

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



**ESTUDIO DOCTRINARIO Y JURÍDICO DE LA SENTENCIA FICTA EN MATERIA  
LABORAL**

**RAFAEL ALAY**

**GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2013**

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

**ESTUDIO DOCTRINARIO Y JURÍDICO DE LA SENTENCIA FICTA EN MATERIA  
LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**RAFAEL ALAY**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, septiembre 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 Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V:	Br. Rocael López González
SECRETARIA:	Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

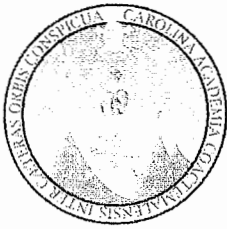
**Primera fase:**

Presidente:	Lic. Edgar Mauricio García Rivera
Vocal:	Licda. Mirza Eugenia Urungaray López
Secretario:	Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes

**Segunda fase:**

Presidente:	Lic. Otto René Vicente Revolorio
Vocal:	Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo
Secretario:	Lic. José Dolores Bor Sequen

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



Guatemala, de 16 de abril 2013

Doctor:  
Bonerge Amílcar Mejía Orellana  
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Doctor Mejía:

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que conforme a resolución de fecha 13 de junio de 2012, he asesorado el trabajo del Bachiller: RAFAEL ALAY con quien no me une ningún parentesco, en la preparación de su trabajo de Tesis intitulado. ESTUDIO DOCTRINARIO Y JURÍDICO DE LA SENTENCIA FICTA EN MATERIA LABORAL". A este respecto y en cumplimiento a lo que se establece en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito rendir a usted el siguiente informe:

- a) la temática investigada es de suma importancia, dentro de la actividad que desarrollan los Juzgados de Trabajo y Previsión Social a nivel nacional principalmente en la tramitación y resolución de los diferentes conflictos presentados en materia de su competencia aplicando las normas constitucionales y lo preceptuado en el Código de Trabajo y Procesal Civil y Mercantil respectivamente..
- b) Los métodos y técnicas empleados en la investigación, se estiman aplicados a cabalidad, principalmente el método inductivo y analítico, los cuales permitieron al bachiller la facilidad y eficacia en cuanto a la recopilación y selección de la información para desarrollar el tema de investigación jurídica aprobado y posterior culminación de la elaboración de la tesis de grado en el campo del Derecho de Trabajo y especialmente en materia Procesal de Trabajo.
- c) Además, el bachiller observó las instrucciones y recomendaciones hechas en cuanto a la redacción, ortografía y puntuación, utilizando correctamente la aplicación del idioma Español y lo que para el efecto establece el Diccionario de la Real Academia Española.
- d) Con respecto a la contribución científica, durante el desarrollo del tema investigado, se presentan diversos análisis de carácter jurídico, con

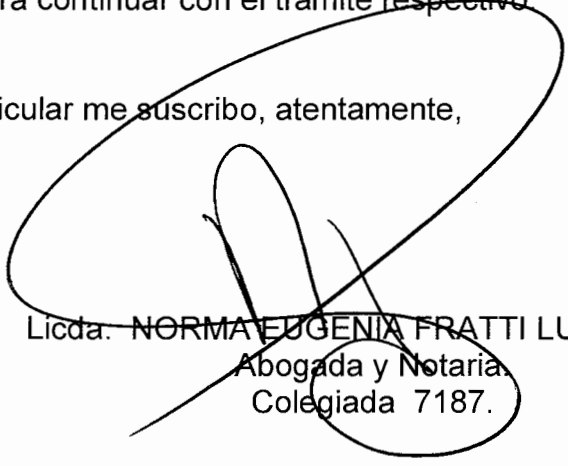


respecto a la sentencia ficta y las incidencias en la tramitación del proceso laboral guatemalteco.

- e) Las conclusiones y recomendaciones concuerdan con el plan y el contenido de la investigación, constituyendo un aporte para la solución al tema investigado como lo es la interpretación judicial de la sentencia ficta.
- f) En cuanto a las fuentes bibliográficas consultadas en libros de texto y legislación vigente, fueron las adecuadas por el tema investigado, ya que contiene la exposición de autores nacionales y extranjeros.
- g) El estudio realizado constituye un aporte a la clase trabajadora, abogados litigantes, jueces y operadores de justicia.

Por lo antes indicado, considero que el trabajo de investigación del bachiller: **RAFAEL ALAY**, mismo que debe servir de base para la sustentación del examen público respectivo y en virtud de ello, emito mi dictamen y opinión favorable para continuar con el trámite respectivo.

Sin otro particular me suscribo, atentamente,

  
Licda. **NORMA EUGENIA FRATTI LUTTMANN.**  
Abogada y Notaria.  
Colegiada 7187.



# USAC TRICENTENARIA

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

Edificio S-7 Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 25 de julio de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante RAFAEL ALAY, titulado ESTUDIO DOCTRINARIO Y JURÍDICO DE LA SENTENCIA FICTA EN MATERIA LABORAL. 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/iyr.

Lic. Ayrán Ortiz Orellana  
DECANO





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Amigo de toda mi vida, centro de mi fe y de mi fortaleza.
- A MI MADRE:** Emiliana Alay Albeño (+)
- A MI ESPOSA:** Fabiola Esperanza Navas Gálvez
- A MIS HIJOS:** Fabiola Andrea, Lisbeth Siomara y Johanna Esmeralda a quienes les dedico este triunfo para que les sirva de ejemplo.
- A MIS HERMANOS:** Raúl, Isalfredo y Luis Arnoldo (+) con mucho cariño.
- A LOS PROFESIONALES DEL DERECHO:**
- Dr. Erick Alfonso Álvarez Mansilla
  - Dr. Gabriel Antonio Medrano Valenzuela
  - Licda. Norma Eugenia Fratti Luttmann
  - Lic. Oscar Enoc Ruiz Barillas
  - Lic. Carlos Cisneros Portillo
  - Lic. Manfredo Maldonado Méndez
  - Lic. Boanerge Mejía Orellana
  - Lic. Avidán Ortiz Orellana
  - Lic. Luis Alfredo Cifuentes Figueroa
  - Lic. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
  - Lic. Dimas Gustavo Bonilla
  - Lic. Hugo Guzmán Maldonado
  - Lic. Carlos Antonio Aguilar Revolorio
  - Lic. Ismael Montufar García



**A:** Todos y cada uno de los miembros de mi familia, por su acompañamiento moral y consejos recibidos.

**A:** La gloriosa y Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala.

**A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por tomarme en su seno y darme la oportunidad de ser un profesional. Gracias.





## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

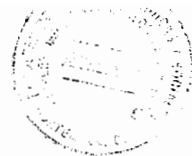
1. Derecho procesal de trabajo .....	1
1.1. Aspectos generales .....	1
1.2. Principios básicos.....	3
1.3. Fuentes .....	14
1.4. Naturaleza jurídica .....	17
1.5. Características .....	19
1.6. Autonomía.....	21

### CAPÍTULO II

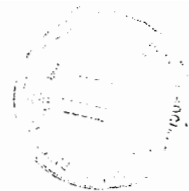
2. Demanda laboral.....	23
2.1. Concepto.....	23
2.2. Modalidades.....	24
2.3. Requisitos .....	28
2.4. Modificación y ratificación .....	30
2.5. Notificación.....	31

### CAPÍTULO III

3. Sentencia laboral.....	47
3.1. Concepto.....	47
3.2. Naturaleza jurídica .....	48



	<b>Pág.</b>
3.3. Clasificación .....	57
3.4. Plazo para resolver .....	59
3.5. Finalidad .....	62
 <b>CAPÍTULO IV</b>  	
4. Estudio de la sentencia ficta en materia laboral y su incidencia en los derechos de las partes procesales .....	65
4.1. Aspectos generales de la sentencia ficta .....	65
4.2. La terminación del proceso de trabajo .....	76
4.3. Efectos procesales de la sentencia ficta .....	79
4.4. Requisitos y oportunidades de la sentencia ficta.....	79
4.5. Incidencia en los derechos de las partes procesales .....	80
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>83</b>
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>85</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>87</b>



## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de tesis se justifica, en la tramitación del juicio ordinario de trabajo, le corresponde al juez resolver el conflicto planteado, mediante una resolución judicial denominada sentencia, misma que tiene efectos vinculantes para los sujetos de la relación laboral, sin embargo, existe en el Código de Trabajo vigente, en lo relativo a la sentencia que cuando el demandado no comparezca en la primera audiencia sin justificación y hubiere sido debidamente citado, para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez sin más trámite, dictara sentencia dentro del plazo de cuarenta y ocho horas, a lo que la doctrina le llama sentencia ficta, es decir, el juez dicta dicha resolución no sobre los hechos que comprobó sino los supuestos procesales existentes derivados de la incomparecencia de uno o ambos sujetos de la relación laboral.

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece que el Organismo Judicial, es el órgano del Estado que tiene la obligación de administración de justicia en forma pronta y cumplida, en ese sentido, le corresponde al organismo judicial, la creación de diversos órganos jurisdiccionales.

Para que la población tenga acceso a la justicia, además de ser parte procesal para que un juez competente resuelva un conflicto de intereses para lo cual se deben cumplir los procedimientos establecidos en la ley, y en materia de trabajo el juez puede programar una diligencia judicial y si una o ambas partes del conflicto no asiste debe resolver en base a la ficción y no de la ley, por lo que la sentencia ficta da por concluido el conflicto planteado.

Uno de los objetivos que se cumplió fue determinar el grado de aplicación práctica de las sentencias fictas emitidas por los Jueces de Trabajo y Previsión Social de la ciudad de Guatemala; asimismo se conoció el punto de vista doctrinario de la sentencia del juicio ordinario laboral, principalmente la denominación de ficta.



La presente investigación, se divide en cuatro capítulos los cuales se indican a continuación: el capítulo uno, hace referencia al derecho procesal de trabajo, los principios básicos, las fuentes, la naturaleza jurídica, características, y autonomía; el capítulo dos, contiene demanda laboral, el concepto, modalidades, requisitos, la modificación y ratificación, la notificación; el capítulo tres, trata sobre la sentencia laboral, concepto, la naturaleza jurídica, la clasificación, el plazo para resolver y la finalidad; en el capítulo cuatro, se presenta el estudio de la sentencia ficta en materia laboral y su incidencia en los derechos de las partes procesales, aspectos generales de la sentencia ficta, la terminación del proceso de trabajo, efectos procesales de la sentencia ficta, requisitos y oportunidades de la sentencia ficta, la incidencia en los derechos de las partes procesales.

Los métodos utilizados fueron el Inductivo, Deductivo, Sintético, Analítico y Comparativo, dentro de las principales técnicas utilizadas fueron las bibliográficas, para la recopilación de documentos relacionados al tema en libros de texto, disposiciones legales, tanto de autores nacionales como de extranjeros, así como la utilización de tecnología como la herramienta de internet.

La hipótesis planteada fue: ¿Cuál es el grado de aplicación práctica de la sentencia ficta en los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo y previsión social? Una vez concluida la investigación se comprobó que efectivamente, el aspecto doctrinario de la sentencia ficta es aplicable en el ámbito laboral guatemalteco prácticamente en todos los órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social de la ciudad capital.

La sentencia ficta, es el nombre con que la doctrina describe a una resolución judicial que el juez competente emite ante la incomparecencia de una o ambas partes y que en la actualidad su aplicación práctica, es de gran importancia para las partes procesales y para los juzgados de trabajo y previsión social, pues de esta manera se resuelve un conflicto de intereses generalmente, entre patrono y trabajador.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho procesal de trabajo

#### 1.1. Aspectos generales

El derecho procesal del trabajo es el área jurídica que aborda los procesos judiciales laborales, mientras que el derecho administrativo laboral es el área jurídica que aborda los procesos administrativos laborales; ambas ramas jurídicas estructuran el aspecto adjetivo del mundo laboral. Sin embargo, en Guatemala se ha adoptado una división diferente: el derecho procesal individual y el derecho procesal colectivo; cada una de estas áreas puede producirse en el ámbito administrativo procesal o en el ámbito de la jurisdicción laboral.

Con independencia a las críticas que se pueden formular a esta particular división del derecho procesal del trabajo guatemalteco, lo correcto para la presente Unidad es conservar dicho criterio. Se debe reconocer que el inherente conflicto que existe en las relaciones laborales requiere ser conducido institucionalmente, evitando que se dirija hacia una violencia social que ponga en peligro la estabilidad de las sociedades. De allí la importancia de conducir ese conflicto laboral hacia canales jurídicos que lo formalicen, siendo uno de ellos el proceso laboral.

La doctrina jurídica divide en dos clases los conflictos laborales: “por un lado, los conflictos individuales y colectivos; por otro lado, los conflictos jurídicos y económicos o de intereses. Los conflictos individuales son los que enfrentan a una persona trabajadora con su empleador, motivado por alguna disconformidad en la relación laboral –ya sea presente o extinguida–. Los conflictos colectivos son los que enfrentan a uno o varios empresarios con un conjunto de trabajadores, de ambos sexos, cuando la disconformidad afecta los intereses generales del grupo; esto lo diferencia de los



conflictos plurales, donde se trata más bien de una pluralidad de trabajadores afectados de manera individual pero simultáneamente, sin existir un interés general entre ellos.”<sup>1</sup>

Los conflictos jurídicos o de aplicación son los que versan sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal o convencional. Los conflictos económicos o de intereses son los que versan sobre la creación o elaboración de una nueva norma, mayormente convencional.

Estas dos clasificaciones pueden combinarse dando forma a una multiplicidad de posibilidades jurídicas. Sin embargo, algunas combinaciones son precisas. Así, los conflictos individuales son siempre jurídicos o de aplicación. Mientras que los conflictos colectivos pueden ser tanto jurídicos o de aplicación, y económicos o de intereses. Sobre la base de estos tres tipos de conflictos laborales se estructura el derecho procesal de trabajo guatemalteco:

El derecho procesal individual aborda los conflictos individuales jurídicos o de aplicación regulados en dos tipos de procesos: el juicio ordinario, y las faltas de trabajo y previsión social. El derecho procesal colectivo aborda las dos modalidades de conflictos colectivos –jurídicos y económicos– en el procedimiento de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social (arreglo directo, conciliación y arbitraje).

### **Derecho procesal individual del trabajo**

La legislación laboral guatemalteca establece que existen tres órganos jurisdiccionales en materia laboral: los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, y las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. De conformidad con el Artículo 284 del Código de Trabajo.

**Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social** son órganos permanentes y tienen jurisdicción establecida por la Corte Suprema. El juzgado está a cargo de un Juez, integrado del personal administrativo y tiene competencia sobre:

---

<sup>1</sup> Alonso Olea, Manuel, y María Emilia Casas Baamonde. **Derecho del trabajo**. Pág. 1076.



- Los conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico (Artículo. 292 inciso a) del Código de Trabajo).
- Los conflictos colectivos de carácter económico (Artículo. 292 inciso b) del Código de Trabajo T).
- Los juicios para la disolución judicial de las organizaciones sindicales y las divergencias internas dentro de las organizaciones sindicales (Artículo 292 inciso c) del Código de Trabajo.
- Las cuestiones contenciosas motivadas por la legislación de seguridad social Artículo 292 inciso d) del Código de Trabajo

**Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje** son órganos colegiados, presididos por un juez de trabajo acompañado por un representante de los trabajadores y un representante de los empleadores de conformidad con el Artículo 293 del Código de Trabajo. Son competentes en primera instancia de los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses.

**Las Cortes de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social** son tribunales colegiados conformados por tres magistrados elegidos por el Congreso de la República de conformidad con el Artículo 300 y 301 del Código de Trabajo. Son competentes en los procesos judiciales en segunda instancia, de los conflictos laborales.

## **1.2. Principios básicos**

Los principios que conforman el derecho de trabajo son la serie de valores que rigen al proceso al igual que al procedimiento y están obligados a cumplirlos tanto el juez como las partes que intervienen en el proceso.

Los principios que se analizan fundamentan todo el procedimiento laboral. Estos principios inciden en el derecho procesal del trabajo o sea que afectan su esencia, el ser, sin los cuales se extingue la materia, son nociones, enunciados básicos, líneas

directrices, ideas fundamentales e informadoras; a contrario sensu, las características son todas aquellas peculiaridades, rasgos de que se compone una materia, sin las cuales no se extingue, solo se modifica. Y se encuentran asentados en el Código de Trabajo.

Para Alonso García los principios del derecho del trabajo son: “aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la relación de las relaciones de trabajo con arreglo a ciertos criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.”<sup>2</sup>

Con relación a una noción general que defina que son los principios del derecho de trabajo, Plá Rodríguez, nos dice son: “las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”<sup>3</sup>

Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla. De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.

Estos principios son un instrumento jurídico-procesal que tienen como objeto mantener la preeminencia de la filosofía humanitaria del derecho del trabajo a través de las leyes; las funciones dentro del derecho procesal del trabajo son:

- Informadora: Formulan líneas directrices conforme al sentido en que el legislador tiene que crear la norma.
- Normativa En el caso de inexistencia de norma su función es integrarla.

---

<sup>2</sup> **ibid.** Pág. 247.

<sup>3</sup> Plá Rodríguez, Américo, **Los principios del derecho del trabajo**. Págs. 1-9.



- Interpretadora. En cuanto pueden orientar al juez para una mejor aplicación de la justicia.

La clasificación de los principios informadores del derecho procesal del trabajo, se exponen brevemente a continuación:

### **Principio de impulso procesal de oficio**

“En el proceso de trabajo rige en forma irrestricta el impulso procesal de oficio, ya que esta disciplina por su carácter tutelar y eminentemente pública no podía dejarse a merced de las partes la prosecución del juicio.”<sup>4</sup>

La ley procesal laboral guatemalteca, es clara al establecer en los Artículos 285 y 321 el aspecto oficioso del proceso, cuando se regula en el primer Artículo, que los tribunales de trabajo y previsión social forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben de actuar de oficio abreviando en cuanto sea posible los asuntos sometidos a su conocimiento, teniendo sus sentencias firmes autoridad de cosa juzgada. Y, la siguiente norma que establece: el procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales.

Del estudio de los anteriores Artículos podemos llegar a la conclusión que en el derecho procesal del trabajo guatemalteco el principio de impulso procesal de oficio rige en forma plena.

### **Principio de inmediación procesal**

El principio de inmediación procesal es aceptado en el proceso laboral, por ser oral, realista, con jueces en la dirección y trámite del juicio. Nuestra ley procesal lo preceptúa en el Artículo 321... “es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.” Mario López Larrave al hacer referencia al

---

<sup>4</sup> López Larrave, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág. 18.

principio de intermediación procesal, indica: “consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea litigantes y testigos, al extremo que aquellos medios probatorios que no se incorporan al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria.”<sup>5</sup>

Se refiere al conocimiento directo del juez con respecto a las partes y principalmente a la recepción de la prueba. Este principio esta efectivamente vinculado con el sistema de la oralidad en los juicios.

La única y obligada limitación a este principio se encuentra en el Artículo 349 del Código de Trabajo refiriéndose a la delegación que puede hacer el juez privativo de trabajo a otro juez ya sea de la misma materia o del orden común para la práctica de diligencias fuera de la circunscripción territorial por medio de despachos o exhortos.

### **Principio de oralidad**

Se refiere a que todos los actos procesales en el procedimiento ordinario laboral pueden formularse en forma oral, en todas sus fases desde la iniciación, sustanciación y fenecimiento. “Un juicio rápido y barato para los litigantes obreros, es imposible conseguir mediante la farragosa y lenta forma escrita.”<sup>6</sup>

El principio de oralidad es una característica del juicio ordinario laboral, que se desarrolla por medio de audiencias, en forma oral, concentración de pruebas y actos procesales, de todo lo cual se deja constancia por las actas que se fraccionan, lo regula plenamente determinado en los Artículos 321 y 322 del Código de Trabajo que establecen en su parte conducente, el primero: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social, es oral.” Mientras que el segundo Artículo mencionado indica: “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.”

---

<sup>5</sup> **Ibid.** Pág. 22.

<sup>6</sup> **Ibid.** Pág. 24.

## Principio de concentración procesal

Según este principio, deben reunirse o concentrarse el mayor número de actos procesales posibles en una sola o en muy pocas audiencias, tiende a impedir la dispersión de las diligencias para evitar que se reduzca la eficacia de ellas. Pretende acelerar el proceso, mediante la acumulación de la prueba. Se le permite al juez eliminar aquellas que por su naturaleza son inútiles o inconducentes, siendo solamente una dilación para los trámites del proceso.

Este principio permite que el juicio ordinario de trabajo se efectúe con la mayor celeridad posible, el ordenamiento procesal laboral se encuentra informado de este principio en gran cantidad de preceptos, así el Artículo 335 del Código de Trabajo, establece en referencia al trámite que debe dársele a la demanda, de una vez se señalará día y hora para la comparecencia a juicio oral, previniendo de aportar a dicha audiencia todos sus medios probatorios.

El licenciado Luis Alberto López Sánchez indica lo siguiente: “este principio tiene dos vertientes; por un lado que mediante su aplicación se logra que todas las pruebas que van a rendirse se deben de producir en una audiencia en el menor número posible y por el otro, refiere que en sentencia deben de resolverse todas las cuestiones sometidas al conocimiento del juez.”<sup>7</sup>

Exponiendo un compendio de los actos procesales que pueden darse en la legislación guatemalteca en la primera audiencia, pues se encuentra con los siguientes:

- Ratificación de la demanda.
- Contestación de la demanda.
- Reconvención
- Planteamiento de excepciones.
- Resolución de excepciones dilatorias.

---

<sup>7</sup> López Sánchez, Luis Alberto, **Derecho de trabajo para el trabajador**. Pág. 198.

- Conciliación.
- Recepción de pruebas ofrecidas.
- Tacha de testigos.

## **Principio de economía procesal**

Este principio “tiende a la simplificación de trámites y abreviación de plazos con el objeto de que exista economía de tiempo, de energía y de costas.”<sup>8</sup>

Manuel Ossorio en el diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales define la economía procesal como: “principio rector del procedimiento judicial, que tiende a lograr el ahorro de gastos monetarios y de tiempo en la administración de justicia. El impulso de oficio, la oralidad, la acumulación de acciones son medidas encaminadas a conseguir aquel fin.”<sup>9</sup>

El principio de economía en sus diferentes aspectos se encuentra íntimamente relacionado y complementado en los principios de oralidad, concentración, sencillez, tutela e impulso procesal de oficio.

En la legislación laboral se evidencia en varios aspectos, por ejemplo: en el costo mínimo del proceso, la prontitud en la administración de justicia. El Código de Trabajo manifiesta algunos privilegios otorgados a los litigantes, tales como: Artículo 11, “quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbres fiscales todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo, judiciales o administrativas...” Artículo 321, segundo párrafo, “No es necesaria la intervención del asesor en estos juicios...”

En resumen este principio trata de que el trabajador siendo la parte económicamente más débil, este en igualdad de sostener ante un patrono un proceso largo, tedioso y

---

<sup>8</sup> Gordillo Galindo, Mario Estuardo, **Derecho procesal civil guatemalteco**. Pág. 11.

<sup>9</sup> Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 370.

complicado, protegiendo así la estabilidad económica y por tanto alimenticia de la familia guatemalteca.

### **Principio de preclusión**

Este principio supone la clausura de la etapa anterior ya comenzada la siguiente, o sea el proceso en cada etapa puede avanzar pero no retroceder. Opera ampliamente en el proceso laboral guatemalteco, dado que las etapas se desarrollan en forma sucesiva cada etapa del proceso se clausura en forma definitiva.

“En los sistemas procesales en que es marcada la diferenciación del proceso en etapas; es decir, cuando pueden separarse con nitidez las distintas fases procesales, puede aplicarse el concepto de preclusión.”<sup>10</sup> En el sistema procesal guatemalteco, opera ampliamente este principio, dado que las diversas etapas del juicio ordinario laboral se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a momentos ya recorridos los cuales se tienen como extinguidos.

Según Chiovenda, existen tres situaciones sobre las cuales se produce la preclusión:

- Por no haberse observado el orden u oportunidad dado por la ley para la realización del acto.
- Por no haberse cumplido una actividad incompatible con otra.
- Por no haberse ejercitado ya una vez, válidamente, dicha facultad.

Algunas manifestaciones de este principio en el proceso de trabajo son: Artículo 338. “la contestación de la demanda y la reconvenición podrán contestarse hasta el momento de la primera audiencia.” Artículo 342, “las excepciones se interpondrán hasta el momento

---

<sup>10</sup> Aguirre Godoy, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**, pág. 275.

de contestar la demanda, salvo las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción.” Artículo 344, “el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado dentro de las 24 horas siguientes a la audiencia.”

La importancia del principio de preclusión es que tiende a la rapidez del proceso impidiendo el regreso a los actos ya extinguidos y consumados.

### **Principio de tutelaridad**

Este principio trata de equiparar la desigualdad económica y como consecuencia, cultural de los litigantes, creando normas de protección jurídica preferente a la parte más débil, en virtud de ello procura la igualdad como meta.

Muchos procesalistas sostienen que este principio pareciera que contradice a la igualdad existente tanto en el proceso laboral como en el procedimiento común, pero la verdad es que coloca al trabajador en igualdad de condiciones frente al patrono. “El funcionamiento del principio de tutela a favor del obrero, es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad: una vez equiparadas las partes merced a una tutela preferente brindada al litigante débil, si es posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensas en juicio.”<sup>11</sup>

El principio de tutelaridad es la base fundamental de la ley procesal guatemalteca y en la práctica es seguido en su mayor parte por los jueces privativos de trabajo y previsión social.

### **Principio de sencillez**

Este principio reconociendo que no hay proceso sin formalidades, trata de reducirlas al mínimo estricto. Para la mayor parte de tratadistas la consideración es que el principio de

---

<sup>11</sup> López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 31.

sencillez no es en esencia un principio sino una aspiración. “Los principios deben de tener una absoluta pretensión de validez que no admite excepciones. Las aspiraciones, en el sentido en que empleamos el término, son una expresión de buenos deseos y en definitiva, una indicación genérica que el legislador hace a quienes dirigirán el proceso para que procuren llevarlo, si pueden, a feliz término.”<sup>12</sup>

El Código de Trabajo considera el proceso laboral como una de las disciplinas menos formalistas, estableciendo un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos.

### **Principio in dubio pro-operario**

Este principio es de suma importancia para el derecho procesal laboral, y contempla que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales los jueces de trabajo y previsión social, las interpretarán en sentido más favorable para los trabajadores. Plá Rodríguez, indica: “todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y cohesión internas.”<sup>13</sup>

Al considerar lo anterior, se estima que este principio tiene una especial relación con el principio tutelar o protector, puesto que los dos contienen una tutela jurídica preferente al trabajador por ser este la parte más débil en la relación laboral.

Por su parte el fundamento de este principio se encuentra contenido en el Artículo 106 último párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual establece: “en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

---

<sup>12</sup> De Buen Néstor, **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 69.

<sup>13</sup> Plá Rodríguez, **Ob. Cit.** Pág. 10



## **Principio de antiformalidad**

Este principio está íntimamente relacionado con el principio de sencillez que debe prevalecer en el proceso laboral. Se tiene preceptuado en el considerando quinto del Código de Trabajo guatemalteco que en su parte conducente nos establece: “a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios que se realizan es necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida”. Aunque a nuestro criterio esto no significa que estén carentes de técnica.

Se afirma que a diferencia del proceso civil, que es esencialmente formalista, el derecho procesal de trabajo guatemalteco, debe ser antiformalista y únicamente revestir de ciertos formalismos en algunos actos procesales, como la sentencia, pero sin menoscabar lo simple de las actuaciones y su carácter pronto y eficaz de administrar justicia.

## **Principio de congruencia**

Lo que este principio ilustra al derecho procesal laboral, es conforme a las sentencias, las cuales deben ser congruentes no solo consigo mismas sino también con la litis.

El juzgador debe de sentenciar según lo alegado y probado en autos, en el juicio ordinario de trabajo tiene aplicabilidad ya que no pueden darse sentencias más allá de lo solicitado por las partes. Salvo la excepción en la sentencia arbitral.

El Artículo 147 inciso e) de la ley del Organismo Judicial establece este principio al indicar: “la parte resolutive, que contendrá decisiones expresas y precisas, congruentes con el objeto del proceso.” Por su parte el Artículo 364 del Código de Trabajo nos dice: “las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o



absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate.”

### **Principio de celeridad**

El principio de celeridad es ostensible en la brevedad de los términos, limitación de medios de impugnación contra resoluciones, inapelabilidad de las sentencias en los juicios de menor cuantía, todo esto tendiente en las palabras del licenciado Mario López Larrave, “que no llegue a darse el caso de que el hambre llegue antes que la justicia.”<sup>14</sup>

“En el proceso laboral existe una permanente pretensión de celeridad, lo que ha llevado al legislador a concentrar las etapas en el menor número de diligencias posible.”<sup>15</sup>

Pretende un procedimiento barato, sencillo y rápido, eliminando trámites innecesarios. Este principio inspira la mayor parte de las normas en el proceso laboral. La legislación laboral en el desarrollo del procedimiento proporciona pocos plazos, dejando en el juzgador la facultad de imponerlos.

En la actualidad el procedimiento ordinario laboral, no es desarrollado con la celeridad, que en teoría, doctrina y principios le son característicos, en ese orden de ideas la correcta aplicación de las leyes adjetivas laborales dará como resultado que sea expedita la tramitación de los juicios de trabajo y previsión social.

### **Principio de gratuidad**

Esto quiere decir que el trabajador para iniciar un reclamo administrativo o judicial, no tiene que pagar previamente ningún arancel o contribución, o sea no existe ningún impedimento de acceso a la jurisdicción debido a la necesidad de pagar importe alguno en concepto de tasa de justicia, o aporte colegial o previsional.

---

<sup>14</sup> López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 32

<sup>15</sup> Plá Rodríguez, **Ob. Cit.** Pág. 494.

El trabajador o sus derechohabientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación del Código de Trabajo, regulado en el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, convenciones colectivas de trabajo.

Esto quiere decir que el trabajador para iniciar un reclamo administrativo o judicial, no tiene que pagar previamente ningún arancel o contribución, o sea no existe ningún impedimento de acceso a la jurisdicción debido a la necesidad de pagar importe alguno en concepto de tasa de justicia, o aporte colegial o previsional.

Debe quedar claro que el principio de gratuidad no libera al trabajador de la posibilidad de que sea condenado en costas si pierde el litigio iniciado y que deba soportar sus consecuencias con su patrimonio.

De lo anterior, se indica que los principios inspiradores del derecho del trabajo se aplican en forma restringida y como comentamos al desarrollar cada uno de ellos, algunos con mayor o menor intensidad.

### **1.3. Fuentes**

#### **Diversas fuentes del derecho procesal laboral**

A continuación se dan a conocer las diversas fuentes del derecho procesal del trabajo, siendo las mismas las que a continuación doy a conocer:

#### **Formales**

Se denomina fuentes formales, a aquellos procesos de manifestación de las normas jurídicas. "Fuentes formales son las expresiones que de acuerdo al régimen legal se

instituyen o se admiten para asignar a las mismas un carácter imperativo en cuanto a su obligatoriedad”.<sup>16</sup>

## **Reales**

Son aquellos fenómenos de orden social contribuyentes a formar la materia o sustancia del derecho. O sea, aquellas circunstancias que obligan a emitir normas jurídicas como movimientos ideológicos, culturales, de justicia, económicos y de seguridad. El autor anteriormente anotado nos indica que: “Fuentes reales son todos los hechos y acontecimientos de la vida social que se producen dentro de la comunidad y que por su naturaleza se proyectan en modo trascendente, hasta adquirir cierta sustancia que se integra en modos de la convivencia social. En otros términos, fuentes reales son los factores y elementos que determinan el contenido de las normas jurídicas”.<sup>17</sup>

## **Históricas**

Bajo las fuentes históricas, se encuentra todo cuanto nos permita el conocimiento de lo que es el derecho mediante la historia como las instituciones, documentos, libros y papiros.

## **Fuentes legales del derecho procesal laboral**

La legislación laboral vigente clasifica las fuentes del derecho procesal del trabajo en fuentes directas o principales, en las cuales se sitúa la ley, la jurisprudencia, y el pacto colectivo de condiciones de trabajo; y entre las supletorias o indirectas, podemos claramente situar a las prácticas de tribunales y a los usos locales.

## **Jerarquía**

Dentro de las fuentes formales el derecho existe jerarquía, teniendo el primer lugar la ley, y dentro de las distintas leyes cuando ocurra un caso en que existan distintas leyes se da

<sup>16</sup> Díaz Castillo, Roberto. **Manual de fundamentos de derecho**, Pág. 73

<sup>17</sup> **Ibid.** Pág. 74



preferencia a la Constitución Política de la República de Guatemala, posteriormente al Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, a la leyes de trabajo y por último a los principios del derecho laboral.

### **La aplicación supletoria**

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en su Artículo 326 que: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimiento, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes. Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Código.

Los únicos incidentes, incidencias y recursos que se tramitarán en la misma pieza de autos serán los que señale expresamente este Código. Los demás se substanciarán en pieza separada, sin interrumpir el proceso. Los procedimientos y plazos procesales solamente quedarán interrumpidos cuando llegado el momento de dictar sentencia o auto que ponga fin al proceso hubieren incidentes o recursos sin resolver, cuando los mismos no deban resolverse en sentencia”.

Cuando existe omisión del procedimiento, entonces los Tribunales de Trabajo y Previsión Social cuentan con la debida autorización para la aplicación de las normas por analogía, con la finalidad de que se pueda dictar rápidamente la resolución que se encargue de decidir de manera imparcial las pretensiones de las partes en discordia.

También es de importancia anotar lo establecido en el Artículo 15 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual indica lo siguiente: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás

leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de Derecho Común”.

#### **1.4. Naturaleza jurídica**

Distintos han sido los términos empleados para la designación del derecho procesal del trabajo, pudiendo ser los mismos divididos en tres distintas corrientes, las cuales explico a continuación:

##### **Primera corriente**

La primera corriente del derecho procesal del trabajo para designar a la rama científica en mención, lo ha hecho denominándole derecho procesal obrero y derecho procesal industrial.

##### **El derecho procesal obrero**

Al derecho procesal del trabajo, originalmente se le denominó derecho procesal obrero, debido a que se refiere primordialmente a la época de las corporaciones, en la cual únicamente se trataba el estudio y la resolución de todos aquellos conflictos que se originaban entre los obreros, artesanos, aprendices y maestros, o sea de aquellos pequeños grupos o de los sujetos que se dedicaban exclusivamente al trabajo manual o artesanal.

Además, ya que no se conocían las fábricas, pero dicha denominación con el transcurrir de los años quedo bien limitada, debido a que no abarca una gran mayoría de los conflictos que se relacionan con distintas actividades del derecho de trabajo, contando la denominación de derecho procesal obrero con un valor histórico únicamente.

## **El derecho procesal industrial**

La denominación de derecho procesal industrial al derecho procesal del trabajo es bastante criticada, debido a que el derecho laboral no abarca exclusivamente la industria, sino que también a una gran variedad de ramas laborales, motivo por el cual la mayor parte de los legisladores y tratadistas no se encuentran de acuerdo con dicha terminología, debido a ser la misma bastante restringida.

### **Segunda corriente**

La segunda corriente del derecho procesal del trabajo para designar a la rama científica en mención, lo ha hecho denominándole derecho procesal social.

### **El derecho procesal social**

También se le denomina de la forma anotada por los latinoamericanos a través de autores sudamericanos, y de manera muy especial por los brasileños y los tratadistas españoles. Dicha terminología no tiene aceptación, debido a que el término social es muy amplio, tiene distintos significados, y es considerado más como una característica de las ramas del orden jurídico que como un calificativo para la distinción de una rama de las demás, y por ende no determina claramente la materia del derecho procesal del trabajo.

### **Tercera corriente**

La tercera corriente del derecho procesal del trabajo para designar a la rama científica en mención, lo ha hecho denominándole procedimiento laboral o derecho procesal laboral.

### **El procedimiento de trabajo o laboral**

En contra de los tratadistas que se encuentran a favor de la presente denominación, surge aquella corriente que indica que dicha denominación es referente únicamente a

una fase del derecho procesal, y además se orienta exclusivamente a las normas de derecho positivo relativas al procedimiento laboral, además argumentan que no cuenta con carácter científico y es más teórico, negándole a su vez autonomía como rama del derecho.

## **El derecho procesal del trabajo o laboral**

Actualmente, es la terminología de mayor aceptación, debido a que cuenta con una connotación bastante precisa, ya que se refiere a la problemática laboral tanto individual como colectiva, y además que el vocablo trabajo, comprende ampliamente la rama jurídica en mención; siendo dicha terminología la aceptada en Guatemala.

“El campo en el que actúa el derecho procesal del trabajo es extenso y a medida que se desarrolla y complican las relaciones obrero- patronales, inter obreras e inter –patronales tienden a extenderse mucho más ameritando una disciplina jurídica especial que las regule; el derecho procesal del trabajo día a día enriquece su doctrina, rigurosa y consolida instituciones propias, está informado por una serie de principios propios; posee un método propio para el conocimiento de la verdad, objeto de su indagación, como lo es el sistema de la apreciación de la prueba en conciencia; y por último, cuenta con una jurisprudencia privativa y especializada”.<sup>18</sup>

“El derecho procesal del trabajo es autónomo, por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia a otras disciplinas, aunque no excluye que exista relación de las mismas”.<sup>19</sup>

### **1.5. Características**

- Autónomo: está formado por una serie de principios propios, por su independencia frente a otras disciplinas, aunque no excluye que exista relación de las mismas. Los elementos que la caracterizan son la rama extensa que amerite un estudio

<sup>18</sup> López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 38.

<sup>19</sup> Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo.** Pág. 25

particularizado; los principios propios o cuando menos más acentuados en otras ramas; y tiene un método propio.

- Tipo de proceso oral con formalidades mínimas, con aceptación del principio dispositivo restringido exclusivamente a la iniciación del juez, con un juez dotado de las más amplias facultades de dirección y averiguación de la verdad material e histórica sobre los hechos controvertidos.
- Existencia de un juez que tenga contacto personal con las partes y las pruebas, con facultades para interrogar a las partes, testigos y expertos
- Naturaleza social. Debido a que la mayor parte de trabajadores responden y viven en un conglomerado.
- Necesariamente proteccionista de una de las partes, de la parte obrera, cuando en la lucha en los conflictos de trabajo y estos se llevan a la jurisdicción laboral, no solo para la aplicación del precepto procesal, sino para la interpretación en favor de los trabajadores
- Reivindicatorio para corregir las injusticias sociales y la explotación a la que son sujeta los trabajadores
- Lucha por el mejoramiento económico de los trabajadores, como consecuencia de los diferentes costes de vida.
- Regula conflictos de clase y relaciones jurídicas y económicas en las que está interesada la comunidad obrera.
- Nueva disciplina jurídica autónoma que no debe asimilarse al derecho privado ni al público, ni tiene carácter mixto. Ya que es una rama del derecho social como norma instrumental del derecho de trabajo.





## 1.6. Autonomía

El hecho de que en la legislación laboral vigente, o sea en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala se regulen tanto las leyes sustantivas como las adjetivas laborales, podría hacer pensar que el derecho procesal guatemalteco no es una rama autónoma. “El carácter autónomo instrumental de las normas procesales de trabajo, no puede negarse, inclusive cuando estén contenidas en el Derecho de Trabajo material, si se considera que el carácter formal de una norma no depende de modo alguno de la naturaleza del cuerpo legal que la contiene”.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Pereira, Hugo. **Derecho del trabajo**. Pág. 30





## CAPÍTULO II

### 2. Demanda laboral

#### 2.1. Concepto

Antes de dar un concepto del acto procesal de la demanda, es necesario definir la acción misma que consiste en el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho a acudir a los órganos de la jurisdicción, para reclamar la solución de un conflicto de intereses, independientemente de la existencia o inexistencia del derecho que se pretende en juicio, para lo cual a continuación se presenta un criterio de Eduardo José Couture, que define la acción de la siguiente manera: "Derecho distinto del derecho material, y como un derecho específico del genérico de petición, es aplicable a la acción con relación al derecho procesal de trabajo."<sup>21</sup>

Por otra parte, es importante indicar que el derecho público y el derecho procesal civil, dentro de la teoría de la acción son derecho autónomos, e inspirados en la teoría de la acción como derecho concreto de obrar, es decir, la acción como el propio derecho sustancia en ejercicio.

Para el tratadista Hugo Alsina, la demanda es considerada como: "El acto procesal por el cual el actor ejercita una acción, solicitando del tribunal la protección, la declaración, o la constitución de una situación jurídica."<sup>22</sup>

La demanda es un acto típico de iniciación procesal, por este acto procedimental, se indica el proceso, sin embargo, el derecho de acción se ejerce a través de la demanda, por medio de la cual se deduce la pretensión en contra del demandado.

Por su parte, el tratadista Eduardo José Couture define la demanda de la siguiente manera: "Acto procesal introductorio de instancia por virtud del cual el actor somete su

<sup>21</sup> Couture, Eduardo José. **Fundamentos de derecho procesal civil**. Pág. 170

<sup>22</sup> Alsina Hugo. **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial**. Pág. 65

pretensión al juez, con las formas requeridas por la ley, pidiendo una sentencia favorable a su interés.”<sup>23</sup>

Asimismo, el autor Raúl Chicas Hernández, hace referencia a la demanda de la siguiente manera: “Es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la declaración o la constitución de una situación jurídica.”<sup>24</sup>

## **2.2. Modalidades**

De acuerdo con el ordenamiento de trabajo guatemalteco, puede decirse que existen las siguientes modalidades de la demanda, por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas, también pueden ser demandas simples y demandas acumuladas.

En cuanto a la oralidad del juicio ordinario de trabajo, las demandas pueden ser verbalmente por acta faccionada por el juez de trabajo, para que concurren todos los requisitos de fondo y forma los cuales son indispensables para darle trámite a la demanda, así también puede darse la demanda por escrito.

Según el Artículo 326 del Código de Trabajo, y cuando la demanda se presenta al juzgado de trabajo deberá acompañarse duplicado y tres copias para entregar a todas las partes participantes dentro del proceso laboral, y para que el tribunal forme legajos que sirvan para que el tribunal siga conociendo en caso de apelación sin efecto suspensivo y para reposición de autos aunque este precepto deja cierta duda ya que dentro del sector agrícola o campesino les es dificultoso muchas veces sacar fotocopias, o bien no cuentan con los recursos económicos.

Por otra parte, para hacerlo, la demanda por escrito, tiene el inconveniente de que cuando el actor no se asesora de un abogado o estudiante de derecho, a veces presenta errores de fondo, o no aportan los medios necesarios de prueba, y cuando reclama sus prestaciones desconoce a que tiene derecho, ya que ignora de las prestaciones

<sup>23</sup> Couture, Eduardo José. **Fundamentos de derecho procesal civil**. Pág. 175

<sup>24</sup> Chicas, Raúl. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 90.



existentes y a veces esos defectos le resta celeridad al proceso, por lo cual es aconsejable que cuando el demandante no pueda asesorarse de un abogado o estudiante de derecho.

Sin embargo, sería mejor, que acudiera al tribunal para preguntar qué es lo que debe hacer, aparte existe la demanda simple en la cual solo se ejercita una sola pretensión como también existe la demanda acumulada, y esta es a la cual se piden varias prestaciones al mismo tiempo, debo de manifestar que este es el tipo de demanda que a menudo se da dentro de los tribunales de trabajo, en nuestro medio jurídico.

Aunque esto no quiere decir que sea acumulación de acciones, si no de pretensiones, porque aunque sean varias las reclamaciones que se hacen valer simultáneamente, las acciones o derecho a la jurisdicción laboral es una. Por supuesto que para que proceda la acumulación de pretensiones en la demanda es indispensable que todas ellas puedan tramitarse por el juicio ordinario.

Por último y aun cuando es este el lugar adecuado y la oportunidad para hacer énfasis sobre las medidas cautelares primordialmente es sobre de cómo garantizarle al trabajador el pago de las prestaciones laborales que debería existir dentro del Artículo 332 del Código de Trabajo, en su último párrafo. Como lo es la intervención de la empresa mercantil, que en la actualidad no está regulada, por lo tanto es necesario sobre lo que es la petición de las medidas cautelares dentro de la demanda laboral ya que es una modalidad más de la misma.

En efecto, al entablar la demanda y también antes de hacerlo se puede pedir el diligenciamiento de las medidas precautorias contempladas en el último párrafo del Artículo 332 del Código de Trabajo y que específicamente se encuentran contempladas en el Código Procesal Civil y Mercantil en el libro IV Artículos 529 al 535 del mismo fundamento legal, siguiendo con los principios procesales que informan al juicio ordinario laboral.



Pero en el caso de la demanda laboral no se daría este supuesto porque ¿en dónde quedaría la tutelaridad del proceso laboral a favor del trabajador? si, como se puede apreciar casi siempre el trabajador es una persona de bajos recursos, que no tiene la capacidad económica para garantizar el buen desenvolvimiento del proceso, y si se causaren daños y perjuicios dentro del proceso, en este caso la garantía no procedería ya que sin más dudas de quien tiene la razón dentro del proceso laboral es el trabajador ya que desde tiempos remotos y desde que aparecieron los pequeños talleres de artesanías hasta las grandes industrias.

A través del tiempo siempre el que ha sido explotado ha sido el trabajador, con grandes jornadas de trabajo de doce horas o más, este flagelo que ha seguido al trabajador desde tiempos remotos sigue en la actualidad, no son necesarias grandes investigaciones, para tener este conocimiento simplemente basta con ver los noticiarios, semanales y periódicos.

Para ver las injusticias cometidas por los patronos hacia sus trabajadores, máxime en la actualidad con las muy famosas llamadas maquiladoras de ropa, que tienen a sus trabajadores a la deriva, de todas las prestaciones que les corresponden, cuando son despedidos, es más las jornadas de trabajo intensas son evidentes en la actualidad por parte de estas empresas maquiladoras.

Otros de los requisitos, que deben de cumplirse por parte del que pide una medida precautoria, son: (a) que deberá acreditar el derecho en que se funde y la necesidad de la medida que solicite, (b) así también está obligado a determinar, con claridad y precisión, lo que va a exigir del demandado. (c) A fijar la cuantía de la acción y (d) a indicar el título de ella. En cuanto al arraigo bastará haberse pedido en el momento de plantear la demanda.

El segundo caso, porque también de acuerdo con los principios de economía y tutela preferente a la parte débil, exigir garantía previa equivaldría en la realidad a negar el diligenciamiento de estas medidas a la mayoría de trabajadores demandantes.

Es de señalar el hecho de que los tribunales de trabajo desde su implantación no han exigido a los trabajadores la garantía previa, lo cual constituye una acertada aplicación de la Ley procesal civil y mercantil, de acuerdo con los principios informativos del proceso laboral. Es de esperarse, que este criterio de aplicación laboral de la Ley civil se extienda, porque tienen potestad para ello, también a no exigir a los actores laborales la justificación o necesidad de dictar la medida cautelar, en honor a los principios de economía y tutelaridad del proceso de trabajo.

Para el efecto, el licenciado López Larrave indica lo siguiente: “Consecuencia Lógica de la oralidad del juicio ordinario de trabajo, es que las demandas pueden entablarse verbalmente por acta levantada por el juez del juzgado laboral, con lo cual hay una mayor garantía de que en ella concurren todos los requisitos de fondo y de forma indispensables para darle trámite.

También puede instaurarse por escrito, en cuyo caso de conformidad con las reformas introducidas por el Decreto Presidencial 570 deberá acompañarse copia para la contraparte, indica este autor que tal reforma la considera contraria a los principios del derecho procesal del trabajo, toda vez que los trabajadores y aún ciertos sindicatos (sobre todo en el sector campesino) no cuentan con facilidades para sacar copias, formulismo que por otra parte era llenado por los oficiales de los juzgados de trabajo en el tiempo en que en verdad éstos se encontraban atiborrados de juicios individuales.”<sup>25</sup>

De la cita anterior, indica el tratadista que no solo se ha llegado al extremo de exigir que se acompañen copias de los documentos que se adjuntan a la demanda, lo cual es totalmente ilegal pues, el Artículo 322 del Código de Trabajo solo señala que se deben acompañar copias de las gestiones y no dice de los documentos que se presenten al juzgado como habilitantes de la calidad con que se actúa o como medios de prueba propiamente dichos; actitud que con buen criterio han corregido las salas jurisdiccionales en los casos en que han tenido que conocer por haberse impugnado por los medios legales tales actuaciones.

---

<sup>25</sup> López Larrave, **Ob. Cit.** Págs. 53 y 54



### 2.3. Requisitos

Estos requisitos están contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo: son los siguientes:

- Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- Relación de los hechos en que se funda la petición;
- Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
- Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba, deben observarla;
- Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- Lugar y fecha; y
- Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.



Por consiguiente, el juez tiene facultada para ordenar de oficio que se subsanen defectos u omisiones en relación con los requisitos antes mencionados.

Además, por la importancia jurídica del Artículo citado es necesario señalar en que no se exige en la demanda laboral la expresión de los fundamentos de derecho como ocurre en las demandas civiles, ya que únicamente se requiere la relación de los hechos. Tal circunstancia, obedece a dos razones siendo estas las siguientes:

- El derecho procesal de trabajo es antiformalista y sencillo, barato y tutelar de los trabajadores, y en este sentido no les exige a estos el conocimiento del derecho y de las leyes, ni tampoco los obliga a requerir el patrocinio de abogado, por consiguiente no es necesario ni obligatorio requerir dicho patrocinio y por lo tanto la no invocación de los fundamentos jurídicos de la demanda.
- La teoría procesal considera que la relación de los hechos controvertidos es indispensable e insustituible, para el juez, mientras que la invocación del derecho que fundamenta las pretensiones no lo es, ya que el juez tiene libertad para declarar cual sea el derecho en el caso controvertido, sustituyendo muchas veces al invocado por las partes.

Por otra parte, a los trabajadores en los casos de despido se les exime de concretar las pruebas en la demanda. El fundamento de esta exoneración del deber de individualizar la prueba, que aparentemente podría importar una excepción al principio de lealtad procesal estriba en que la carga de la prueba en los casos de despido corre por cuenta del demandado, y en ese caso, no siendo necesario para el trabajador probar el hecho del despido, tampoco lo es que individualice y concrete la prueba tendiente a probar un hecho que le corresponde establecer a su contraparte.

Por eso es censurable la exigencia de algún juez de trabajo y previsión social, al exigir la concreción de pruebas a trabajadores que demandaban indemnización por despido

injusto. Por consiguiente, la eventual práctica de exigencia era violatoria al inciso e) del Artículo antes mencionado.

#### **2.4. Modificación y ratificación**

Como es sabido, las partes de conformidad con la Ley tienen la facultad de acumular sus pretensiones en una misma demanda, pero en ocasiones sucede que por olvido se deja de formular alguna pretensión, de manera que se hace necesario ampliar o modificar la demanda original. Sucede también que debido a las maniobras patronales de ocultar su nombre verdadero o el de sus empresas, cuando los trabajadores les demandan se consigne en forma equivocada el nombre del expatrono o empresa, lo que obliga a que el demandante modifique su demanda.

Si la parte actora ratifica su demanda en todos y cada uno de sus puntos el juicio ordinario laboral continuara, pero si la actitud de la parte actora es modificar o ampliar sobre hechos invocados en su demanda, el juzgador bajo su estricta responsabilidad suspenderá o continuara la audiencia según los casos o circunstancias.

En virtud de establecido en el Artículo 338 del Código de Trabajo que establece: "Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el Artículo 335 de este Código."

Significa entonces, que en la primera fase de la audiencia del juicio ordinario laboral se puede dar la modificación o ampliación de la demanda, en caso de que no se haya hecho antes, ya que puede hacerse en el plazo comprendido entre la citación y la audiencia. Este acto procesal, se verifica si lo considere necesario la parte actora, ya que si la demanda satisface todas sus pretensiones, esta será ratificada y el juicio debe continuar.

## 2.5. Notificación

Presentada la demanda y si esta se ajusta a las prescripciones legales, el juez la admitirá para su trámite, pero para que la litis se entable es requisito legal indispensable, que la resolución por la cual se le da trámite a la demanda se haga saber a las partes o a sus representantes legales, ya que sin ello no quedan obligados ni se les puede afectar en sus derechos.

La referida resolución y las subsiguientes se hacen saber a las partes, por lo que procesalmente se conoce con el nombre de notificación, el cual consiste en el medio legal por el cual se da a conocer a las partes o a un tercero el contenido de una resolución judicial; y que nuestro maestro Mario Aguirre Godoy define diciendo: “Es el acto por el cual se hace saber a una persona una resolución judicial, en la forma determinada por la ley”.<sup>26</sup>

De acuerdo con el Artículo 327 del Código de Trabajo, las notificaciones se harán según el caso, de las siguientes formas:

Personalmente;  
Por los estratos del Tribunal, y,  
Por el libro de copias.

En el Artículo 328 del mismo cuerpo legal citado, se establecen los siguientes requisitos para la validez de la notificación, indica que se notificara personalmente:

- La demanda, la reconvención y la primera resolución que se dicte al iniciarse cualquier asunto;
- Las resoluciones en que se mande hacer saber a las partes que juez o tribunal es hábil para seguir conociendo en virtud de inhibitoria, excusa o recusación acordada;

---

<sup>26</sup> Aguirre Godoy, Mario. **Ob. Cit.** Pág.343.

- Las resoluciones en que se requiera la presencia de alguna persona para un acto o para la práctica de una diligencia;
- Las que fijan término para que una persona, haga, deje de hacer, entregue, firme o manifieste su conformidad o inconformidad con cualquier cosa;
- Las resoluciones en que se acuerde hacer un apercibimiento y en las que se haga efectivo éste.
- Las que contengan el día para la vista;
- Los autos y sentencias;
- Los autos para mejor proveer; e
- Las resoluciones en que se otorgue o deniegue un recurso.

Además, entre la citación de la demanda y la primera audiencia debe mediar por lo menos tres días, término que podrá ser ampliado en razón de la distancia, cuyo precepto se encuentra regulado en la ley del Organismo Judicial.

Por otra parte, se presentan las modalidades de las diferentes clases de notificaciones que se pueden presentarse y realizarse durante la tramitación del juicio ordinario de trabajo. Por su importancia jurídica y procesal a continuación se dan a conocer dichas modalidades de la siguiente manera:

### **Notificación personal**

De la lectura de los Artículos 67 y 71 del Decreto Ley 107, Código Procesal Civil y Mercantil, se desprenden los elementos que conforman a la modalidad de la notificación personal, los cuales nos permiten definirla como la modalidad de notificación que

consiste en la comunicación directa al interesado o a su apoderado del contenido de alguna decisión tomada por un órgano jurisdiccional.

En lo personal, considero que en la definición anterior se debe de entender por interesado a cualquier persona que pueda ejercer derechos u obligaciones dentro del proceso en cuestión, de siempre y cuando el ordenamiento jurídico le faculte derechos y obligaciones. Ahora bien, al elaborar la definición anterior, surge la duda relativa a que se debe de entender por interesados. En otras palabras, a quienes se les debe de notificar una resolución.

Para resolver esta pregunta hay que partir desde el punto de que una resolución de un órgano jurisdiccional es en esencia una declaración de voluntad que está dirigida a una persona o parte.

Sin embargo, el Artículo 66 del Decreto Ley número 107, Código Procesal Civil y Mercantil, establece que se les debe de notificar a todas las personas a las que la resolución se refiera, aun cuando no esté dirigida a ellas.

Por ejemplo, en un juicio de pensión de alimentos, el juez dicta sentencia condenando al padre de un menor al pago de una pensión alimenticia. Es decir, que la sentencia está dirigida al padre del menor, pero como esta declaración del juez afecta la condición jurídica y patrimonial del menor, se le debe de notificar por medio de su representante legal, al igual que al padre del menor.

De esto se concluye que las notificaciones, incluidas aquí a las notificaciones personales, deben ser realizadas a las personas a las que se les pueda afectar un derecho u obligación con dicha declaración de voluntad que se transmite.

### **Notificación por cédula**

La notificación por cédula, según está regulada en el ordenamiento jurídico guatemalteco, es una modalidad de notificación subsidiaria de la notificación personal.

De conformidad con el Artículo 71 del Código Procesal Civil y Mercantil, se utiliza únicamente cuando no ha sido posible notificar personalmente al interesado.

En primer lugar, es necesario entender que la cédula de notificación es un instrumento público faccionado por un funcionario judicial investido de fe pública judicial (en este caso es el notificador). Dicho instrumento público se utiliza cuando al notificador no les posible encontrar a la primera búsqueda a la persona con la que se deba entender la diligencia, por lo que la entrega a los familiares, domésticos del interesado o a cualquier otra persona que viva en la casa.

Siendo la cédula de notificación un documento donde se deja constancia de la notificación, debe de establecer lo siguiente:

- Identificación del proceso.
- Fecha y hora en que se hace la notificación.
- Nombre y apellido de la persona a la que se dirige las copias que establece la ley.
- Advertencia de haberse entregado o fijado en la puerta, si fuere el caso.
- Firma del notificador.
- Sello del tribunal o notario, si fuere el caso.

Como ya se mencionó, esta modalidad consiste en realizar la notificación mediante entrega de cédula a familiares, domésticos ó cualquier otra persona que viva en la casa de la persona a quien se dirige la notificación. Sin embargo, en caso de que estos se negaren a recibir la cédula, el notificador está facultado por la ley para fijar la cédula de notificación en la puerta de la casa, aunque con la obligación de hacer constar la fecha y hora en que se realizó la notificación, así como una razón dentro del expediente de haber notificado de esta manera.

### **Elementos de la notificación personal**

Cuando se habla de los elementos de la notificación personal, se está haciendo referencia a los supuestos sin los cuales la notificación personal no podría existir. Es

decir, partes indispensables para que la notificación pueda tener validez legal de acuerdo con el ordenamiento jurídico guatemalteco.

Es muy importante analizar los elementos de las notificaciones personales, debido a que en caso de que alguno de estos faltara, se podría dar la nulidad de la notificación, lo cual sirve, como se expuso cuando se desarrolló el tema de la finalidad de la notificación, para que se puedan computar los plazos dentro de un proceso con exactitud, en caso contrario podría dar cabida incluso a la apelación del juicio. Por lo tanto, es necesario aclarar que podría entenderse como lo fundamental dentro del marco jurídico guatemalteco.

Para realizar esta labor, es necesario realizar un análisis de los Artículos 66 al 80 del Decreto Ley 107, Código Procesal Civil y Mercantil, en los cuales se encuentra el marco jurídico base para entender todas las modalidades de las notificaciones.

Del análisis de los Artículos anteriores se concluye que son elementos que no pueden faltar en las notificaciones personales:

- **Destinatario.** Se debe dirigir a las partes y a otras personas a las que una resolución se refiera.
- **Acto jurídico (decisión o resolución judicial).** Sólo se puede notificar las resoluciones y actos jurídicos que taxativamente se encuentren regulados en la ley.
- **Día, lugar y hora.** Se debe de hacer constar en la cédula de notificación el día, el lugar y la hora en que se realiza la notificación personal. Debido a que una notificación marca la pauta para que empiece el cómputo de los plazos correspondientes en un proceso jurídico, es necesario que se indique en la cédula de notificación el momento exacto en que ésta se realiza.

- **Firma.** La cédula de notificación debe ir firmada por el notificado o por el notificador en caso de que este se niegue a hacerlo. Se requiere la firma del notificado para dar certeza y probidad dentro del proceso, debido a que si una persona firma la cédula de notificación, deja una constancia de que esta se realizó, no pudiendo objetar ignorancia en etapas posteriores del proceso.

Obviamente el notificado se puede negar a firmar la cédula de notificación, por lo que el ordenamiento jurídico prevé que el notificador, estando investido de fe pública judicial, pueda darle validez al acto de la notificación mediante su firma, aunque solo en el caso de que el notificado se negare a firmar.

- **Cédula de notificación:** La cédula de notificación, tal y como se expuso en el apartado anterior, es un instrumento público en donde el notificador hace constar la forma en que se realizó la notificación, llenando en la misma los requisitos establecidos en el Artículo 71 del Código Procesal Civil y Mercantil.
- **Copias.** Se debe de acompañar a la notificación las copias de la solicitud que originó la resolución que se notifica, así como una transcripción de dicha resolución.
- **Notificador.** Debe ser realizada por una persona legalmente facultada para Realizarla, es decir, un empleado del Organismo Judicial, un notario o el secretario del juzgado.
- **Transmisión.** La notificación debe de realizar un “procedimiento de transmisión” o de entrega para que pueda surtir efectos legales. Este procedimiento consiste en que el notificador debe de intentar localizar a la persona a la cual se vaya a notificar en su residencia conocida o en algún lugar donde se le encuentre habitualmente y allí se le notifica. Solo en caso de que no lo hallen, se notificará a los familiares, o trabajadores domésticos o cualquier otra persona que viva en su residencia.



En resumen, la notificación se realiza entregando a la persona interesada el documento correspondiente, y si no estuviera presente, se entrega a cualquier persona que viva en el domicilio. Si el notificado se negara a firmar la recepción del documento, se hará constar así en la cédula de notificación extendida al efecto. En las modificaciones no se consigna ni admite respuesta alguna del interesado. La ley también estipula que se puede notificar al interesado en persona, en el lugar donde se le encuentre, siempre y cuando sea dentro de la jurisdicción del Tribunal.

- **Plazo.** Las notificaciones deben de realizarse dentro del plazo de veinticuatro horas, de conformidad con el Artículo 75 del Decreto Ley 107, Código Procesal Civil y Mercantil.

### **Desventajas de la notificación personal**

Al analizar el desarrollo en que se da la notificación personal, es posible darse cuenta de que existen una serie de problemas al momento de su aplicación dentro de la realidad de Guatemala.

Uno de estos problemas es la lentitud del proceso ya que, según lo expuesto anteriormente, la cedula de notificación se debe dirigir al domicilio de la persona a quien se pretende notificar, o al lugar que haya designado esta para recibir notificaciones, se utiliza mucho tiempo para realizar esta labor.

Esto produce un desgaste desmedido en las partes de un proceso, el cual de por sí se atiene a plazos que no se cumplen. La anterior, es una de las razones por la cual existen muchas personas que no tienen un buen concepto del sistema legal en Guatemala.

Otra desventaja de que representa la notificación personal es que vuelve muy onerosa la substanciación de un proceso, tanto por los gastos que implica el transporte de los notificadores a las direcciones designadas, como el gasto de dinero y papel que implica la elaboración de cédulas de notificación.

Sin embargo, la desventaja más importante, en mi opinión, está relacionada con la poca seguridad jurídica que transmite este tipo de notificaciones. Esto debido a que las cédulas de notificación se pueden extraviar en el camino, sin mencionar la posibilidad de adulteraciones o falsificaciones de la misma.

### **Notificación por estrados**

Es necesario entender que la palabra estrado, en este contexto se refiere a la sala de un juzgado o tribunal. En otras palabras, es la modalidad de la notificación que se realiza fijándose la cédula de la notificación en la tabla de avisos del juzgado.

Aunque el ordenamiento jurídico guatemalteco no contiene ninguna definición, consultando a los autores que han tratado el tema se puede definir a la notificación por estrados de la siguiente forma: “Es la que realiza dejando fijado la notificación en la tablilla de avisos del juzgado dándose un acto real de transmisión que genera un conocimiento presunto del domicilio debidamente declarado por el juzgado.”<sup>27</sup>

Sin embargo, la ley sí contiene un requisito para esta modalidad de notificación que no está contenido en la definición anterior. Así el Artículo 68 del Código Procesal Civil y Mercantil, en su tercer párrafo establece: “Además se les enviará copia de las mismas por correo a la dirección señalada para recibir notificaciones, sin que este requisito altere la validez de las notificaciones hechas como lo indica el párrafo anterior. El notificador que no cumpliera con el envío de copias por correo, incurrirá en las sanciones consignadas en el Artículo 69 de éste Código”.

### **Motivos de las notificaciones por estrados**

De la lectura de los Artículos 68 y 79 del Decreto Ley 107, Código Procesal Civil y Mercantil, se indica que las resoluciones y actos jurídicos que se deben de notificar por medio de los estrados del tribunal son, en primer lugar, todas las notificaciones que no

---

<sup>27</sup> Jiménez Marroquín, César Augusto. **Necesidad de adicionar al Artículo 66 del Código Procesal Civil y Mercantil la inclusión de la notificación por fax.** Pág. 21.

sean personales, y en segundo lugar, todas las notificaciones personales que corresponda hacerle a los litigantes que no hayan cumplido con señalar lugar para recibir notificaciones dentro del perímetro de la población en donde esté asentado el tribunal en cuestión ó la oficina de un abogado colegiado.

### **Notificación por el boletín judicial**

En Guatemala, lo relativo al boletín judicial está regulado en el Artículo 68 del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual en su tercer párrafo establece que: “La Corte Suprema de Justicia, mediante acuerdo, organizará el Boletín Judicial, disponiendo la forma y clase de notificaciones que pueden hacerse a través de dicho Boletín.”

Sin embargo, aparte de este Artículo, no existen disposiciones legales referentes al boletín judicial, por lo que es necesario recurrir a la doctrina para aclarar los aspectos de esta modalidad de notificación procesal.

En la doctrina, a esta modalidad de notificación también se le conoce como notificación por medio de edictos, que para el licenciado Omar Enrique Leal Espadas consiste en: “la publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, o en otro periódico de información, de una resolución pronunciada por la autoridad jurisdiccional para hacerla del conocimiento de los interesados personas en rebeldía, ausentes o para convocar postores o acreedores a un remate, concurso o quiebra, así como también la comunicación judicial en donde se ignora el domicilio o por desconocimiento de quienes puedan ser los interesados de la parte demandada.”

Sin embargo, esta modalidad de notificación no se utiliza en Guatemala, ya que actualmente la Corte Suprema de Justicia no ha establecido el boletín mencionado en el Artículo 68 del Código Procesal Civil y Mercantil, así como tampoco ha señalado que notificaciones pudieran realizarse por este medio.

Otra institución de suma importancia para efectos del proceso laboral, se refiere a la interposición y efectos de las excepciones principalmente en la tramitación del juicio oral y como efecto inmediato de la interposición de la demanda. A continuación se indican algunos aspectos de la misma

### **La contestación de la demanda**

El Código de Trabajo no define la contestación de la demanda en el Artículo 338, lo que establece, es la oportunidad en que se presenta dentro del proceso laboral: “Si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor.

La contestación de la demanda y la reconvenición, en su caso, podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia.

Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el Artículo 335 de este Código.”

Como señala la norma procesal, el momento de la contestación se produce en la audiencia, y tiene por finalidad que el demandado ejercite su derecho de contradicción contra lo formulado en la demanda. En general, la doctrina internacional señala que la contestación de la demanda es una forma de defenderse u oponerse a la demanda, que puede materializarse bajo dos formas: las defensas jurídico- procesales, que se refieren a las excepciones que presenta el demandado, y las defensas jurídico-materiales, que se refieren a los fundamentos de hecho o de derecho que cuestionen las pretensiones de la demanda.

El Código de Trabajo señala que caben tres formas en que el demandado puede responder procesalmente ante la presentación de una demanda contra él. En primer lugar, oponerse o contestar negativamente a las pretensiones formuladas en la demanda. En segundo lugar, contravenir o contra demandar al demandante. En tercer lugar, aceptar o allanarse ante las pretensiones presentadas en la demanda. La contestación de la demanda debe cumplir los mismos requisitos exigidos a la demanda según el Artículo 339 del Código de Trabajo.

La reconvencción consiste en “que el demandado no sólo se opone a las pretensiones del demandante sino que también dirige una reclamación contra él.”<sup>28</sup> Es decir, como respuesta a la demanda presentada en su contra, el demandado presenta su propia demanda contra el demandante en el mismo proceso abierto.

El allanamiento es la aceptación o reconocimiento expreso del demandado a las pretensiones formuladas en la demanda. Caben dos modalidades de allanamiento: el total y el parcial. El primero consiste en que el demandado acepta todas las pretensiones formuladas en la demanda, mientras que en el segundo el demandado sólo acepta un grupo de ellas, pero rechazando u oponiéndose al resto.

### **Las excepciones**

Las excepciones son medios procesales que buscan poner de manifiesto que en el juicio no concurren todos los presupuestos procesales, necesarios para que el juez pueda entrar a conocer el fondo del asunto. Las excepciones se dividen en dilatorias y perentorias.

Las excepciones dilatorias tienen como finalidad retrasar el examen de una acción hasta que desaparezca el obstáculo que lo impide; las excepciones perentorias tienen por finalidad excluir la acción a perpetuidad tal como lo regula el Artículo 342 del Código de Trabajo. Al lado de lo regulado por el Código de Trabajo, es importante señalar que el

---

<sup>28</sup> Albiol Montesinos, Ignacio, y otros. **Derecho procesal laboral**. Pág. 65

Código Procesal Civil y Mercantil –norma supletoria del proceso laboral en Guatemala– regula las excepciones dilatorias bajo la figura procesal de las excepciones previas en su Artículo 116. Efectivamente, la norma procesal civil señala como excepciones previas las siguientes:

- **Incompetencia:** es cuando se alega que el órgano ante el que se ha planteado la demanda no tiene la competencia para el caso. Ejemplo: se ha presentado la demanda al Juzgado.
- **Litis pendencia:** es cuando se alega que se ha planteado una demanda sobre una materia que se viene ventilando en otro proceso judicial abierto que no ha concluido. Se exige para que se declare su procedencia, que sean las mismas partes, por la misma causa y con la misma petición.
- **Demanda defectuosa:** es cuando se alega que la demanda presentada no cumple con los requisitos exigidos por la legislación. Sin embargo, la jurisprudencia laboral guatemalteca ha adoptado un criterio muy flexible para que proceda esta excepción –que sea un vicio de forma con efectos negativos hacia el litigante o sobre todo el proceso–, señalando en los demás casos que se ordene al demandante que subsane los defectos de conformidad con el Artículo 334 del Código de Trabajo.
- **Falta de capacidad legal:** es cuando se alega que el demandante carece de la capacidad para ejercitar sus derechos civiles. Esto se encuentra establecido en el Artículo 8 del Código Civil, señalando que los mayores de edad (18 años) gozan de esta capacidad legal, aunque reconoce que los mayores de 14 años gozan de esta capacidad cuando la ley lo permite: situación jurídica establecida por el Artículo 31 del Código de Trabajo
- **Falta de personalidad:** es cuando se alega que el demandante no es la persona favorecida por la ley, o que el demandado no es la que se encuentra obligada por la ley. En ambas situaciones lo que se pone en tela de juicio es si el demandante o el

demandado son los obligados para cumplir con la pretensión señalada en la demanda. Por ejemplo, el trabajador se equivoca al demandar por una prestación de la que carece haber adquirido el derecho; o cuando la o el trabajador demanda a una empresa que en realidad no es su empleadora.

- **Falta de personería:** es cuando se alega que una persona se atribuye un título de representación de la que carece, o si goza de ese título, lo hace de manera defectuosa o insuficiente.
- **Falta de cumplimiento del plazo de la condición a que se estuviera sujeta la obligación o el derecho que se haga valer:** es cuando se alega que la pretensión reclamada se encuentra sujeta a una condición suspensiva o resolutoria que no se ha materializado, con lo que la obligación o derecho no se ha constituido.
- **Caducidad:** “es cuando se alega que la acción y el derecho reclamado han desaparecido, al cumplirse el plazo para su ejercicio. Los plazos de caducidad se encuentran estipulados normativamente, aunque como sostiene el laboralista Chicas Hernández, resulta difícil concebir un caso en materia laboral dada la naturaleza protectora de esta rama jurídica.”<sup>29</sup>
- **Prescripción:** es cuando se alega que la acción de la demanda ha cumplido su plazo para su ejercicio. A diferencia de la caducidad, en la prescripción no ha desaparecido el derecho, sino que la acción para exigirla es la que desaparece por el cumplimiento del plazo legal. Por ejemplo, el plazo de prescripción para demandar a un empleador por despido injustificado es de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato regulado en el Artículo 260 del Código de Trabajo.
- **Cosa juzgada:** es cuando se alega que se ha planteado una demanda sobre una materia que ya ha sido resuelta por una sentencia judicial que se encuentra firme. Al

---

<sup>29</sup> Chicas Hernández, Raúl. **Ob. Cit.** Pág. 203.

igual que en la litis pendencia, la cosa juzgada exige que en el proceso resuelto sean las mismas partes, por la misma causa y con la misma petición.

- **Transacción:** es cuando se alega que se ha presentado una demanda sobre una materia de la que ya se había llegado a un acuerdo previo entre las partes. Sin embargo, hay que tomar en consideración que si dicho acuerdo ha supuesto la renuncia o la disposición de un derecho laboral establecido como una norma imperativa, conforme a la legislación nacional ese acuerdo sería nulo, por lo que el juez guatemalteco está obligado a revisar si el acuerdo entre las partes no ha violado la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

### Las pruebas

La prueba tiene por objetivo demostrar la veracidad de los hechos alegados por las partes en la demanda, o en la contestación de la demanda. Conforme a la legislación procesal guatemalteca existen seis tipos de pruebas:

- **La confesión judicial** consiste en el interrogatorio solicitado por una de las partes dirigida hacia la otra. Cuando se proponga por el actor la prueba de confesión judicial, el juez la fija en la primera audiencia y el absolvente serán citados bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en rebeldía. Pero si fue el demandado quien ofrece la prueba, el juez dispone su realización en la audiencia más inmediata que señale para la recepción de pruebas del juicio, citando al absolvente bajo apercibimiento de ser declarado confeso en rebeldía tal como lo preceptúa el Artículo 354 del Código de Trabajo vigente en Guatemala.
- **Declaración testimonial** consiste en el interrogatorio por una de las partes dirigida a un tercero, quien tiene conocimiento de hechos relevantes para el proceso. Pueden ser testigos cualquier habitante del país, y estará obligado a concurrir al llamamiento judicial. La desobediencia se sanciona con una multa regulada en el Artículo 348 del Código de Trabajo. Los empleadores están obligados a permitir que sus trabajadores



puedan concurrir a prestar los testimonios que haya lugar, cuando la citación se ha realizado legalmente, de lo contrario, se les castiga con una multa de conformidad con el Artículo 350 del Código de Trabajo.

- **La prueba documental** consiste en la presentación o exhibición de escritos que demuestran la certeza de determinados hechos alegados por las partes. Existen tres tipos de pruebas documentales:
  - Auténticos: son los expedidos por funcionarios y empleados públicos en ejercicio de sus atribuciones.
  - Públicos: son los autorizados por un notario cumpliendo las formalidades señaladas por la ley correspondiente
  - Privados: son los emitidos y suscritos por personas particulares.

Cuando es propuesta como prueba la exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas por el actor, el juez ordena en la primera comparecencia que sean exhibidos, y en caso de desobediencia, se aplica una multa, sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba regulado en el Artículo 353 del Código de Trabajo.

- **Dictamen de expertos** consiste en el pronunciamiento de un perito sobre un hecho controversial que, dado sus conocimientos en la materia, ilustra al juez de trabajo al respecto, en el Artículo 352 del Código de Trabajo, regulado en el Decreto 1441 del Congreso de la República.
- **El dictamen de expertos** consiste en el pronunciamiento de un perito sobre un hecho controversial que, dado sus conocimientos en la materia, ilustra al juez de trabajo al respecto, de conformidad con el Artículo 352 del Código de Trabajo.



## CAPÍTULO III

### 3. Sentencia laboral

#### 3.1. Concepto

Es la decisión definitiva de un juez en un caso concreto, haciendo constar en la misma la existencia o inexistencia de un hecho, afirmado por las partes; siendo la misma condenatoria o absolutoria o llamadas constitutivas cuando estas crean, modifican o extinguen.

“Según Chiovenda. La sentencia, en general, es la resolución que, acogiendo o rechazando la demanda del actor, afirma la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que le garantiza un bien, o lo que es igual respectivamente, la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que garantiza un bien demandado. Artículo 358 del Código de Trabajo.”<sup>30</sup>

Es el acto procesal titular del órgano jurisdiccional por medio del cual resuelve las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniendo fin en forma normal al proceso, las cuales pueden ser dictadas en primera y segunda instancia según sea el caso.

Es un acto de terminación normal del proceso, sin perjuicio de que este pueda concluir a través de otros mecanismos diversos de la sentencia.

Por otra parte, para los tratadistas Montero Aroca- Mauro Chacón, la sentencia se conceptualiza de la siguiente manera: “Acto procesal del juez o tribunal, en el que deciden sobre la estimación o desistimiento (total o parcial) de la pretensión ejercitada por el actor.”<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> López Larrave, **Ob. Cit.** Pág. 129.

<sup>31</sup> Montero Aroca, Juan y Chacón Corado, Mauro. **Manual de derecho procesal civil guatemalteco.** Pág. 209

Asimismo, el tratadista Alfredo Rocco, indica lo siguiente: “Es el acto con que el Estado, por medio del órgano de la jurisdicción a ello destinado (juez de la decisión) aplicando la norma al caso concreto declara que tutela jurídica concede el derecho objetivo a determinado interés.”<sup>32</sup>

Por su parte el jurista y tratadista Eduardo Couture, al respecto señala: “La sentencia es el acto procesal emanado de los órganos de la jurisdicción, mediante el cual éstos deciden la causa o puntos sometidos a su conocimiento, la cual etimológicamente deriva del latín *sententia* y de la voz *ae*, voz formada del verbo *sentio*, de la excepción específica de expresar un sentimiento, juzgar, decidir, votar.”<sup>33</sup>

Además se establece que la sentencia como acto del órgano jurisdiccional por medio del cual se puede fin en forma normal al proceso, debería reservarse con exclusividad a la resolución judicial, tomando en consideración que dicho órgano es el competente, además, que aplica las normas al caso concreto y decide sobre la cuestión planteada por las partes.

Desde el punto de vista sustantivo, la sentencia aparece como un acto del órgano jurisdiccional en que este emite su juicio sobre la conformidad o disconformidad de la pretensión de la parte con el derecho objetivo.

### 3.2. Naturaleza jurídica

Para determinar la naturaleza jurídica de la sentencia, a lo largo del tiempo se han elaborado varias teorías de las cuales se presentan las más importantes, de la siguiente manera:

- La sentencia es un silogismo, tomando en cuenta su estructura la doctrina tradicional ha manifestado que la sentencia es silogismo integrado por una premisa mayor,

<sup>32</sup> Rocco, Alfredo. **La sentencia civil**. Pág. 51

<sup>33</sup> Couture, Eduardo José. **Ob. Cit.** Pág. 289

constituida por la norma jurídica a aplicarse, la premisa menor integrada por el caso concreto, y la conclusión del caso por la parte dispositiva de la sentencia.

A este respecto, el tratadista Calamandrei indica: “Que de cualquier modo que se defina la sentencia y que se resuelva la cuestión relativa a la misma es un acto de inteligencia o de voluntad, no se podrá nunca negar que en ella se contiene un juicio lógico, el cual como todo juicio, aun el más elemental y el más simple, debe ser el resultado de un silogismo, explícito o inconsciente.”<sup>34</sup>

- El punto de vista antes señalado es criticado por el autor Luis Recasens Siches, el citado autor extrae de todas las severas críticas el siguiente denominador común. El meollo de la función judicial y las grandes responsabilidades que entraña no radican en la sencilla operación de sacar una conclusión de dos premisas, para completar un supuesto silogismo. Sentadas la premisa mayor y la premisa menor, la operación de extraer la consecuencia, puede realizarla correctamente un menor de diez años, o incluso la sirvienta analfabeta.

En todo caso tiene que darse uno cuenta que la auténtica amiga de la función judicial y la pesada carga de la misma, no consistiría jamás en deducir la conclusión de dos premisas, sino en la tarea, muchas veces difícilísima de sentar las dos premisas correctas.

Agrega que con la sólida base sobre la psicología de las formas y además sobre la teoría filosófica de los complejos ideales objetivos hoy se puede negar terminantemente que la sentencia judicial sea un silogismo.

Además se puede afirmar, decisivamente lo siguiente: “Primero, que psicológicamente, la sentencia judicial es una intuición intelectual de una estructura total compleja, cuyos componentes son inseparables, y segundo, que, objetivamente la sentencia constituye

---

<sup>34</sup> Calamandrei, Piero. **Estudio sobre el proceso civil.** Pág. 164



un complejo ideal orgánico, cuyos ingredientes se hayan entrelazados entre sí de modo recíproco e inescindible.

De esa cuenta la sentencia es una totalidad cuyas partes son inseparables, un conjunto que no se constituye por medio de una suma, ni de una integración de sus partes, sino que la sentencia tiene una invisible unidad por lo que se concluye indicando que el juez no elige, no puede elegir, no debe elegir, de un modo sucesivo, primero, la premisa mayor es decir la ley, después la premisa menor, es decir, los hechos calificados jurídicamente y por fin deducir la conclusión (fallo).

Estas tres dimensiones son miembros de un sentido complejo, pero con unidad indivisible, y es a la luz de esa unidad como, a la vez, de un modo solidario e inseparable, determina esos tres miembros de la sentencia, como totalidad, miembros inescindibles, porque están recíprocamente trabados de manera necesaria.<sup>35</sup>

- La sentencia es una forma de actuación de la ley: el principal exponente de esta teoría es el profesor italiano Chiovenda, quien se expresa en los siguientes términos: “la sentencia de fondo es la resolución del juez que estima o rechaza la demanda del actor dirigida a obtener la declaración de la existencia de una voluntad de ley que le garantice un bien, o de la inexistencia de una voluntad de ley que lo garantice al demandado.

Estimar la demanda del actor significa, pues, actuar la ley a favor del actor de un modo positivo o negativo, según los caso, o sea, afirmando la existencia de una voluntad de ley que garantice un bien al demandado y análogamente, rechazar la demanda significa actuar la ley de un modo negativo o positivo, según los casos, negando la existencia de una voluntad de ley que garantice un bien al demandado.<sup>36</sup>

Para el efecto, la función del juzgador se limita a la aplicación de la ley al caso concreto, es rebatida por el tratadista Bulow, quien indica que las abstractas e

<sup>35</sup> Recasens Siches, Luis. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 321

<sup>36</sup> Chiovenda, Giuseppe. **Curso de derecho procesal civil**. Pág. 177



hipotéticas disposiciones de la ley son por si solas impotentes al objeto perseguido por la organización jurídica, esto es, la reglamentación de las relaciones concretas y reales de la vida, toda.

Toda cuestión de derecho privado plantea un problema jurídico que no se encuentra resuelto en las abstractas disposiciones de la ley, en los Artículos de un Código Civil, es necesario por tanto, algo más para completar la organización jurídica de las relaciones privadas y este algo es el procedimiento, la sentencia del juez da la norma individualizada y especializada para cada caso singular.

Las reglas contenidas en la ley se limitan a suministrar una pauta obligatoria más o menos precisa para la formación de la norma concreta pero no suministran ellas por si solas la regla. No solo la ley sino la ley y la función judicial, son las que dan al pueblo su derecho.

- El juez creador del derecho: conocida también como la escuela del derecho libre, es la contrapartida de los seguidores de la doctrina que propugna por la actuación de la ley, hace surgir la escuela del derecho libre, con diversos exponentes. Para el efecto, dicha doctrina hace depender a la sentencia de la voluntad del juez, porque si a su juicio desaparecen las condiciones sociales, que determinaron la sanción de la ley, pueden negarse a aplicarla y debe fallar el caso de acuerdo con su conciencia.

Para el efecto el tratadista Fenech, indica que “en el campo del derecho a excepción de materia penal, el juez sea creador del mismo, y por consiguiente, se pronuncia en la misma línea de pensamiento, indicando que la voluntad que se declara en la sentencia no es de la ley, puesto que esta ópera sobre realidades distintas, sino la del juez o tribunal, de decide sobre la conformidad o disconformidad de la pretensión punitiva y de resarcimiento con el derecho objetivo, lo que determina su voluntad de actuación o de denegación.”<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Fenech, Miguel. **Derecho procesal penal**. Pág. 329

- Teoría pura del Derecho: El Derecho es un orden coercitivo en el sentido de que está provisto de actos coercitivos, puede ser descrito por la Ciencia del Derecho mediante fórmulas que señalen que, bajo ciertas condiciones, determinadas por la ley, ciertos actos coercitivos, también determinados por la ley, deban tener lugar. Estas fórmulas aportadas por la Ciencia del Derecho para describir ciertas normas jurídicas de un orden jurídico definido, no deben confundirse con aquellas normas expedidas por la autoridad jurídica que establecen una determinada conducta humana; diferencia que analizaremos más adelante.
- Las fórmulas por las que la ciencia del derecho describe al derecho son juicios hipotéticos análogos a los juicios hipotéticos por medio de los cuales la ciencia de la naturaleza describe a la naturaleza, las llamadas leyes de la naturaleza, como, por ejemplo, un cuerpo metálico expuesto al calor se distiende.

En estos enunciados, la condición es la causa, la consecuencia es el efecto, y la relación entre estos dos elementos es la causalidad. La diferencia entre estos juicios hipotéticos y aquellos por los que la ciencia del derecho describe su objeto, consiste en que los primeros son enunciados de ser, los últimos son enunciados de deber ser, y de que la relación entre la condición y la consecuencia, expresada por los enunciados que describen al Derecho, no es de causalidad, sino el principio para el que la Teoría Pura del Derecho ha sugerido la palabra imputación.

El delito no es la causa de la sanción, y la sanción no es el efecto del delito. La sanción es imputada al delito o, para decirlo mejor, la condición jurídica no es la causa de la consecuencia jurídica y, por tanto, la consecuencia jurídica no es el efecto de la condición jurídica. La consecuencia jurídica, esto es, el acto coercitivo, es imputado a la condición jurídica, que es o un delito u otro hecho o situación indeseables. El principio de imputación difiere del principio de causalidad, en tanto que el primeramente mencionado, en el caso de imputación, la relación entre condición y consecuencia se establece por la aplicación de una norma, y esto significa que se efectúa por un acto volitivo humano; en tanto que en el segundo caso, en el caso de la causalidad, la relación entre la condición



y la consecuencia es independiente de cualquier acto de volición humana o sobrehumana. La imputación es un nexo normativo, no uno causal. La imputación es una operación mental que no está restringida al pensamiento jurídico.

Es el fundamento principal de cualquier cognición cuyo objeto es un orden normativo de la conducta humana o de una sociedad constituida por un orden normativo. Juega éste un papel decisivo en el pensamiento primitivo. El hombre primitivo no interpreta la naturaleza de acuerdo con el principio de causalidad, sino conforme al principio de imputación. Interpreta su relación con los animales y con los objetos inanimados de acuerdo con la Ley que determina sus relaciones con otros hombres, el principio de retribución. Esta es la norma: si tu conducta es mala, debes ser castigado, si tu conducta es buena, debes ser recompensado.

El hombre primitivo concibe a la naturaleza, no como un orden causal, sino como uno normativo establecido por una voluntad sobrehumana. Si un fenómeno despierta su curiosidad no pregunta cuál es su causa, sino quién es el responsable, quién debe ser castigado o premiado. Concibe a la naturaleza como formando parte de una sociedad. Es probable que el principio de causalidad tenga su origen en el principio de retribución. Estaba en la filosofía de la naturaleza de los antiguos griegos que el concepto de causalidad surgió de la idea de retribución.

Un síntoma característico de esta idea es el hecho que el término griego empleado para significar causar, quiere decir originalmente culpabilidad. Que un cierto hecho es la causa de otro hecho que es su efecto, fue una relación que originalmente se concibió bajo la idea de retribución: un hecho debe ser culpado o elogiado por otro hecho, un hecho es responsable de otro hecho. Concebir a la naturaleza como un sistema impersonal de leyes causales es el resultado de una evolución intelectual, en cuyo desarrollo el hombre se emancipa de la idea de que la naturaleza es gobernada por una voluntad sobrehumana. Al distinguir el principio de imputación del principio de causalidad podemos distinguir a las ciencias sociales normativas, tales como la Ética y la Ciencia Jurídica, que describen su objeto conforme al principio de imputación, de las ciencias

naturales, como la Física, la Biología, la Química y similares, que describen su objeto conforme al principio de causalidad.

**Norma jurídica y enunciación descriptiva del derecho.** El objeto de la ciencia jurídica son las normas, y el significado de las normas es que algo deba hacerse, que los hombres deben comportarse en determinada forma, la Ciencia Jurídica, según se ha descrito, no puede describir su objeto, como las ciencias naturales describen el suyo, por enunciados de ser, sino únicamente por enunciados de deber ser.

A la pregunta de que cuál es la ley aplicable en determinada materia, por ejemplo, en relación con robo u homicidio, la contestación de la ciencia del derecho no es que si un hombre roba o comete homicidio es o será castigado, sino de que deberá ser castigado. Esto en virtud de que la ley que la ciencia del derecho tiene que señalar, existe, o sea, es válida, también en el caso de que un ladrón u homicida no sea en verdad castigado, porque en realidad escapó su castigo.

Cuando la autoridad competente emplea, en la norma que ella expida, el término "debe ser" como, por ejemplo, un ladrón debe ser castigado, o un embargo debe ser trabado en la propiedad del deudor que no ha solventado su deuda, este término empleado por el legislador tiene un significado preceptivo, Como orden o mandamiento la norma no es ni verdadera ni falsa, sino válida o no válida. Sin embargo, el mismo término tiene un sentido descriptivo cuando es empleado por la ciencia del derecho en un enunciado que afirma la existencia, la validez, de una norma jurídica.

Este enunciado puede ser verdadero o falso. Si, por ejemplo, en un libro de texto sobre el derecho civil de un determinado Estado, al describir la ley concerniente a la reparación del daño, el autor afirma que si un hombre que ha prometido a una mujer casarse con ella no cumple su ofrecimiento, está obligado a reparar el daño, y si no lo hiciera, un embargo deberá trabarse en su propiedad, esta afirmación sería falsa, si la ley que está describiendo no contiene semejante norma, lo que significa que de acuerdo con esta ley una promesa de matrimonio no obliga jurídicamente. Sólo la autoridad competente

puede preceptuar u ordenar; la ciencia del derecho sólo puede describir lo que la autoridad preceptúe u ordene.

En consecuencia, es aconsejable diferenciar, también desde el punto de vista de la terminología, la norma de deber ser expedida por la autoridad legal, del enunciado de deber ser por medio del cual la ciencia del derecho describe esta norma como válida.

- Norma y hecho: norma, la significación de un hecho. Aun cuando el derecho es norma y no un hecho, no obstante existe una relación esencial entre norma y hecho. En primer lugar, la norma es el significado de un hecho, del hecho por medio del cual la norma se crea.
- El hecho por el que se establece una norma o, como decimos metafóricamente, por el que se crea una norma es el acto de un individuo o una serie de actos intencionalmente dirigidos a la conducta de otro. Si en una costumbre o un acto legislativo, el resultado es una norma general. Si es un acto judicial o administrativamente, el resultado es una norma individual. El acto de crear la norma es un hecho que existe en el tiempo y en el espacio y puede ser percibido por nuestros sentidos.
- Este hecho puede ser descrito por un enunciado de ser. Pero este hecho es diferente de su resultado, es decir, de la norma, que es el objeto de la ciencia jurídica y que no puede ser descrito por un enunciado de ser, sino únicamente por un enunciado de deber ser. Es cierto que la ciencia jurídica también se refiere al procedimiento por el cual se crean las normas jurídicas, pero sólo en cuanto este procedimiento está señalado o autorizado por normas jurídicas.

Sólo estas normas que establecen o autorizan actos para la creación de normas son el objeto de la ciencia jurídica. La ciencia jurídica tiene que ver con el procedimiento legislativa sólo en tanto que este proceso se encuentra determinado o establecido en

la Constitución y con el proceso judicial o administrativo sólo en razón de que este proceso se halle establecido en leyes o en reglas de derecho consuetudinario.

La Constitución, las leyes o códigos, el derecho consuetudinario, son normas, y sólo en tanto que tales, el objeto de la ciencia jurídica.

- La eficacia como una condición de validez. No constituye la única relación entre la norma y el hecho el que una norma jurídica a fin de que exista, es decir, para que sea válida, deba ser creada por un acto que es un hecho existente en el tiempo y en el espacio. Una norma puede o no puede ser obedecida y aplicada por una determinada conducta humana que efectivamente tiene lugar en el tiempo y en el espacio.
- Un orden jurídico como un todo, y las normas jurídicas particulares que constituyen este orden jurídico, se consideran válidas si son, en todos los ámbitos, obedecidas y aplicadas, o sea, si tienen eficacia. Pero su validez no debe confundirse con su eficacia. La validez significa que la ley debe ser obedecida y aplicada; la eficacia quiere decir que la ley es, en verdad, obedecida y aplicada. La eficacia es solamente una condición de la validez, no es igual a ella. Una norma jurídica puede ser válida antes de que se convierta en efectiva.
- Si un tribunal aplica una ley, por la primera vez, inmediatamente después que ha sido adoptada por el órgano legislativo, consecuentemente antes que pudiera convertirse en efectiva, el tribunal aplica una ley válida.
- El tribunal sólo puede aplicar una ley si es válida; y es válida porque ha sido creada de conformidad con la Constitución de la República de Guatemala. Pero la ley pierde su validez, si no ha cobrado efectividad o ha dejado de ser efectiva. Al hecho que una norma jurídica advenga efectiva, debe añadirse al hecho de que es creada por un acto, a fin de que la norma jurídica se mantenga válida. Pero así como el acto, por el que se crea la norma, no es idéntico o igual a la norma -que es el significado o resultado de este acto- la eficacia de una norma jurídica no es idéntica a su validez.



### 3.3. Clasificación

La doctrina presenta la siguiente clasificación de la sentencia, que por su importancia para efectos de la presente investigación se indican a continuación:

- Sentencia absolutoria: es la que libera al demandado del cumplimiento de determinadas obligaciones y de la asunción de determinadas conductas.
- Sentencia condenatoria: es la que declara procedente la acción e impone al obligado el cumplimiento de ciertas obligaciones y la asunción de determinadas conductas.
- Sentencia total: es la que resuelve todo el litigio sin dejar ninguna cuestión pendiente.
- Sentencia parcial: es la que únicamente resuelve algunas partes de las pretensiones en las que se fundaba el litigio.
- Sentencia contradictoria: es la que se pronuncia en un proceso en el que ha habido contradicción.
- Sentencia con reserva: es la que absuelve o condena al demandado, preservando los derechos del actor o del propio demandado respectivamente, para que los ejerciten en juicio diverso.
- Sentencia constitutiva: es la que constituye un nuevo estado de derecho extinguiendo o modificando otro.
- Sentencia complementaria: es la dictada por el tribunal de revisión o de examen en la que resuelve lo que el inferior omitió decidir.
- Sentencia provisional: es la que no alcanzando la autoridad de la cosa juzgada material, produce efectos jurídicos provisionales que podrán modificados posteriormente.

- Sentencia dispositiva: es la que el juez crea la norma aplicable al caso concreto por no existir disposición legal que al mismo concierna.
- Sentencia declarativa: es la que no contiene condena y solo declara un estado de derecho, una situación jurídica o una situación de hecho.
- Sentencia anulable: es la que conteniendo un vicio legal puede ser declarada nula mediante la interposición de un recurso o la promoción de una acción.
- Sentencia ejecutoriada: es la que no puede ser impugnada por ningún recurso ordinario, pero si puede serlo por alguno extraordinario. En el derecho procesal guatemalteco, la sentencia ejecutoriada se hace del conocimiento de las partes mediante la notificación de la certificación de la sentencia, misma que se conoce como ejecutoria. Esta sentencia tiene la calidad de la cosa juzgada formal, más no de la material, derivado de que no podrá ser revocada o nulificada mediante los recursos extraordinarios, que en el caso del juicio ordinario laboral, se refiere exclusivamente a la acción constitucional de amparo, por no ser procedente en este ámbito el recurso de casación.

En el juicio ordinario laboral, la sentencia que más comúnmente se observa es la de carácter condenatoria, aunque también en algunos casos la sentencias son parcialmente condenatorias, y parcialmente de pura declaración. En algunas otras oportunidades se dictan sentencias por algunas salas de apelaciones de trabajo y Previsión social dentro del juicio ordinario, se han presentado sentencias con reserva en caso de reinstalación en las que a pesar de absolver al demandado se dispone dejar a salvo del derecho del actor para demandar en otro juicio, el juicio de la indemnización por despido. Esto es el caso específico de la reinstalación, es seriamente discutible, porque la acción de la reinstalación en ningún caso puede ser por interrumpido el plazo de prescripción para demandar un juicio ordinario el despido injusto, pues mientras la primera es una acción que instaura en la vía procesal colectiva del trabajo con un plazo de prescripción especial, la segunda, es una acción que solo puede instaurarse a instancia del trabajador



en la vía procesal individual, en juicio ordinario y ejercida dentro de un plazo de prescripción distinto al normado para demandar la reinstalación.

El marco jurídico laboral vigente en Guatemala, regula la clasificación legal específicamente en el Código de Trabajo de la siguiente manera:

- Sentencia por rebeldía: es la que se dicta a consecuencia de la incomparecencia del demandado en el día y hora señalado para la primera comparecencia de las partes a juicio oral;
- Sentencia por confesión ficta. Es la que se dicta a consecuencia de la incomparecencia del demandado en el día y hora señalado para la primera comparecencia de las partes a juicio oral, por haber dejado de prestar confesión judicial ese mismo día, por obstar a estar apercibido de tener que hacerlo;
- Sentencia por contestación en sentido afirmativo de la demanda: esta es la que se produce como consecuencia de que el demandado comparece a la primera audiencia a juicio oral, aceptando como ciertas las pretensiones del actor.
- Sentencia común o definitiva: es la que decide la cuestión principal, que se ventila en el juicio en relación a las pretensiones de ambas partes, y se dicta después de todo el trámite del proceso en un plazo no menor a cinco ni mayor a diez días después de concluida la última audiencia de prueba, o de vencido el plazo del auto para mejor fallar.

#### **3.4. Plazo para resolver**

De conformidad con el Artículo 359 del Código de Trabajo, la oportunidad procesal para dictar la sentencia común o definitiva dentro del juicio ordinario laboral, se da a partir del día siguiente de la celebración de la última audiencia de recepción de la prueba o en su caso de haber concluido el plazo para el cual se haya decretado el auto para mejor fallar,



que en ningún caso puede ser mayor a diez días. Para este efecto, la sentencia se deberá dictar a partir del momento relacionado con un plazo que no deberá ser menor de cinco días y mayor de diez días.

Por consiguiente, si la prueba del juicio fuera recibida en una sola audiencia o fuera necesario diligenciar las tres audiencias de prueba del as que se integra el procedimiento probatorio, el plazo para dictar la sentencia deberá correr a partir del día siguiente de la audiencia que haya sido la última. En el mismo caso, se debe concentrar y decretar a partir del auto para mejor fallar dentro del juicio.

En lo relacionado a este tema se sostiene la opinión de que dentro del plazo indicado el juez de trabajo con el objeto de darle el realce que merece la oralidad como principio ilustrador del proceso podría convocar a las partes, para darles a conocer la sentencia e incluso a ser posible que en la misma audiencia después de notificar a las mismas, pudiese interponer el recurso de apelación, la parte que no estuviere de acuerdo con el fallo y así también el juzgador resolver el otorgamiento del mismo. Lo cual abreviaría el trámite de esta última parte del proceso.

Además, en relación a la sentencias por rebeldía o por confesión ficta, la oportunidad procesal para dictarlas corre a partir de que se cumpla el plazo normado en el Artículo 336 del Código de Trabajo del que dispone el demandado para poder justificar su inasistencia a juicio oral, este plazo es de cuarenta y ocho horas, pues debe recordarse que como efecto fundamental de la rebeldía y de la confesión ficta dentro del proceso, el trámite dentro del juicio debe termino inmediatamente, dentro del plazo determinado.

Por otra parte, en el caso de la contestación afirmativa de la demanda, debe entenderse que la oportunidad procesal para dictar la sentencia se presenta dentro de los quince días siguientes a que se produjo la primera comparecencia de las partes, en la que se presentó la contestación en sentido afirmativo de la demanda, este plazo para dictar la sentencia relacionada, se origina de la aplicación supletoria del Artículo 142 de la Ley del Organismo Judicial, contenida en el Decreto número 2-89 del Congreso de la República,





por virtud que dentro del Código de Trabajo no se establece el plazo en que aquella deba dictarse.

**Artículo 357.** “Los tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable. La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes de juicio. Deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, en la cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes. Contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que lo denieguen, no se admitirá recurso alguno.”

**Artículo 358.** “Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva. En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a éstas conforme lo prevenido en este título.”

**Artículo 359.** “Recibidas las pruebas, y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia. Implica responsabilidad para el juez no haber dictado su fallo dentro del término de diez días antes indicado.”

**Artículo 360.** “En caso de haberse dictado un auto para mejor proveer, la sentencia se pronunciará dentro del mismo plazo, que se contará a partir del vencimiento de dicho auto.”



### 3.5. Finalidad

Su fin esencial es declarar la existencia o inexistencia de un hecho o un derecho, señalando en ella la congruencia que debe existir entre las pretensiones de las partes, sometidos a debate.

Según el Artículo 364 del Código de Trabajo, toda sentencia debe ser dictada en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate.

Cuando en un juicio se ha encontrado que se ha cometido alguna falta y esta merece una sanción por las leyes laborales y previsión social o leyes comunes el juez mandará se certifique lo conducente al tribunal que deba juzgarla.

Ordenado si en la sentencia se condena al empleador a pagar a uno o varios trabajadores, será obligatorio se aperciba al patrono, y que de no dar cumplimiento a la sentencia se le certificará lo conducente en su contra para ser juzgado.

Una vez dictada dicha sentencia pasa a tener carácter de título ejecutivo. Despliega efectos de cosa juzgada material, a través del cual se impide que se replantee una pretensión ya satisfecha ante los tribunales.

Entre los requisitos de la sentencia están:

Según el Artículo 364 del Código de Trabajo, resolver sobre todos los puntos litigiosos y solamente sobre ellos. Como requisito de fondo en juicios ordinarios de trabajo, se debe tomar en cuenta esencialmente la congruencia tanto en las pretensiones de las partes y el fallo.



Asimismo, encontramos los requisitos de fondo que nos refiere el Artículo 232 de Decreto Gubernativo 1862 que se aplica supletoriamente por mandato del Artículo 326 del Código de Trabajo ya que sus exigencias formales se deben observar en la redacción de las sentencias civiles, en cuanto a la relación de los hechos y de las pruebas y las consideraciones de derecho sobre las cuales se da la parte decisoria.



## CAPÍTULO IV

### **4. Estudio de la sentencia ficta en materia laboral y su incidencia en los derechos de las partes procesales**

#### **4.1. Aspectos generales de la sentencia ficta**

Se tiene la impresión de que la declaración de parte y la confesión judicial conforman un mismo concepto, sin embargo la situación es diferente: Sucede que uno de los actos que pueden cumplir las partes dentro del proceso, es su propia declaración, la cual, como es obvio, comprende por lo regular diversos hechos. Algunos de ellos pueden producir efectos jurídicos adversos a la parte que declara o favorables a la contraria y los demás pueden resultar desde este punto de vista indiferentes aun cuando en realidad no lo sean para el desarrollo general del proceso.

Cuando se incorporan al texto de la declaración hechos de la primera clase, esto es, aquellos que perjudican a quién los admite o que favorezcan a la contraria, se puede configurar una confesión si, por lo demás, concurren todos los requisitos exigidos por la ley. En este caso, lo mismo que en el contrario, o sea cuando no hay hechos constitutivos de confesión, se cumple de todas maneras un acto procesal que por contener un relato o narración participa de la misma naturaleza del testimonio, el cual invariablemente se vincula al proceso mediante la diligencia que se conoce como declaración de parte por haber sido rendido por una de ellas.

La confesión entonces puede estar incorporada a la declaración de parte pero no siempre ocurre así, pues hay ocasiones en que se produce de otro modo, cuando se hace en el escrito de demanda o en su contestación o en otro acto del proceso. "Sin embargo, cuando se produce en el acto de declarar, forma siempre parte integrante del mismo, lo cual ha servido para sostener que todas las confesiones son declaraciones de parte, pero que en cambio no todas éstas son confesiones. Sirve entonces lo anterior

para poner de presente que la declaración de parte es el género y la confesión es la especie.”<sup>38</sup>

La ley procesal guatemalteca, utiliza indistintamente declaración de parte y confesión judicial, la primera acepción es utilizada en el Código Procesal Civil y Mercantil, específicamente en el Artículo 130, que en su parte conducente dice: “Todo litigante está obligado a declarar bajo juramento, en cualquier estado del juicio en primera instancia...”

El Código de Trabajo en su Artículo 354 establece: “Cuando se proponga por el actor la prueba de confesión judicial...” Ahora bien cuando se hace mención de la declaración de parte y confesión judicial por parte de los representantes del Estado, se sobrentiende que el texto legal del Decreto Ley 126-83 y 70-84, hacen mención de ambas figuras para diferenciar cuando la intervención del Estado es exclusivamente en el ámbito procesal Civil (declaración de parte) y cuando su intervención se limita al ámbito laboral (confesión judicial).

En esencia se considera que la legislación diferencia ambas figuras en razón de la materia, sin entrar a considerar los elementos esenciales de cada concepto, aunque las disertaciones anteriores son más que elocuentes.

Muy clara es la expresión que hace Gorphe: “Existe la costumbre de tratar a la confesión como medio de prueba, en forma separada. Pero sería mucho más lógico considerar en su lugar, las declaraciones de las partes o del acusado contengan o no confesión; de la misma manera que los documentos escritos forman por una parte, una prueba distinta aunque su fuerza demostrativa dependa principalmente de las confesiones que encierran. Estas pruebas están estrechamente vinculadas.

Difieren en la forma escrita u oral, de las declaraciones; pero estas dos formas solo se oponen en la superficie en general en un proceso verbal, las declaraciones hechas oralmente ante la justicia o con miras a ser presentadas ante ella se recogen por escrito

---

<sup>38</sup> Cardozo Isaza, **Pruebas judiciales**, págs.119 y 120.

o en los actos de la audiencia. En principio, son obtenidas por un medio que caracteriza a esta prueba: el interrogatorio.

“La confesión consiste en el reconocimiento de la exactitud de un hecho por parte de aquel contra quien se alega, pero también debe tenerse en cuenta la inversa. Si él niega la exactitud del hecho o afirma que se produjo de otro modo, esta declaración puede tener valor, aunque no contenga una confesión y constituye un elemento que ha de ser considerado aun cuando no encierre un cargo contra su autor.”<sup>39</sup>

Es mi criterio que la afirmación anterior es sorprendente, por la forma en que el autor relaciona ambas pruebas, que si bien la confesión es confesión, solo cuando en ésta se aceptan hechos que de alguna manera afectan al que soporta el peso de la confesional, y no es confesión cuando se niegan los hechos fundamentados en una verdad que puede ser comprobada, que aunque no lleve implícita la confesión en sí, es declaración de parte, o sea que si hay una marcada diferencia entre ambas pruebas. La primera es de carácter específico y la segunda más general, considero que goza de una mayor amplitud.

### **Antecedentes históricos de la confesión judicial**

La prueba de confesión es una de las más antiguas. En el derecho romano y en muchos sistemas jurídicos primitivos se le dio gran importancia; incluso se le consideró la más importante, la más trascendente, al grado tal que en algunas épocas históricas se calificó como la reina de las pruebas. “La confesión en ciertas épocas estuvo sumamente vinculada con la religión. Incluso muchos países no han superado esta etapa de vinculación. Hay una institución llamada juramento que está íntimamente relacionada con el desahogo de la prueba confesional en esos sistemas tradicionales.

La mayoría de los países latinoamericanos son católicos y sigue imperando en sus sistemas jurídicos el juramento como una cuestión vinculada a la confesión. También los

---

<sup>39</sup> **Ibid.**

países anglosajones tienen esta estrecha vinculación al punto de que en los tribunales debe ofrecerse la declaración precedida por una verdadera ceremonia de juramento con la mano sobre la Biblia.”<sup>40</sup>

De la explicación que precede, se puede percibir que el prestar confesión mediante juramento a través de la autoridad de la Biblia, para este autor prácticamente es irrelevante, nótese que su explicación despectiva, en cuanto a que muchos países no han superado esta etapa de vinculación, el citado autor lo hace como que si esta formalidad fuera algo arcaico o pasado de moda, como que si no hay antecedentes históricos recientes, que ejemplifican contundentemente que el poner la autoridad de la Biblia sobre la soberanía del hombre ha hecho de países como Los Estados Unidos de Norteamérica o el mismo Reino Unido.

Las naciones más grandes y poderosas del mundo, todo lo contrario a México que siendo un territorio inmensamente grande y rico en recursos naturales, aun no se cuenta entre las naciones más industrializadas del mundo; “pero ellos si han superado la etapa de vinculación”.

Lo cierto es que para que la solemnidad de la confesión tenga verdaderamente la importancia y el efecto que con ella se persigue, es muy importante que su juramentación se base en la autoridad suprema de la palabra de Dios.

## **Definición**

“Se da el nombre de prueba de confesión dentro de un criterio restrictivo, a la declaración prestada en juicio por cualquiera de las partes, a requerimiento de la contraria, en la cual se contesta a un interrogatorio formulado por escrito”<sup>41</sup>. Alsina acepta la definición dada por Mattiolo, que encierra un criterio más amplio, según la cual “la confesión considerada como prueba, es el testimonio que una de las partes hace

<sup>40</sup> Gómez Lara. **Ob. Cit.** pág. 108.

<sup>41</sup> Valera Casimiro. **Valoración de la prueba.** pág. 227.



contra sí misma, es decir, el reconocimiento que uno de los litigantes hace de la verdad de un hecho susceptible de producir consecuencias jurídicas a su cargo.”<sup>42</sup>

El tratadista, Cabanellas citado por César Landelino en relación con la confesión judicial señala: “es la declaración que sobre lo sabido o hecho por él mismo hace alguien voluntariamente o preguntado por otro en juicio y ante juez competente”.<sup>43</sup>

Considerada la reina de las pruebas por el valor decisivo que tiene en el trámite del proceso, resulta importante señalar que este medio de prueba ha perdido credibilidad en algunas disciplinas procesales, porque se considera que se han utilizado métodos como la simulación y la mentira para disfrazar lo que en realidad declara de quien presta la confesión, sin embargo dentro del Derecho Procesal del Trabajo y específicamente dentro del juicio ordinario, la confesión judicial guarda un enorme valor probatorio en todos los juicios en donde se propone como prueba y el demandado no es el Estado en su calidad de empleador.

Esto deriva de que con la proposición del medio de prueba de la confesión judicial la parte que propone la prueba se juega, por un lado, la posibilidad de que por virtud de error, falsedad notoria o incluso por desconocimiento de los hechos sobre los que declara, el absolvente de la prueba pueda resultar confeso aun habiendo comparecido a absolver el interrogatorio; la diligencia se desarrolla de conformidad con el Artículo 135 del Código Procesal Civil y Mercantil y por otro lado, la posibilidad de que el absolvente pueda ser declarado fictamente en el caso de comparecer en el día y la hora señalados para la recepción del medio de prueba de confesión judicial.

En todo caso, lo que se advierte es que la importancia de este medio de prueba radica fundamentalmente en tener a quien presta la confesión frente al juzgador absolviendo las posiciones sin poder consultar las respuestas con su abogado e incluso sin poder consultar documentación, a excepción de aquellas que cite cantidades o datos

---

<sup>42</sup> **Ibid.** pág. 227.

<sup>43</sup> Franco López. **Ob. Cit.** pág.158.

numéricos que sean indispensables consultar, pues el hecho de absolver posiciones frente al juez descansa el espíritu de esta prueba.”<sup>44</sup>

Es necesario no confundir la confesión con otra figura afín que es el allanamiento. “Éste consiste en el sometimiento a las pretensiones de la parte contraria, sometimiento que es una conducta propia del demandado, por el contrario la confesión puede ser una conducta procesal, tanto del actor como del demandado, de ahí que no hay base para confundir allanamiento y confesión.”<sup>45</sup>

En una definición particular considero que confesión significa la aceptación de los hechos propios acaecidos en el pasado, y de cuya aceptación derivarán consecuencias jurídicas argumentadas por la parte contraria, en el respectivo pliego de posiciones, calificadas por el juez y en colaboración con las formalidades que estipula la ley.

### **Sujetos de la confesión**

Desde luego los sujetos de la confesión solo pueden ser las partes contendientes en el proceso. Y aquí los papeles pueden cambiarse por cualquiera de las partes: en un momento dado, puede ser la que pregunte y también cualquiera de las partes puede ser la que conteste el interrogatorio. Por eso, a los sujetos de este drama confesional se les llama el absolvente y el articulante.

“El articulante es el que formula las preguntas y el absolvente es el que la contesta. Se cita a una parte a absolver posiciones; el que va absolver es el que debe responder y el que está articulando es el que formula las preguntas; como se dijo, los papeles pueden siempre cambiarse, porque el articula en un momento dado puede convertirse en absolvente y el que está absolviendo en un momento dado puede cambiar su situación y convertirse en articulante.”<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> **Ibid.** pág.158.

<sup>45</sup> Gómez Lara. **Ob. Cit.** pág.109.

<sup>46</sup> **Ibid.** pág.110.

## **Confesión mediante posiciones**

Arellano García indica que posición constituye una típica expresión procesal con significado propio en la prueba confesional y consiste en la pregunta que se formula a la parte absolvente que soporta el peso de la confesional. “El pliego de posiciones es un escrito en el que la parte oferente de la prueba expresa las preguntas que la absolvente debe desahogar. El pliego de posiciones lo puede acompañar la parte que solicita el desahogo de la prueba confesional. Luego de que se abra el sobre que contiene el pliego de posiciones el juez deberá leer las mismas y calificarlas y aprobarlas.”<sup>47</sup>

Con relación a esto el Artículo 133 del Código Procesal Civil y Mercantil se refiere: “Las posiciones versarán sobre hechos personales del absolvente o sobre el conocimiento de un hecho, expresadas con claridad y precisión y en sentido afirmativo.- Cada posición debe versar sobre un solo hecho. Dos hechos pueden comprenderse en una misma pregunta cuando estén íntimamente relacionados.- Las preguntas deben referirse a hechos controvertidos en el proceso.- El juez deberá ser escrupuloso en el cumplimiento de este precepto.”

### **Objeto de la confesión**

El objeto u objetivo de la confesión es que el sujeto pasivo, el absolvente de la prueba, reconozca hechos propios. A través del interrogatorio se provocará que quien declara reconozca hechos que le pueden, en un momento dado, perjudicar; en muchas ocasiones; sobre todo si la parte absolvente es hábil o si además se conduce con verdad y el contrario no tiene razón, no se va a lograr la finalidad de hacer que la contraparte reconozca hechos que le son perjudiciales.

En otras oportunidades el absolvente, incluso, al ir contestando lo va haciendo de manera que niega los hechos y se afirma en su declaración. Habiéndose tenido un desahogo de la prueba no la hubo como resultado, es decir, como reconocimiento de

---

<sup>47</sup> *Ibid.* pág.111.

hechos propios que perjudiquen al que declara, aunque si haya habido como prueba desahogada.

Es evidente, pues, que una cosa es el desahogo de una prueba confesional y otra cosa bien distinta es un resultado que pueda consistir, precisamente, en que se haya provocado, en que se haya logrado ese reconocimiento, o bien, en que ese intento o ese propósito hayan fallado.

Es muy importante la forma en que el absolvente da respuesta a las posiciones que se le formulen por la contraparte. El Código establece que las contestaciones deben ser categóricas, en sentido afirmativo o negativo de la contestación, del sí o del no, el absolvente podrá agregar todas las aclaraciones que juzgue pertinentes.

Por consiguiente, tiene libertad, pero debe inicialmente definirse por un sí o por un no; las respuestas deben ser muy categóricas y es muy peligroso para el absolvente adoptar actitudes evasivas, por ejemplo, actitudes que pueden ser muy comunes en personas que están siendo interrogadas. “Entonces el tribunal debe instar al que está contestando a que responda positiva o negativamente, porque esas evasivas (quien sabe no me acuerdo) pueden conducir a que se declare confeso al que está absolviendo posiciones.”<sup>48</sup>

De lo anterior, el Código Procesal Civil y Mercantil lo regula en el Artículo 135 el que literalmente estipula: “Las contestaciones deberán ser afirmativas o negativas; y el que las de podrá agregar las excepciones que estime convenientes, o las que el juez pida. Si se negare a declarar en esta forma, el juez lo tendrá por confeso si persiste en su negativa.

El declarante responderá oralmente a las preguntas, pudiendo asistir a las diligencias los litigantes y sus abogados; pero les está prohibido hacer indicaciones de ninguna clase y se limitarán a reclamar contra las ilegalidades que observen y a pedir al juez que aclare

---

<sup>48</sup> Gómez Lara, **Ob. Cit.** págs. 112 y 113.

la pregunta cuando fuere confusa. El abogado que de cualquier manera sugiera las respuestas o haga indicaciones al absolvente, será expulsado del despacho del juez.”

### **Confesión extrajudicial**

“La doctrina la define como la confesión hecha fuera de juicio, en conversación, carta o en cualquier documento que en su origen no haya tenido por objeto servir de prueba del hecho sobre el que recae; también se ha considerado así la confesión hecha ante juez incompetente; se ha extendido esta calificación a la confesión desahogada ante un juez competente, cuando faltan algunas formalidades legales. Vale la pena considerar el caso de la confesión desahogada ante juez competente y cumpliéndose todas las formalidades; pero en juicio distinto de aquel en que se ofrece. La calificación de extrajudicial equivaldría, en este caso, a fuera de juicio.”<sup>49</sup>

En la normativa guatemalteca, esta clase de confesión se regula en el Artículo 139 párrafo tercero del Código Procesal Civil y Mercantil que dice: “La confesión extrajudicial solo se tiene como principio de prueba.”

### **La confesión ficta**

La confesión tácita implica actitudes de parte contra quien se pide la prueba, que hacen suponer el reconocimiento de la verdad de hechos contenidos en el pliego, tales actitudes pueden derivar de la incomparecencia injustificada a la audiencia señalada para absolver posiciones, la negativa a contestar, las respuestas evasivas, la falsedad del certificado médico para justificar la inasistencia a la audiencia mencionada y la ausencia del país sin oportuna comunicación del hecho.

A diferencia de la confesión expresa que posee efectos vinculantes para el juez y es en principio irrevocable, la ficta confesión admite la producción de prueba en contrario. Se tiene establecido que la confesión ficta alcanza por si misma pleno valor probatorio salvo

---

<sup>49</sup> **Ibíd.** pág. 113.

que medie prueba eficaz que la destruya. No obstante tan bien se ha decidido que la confesión ficta no es siempre decisiva, debiendo ser apreciada en correlación con otras pruebas y atendiendo a las circunstancias de la causa, ya que de lo contrario se haría prevalecer una ficción sobre la realidad y la decisión podría alejarse de la verdad objetiva.

Por lo tanto, la prueba que fluye de la confesión ficta no tiene la misma fuerza de la que emana de un reconocimiento expreso, con la observancia de las formas que regulan a éste. Lo dicho no desapueba a que se haya interpretado que la confesión ficta, en ausencia de otros elementos de juicio y aunque no coincida con las alegaciones o negaciones de las partes, constituyen plena prueba. “Las opiniones están, pues, divididas entre quienes ante la ausencia de elementos de prueba que la desvirtúen asignan el carácter de plena prueba y aquellos que le otorgan un valor relativo.”<sup>50</sup>

La confesión ficta, es la típica conjetura jurídica que le sirve de manera auxiliar al juez en el caso de que la confesión llana y simple se vea ensombrecida por los subterfugios, que el absolvente de manera sagaz pretenda manipular en el diligenciamiento de la prueba y que si bien es cierto no puede valorarse una prueba en base a las apariencias, puede decirse que la confesión ficta es deducible por la misma experiencia del juez, por lo que creo que ésta se valora de conformidad a las reglas de la sana crítica. (Esto es sentenciar en teoría.)

### **El documento como medio de acreditamiento**

El tratadista, Devis Echandía en relación a la prueba documental señala: “es documento toda cosa que sea producto humano, perceptible con los sentidos de la vista y el tacto, que sirve de prueba histórica indirecta y representativa de un hecho cualquiera”.<sup>51</sup>

Por su lado Lino Palacio en relación al tema señala: “no solo son documentos los que llevan signo de escritura, sino tan bien todos aquellos objetos que como los hitos, planos,

<sup>50</sup> Valera Casimiro. **Ob. Cit.** págs. 238 y 239

<sup>51</sup> Echandia Devis. **Ob. Cit.** Pág. 189



marcas, señas, contraseñas, mapas fotografías, películas cinematográficas o cintas magnetofónicas poseen aptitud representativa”.

Siempre en relación al tema Guillermo Cabanellas señala: “prueba documental es la que se realiza por medio de documentos privados, de documentos públicos, libros de comerciantes, correspondencia o cualquier otro escrito”.<sup>52</sup>

“De las definiciones anteriores anotadas se advierte que la prueba documental está conformada por las representaciones y percepciones que el ser humano tiene de los hechos, derivado de ello los documentos pueden referirse a declaraciones de conocimiento y a las creaciones de negocios contractuales y quizás sin lugar a duda el aspecto más trascendental de la prueba documental, es que no sufre las contingencias que el transcurso del tiempo provoca en la memoria humana, ni las influencias negativas que los conflictos de intereses puedan provocar en la prueba de declaración de testigos, por ejemplo.

Por ello puede afirmarse que la prueba documental es la que conserva el mejor testimonio histórico de los hechos que se pretenden demostrar.”<sup>53</sup>

Para el profesor Cardozo Isaza el documento “es cualquier cosa que siendo susceptible de ser percibida por la vista o el oído, o por ambos, sirve por sí misma para ilustrar o comprobar, por vía de representación la existencia de un hecho cualquiera o la extinción de un acto humano”.<sup>54</sup>

Un libro, sólo es un libro cuando hay algo impreso en él, de lo contrario sería todo, menos un libro. Así es el documento, éste solo es cuando hay algo impreso en él, toda representación que pueda ser susceptible de percepción a través de los sentidos es un documento.

---

<sup>52</sup> Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** pág, 425

<sup>53</sup> Franco López, **Ob. Cit.** págs. 171 y 172.

<sup>54</sup> Cardozo Isaza, **Ob. Cit.** pág. 310.



## **4.2. La terminación del proceso de trabajo**

Se entiende por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones. La clasificación podría ser: a) Terminación involuntaria; y b) Terminación voluntaria, sea del patrono o del trabajador.

### **Causas involuntarias**

En ocasiones los contratos de trabajo terminan por causales, que no son deseadas por las partes. Algunas con lógica como la muerte del trabajador o del patrono. Otras pueden no producirse, como la quiebra de la empresa o la insolvencia o liquidación judicial.

Así mismo el Artículo 85 del Código de Trabajo indica cuales son las causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de este.

### **Despido directo**

El despido directo se da cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito indicándole la causa del despido y el trabajador cese efectivamente sus labores, según el Artículo 78 del Código de Trabajo; este es un derecho del patrono que lo puede ejercer en cualquier momento, con excepción de los momentos en que estén vigentes una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo (Artículo 69) o por disposición de normas especiales (por ejemplo: pactos, prevenciones colectivas).

Cabe advertir con relación a la comunicación del despido que el patrono debe hacer al trabajador por escrito, fue una carga procesal contra el trabajador que le fue introducida a la norma 78 del Código de Trabajo mediante reforma, que los laborantes a la hora del



despido deben manejar cuidadosamente, cuando el despido es sólo verbal, pues el patrono puede maniobrar administrativa o judicialmente para hacer aparecer que fue el trabajador el que abandonó el trabajo. Se sugiere que sean los trabajadores los que actúen con rapidez para que sea un Inspector de Trabajo el que constate de inmediato la situación de la relación laboral, esto es, si el patrono reconoce el despido.

### **Despido indirecto**

El Artículo 79 del Código de Trabajo contempla una serie de hechos o situaciones en que puede que puede incurrir el patrono, que constituyen causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, lo que quiere decir con responsabilidad del patrono. A dichas causas se les conoce como del despido indirecto; entre las cuales a manera de ejemplo citamos: cuando el patrono no le pague el salario al trabajador en los términos del contrato; cuando el patrono trate mal al trabajador, etc. (ver Artículo 79).

### **Por mutuo consentimiento**

Las partes casi siempre son libres de disolver el contrato en cualquier momento por mutuo consentimiento. En tal caso son necesarias declaraciones coincidentes -expresa o tácita- de ambos contratantes, en el sentido que la relación laboral se deje sin efecto a partir de determinada fecha, sea que se trate de un contrato por tiempo fijo o por tiempo indeterminado.

### **Renuncia**

Consiste en la voluntad del trabajador de poner fin al contrato de trabajo sin causa aparente emanada del cumplimiento del mismo; no implica por otra parte, una renuncia a los beneficios legales laborales, pues lo que hace el trabajador es dejar, por razones que le son propias, una ocupación -derecho que le es inalienable- ya sea por haber encontrado otro más cómodo o mejor remunerado. El objeto de la renuncia es el de

avisar al patrono que se va a dejar el empleo. Si el patrono la acepta, la disolución se produce por mutuo acuerdo, caso contrario, el trabajador debe continuar desempeñando su puesto, hasta que vengzan los plazos que establece la ley. La renuncia no requiere ninguna formalidad, o sea que puede formularse por escrito u oralmente. El Artículo 83 del Código de Trabajo fija las reglas de un aviso previo a la renuncia que debe dar el trabajador.

### **Terminación por voluntad de una sola de las partes.**

La terminación por voluntad unilateral se considera constitutiva de un despido cuando proviene del empleador y de un retiro cuando proviene del trabajador. Tanto el despido como el retiro pueden ser justificados o injustificados, según se hallen o no fundamentados en las causas de justificación establecidas por la ley.

### **Pago de prestaciones laborales**

En caso de que el patrono despida a un trabajador por cualesquiera de las causas que contemplan el Artículo 77 del Código de Trabajo debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley, a excepción de la indemnización; pero si en el juicio el patrono no prueba la causa justa del despido debe pagar:

- Las indemnizaciones que según el Código le puedan corresponder; b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario; y, c) Las costas judiciales. Las indemnizaciones a que se refiere la literal a) de dicha norma están contempladas básicamente en los Artículos 82 (por despido injustificado) y 85 del Código de Trabajo y 102 inciso p) de la Constitución de la República de Guatemala (por muerte y por cuestiones involuntarias, como caso fortuito, etc.)



#### **4.3. Efectos procesales de la sentencia ficta**

Existen dos instituciones procesales del derecho de trabajo, que se relacionan directamente con el proceso, una de ellas es la denominada confesión ficta, es decir, la ausencia del demandado a algún acto o diligencia judicial programada y como consecuencia de ello se tienen como efecto procesal inmediato admitidas todas las argumentaciones por parte del acto, para el efecto, es fundamental determinar que de conformidad con las normas vigentes en Guatemala, específicamente las reguladas en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, y lo que para el efecto regula el Artículo 131 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Por otra parte, es necesario conocer la diversidad de sentencias que pueden emitir los órganos jurisdiccionales, y sobre todo la denominada sentencia ficta, que es el resultado del análisis jurisdiccional y sobre todo de la incompetencia a la primera audiencia de una o ambas partes procesales por consiguiente ese es el efecto procesal de mayor importancia dentro del estudio realizado.

Además, la sentencia ficta, debe dictarse dentro de las cuarenta y ocho horas de programada y celebrada la audiencia, cuando el demandado no comparezca a la misma y sobre todo no haya justificado legalmente dicha comparecencia, siempre que se haya establecido la obligatoriedad de presentar confesión judicial en la misma, el juez deberá emitir la sentencia correspondiente.

#### **4.4. Requisitos y oportunidad de la sentencia ficta**

Existen diversos presupuestos para la determinación de la sentencia ficta, entre los cuales se encuentran los siguientes:

- Presentación de demanda y admisión de la misma;
- Notificación de la primera audiencia a las partes procesales;
- La comparecencia del demandado sin justificación;



- Que en la notificación se haya hecho el apercibimiento correspondiente;
- Que se dicte sentencia en un plazo de cuarenta y ocho horas.

#### **4.5. Incidencia en los derechos de las partes procesales**

Previamente a determinar las incidencias así como la limitación al ejercicio de ciertos derechos procesales que le asisten a las partes que intervienen en el proceso laboral, a continuación se presentan algunos aspectos generales de las partes, de la capacidad, y de la representación:

##### **Capacidad:**

El Artículo 8 del Código Civil establece: la capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido 18 años. Los menores que han cumplido 14 años son capaces para algunos actos determinados por la ley. El Artículo 31 Código de Trabajo regula, que tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida, y en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente código, de sus reglamentos y de las leyes de Previsión Social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan 14 años o más y los insolventes y fallidos.

Además el Artículo 280 del Código de Trabajo, establece que la Inspección General de Trabajo, debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

##### **La representación:**

Toda persona natural con capacidad procesal, puede elegir entre comparecer y estar en juicio personalmente o por medio de representante; la persona jurídica solo lo puede hacer por medio de la(s) persona(s) individuales autorizadas.

Con respecto a la clasificación de la representación esta puede ser voluntaria o convencional, ya que cuando un litigante le confiere a otra persona mandato para que lo represente, facultándola para ejecutar en su nombre y por su cuenta actos jurídicos procesales en determinado(s) proceso(s).

- Necesaria: es la que se ejerce a nombre de una persona jurídica
- Legal: Es la que se ejerce a nombre de las personas procesal mente incapaces (los menores de edad o los declarados en estado de interdicción).
- Judicial: cuando el nombramiento de representante se debe al juez por medio de la resolución pertinente. 48, 509, 415 Código Procesal Civil y Mercantil establece cuando falte la persona a quien corresponda la representación, mientras no se haya reconocido a los herederos, en los casos de ausencia y muerte presunta.

En el Código de Trabajo en el Artículo 323 establece que las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial. Cuando la cuantía no exceda del equivalente de 2 salarios mínimos mensuales para las *actividades no agrícolas*, el mandato podrá extenderse por medio de carta-poder firmada por el propio interesado, pero si no pudiere y supiere firmar deberá hacerlo por acta levantada ante el Secretario.

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

La acreditación de la representación de:

- Personas jurídicas públicas se hace por medio de certificaciones en las que conste el articulado que le otorga la representación, el acta de nombramiento, designación, elección y toma de posesión del cargo.



- Personas jurídicas de derecho privado por medio del testimonio de la escritura de constitución, publicación de los estatutos en el diario oficial, certificación del testimonio de la escritura de constitución extendida por el registro mercantil, el libro de actas donde conste la elección o nombramiento y toma de posesión (Artículo 47 y 215 del Código de Comercio),
- Asociaciones profesionales se prueba con la certificación expedida por el Departamento Administrativo de Trabajo (Dirección General de Trabajo)
- Sindicatos por medio de certificación extendida por la Dirección General de Trabajo, donde conste la inscripción o registro del sindicato, certificación del acuerdo tomado por los miembros del Comité ejecutivo, certificación del acta de asamblea general en la que se acuerda promover el proceso.
- Coalición de trabajadores documento o pliego de peticiones que suscriben los trabajadores unificados, se realiza generalmente por medio de acta (Artículo 377 del Código de Trabajo)
- Inspectores de trabajo o del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por medio de constancias o certificaciones que les extienden los funcionarios para que puedan actuar
- Dirigentes sindicales constancia de la solicitud expresa de la intervención, que el proceso sea de carácter económico-social.

De conformidad con el Artículo 321 del Código de Trabajo, las partes pueden ser auxiliadas por abogados en ejercicio, dirigentes sindicales y estudiantes de derecho, estos últimos de conformidad con la cuantía.



## CONCLUSIONES

1. La importancia jurídica social y laboral del conocimiento y aplicación de la normativa laboral vigente en Guatemala, en muchas oportunidades no se desarrolla como consecuencia de la falta de información o desconocimiento, principalmente de la clase trabajadora, así como de las limitaciones en la adquisición de libros de texto.
2. Diversas materias tanto sustantivas como procesales tienen vigente en Guatemala un cuerpo normativo específico, sin embargo, caso de excepción lo constituye el Código de Trabajo, que a pesar de haber sido publicado y entrado en vigencia desde 1961 hasta la presente fecha no existe un Código Procesal de Trabajo.
3. En la actualidad, no todos los operadores de justicia reciben capacitación constante, ante la falta de presupuesto, instalaciones e instructores, poniendo en riesgo el sistema de justicia guatemalteco.





## RECOMENDACIONES

1. Es necesario que la Junta Directiva del Colegio de Abogados, promueva la publicación de textos y obras en materia de derecho de trabajo, tanto sustantivo como procesal, facilitando para el efecto, dichas publicaciones a escritores que pertenezcan a dicho gremio, para que los estudiantes y profesionales del derecho puedan tener acceso a los mismos.
2. A través del Organismo Legislativo, realizar los estudios necesarios a efecto de decretar un Código Procesal de Trabajo, donde se establezcan claramente todos los requisitos e incidencias en la tramitación de los diferentes procesos laborales que se aplican en Guatemala.
3. El Organismo Judicial a través de la Escuela de Estudios Judiciales, debe promover la capacitación constante para los operadores de justicia en materia laboral, con el propósito de conocer y aplicar las tendencias modernas relativas a las decisiones judiciales, para el fortalecimiento del estado de derecho.





## BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**, Guatemala: Ed. Universitaria, 1967.
- ALBIOL MONTESINOS, Ignacio, y otros. **Derecho procesal laboral**. Ed. Tirant lo Blanch, 2003
- ALONSO GARCÍA, Manuel, **El método jurídico y su aplicación al derecho de trabajo**. Madrid, España: Ed. Reus, 1959.
- ALONSO OLEA, Manuel, y María Emilia Casas Baamonde. **Derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. Aranzadi 2006,
- ALSINA Hugo. **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial**. Buenos Aires: Ed. Ediar, 1956.
- CALAMANDREI, Piero. **Estudio sobre el proceso civil**. Buenos Aires: Ed. Bibliográfica Argentina, 1961.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Orión, 2009.
- CHIOVENDA, Giuseppe. **Curso de derecho procesal civil**. México: Ed. Harla, 1998.
- COUTURE, Eduardo José. **Fundamentos de derecho procesal civil**. México: Ed. Nacional, 1984.
- DE BUEN, Néstor, **Derecho procesal del trabajo**. México: Editorial Porrúa, 1988.
- DÍAZ CASTILLO, Roberto. **Manual de fundamentos de derecho**. Guatemala: Ed. Serviprensa, (s.f.).
- FENECH, Miguel. **Derecho procesal penal**. Barcelona: Ed. Labor, 1960.
- GORDILLO GALINDO, Mario Estuardo, **Derecho procesal civil guatemalteco**, Guatemala: Ed. Centro de reproducciones, Universidad Rafael Landivar, 1,986.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria de Guatemala, 1984.



LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto, **Derecho de trabajo para el trabajador**, Guatemala: Ed. Impresos Industriales, 1985.

JIMÉNEZ MARROQUÍN, César Augusto. **Necesidad de adicionar al Artículo 66 del Código Procesal Civil y Mercantil la inclusión de la notificación por fax**. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005.

MONTERO AROCA, Juan y Chacón Corado, Mauro. **Manual de derecho procesal civil guatemalteco**. Guatemala: Ed. Magna Terra, 1999.

OSSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2000.

PEREIRA, Hugo. **Derecho del trabajo**. México, D.F. : (s.e.) 1991.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, **Los principios del derecho del trabajo**, Buenos Aires: Ed. Depalma, 1978

RECASENS SICHES, Luis. **Introducción al estudio del derecho**. México: Ed. Porrúa, 1981.

ROCCO, Alfredo. **La sentencia civil**. México: Ed. Cárdenas, 1985.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1973.

VALERA, Casimiro. **Valoración de la prueba**. Buenos Aires: Ed. Astrea de Alfredo y Ricardo de Palma, 1999.

### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo**. Congreso de la República, Decreto número 1441, 1961.

**Código Procesal Civil y Mercantil.** Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto-Ley 107, 1964.

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