzgado de Trabajo, mediante la interposición de su demanda verbal por no contar con asesor.

La judicatura faccionará el acta de demanda, le dará trámite y se señalará la audiencia que en derecho corresponde; llegado el día de la audiencia, el empleador, quien seguramente cuenta con mejores medios económicos, se presenta con su abogado asesor, quien asumirá una actitud procesal, optando a plantear las excepciones



dilatorias que considere procedentes, conteste la demanda en sentido negativo, interponiendo las excepciones perentorias que a su parecer procedan, presente reconvencción o plantee las impugnaciones procedentes. Ante esas situaciones, el trabajador, que con suerte sabe leer y escribir, por lo regular no tiene ni el más mínimo conocimiento de derecho, mucho menos conoce terminología jurídica, cuando se le da la oportunidad de pronunciarse al respecto, ignora como hacerlo o que decir, y peor aún, no entiende a cabalidad lo que el asesor legal del patrono ha dicho en contra de la demanda por él interpuesta.

La judicatura se encuentra con prohibición legal, de manifestarle al trabajador, como pronunciarse, por lo que éste se encuentra totalmente desprotegido, sin quien lo oriente sobre que actitud tomar. Llegado el momento, si el trabajador no estuviera de acuerdo con algún punto de la sentencia, difícilmente sabrá interponer el recurso pertinente. Esta odisea puede continuar, puesto que por recurso apelación, el proceso pudiera ser remitido a la Sala correspondiente, muchas veces sin que el trabajador, ni siquiera entienda el por qué su juicio fue remitido a otro órgano jurisdiccional.

En todo caso, si la parte patronal se presenta al juicio sin asesor profesional; de todas maneras aventaja al trabajador, porque éste cuenta con un nivel escolar superior y por lo menos entenderá mejor lo que sucede en el juicio.

Respecto a la asesoría gratuita que pudieran brindar los dirigentes sindicales y los pasantes de los bufetes populares de las universidades del país, ésta es bastante



limitada, pues pueden intervenir en los asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a 10 veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador, y para el caso de los dirigentes sindicales, además, solo pueden asesorar a los miembros de su sindicato. Ello sin tomar en consideración que no se trata de asesoría profesional, situación que pudiera poner en riesgo los resultados del juicio para la parte trabajadora.

## **4.2. Las garantías constitucionales de igualdad, de defensa y tutelaridad del Trabajador**

### **4.2.1. Garantía constitucional de igualdad**

Según la Constitución Política de la República de Guatemala, “todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos”; así lo regula el Artículo 4º. Sin embargo, lo que la Constitución Política de la República de Guatemala establece, no es necesariamente una igualdad idéntica aplicable a todos los ciudadanos irracionalmente; sino al derecho que todos los ciudadanos tenemos a ser posicionados en igualdad de circunstancias ante la ley, a pesar de nuestras diferencias individuales.

El principio de igualdad constitucional, puede ser entendido y consecuentemente aplicado, de dos maneras: i) para otorgar un trato idéntico a destinatarios que se encuentren en circunstancias idénticas, y ii) para otorgar un trato enteramente diferenciado a destinatarios cuyas situaciones no comparten elementos comunes y que



suponen en ventaja a uno de esos destinatarios, que harían incurrir en la vulneración de la equidad y la justicia, al ser tratados iguales sin serlo.

Así, existen normas de protección preferente, para determinados sectores de la población, situados en posiciones de desventaja de cualquier clase, ya sea por minoría de edad, por razón del sexo, raza, economía, etcétera. Es de esa manera como el Estado provee a ese sector desventajado, de instrumentos legales que tratan de compensar esa desigualdad que los hace vulnerables de las injusticias que ocurrirían de ser tratados iguales cuando en su realidad social, no lo son. Y eso explica la existencia de leyes que protegen de manera preferente, por ejemplo al sector femenino, de los abusos sufridos por razón de sexo (Ley contra el Femicidio y otras formas de de Discriminación contra la Mujer, Decreto 22-2008 del Congreso de la República); por razón de la edad (Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Decreto 27-2003 del Congreso de la República y la Ley del Programa de Aporte Económico al Adulto Mayor, Decreto 85-2005 del Congreso de la República); por razón de raza (Ley de Idiomas Nacionales, Decreto 27-2003 del Congreso de la República y Acuerdo Ministerial No. 930, respeto a traje indígena en establecimientos educativos.-

En resumen, el derecho de igualdad, no se traduce a una igualdad fría e irracional, sino en el otorgamiento de un trato igual, pero compatible con las diversas condiciones de cada sujeto, para no dejar a ninguno en desventaja frente al otro, por circunstancias ajenas a cada uno. Lo que implica que la aplicación del derecho en una determinada

circunstancia, no puede desconocer las exigencias propias de las condiciones que caracterizan a cada sujeto.

Ese es también el caso del derecho del trabajo y del principio de tutelaridad que lo inspira, el cual compensa la desigualdad económica de los trabajadores, dándoles una protección jurídica preferente ante los patronos, cuya desigualdad económica los sitúa en una posición de ventaja ante la debilidad económica del sector dedicado a prestar sus servicios a cambio de un salario.

#### **4.2.2. Garantía constitucional de defensa**

“La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido. Ninguna persona puede ser juzgada por tribunales especiales o secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente”; así lo establece el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El derecho de defensa de una persona, es el derecho que esta tiene a defenderse ante un órgano de justicia, de los cargos que se imputan, con plenas garantías de igualdad e independencia. Se trata de un derecho que opera en absolutamente todos los órdenes y materias jurisdiccionales, es aplicable en todas y cada una de las fases del procedimiento penal, civil, laboral, administrativos, etcétera. Asimismo, se impone a



todas las judicaturas, salas y tribunales de justicia, el deber de evitar desequilibrios en la posición procesal de ambas partes e impedir que las limitaciones de alguna de las partes puedan desembocar en una situación de indefensión.

El derecho a la defensa es inherente y acompaña al ser humanos desde el momento mismo de su nacimiento, hasta el día de su muerte, es decir, acompaña al hombre durante toda su vida. Este derecho, a diferencia de otros, no requiere reconocimiento o consagración en una carta política para su existencia y tampoco se trata de un derecho que ampara sólo a los ciudadanos, sino que tutela al hombre, por el sólo hecho de serlo, es un derecho humano.

Al respecto, cabe agregar que el hecho de que sea el trabajador quien accione el juicio, no implica que no tenga derecho a defender su acción en las secuelas del proceso ordinario laboral, por él instado; sin embargo, para defender la demanda planteada, deberá contar con la asesoría legal, técnica y profesional, que solo un abogado puede proporcionar; de lo que se extrae la necesidad de crear la institución que le brinde el acceso a esa asesoría, en forma gratuita.

#### **4.2.3. Tutelaridad constitucional de las leyes de trabajo**

“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”; Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Este principio constitucional regula que el derecho de trabajo, otorga una protección jurídica preferente al trabajador, para compensar la desigualdad económica entre trabajadores y los patronos. Esa desigualdad, de índole económica principalmente, se determina legalmente porque el patrono, es el titular de los medios de producción, mientras que su empleado, cuenta únicamente con su fuerza de trabajo. De tal cuenta que el principio “protector”, como también es llamada esta directriz, tiene como principal objetivo, el de garantizar una igualdad ante la ley, pues en el contrato de trabajo, una parte impone las condiciones (patronos), mientras la otra, las acepta sin mayores oportunidades de poderlas discutir o modificar. Razones por las cuales, el derecho de trabajo viene a ser el instrumento de equilibrio entre esa desigualdad.

Cabe agregar que es nuestro criterio, que la tutelaridad de las leyes de trabajo, no es en sí, el fin de esta rama del derecho, sino el medio para lograr una justa y armoniosa relación jurídica, entre patronos y trabajadores.

### **4.3. La creación del instituto de defensa pública para el trabajador**

#### **4.3.1. Breve historia del derecho de defensa en Guatemala**

Con el Decreto Papal basado en el Concilio de Zaragoza de 1585, el Papa Benedicto XII ordena y establece la participación de un Abogado en defensa de los necesitados que no tuvieran medios para defenderse con el fin de “...administrar justicia al menesteroso y al huérfano, como al humilde y al pobre..”



Como quedó escrito anteriormente, el derecho de defensa, es un derecho fundamental reconocido por la Constitución Política de la República de Guatemala, así concluimos que también le asiste a cada uno de los trabajadores que se ven en la necesidad de accionar ante un órgano jurisdiccional para el reclamo de sus prestaciones laborales. En materia procesal laboral, la defensa del trabajador se traduce en la adecuada asesoría legal, que debe brindársele, según lo establece el Artículo 321 del Código de Trabajo.

La provisión de asistencia jurídica para quienes no pueden contratar los servicios de asesoría profesional privada, es un derecho que debería de asistir a todos los trabajadores de escasos recursos. Con ellos, se superaría la desigualdad entre quienes tienen recursos económicos para contratar un abogado de confianza y quienes no los tienen y quedan en situación de desventaja ante sus patronos al acceder a tribunales.

En consecuencia es indispensable regular lo concerniente a la organización de justicia, y la instauración de mecanismos diseñados para procurar la igualdad en la defensa de los derechos procesales de los trabajadores en juicio, ya que es necesario garantizar el derecho de defensa, de igualdad y tutelaridad de las leyes de trabajo, como derechos fundamentales y como garantías operativas en el Juicio Laboral, asegurando a todo trabajador el acceso a la defensoría pública gratuita, con prioridad a personas de escasos recursos, finalidad que garantiza el acceso a la justicia, proporcionado, a los ciudadanos que lo precisen, un sistema rápido y eficaz de justicia.



Es necesaria la creación del Instituto de la defensa pública para el trabajador, como un organismo administrador del servicio público de defensa para los trabajadores, para asistir gratuitamente a personas de escasos recursos económicos. Asimismo el Instituto tendría a su cargo las funciones de gestión administración y control de los abogados en ejercicio profesional privado cuando realicen funciones de defensa pública para el trabajador.

El Instituto gozaría de autonomía funcional y total independencia técnica para el cumplimiento de su función, aseguraría la eficacia en la prestación del servicio público de defensa y asesoría legal para el trabajador. Contaría con los recursos e insumos necesarios, como responsable directo de la provisión del servicio, en su función reconocerá el carácter multiétnico, pluricultural y multilingüe de la población guatemalteca.

El Instituto de la defensa pública para el trabajador se compondría de defensores de planta y defensores de oficio. Los defensores de planta serían funcionarios incorporados con carácter exclusivo y permanente en el Instituto. Y los defensores de oficio serían los abogados en ejercicio profesional privados asignados por el instituto de la defensa pública para el trabajador, para brindar el servicio de asistencia jurídica gratuita. Todos los abogados colegiados de la República de Guatemala, formarían parte del servicio pública de defensa para el trabajador.



#### **4.3.2. Funciones principales e integración**

a) Intervenir en la representación de las personas de escasos recursos económicos sometidas a un juicio ordinario laboral, a partir de cualquier tipo de terminación de su relación de trabajo, indistintamente cual haya sido la causa de la terminación, incluso ante las entidades administrativas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

b) Asistir a cualquier persona de escasos recursos que solicite asesoría, cuando ésta considere vulnerada en sus derechos laborales básicos y ante cualquier tribunal o autoridad administrativa.

c) Brindar asesoría al trabajador, en casos en que su patrono o ex patrono entable demanda o cualquier acción legal en su contra, con la finalidad de acompañarlo en su defensa en el juicio o ante cualquier autoridad administrativa que conozca la acción.

Integraran el instituto de la defensa pública para el trabajador:

- 1) La dirección general
- 2) Los defensores públicos
- 3) Personal auxiliar y administrativo



#### **4.3.3. Fundamentos facticos que permiten la creación y funcionamiento**

Tal y como ya quedó escritos, el Estado de Guatemala está obligado a garantizar el derecho de igualdad, de defensa y de tutelaridad de las leyes de trabajo, según lo regulado en los Artículos 4, 12 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala; además. Y siendo que las normas citadas garantizan tres derechos básicos, fundamentales y concatenados, consecuentemente hace denotar la necesidad de la institución que permita la materialización de los medios para que esas tres garantías constitucionales se materialicen.

La creación del instituto de la defensa pública para el trabajador, corresponde al Congreso de la República de Guatemala a través de la aprobación de la ley y su reglamento, de conformidad con lo regulado en el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.





## CONCLUSIONES

1. La inexistencia de una institución pública que brinde asesoría profesional, accesible y gratuita a los trabajadores dentro de un proceso laboral o administrativo en materia de trabajo, vulnera los principios procesales que deben garantizar fundamentalmente, un juicio justo, en igualdad de condiciones para ambas partes.
2. La desigualdad económica del trabajador ante su patrono y el bajo grado de escolaridad del guatemalteco promedio, constituyen las principales desventajas de éste ante aquel, con alcances inclusive, al juicio ordinario laboral que sobreviene de la relación de trabajo, consecuentemente, la protección que manda la ley, debe extenderse a la asesoría profesional para el trabajador.
3. La carencia de asesoría legal ó la brindada por los estudiantes de derecho y los dirigentes sindicales, posicionan al trabajador en desventaja ante su patrono, al momento de encontrarse en un litigio; lo que hace necesaria la creación de un instituto que brinde al trabajador, asistencia profesional que permita la óptima defensa de sus derechos laborales.



4. La necesidad de crear un instituto que brinde asesoría legal al trabajador, se fundamenta en una serie de causas de índole económico, social y legal que de no ser atendidas, pondrían en una seria vulnerabilidad a los trabajadores que tengan que acudir a los órganos administrativos y jurisdiccionales privados, por el reclamo de sus pretensiones laborales.
  
5. Las garantías constitucionales de igualdad, defensa y tutelaridad del trabajador, son los pilares fundamentales que permiten la implementación de un instituto con autonomía funcional y total independencia técnica, dedicada a proveer asesoría profesional a los trabajadores de escasos recursos económicos, ante cualquier tribunal o autoridad administrativa.



## RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Congreso de la República de Guatemala o la Universidad de San Carlos de Guatemala, den inicio al proceso legislativo que culmine con la creación del Instituto de la Defensa Pública para el Trabajador, con la principal finalidad de que a través de dicha institución, se verifique eficientemente el cumplimiento de los principios que inspiran el proceso ordinario de trabajo.
2. Para establecer las desventajas que conlleva la normativa que hace innecesaria la intervención de abogados asesores en los juicios ordinarios laborales, la Corte Suprema de Justicia, debe efectuar una revisión de la misma, tomando como base, estadísticas de juicios, en que los trabajadores actúan sin un profesional que los asista.
3. A través de la iniciativa de ley con que cuenta la Universidad de San Carlos de Guatemala, promueva la reforma del Artículo 321 del Código de Trabajo, en el sentido que solo podrán ser asesores de los trabajadores, los abogados colegiados activos, pudiendo actuar como procuradores de tal asesoría, los estudiantes de derecho de las universidades que funcionan en el país.



4. La Universidad de San Carlos de Guatemala, de inició al proceso legislativo que promueva la ley que creará y regulará el Instituto de Defensa Pública para el Trabajador, con lo cual, la Universidad además de contribuir con la equitativa administración de justicia, cumplirá con el mandato constitucional de cooperación al estudio y solución de problemas nacionales.
  
5. La ley que lo regule, fundamentará su creación en las garantías constitucionales de igualdad, defensa y tutelaridad del trabajador, pilares que permiten la existencia de una institución con autonomía funcional y total independencia técnica, dedicada a proveer asesoría profesional a los trabajadores de escasos recursos económicos.



## BIBLIOGRAFÍA

- BARRIOS DE PALACIOS, Vilma Leticia, **El impacto social que produce el desconocimiento de los dirigentes sindicales que llevan a las masas al error**, Guatemala, Guatemala: Editorial Heliasta, 2001.
- CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, Buenos Aires, Argentina: (s.e.), (s.f.).
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio, **Derecho colectivo del trabajo**, Guatemala, Centro América: Editorial Litografía Orión, 1,998.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio, **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**, Guatemala, Centro América: Editorial Litografía Orión, 1,999.
- DE BUEN L., Néstor, **Derecho procesal del trabajo**, México: Editorial Porrúa, S.A., 1,990.
- ESTRADA CHINCHILLA, César Amílcar, **La necesidad de reformar el Artículo 321 del código de trabajo para hacer eficiente la asesoría de pasantes del ramo laboral**, Guatemala: (s.e.), 1,997.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino, **Manual de derecho procesal del trabajo**, Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix, 2005.
- LOPEZ LARRAVE, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, Guatemala: Editorial Estudiantil Fenix, 1,996.
- OSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Buenos Aires, Argentina: Editorial Eliasta, (s.f.).
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, **Los principio del derecho del trabajo**, Argentina: Editorial Depalma, 1,978.

Legislación:

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

**Código de Trabajo.** Decreto 1441 del Congreso de la República.

**Ley del Servicio Público de Defensa Penal.** Decreto 129-97 del Congreso de la República.



**Reglamento del Bufete Popular de la Universidad de San Carlos de Guatemala.**

**Acuerdo 167-2000.** Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Acuerdo Ministerial 16-2004 referente a la cobertura de servicio de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador.** Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

**Convenio de Cooperación entre el Ministerio de Trabajo y la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC.**