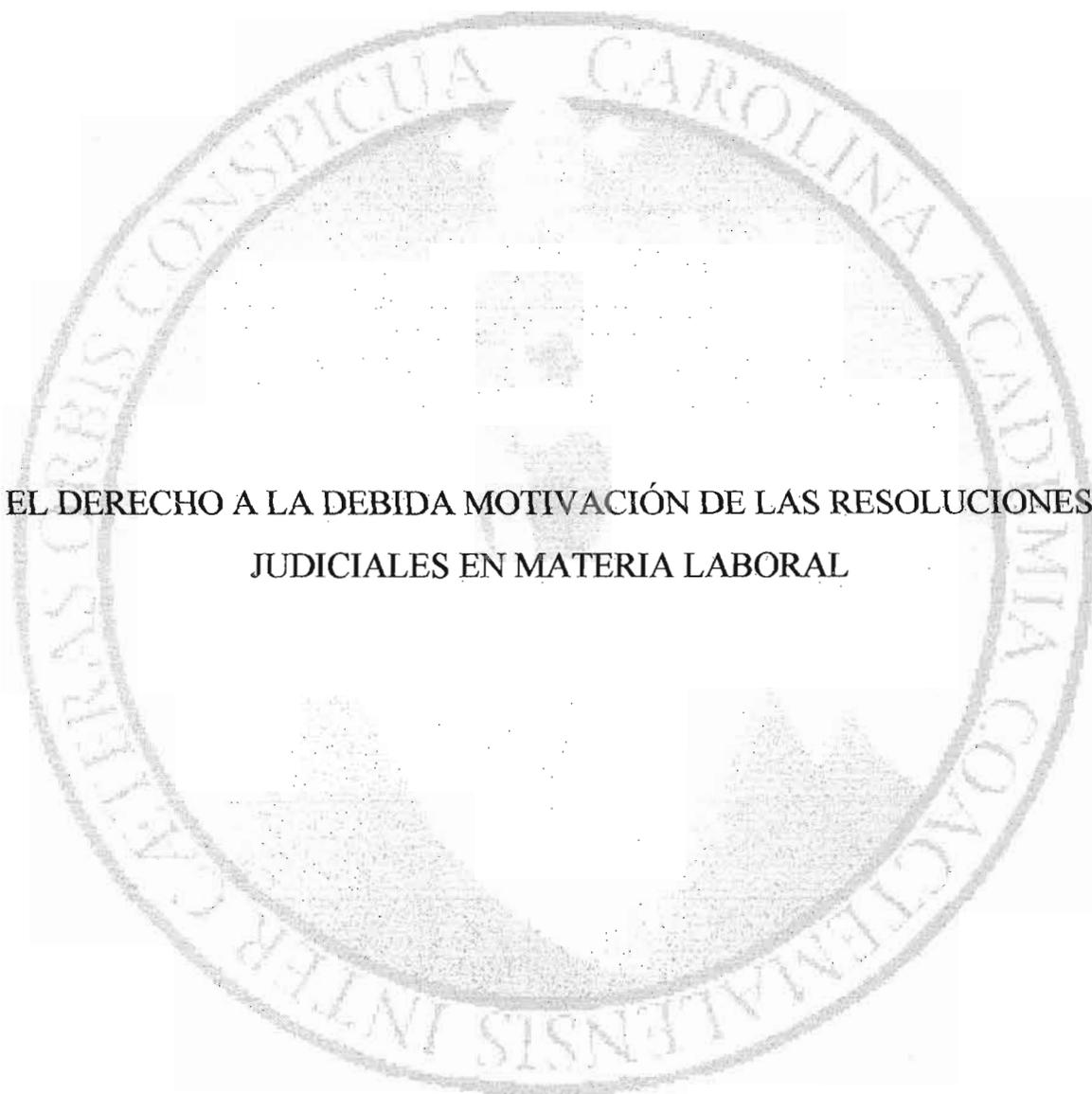


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a cross and a sunburst. The shield is surrounded by a circular border containing the Latin text "CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CETERAS REBUS CONSPICUA".

EL DERECHO A LA DEBIDA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES
JUDICIALES EN MATERIA LABORAL

VIRGILIO DE JESÚS JOLÓN ALVISUREZ

GUATEMALA, FEBRERO DE 2015

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

**EL DERECHO A LA DEBIDA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES
JUDICIALES 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

VIRGILIO DE JESÚS JOLÓN ALVISUREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, febrero 2015

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

DECANO:	MSc.	Avidán Ortiz Orellana.
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José bolaños Mejia
VOCAL IV:	Br.	Mario Roberto Méndez
VOCAL V:	Br.	Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic.	Luis Fernando López Díaz

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN
TÉCNICO PROFESIONAL

Primera fase:

Presidente: Lic. Emilio Gutierrez Cambranes
Vocal: Lic. Marco Tulio Escobar Herrera
Secretario: Lic. Balter Rodolfo Mancilla Solares

Segunda fase:

Presidente: Lic. Carlos Manuel Castro Monroy
Vocal: Lic. Gamaliel Sentés Luna
Secretario: Lic. Rodolfo Giovanni Celis López

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

Lic. Héctor Manfredo Maldonado Méndez.
6ª. Calle 3.06 zona 10



Guatemala, 11 de mayo del 2004

Señor Decano
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Señor Decano:

Respetuosamente me dirijo a su persona con el objeto de manifestar que cumplí con el encargo de asesorar el trabajo del bachiller VIRGILIO DE JESÚS JOLÓN ALVISUREZ, el cual se intitula "EL DERECHO A LA DEBIDA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES EN MATERIA LABORAL".

Expreso al Señor Decano que el trabajo fue realizado con las recomendaciones, modificaciones e instrucciones dadas, y se empleó la bibliografía necesaria al tema, por lo que considero que es procedente emitir el dictamen favorable al mismo, debiendo continuarse con el trámite respectivo.

Sin otro particular me es grato suscribirme del Señor Decano, deferentemente.

ID Y ENSEÑAD A TODOS

A large, handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, extending across the page.

Lic. Héctor Manfredo Maldonado Méndez.

Abogado y Notario
colegiado 5251

Licenciado
HÉCTOR MANFREDO MALDONADO MÉNDEZ
Abogado y Notario

A handwritten signature in blue ink, similar to the one above, positioned below the typed name and profession. Below the signature is a faint, rectangular stamp area.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veinticinco de mayo del año dos mil cuatro.-----

Atentamente, pase al LIC. AVIDÁN ORTÍZ ORELLANA, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del estudiante VIRGILIO DE JESÚS JOLÓN ALVISUREZ, Intitulado: "EL DERECHO A LA DEBIDA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES EN MATERIA LABORAL" y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.

MIAE/slh



LIC. AVIDAN ORTIZ ORELLANA
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 3603



Bufete: 12 Calle 1-25, zona 10 Edificio Géminis Diez, décimo nivel, Torre Norte, Oficina 1007, Guatemala, Teléfono: 335-3117.

Guatemala, 11 de Octubre de 2004

Licenciado: **Bonerge Amilcar Mejía Orellana**
Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Me permito informar que he procedido a asesorar el trabajo de investigación del estudiante **VIRGILIO DE JESÚS JOLÓN ALVISUREZ**, mismo que se intitula: **EL DERECHO A LA DEBIDA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES EN MATERIA LABORAL**.

A mi consideración, la investigación cumple con todos los requisitos establecidos por la reglamentación, universitaria vigente, y constituye un aporte esencial en cuanto al derecho laboral, y el trabajo se analizó. Con los siguientes extremos:

- a) El tema abordado por el estudiante, refleja la necesidad de legislar a favor de la clase trabajadora..
- b) La presente investigación llena los requisitos exigidos por el Instructivo General para la Elaboración y Presentación de Tesis, emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

En virtud de lo expuesto me permito emitir el **DICTAMEN FAVORABLE** correspondiente en mi calidad de **REVISOR DE TESIS**, designado por el decanato.

Sin otro particular, aprovecho para suscribirme de usted,

Atentamente,


LIC. AVIDAN ORTIZ ORELLANA
ABOGADO Y NOTARIO



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES.** Guatemala, quince de enero del año dos mil siete-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante **VIRGILIO DE JESÚS JOLÓN ALVISUREZ** Titulado **EL DERECHO A LA DEBIDA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES EN MATERIA LABORAL** Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh





DEDICATORIA

A DIOS:

Creador del universo por concederme la vida, darme sabiduría fortaleza

A: MIS PADRES:

Alberto Jolòn Arévalo y Marcelina Alvizures del Cid (QEPD).

A: MIS HERMANOS:

Agustín, Fidel, Crisanto, Isabel, José, Nicolas, Marcos, Gabriela, Martín, y (QEPD) Juan e Inés.

A: MIS CUÑADAS:

Catalina Cardona de Jolón, Josefina Foronda de Jolòn viuda, Blanca Alfaro, Consuelo Galis de Jolón, Juana Pérez de Jolón, Alma Quinteros de Jolón Fabia Galicia de Jolòn, por el apoyo que me han brindado.

A MI SEÑORA:

Sonia López, quien ha compartido parte de mi esfuerzo y por su apoyo moral incondicional.

A MIS HIJOS:

Marvin, Rolando, Elmer Danilo y Jaslyn Guadalupe con mucho amor.

A: MIS SOBRINOS Y SOBRINAS:

Pedro Jolón Foronda, Zoila Estela Ortiz de Jolón, Juan Jolón, Azucena de Jolón y Lorenzo Jolón Pérez, Esposa e hijo, por el apoyo incondicional que me brindaron durante mi preparación

A: MIS COMPAÑEROS DEL GRUPO PODER:



Fernando Estrada y Adolfo Gamboa, Sergio González Robles, con quienes hice grandes amistades, quienes han colaborado en los momentos que he solicitado su apoyo en especial, al Licenciado Bonerge Amilcar Mejía Orellana, por compartir sus conocimientos y líder del proyecto de la facultad de ciencias jurídicas y sociales.

A: MIS AMIGAS Y AMIGOS:

Marisol Castillo Ortiz Rosario Ortiz, Aurora Ortiz Osaida, Silvia Ovalle, Floridalma Grijalva, Silvia Aguilar, Irma Liliana Arevalo, por darme inspiración para seguir adelante.

A: LOS PROFESIONALES:

Juan Alberto Martínez, Elmer Álvarez, Fernando Grádis, Carlos Catalán, Roderico Guerra, Fernando López, Felipe Lepe, Miguel Santiago Monzón, Otto René Arenas Hernández, por apoyarme para seguir adelante; así como a los Abogados y Notarios: Marco Tulio Castillo Lutín, Héctor Manfredo Maldonado Méndez, Avidán Ortiz Orellana, Vielmar Hernández, Giovanni Noriega y Angelica Pirir, por haberme brindado la orientación, apoyo incondicional en presente investigación.

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:

Por brindarme trabajo y superación,

A: LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Por los conocimientos adquiridos que me permitieron formarme como profesional

ÍNDICE



Introducción..... i

CAPÍTULO I

1. Concepto de derecho de trabajo

- 1.1. Antecedentes 1
- 1.2. Concepto 2
- 1.3. Definición 3
- 1.4. Naturaleza del derecho de trabajo 3
- 1.5. Fuentes del derecho de trabajo 8
- 1.6. Caracteres del derecho de trabajo 15
- 1.7. Principios del derecho del trabajo 16

CAPÍTULO II

2. El procedimiento ordinario oral laboral guatemalteco

- 2.1. El proceso ordinario oral laboral 19
- 2.2. Definición 19
- 2.3. Características 19
- 2.4. Naturaleza jurídica 20

CAPÍTULO III

3. Las resoluciones judiciales en materia laboral

- 3.1. Derecho guatemalteco 23
- 3.2. Jerarquía normativa 23
- 3.3. Generalidades 24



3.4. Definición.....	25
3.5. Características.....	26
3.6. Clases de resoluciones.....	28
3.6.1. Plazo para dictar las resoluciones.....	27
3.6.2. Contenido de las resoluciones.....	28
3.6.3. Fundamento legal.....	29
3.6.4. Los recursos en el juicio ordinario laboral.....	29

CAPÍTULO IV

4. Propuestas de resoluciones judiciales en materia laboral con la debida motivación	
4.1. El derecho humano a la debida motivación de las resoluciones judiciales.....	33
4.2. Normas nacionales.....	33
4.3. Antecedentes.....	33
4.4. Característica de la forma en que se deben motivar las resoluciones judiciales.....	34
4.5. Justificación de las resoluciones judiciales.....	34
4.6. Principios que tienen relación con las resoluciones judiciales.....	35
4.7. Otros presupuestos.....	36
4.8. Propuestas de iniciativa de ley.....	36

CAPÍTULO V

5. La ejecución dentro del juicio ordinario laboral, de acuerdo al expediente del juicio laboral estudiado.	
5.1. El requerimiento de pago.....	39
5.2. Primera notificación y resolución de requerimiento de pago.....	41
5.3. La resolución y su contenido de ordenanza de pago.....	42
5.4. Designación de ministro ejecutor.....	43
5.5. El nombramiento de ministro ejecutor.....	44
5.6. A través del telegrama circular el juzgado oficializa la ejecución al embargo a las cuentas monetarias.....	46



5.6.1. El desistimiento total del juicio ordinario laboral.....	47
5.6.2. Justificación como medio de prueba.....	49
5.6.3. La notificación con la resolución del desistimiento.....	50
5.6.4. A través de la resolución el juzgado declara aprobado el desistimiento total del juicio ordinario laboral.....	51
5.6.5. A través del telegrama circular y en referencia a la resolución judicial de ordenanza se levanta el embargo.....	52
5.6.6. Certificación de la resolución que hace constar que no hay recursos pendientes y en autos.....	53
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES.....	57
ANEXO A.....	59
ANEXO B.....	63
ANEXO C.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	69



INTRODUCCIÓN



En nuestro medio forense se peca muchas veces de que las resoluciones sean las interlocutorias o definitivas, carecen de una debida motivación. Entiéndase como motivación el hecho de que el juez en base al principio “iura novit curia”, debe de dar en cada resolución por simple que sea manifestación claro de conocimiento, especialización y amplios conocimientos en el arte del derecho.

En nuestro medio jurídico la excepción no lo constituye como motivación por ser la oponencia al debido proceso dentro de la esfera laboral, es una práctica reiterada que ha mermado los cimientos propios de la administración de justicia.

Se dice que un buen planteamiento de demanda es un buen proyecto de sentencia. Lastimosamente muchas resoluciones de los jueces de trabajo y previsión social, las salas de trabajo, carecen desde todo punto de vista, de una verdadera sustentación fáctica y jurídica limitándose a hacer en los considerandos de la resolución, como una transcripción de la norma legal, para lo cual al final es decir, en base a lo preceptuado a la norma descrita, se rechaza, se declara con lugar, o se declara sin lugar.

Entonces el ciudadano común, el que no entiende de leyes, acepta la decisión pero en el caso de un abogado litigante, hay un razonamiento directo de las normas, infiriéndose que no existe un silogismo en la forma de resolver en el curso de lógica jurídica, nos enseñan a razonar, y por ende se nos despeja la mente para darnos claridad y fluidez a nuestras ideas y raciocinio.

Por lo que es de suma importancia el hecho de que los jueces y magistrados encargados de administrar la justicia laboral, tomen en consideración la obligatoriedad que por mandato legal les compete para que las resoluciones que dicten dentro de sus



funciones, sea un reflejo de la preparación académica, de su especialización, de una serie de factores que dejarían en los litigantes y en las personas que recurren a estas instancias, aunque el fallo fuese adverso una sensación de complacencia por los argumentos vertidos en las resoluciones.

Por lo que la realidad nacional en esta materia, nos llega a la aseveración de que es imperioso la adecuación de estas instituciones y aun de otras nuevas, para que se manifieste de manera expresa y clara las resoluciones en materia laboral, cumpliéndose el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales en materia laboral.

El presente trabajo de investigación está contenido, en cinco capítulos, en el primero se desarrolla el concepto de derecho de trabajo, antecedentes, definición, naturaleza, fuentes, características y principios; En el segundo se establece el procedimiento ordinario laboral guatemalteco, su definición, características y naturaleza jurídica; En el tercero se perfecciono las resoluciones judiciales en materia laboral, derecho guatemalteco, jerarquía normativa, generalidades, definición, características y clases de resoluciones; En el cuarto se puntualizaron las propuestas de resoluciones judiciales en materia laboral con la debida motivación, el derecho humano a la debida motivación de las resoluciones judiciales, normas nacionales, antecedentes, característica de la forma en que se deben motivar las resoluciones judiciales, justificación de las resoluciones judiciales, principios que tienen relación con las resoluciones judiciales, otros presupuestos y propuestas de iniciativa de ley; Y en el quinto, se procedió con la realización de la ejecución dentro del juicio ordinario laboral de acuerdo al expediente del juicio laboral estudiado.

CAPÍTULO I



1. Concepto de derecho de trabajo

1.1. Antecedentes

El derecho del trabajo, es el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; seguridad social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo.

El derecho del trabajo es el conjunto de doctrinas, principios, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas de la relación laboral entre ambos, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones.

El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad



física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiene a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.

1.2. Concepto

El derecho de trabajo, siempre ha sido causa de polémicas, la denominación de rama del derecho, entre diversos autores que han tratado de denominarla adecuadamente, pero que les ha sido difícil para darle el nombre correcto, entre algunas de las denominaciones, tenemos las siguientes: Legislación industrial es la primera denominación que se le dio, es de origen francés nacida después de la primera guerra mundial.

Derecho obrero: se le llamo así porque se funda principalmente por ser el protector de los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del derecho de trabajo, como son el patrono o los trabajadores del campo.

Derecho social: esta si ha tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y aún en Europa donde se ha aceptado como una denominación correcta. En Guatemala se le conoce indistintamente como derecho del trabajo o derecho laboral. Es un conjunto de principios teóricos y de normas positivas que regulan las relaciones entre capital y trabajo, por lo que es indudable que se trata de un derecho.

El trabajo desde el punto de vista económico, o mejor si se quiere como un factor de la producción, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas.

Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el



contrato de trabajo y sus distintas modalidades; derechos y deberes de los trabajadores, salarios, jornadas extraordinarias de trabajo.

Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho de trabajo responden en esencia a una finalidad fuitiva o de amparo.

1.3. Definición

El Código de Trabajo regula las relaciones entre patronos y asalariados, y contiene tanto la parte sustantiva como la procesal. Y en materia procesal rigen los códigos de ámbitos como el procesal civil y mercantil, y el procesal penal. Según el tratadista Guillermo Cabanellas, es: el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios trabajadores, de unos con otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, en cuanto atañe a las profesiones a la forma de prestación de los servicios también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.¹

1.4. Naturaleza del derecho de trabajo

Existen dos posiciones para establecer el derecho público y privado: Una considera que el derecho es público o privado según la naturaleza de la relación. En las relaciones sociales distingue dos tipos de relación: De subordinación; los particulares respecto al Estado. De igualdad: Entre particulares. En la subordinación; predomina el Estado y es derecho público. En la igualdad se da entre particulares y es derecho privado. En el derecho de trabajo se estableció la plataforma legal del Estado, por lo tanto es derecho público.

Podemos decir entonces de una manera concreta, que el derecho de trabajo, es “el que tiene como objeto resguardar las normas jurídicas con el propósito de regular las relaciones

¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág 49

laborales cualquiera que esta sea, exista o no contrato de trabajo, con el de resguardar la paz y sana convivencia social”



Entre las concepciones publicistas del derecho de trabajo: Tradicionalmente se ha considerado al derecho laboral como una rama del derecho público. Nuestro Código de Trabajo es claro en establecer que "el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo" (en el considerando 4 literal "e" Código de Trabajo). En un nuestro medio, el legislador de la década del cuarenta y cuatro (44), decide que es una rama del derecho público, el derecho de trabajo tiene garantías mínimas irrenunciables, lo que le da el carácter de derecho público. La otra posición: la doctrina de la naturaleza de los sujetos, sostiene que el derecho es público si los sujetos que intervienen son de carácter público.

Los sostenedores de esta posición se basan en el hecho de que las primeras manifestaciones del derecho laboral eran de indudable matiz público, como por ejemplo, las limitaciones de la jornada, las prohibiciones a ciertas actividades de mujeres y menores, etc.

Por otro lado, en el momento histórico de la creación del derecho de trabajo, predominó un principio de interés público, en el sentido de que tendía a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases. El surgimiento de esta disciplina responde a una voz generalizada, que reclamaba la participación activa del Estado en la solución de los ingentes problemas socioeconómicos que se sufrían en esa época, por lo mismo, la aplicación de sus primeras regulaciones se hizo en forma imperativa y generalizada.

Esta corriente pone marcado énfasis en la imperatividad de normas y en el interés general que persigue, sostiene la necesidad constante de tutela estatal, encuentra su cimiento ideológico en el concepto de justicia distributiva enunciada por Aristóteles.



Si bien es cierto que algunos aspectos de esta disciplina mueven a aceptar esta tesis publicista, no puede negarse que el fenómeno que da lugar a la intervención estatal es de naturaleza privada. La relación del empleador y el trabajador se inicia y se establece en un acto de voluntad de las partes, acto originario que por ser estrictamente voluntario no es propio del campo publicista.

Concepciones privatistas del derecho de trabajo los seguidores de esta postura arguyen que la relación laboral se inicia mediante un contrato que, como todos los contratos, se origina de un acto espontáneo y voluntario entre las partes.

Indican que sin esa voluntad originaria de las partes, el derecho laboral, con toda su imperatividad, no podría actuar. Reconocen la aplicación coercitiva de ciertas normas de derecho público, pero sostienen que ello no le quita el carácter privado de esta rama jurídica, ya que dicha intervención es secundaria y supletoria, y que puede aceptarse como un apéndice de derecho público únicamente cuando el Estado interviene como autoridad en cuestiones periféricas, como higiene y seguridad, que es de índole administrativa laboral; además recalcan que el derecho laboral proviene del derecho civil, de cuyo seno se separó, el cual es un derecho típicamente privado.

La prevalencia de esta corriente conduciría a una ingerencia cada vez menor del Estado en materia laboral, permitiendo un mayor ámbito de la voluntad de las partes.

El marco privatista es insuficiente para explicar la imperatividad de normas laborales, así como la de las instituciones colectivas, y menos aún, con el funcionamiento de organismos administrativos (inspección de trabajo) y judiciales (juzgados de trabajo).

Posición ecléctica que sostiene que el derecho de trabajo participa de ambas ramas del derecho pública por la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores; privada

por su germen contractual.

Dentro de esta corriente existen dos grupos: uno que sostiene que la mayoría de las normas participa de este carácter mixto; otro grupo que sostiene que existen normas de derecho público y normas de derecho privado.

Algunos autores indican que esa división de normas va en perjuicio de la unidad y configuración del derecho de trabajo, que esa dicotomía hace perder su propia estructura al conjunto de normas laborales.

Derecho social es la identidad y evolución del concepto de clases sociales, el sentimiento de pertenencia entre los asalariados y sobre todo de marginación frente a los empleadores, dieron motivo a la agudización del llamado problema social, las grandes masas de trabajadores subempleados o desempleados del todo, que poblaron las áreas periféricas de los grandes centros industriales de los países europeo-occidentales, fueron desarrollando entre sus integrantes este concepto de clase, cuyo punto de cohesión era el sentimiento de despojo y abandono en que se encontraban, por lo que surgió la voz de protesta que reclamaba del Estado una participación más activa en beneficio de esa gran mayoría de la población; una injerencia estatal a través de normas jurídicas que procurara una menor desigualdad entre las clases sociales.

Esta corriente promovió una variación en el enfoque del derecho, el individuo ya no como un ser aislado sino que como parte integrante de una comunidad, este concepto fue acuñado en Alemania a finales del siglo pasado y principios del presente.

Esta noción parte de la idea de que los moldes tradicionales de la distinción entre derecho público y derecho privado pierden vigencia con el apareamiento de nuevas figuras jurídicas,



así como con la misma evolución social.

Si el derecho público regulaba los intereses de las entidades públicas y el derecho privado el interés de los particulares, se imponía un nuevo derecho que regulaba el interés del grupo social. Si el derecho público tenía vigencia imperativa y el derecho privado vigencia voluntaria, el nuevo derecho tendría un núcleo de acción voluntaria, rodeado por una serie de normas de cumplimiento obligatorio.

Esta nueva concepción nació en un momento de auge de la corriente socialista y pretende velar precisamente por los entonces nacientes derechos sociales, posteriormente se han pretendido incorporar a esta rama los derechos de familia y el derecho agrario.

Se le critica a esta postura que el hecho de que haya evolución social no justifica la creación de una nueva categoría jurídica. Además, se trata de establecer si estamos frente a una nueva categoría jurídica y no frente a una nueva concepción del derecho. Lo que se pretende determinar es si existe o no una nueva rama jurídica, no se trata de contemplar una nueva perspectiva o un nuevo enfoque de considerar al derecho. Esta teoría carece de sustentación jurídica firme. Por otra parte, no se puede establecer quien es el supuesto sujeto de los derechos que regula, pues el concepto de social, por muy amplio, tiene poca definición y por lo mismo poca aplicación jurídica.

Algunas corrientes no le dan carácter ni de derecho público, ni privado, sino de derecho social, porque la construcción del derecho de trabajo esta cimentada en la necesidad de establecer un instrumento de protección para la clase mayoritaria, es decir los trabajadores. Ese carácter de autónomo, se lo también el hecho de que tiene una serie de principios propios abundantes en doctrina jurídica, que es bastante homogéneo y es una materia suficientemente extensa.





Al tratar el tema de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, ya no debemos preguntarnos si es un derecho público o privado, sino recordar que es un derecho con su propia fisonomía, es un derecho propio del trabajo y con características particulares. El tratadista García Oviedo al referirse a este asunto dice: " y el derecho de trabajo, en su evolución última, ha llegado a ser un derecho autónomo, dotado de sustantividad propia".

No es ya un derecho excepcional del derecho civil. Por su contenido ordena el trabajo, considerándolo como verdadera institución y no como mero cambio de valores poseyendo instituciones propias, por su espíritu es en gran parte tutelar en el lado social económico, por su método sigue el de las ciencias sociales; ve las cosas e intereses que protege desde el ángulo de lo social, por su sector personal no considera, como el derecho civil, la masa de los individuos, sino la zona mas amplia de los seres económicamente débiles, por la naturaleza de sus normas es en gran proporción juscogens, de reglamentación estatal, de imperio de la voluntad del Estado a los efectos de la realización de su obra ordenadora.

1.5. Fuentes del derecho de trabajo

Existen varias clasificaciones de fuentes del derecho común, pero las que resultan más aplicables son las siguientes:

- Reales: También llamadas substanciales, son los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica. Son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de las que saldrán las normas jurídicas para el derecho positivo.

Es la causa primera, la razón primaria que motiva a su posterior formulación de norma positiva. En el derecho laboral podrá considerarse como fuente real, en términos generales, la

protección del trabajador (sobre todo en la época de la Revolución Industrial), la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que se produzcan enfrentamientos obrero-patronales, etc.



- Formales: Son las formas o maneras de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo, son las normas a través de las cuales se manifiesta el derecho; las formas como se da a conocer.

En esta primera clasificación vemos retratada la función del jurista, que es el conocimiento y creación de la norma jurídica y la aplicación de la misma.

- Escritas: Por antonomasia, la ley, además, los pactos colectivos, los reglamentos interiores de trabajo (éstos dos últimos son exclusivos del derecho laboral).
- No Escritas: La costumbre, la equidad.
- Legislativas: La ley.
- Contractuales: Pacto o Convenio Colectivo, el pacto colectivo tiene la característica especial de ser Ley Profesional (Artículo 53 del Código de Trabajo), ello implica que las partes son creadoras de una ley, atribución que por principio corresponde con exclusividad al Organismo Legislativo, o el que haga sus veces, sin embargo, esa ley profesional tiene sólo aplicación dentro del ámbito de la empresa (región o industria) y para efectos de tipo laboral exclusivamente.
- Generales: La ley



carácter científico que los juristas realizan acerca del derecho, ya sea puramente teórico de sistematización de sus preceptos, ya con la finalidad de interpretar sus normas señalar las reglas de su aplicación.

Fuentes formales exclusivas o específicas del derecho laboral: De acuerdo con lo que establece el artículo quince (15) del Código de Trabajo, tenemos como fuentes del derecho laboral, las siguientes:

- Principios del derecho de trabajo: Es autónomo, oral, impulsado de oficio, poco formalista, no produce costas porque vela por la economía, conciliatorio, sencillez, realismo, obligatoriedad, evolutivo, irrenunciable y tutelar, (cada principio se encuentra regulado en el numeral 1, en el apartado de principios del derecho de trabajo).
- Equidad: Según Manuel Ossorio es: "Justicia distributiva, es decir, la basada en la igualdad o proporcionalidad. Moderación en la aplicación de la ley, atemperando según el criterio de justicia el rigor de la letra. Principios generales que deben guiar la facultad discrecional del juez.
- La equidad aparece en el Artículo quince (15) del Código de Trabajo, en el segundo lugar en la jerarquizaron de las fuentes formales. La equidad sirve para corregir la justicia, pero corregir no significa modificar el criterio sino adaptarlo. Lo justo y lo equitativo no son términos opuestos, pues lo equitativo es la aplicación en vista de las circunstancias especiales. La equidad es un procedimiento y un resultado, desempeña un papel importante en el derecho del trabajo, toda vez que en su propio campo de acción el juez debe procurar porque sus fallos sean equitativos, lo que significa que la equidad es un procedimiento en la interpretación del derecho pero sirve

también para llenar las lagunas de otras fuentes formales de adoptar justificación a las circunstancias del caso particular.

La equidad es, pues, el remedio que el juzgador aplica para subsanar defectos derivados de la generalidad y abstracción de la Ley.



- Costumbre o uso locales: Es aquel derecho no escrito que nace espontáneamente, sin intervención estatal, surge directamente de la población por imitaciones y comportamientos heredados, además está llamada a llenar las lagunas legales. El uso y la costumbre solo pueden aplicarse cuando beneficien al trabajador, ya que si restringen los derechos que la ley les concede o los que hayan obtenido por medio de pactos colectivos de condiciones de trabajo, carecerán de importancia por el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores. Artículo. 12 y 14 del Código de Trabajo.
- Principios y leyes de derecho común: Principios son los Postulados del Derecho Natural que son los Pilares Fundamentales sobre los que se erige la legislación positiva o a los ideales jurídicos de la comunidad.

Conforme al Artículo quince (15), del Código de Trabajo los Principios Generales del Derecho Laboral están considerados como Fuente Formal de esta rama del derecho, ya que en el precepto legal citado se señala que aquellos casos no previstos por el Código y demás Leyes de Trabajo, deben aplicarse en primer termino, los Principios Generales del Derecho del Trabajo. A estos principios se les concede para la solución de los conflictos obrero-patronales y además constituyen la justificación legal en relación con la autonomía del derecho del trabajo, la ley es, según García Máynez es el proceso por el cual uno o varios órganos del Estado formular y promulgan determinadas reglas jurídicas de observancia general, a las que se da el nombre específico de leyes la ley contiene un mínimo de los derechos del trabajador,



es decir que la ley; no priva sobre las demás fuentes del derecho que nos ocupa. Las garantías de trabajo constituyen un mínimo; esta proposición demuestra cual es la posición de la ley en el derecho de trabajo y cual es su jerarquía. La ley constituye un mínimo, es el punto de partida que no puede disminuirse, pero no representa el derecho que necesariamente ha de regir las relaciones obrero-patronales. Existe un principio doctrinario que dice: En presencia de varias normas que provengan de varias fuentes formales, debe aplicarse siempre la que mas favorezca al trabajador.

Los principios y leyes del derecho común: Se señalan como fuente supletoria del derecho del trabajo, pero debe agregarse que únicamente tiene una función en aquellos casos en que no contraríe lo dispuesto en la propia ley, además, no debe exigirse que la contradicción sea expresa, pues bastara que contradigan los principios generales del derecho del trabajo, ya que en aquellos casos en que exista contradicción expresa o tacita, el derecho común es inoperante.

En el derecho laboral , la Jerarquía es el orden de importancia que deben guardar las normas en su relación las unas con las otras. La escala jerárquica forma una pirámide, siendo las que están en la parte más elevada las que tienen mayor jerarquía o importancia cuando se trata de su aplicación.

La escala jerárquica de las leyes se presenta así en la Legislación Laboral Guatemalteca: La Constitución Política de la República; Leyes Ordinarias: el Código de Trabajo y demás Leyes de Trabajo y Previsión Social y las Leyes Especiales: que son todas aquellas que tiene que ver con empresas en particular, Sindicatos, Convenios Colectivos, Pactos Colectivos de condiciones de trabajo, Reglamentos interiores de trabajo y otros.

En derecho laboral, aun cuando es importante tomar en cuenta la jerarquía de las normas, por la naturaleza de esta rama del derecho que es eminentemente dinámico; además de que, las



Normas Constitucionales, las Leyes Ordinarias y Reglamentarias ^{solamente} contemplan un mínimo de garantías en favor del trabajador, las que pueden ser mejoradas por la contratación individual o colectiva. Al decidir el caso concreto, se tomara en cuenta el principio que establece que, en presencia de varias normas aplicables, se debe aplicar la que resulte más favorable para el trabajador.

De acuerdo con lo que establece el Artículo quince (15) del Código de Trabajo, la jerarquía de las fuentes del derecho laboral, son las siguientes:

- Principios del derecho de trabajo
- Equidad
- Costumbre o uso locales
- Principios y leyes de derecho común

Los sujetos del derecho individual del trabajo en cuanto el trabajador es toda persona individual de que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un Contrato de Trabajo.

En el Código de Trabajo, Artículo tres (3) se establece: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo". Se resalta persona individual, no se acepta que el trabajador sea una persona jurídica.

Nuestro Código no hace la distinción entre empleados y trabajador; cuando se habla de uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero hace la siguiente distinción por un tratamiento especial:

- Empleados no sujetos a la jornada de trabajo, Art. 124.
- Trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato, Art. 212.
- Empleados de confianza, Art. 351.



1.6. Caracteres del derecho de trabajo

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

Las prácticas e ideas del liberalismo económico trajeron a la vida social la libertad de contratación del trabajo, y esto dio lugar al imperio de la diferencia económica entre la clase capitalista y la clase trabajadora, desde luego a favor de la primera. Por ese motivo en un régimen democrático es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil.

El principio tutelar para los trabajadores fue incorporado al derecho laboral doctrinas dadas en diferentes países, tales como: Alemania, Italia, en las Legislaciones Anglosajonas y Latinoamericanas.

El carácter proteccionista del derecho del trabajo es indispensable porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia, como en algunas legislaciones se hacen diferencias de trabajadores Entre obreros y empleados, por ejemplo, nosotros estimamos que este principio de tutelaridad incorporado en el Código de Trabajo de Guatemala no admite diferencias en cuanto al trabajador a quien tutela, porque nuestro código toma como trabajador tanto al de industria como al del campo, al de comercio y al intelectual.



- Las características esenciales del derecho de trabajo, son:
- Sirve para determinar la función tutelar del derecho de trabajo, que le da un trato preferente al obrero.
- Ayuda a conocer el mecanismo legal por medio del cual la clase proletaria puede hacer valer sus reivindicaciones económicas sociales.
- El conocimiento teórico y práctico del derecho de trabajo vincula al estudiante y al profesional con la clase trabajadora.

1.7. Principios del derecho del trabajo

Al referirnos a los principios que inspiran el derecho laboral, es imprescindible aclarar lo que debemos entender por principio, acorde a lo expresado por el Lic. Mario López Larrave, citando a Ramiro Podetti: “Son las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso”.²

Los principios del derecho del trabajo, se presentan con la intención de erradicar toda duda que los juzgadores o funcionarios puedan tener, al hacer aplicación estricta de las normas de la legislación del trabajo, de tal manera que, en todo momento, puedan responder a las finalidades que les corresponden dentro del derecho del trabajo, que es por naturaleza tutelar de los trabajadores.

“El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de dicho fin, este medio o instrumento, que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar

2. López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Guatemala, Pág. 19

forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.³



La distinción efectuada entre las normas que crean derechos subjetivos y las que reglamentan el trabajo, coincidentemente con la adoptada por numerosos estudiosos que distinguen entre las normas que regulan el contrato de trabajo y las que en conjunto integran el llamado derecho administrativo del trabajo, es la que da la pauta de la intervención y control de los organismos de inspección. A criterio de Krotoschin, citado por el licenciado Oscar Najarro Ponce, nos dice que: “Mientras las primeras sean o no de orden público, o acuerden o no derechos irrenunciables regulan exclusivamente relaciones entre particulares, las segundas, integrativas del derecho administrativo del trabajo, imponen obligaciones cuyo cumplimiento preocupa a interés, general o al interés de la colectividad”.⁴ El insigne jurista guatemalteco Oscar Najarro Ponce, citando al profesor Alberto Trueba Urbina, afirma: “... el intérprete tiene que realizar los principios de justicia social y de tutela; especialmente en lo que respecta a la naturaleza de la disciplina, pues las leyes de trabajo son de derecho social y no de derecho público, y lo cierto es que entre el orden público y la justicia social existe una contradicción ideológica, ya que aquél comprende un status social de la comunidad jurídica que no puede ser alterado por los particulares, pero el cual podría ser incluido en el derecho público como los llamados derechos públicos subjetivos o garantías individuales.

Son muchos los principios que se enumeran del derecho del trabajo, pero nuestro Código se basta con enumerar los siguientes en su parte considerativa:

- El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

³ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Editorial Oscar De León Palacios. Guatemala 1996. Pág. 1.

⁴ Najarro Ponce, Oscar, **La interpretación y la integración de la ley en el derecho del trabajo**. Pág. 9.



- El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y de manera especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo", los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador, lo que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas.
- El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo, lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; y segundo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
- El derecho de trabajo es una rama del derecho público, porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.
- El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectividad de la libertad de contratación.

CAPÍTULO II



2. El procedimiento ordinario oral laboral guatemalteco

2.1. El proceso ordinario oral laboral

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

2.2. Definición

El juicio ordinario de trabajo regulado en nuestro código de trabajo, es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento.

2.3. Características

Dentro de los caracteres principales tenemos las siguientes:

- Principio dispositivo.

El juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando éstas con suma flexibilidad un realis-



mo.

- Es predominantemente oral.
- Es concentrado en los actos que lo componen.
- Es rápido.
- Es sencillo.
- Es económico.
- Es poco formalista, aunque no carente de técnica.
- Limitado en el número y clases de medios de impugnación.
- Parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites.
- Celoso en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes.
- Tutela preferentemente a la parte económica y culturalmente débil.
- No se contempla período de prueba, porque ésta se produce de una vez durante las audiencias.
- En primera Instancia no existe vista del proceso consecuentemente no se declara cerrado.

2.4. Naturaleza Jurídica

El juicio ordinario de trabajo regulado en nuestro código, es un típico proceso de cognición o de conocimiento, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, entiendo que en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos.

La gran mayoría de procesos los constituyen los de condena y en muy pocos casos se dan los procesos constitutivos y los declarativos. En relación que se de la efectividad de la relación laboral en el mero hecho que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación,

contiene para ambas partes una serie de obligaciones y derechos con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo, o que haya terminación cuando una de las partes o de las dos partes que formaron la relación laboral le ponen fin a esta cesando efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, en cuyas circunstancias se perfeccionan los derechos y obligaciones que persigue dicho proceso cuando estos son vulnerados.





CAPÍTULO III



3. Las resoluciones judiciales en materia laboral

3.1. Derecho guatemalteco

Es el conjunto de normas que constituyen el ordenamiento jurídico vigente en Guatemala. El Artículo dos (2) de la Ley del Organismo Judicial, nos señala que en Guatemala la ley es la fuente del ordenamiento jurídico. La costumbre cumple una función supletoria, y sólo se admite cuando existen lagunas en el texto legal. No se admite la costumbre que se opone a la ley. La jurisprudencia cumple también una función supletoria: complementa la legislación. Para que la misma sea obligatoria se requieren cinco fallos continuos, en el mismo sentido, emitidos por la Corte Suprema de Justicia. También se configura jurisprudencia en materia constitucional con tres sentencias uniformes de la Corte de Constitucionalidad.

3.2. Jerarquía normativa

La validez de todo el sistema jurídico guatemalteco depende de su conformidad con la Constitución, considerada como la ley suprema. Sin embargo, en el Artículo cuarenta y seis (46) de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que en materia de derechos humanos los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno. Del mismo cuerpo legal, de la Constitución Política de la República de Guatemala encontramos el Artículo ciento seis (106), en lo cual que preceptúa: Irrenunciabilidad de los derechos laborales. “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un



convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, ~~disminución~~, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

“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”.

En esta materia Guatemala ha ratificado La Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En segundo lugar, se encuentran las leyes emitidas por el Congreso de la República que pueden ser de dos tipos, leyes constitucionales y leyes ordinarias. Las primeras priman sobre las segundas y requieren para su reforma el voto de las dos terceras partes del total de diputados que integran el Congreso.

En tercer lugar se encuentran las disposiciones emitidas por el organismo ejecutivo o disposiciones reglamentarias, que no pueden contrariar los peldaños anteriores. Ocupan el último escalón las normas individualizadas que comprenden las sentencias judiciales y las resoluciones administrativas.

3.3. Generalidades

El proceso se compone de una pluralidad de actos encadenados entre sí, de modo que los actos anteriores justifican y son requisito de validez de los posteriores.



Este encadenamiento se denomina procedimiento. El proceso laboral comienza con la demanda, en la que el demandante expone los hechos y los argumentos jurídicos en los que basa su pretensión.

El procedimiento termina con la resolución, que se pronunciará a favor de una de las partes y sobre quién tiene que soportar las costas del procedimiento.

El litigante que no queda satisfecho con la resolución judicial tiene abierta la posibilidad de formular recursos contra la sentencia.

3.4. Definición

“Sentencia 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”⁵

Según Eduardo J. Couture, la sentencia constituye un hecho, un acto jurídico y un documento: “sirve para denotar, a un mismo tiempo, un acto jurídico procesal y el documento en que él se consigna... podemos contemplarla con prescindencia de la voluntad jurídica que le infunde vida, y tratar de determinar lo que tiene como simple hecho jurídico”.⁶

La resolución efectivamente es el resultado de un cotejo entre la premisa mayor que es la ley, y la premisa menor que es el caso y la conclusión que es la resolución final.

Se consideran resoluciones según Manuel Ossorio: “Acción o efecto de resolver o resolverse. Solución de problema o litigio... Por genérica la anterior definición se puede

⁵ Guiseppe Chiovenda, citado por Mario Aguirre, op. Cit, Pág.262

⁶ Couture, Eduardo. Ob. Cit. Pág. 277, 278



considerar de amplio sentido. ”⁷ Para el autor Eduardo Pallarés, las resoluciones judiciales son: “Todas las declaraciones de voluntad producidas por el juez... que tienden a ejercer sobre el proceso una influencia directa o inmediata”.⁸

Para el tratadista guatemalteco, Mario Aguirre Godoy, resolución:: “es un acto procesal por excelencia de los que están atribuidos al órgano jurisdiccional. Mediante ella termina normalmente los procesos y cumple el Estado la delicada tarea de actual el derecho objetivo”.⁹

3.5. Características

Son cuatro las características a resumir, que señala Eduardo Pallarés:

- Por ser actos de jurisdicción.
- Porque mediante ellas el órgano declara su voluntad y ordena o prohíbe algo.
- Por ser actos unilaterales aunque se lleven a cabo por tribunales colegiados.
- Porque mediante ellas se tramita el proceso se resuelve el litigio o se pone fin y suspende el juicio”.¹⁰

3.6. Clases de resoluciones

Existe una clasificación doctrinaria de las resoluciones y otra legal, que establece la Ley del Organismo Judicial. En cuanto a la clasificación doctrinaria se tiene que las resoluciones o providencias como también se les denomina, se agrupan en: mere interlocutoria; sentencias interlocutorias y sentencias definitivas.

Las providencias mere interlocutorias, son las llamadas por la legislación guatemalteca “decretos”. Es decir determinaciones de mero trámite, lo que se explica más adelante en la

7 Ossorio, Manuel. Ob. Cit. Pág. 672

8 Pallarés, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil**. Pág. 713

9 Aguirre Godoy, Mario. Ob. Cit. Pág. 76

10 Pallarés, Eduardo. Ob. Cit. Pág. 714.

clasificación legal, que para el efecto ofrece la Ley del Organismo Judicial.



Las sentencias interlocutorias por su parte, son las que deciden los incidentes surgidos en el proceso principal o materia que no es de simple trámite, y que en la legislación guatemalteca se conocen como autos.

Finalmente las sentencias definitivas que son las que dictan y deciden el fondo del asunto, a través de ellas se decide el asunto principal, estas a su vez pueden ser: declarativas, constitutivas y de condena.

Las resoluciones judiciales son: “Cualquiera de las decisiones, desde las de mero trámite a la sentencia definitiva, que dicta un juez o un tribunal en causa contenciosa...”¹¹

La ley del Organismo Judicial, establece que las resoluciones judiciales son: “Decretos, que son determinaciones de trámite. Se reformó el inciso a), por el Artículo dieciocho (18). Del Decreto Número 64-90, del Congreso de la República de Guatemala.

Los Autos, son los que deciden materia que no es de simple trámite, o bien resuelven incidentes o el asunto principal antes de finalizar el trámite. Los autos deberán razonarse debidamente.

Sentencias, que deciden el asunto principal después de agotados los trámites del proceso y aquellas que sin llenar estos requisitos sean designadas como tales por la ley”.

3.6.1. Plazo para dictar las resoluciones

La Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, en el artículo ciento cuarenta y dos (142), señala: “Las providencias o decretos deben

¹¹ Ossorio, Manuel. **Ob.cit.** Pág. 672.



más tardar al día siguiente de que se reciban las solicitudes; los autos dentro de tres días; las sentencias dentro de los quince días después de la vista, y ésta se verificará dentro de los quince días después de que se termine la tramitación del asunto, salvo que en leyes especiales se establezcan plazos diferentes, en cuyo caso se estará a lo dicho en esas leyes...”

3.6.2. Contenido de las resoluciones

La Ley del Organismo Judicial en su Artículo ciento cuarenta y tres (143) establece con claridad que “Toda resolución judicial llevará, necesariamente, el nombre del tribunal que la dicte, el lugar, la fecha, su contenido, la cita de leyes y las firmas completas del juez, del magistrado o de los magistrados, en su caso, y del secretario, o sólo la de éste cuando esté legalmente autorizado para dictar providencias o decretos de puro trámite”.

Las sentencias se redactarán expresando:

Nombre completo, razón social o denominación y domicilio de los litigantes; en su caso, de las personas que los hubiesen representado, y el nombre de los abogados de cada parte.

Clase y tipo de proceso, y el objeto sobre el que versó, con relación a los hechos se consignará en párrafos separados resúmenes sobre el memorial de demanda, su contestación, la reconvenición, las excepciones interpuestas y los hechos que se hubieren sujetado a prueba.

Las consideraciones de derecho que harán mérito del valor de las pruebas rendidas y de cuales de los hechos sujetos a discusión se estiman probados, se expondrán, asimismo, las doctrinas fundamentales de derecho y principios que sean aplicables al caso y se analizarán las leyes en que se apoyen los razonamientos en que descansa la sentencia.

La parte resolutive, que contendrá decisiones expresas y precisas, congruentes con el ob-



jeto del proceso”. El Artículo ciento cuarenta y ocho (148), de la Ley del Organismo Judicial se refiere a: “Las sentencias de segunda instancia contendrán un resumen de la sentencia recurrida rectificándose los hechos que hayan sido relacionados con inexactitud, los puntos que hayan sido objeto del proceso o respecto a los cuales hubiere controversia, el extracto de las pruebas aportadas y de las alegaciones de las partes contendientes; la relación precisa de los extremos impugnados en la sentencia recurrida con las consideraciones de derecho invocadas en la impugnación, el estudio hecho por el tribunal de todas las leyes invocadas, haciendo el análisis de las conclusiones en las que fundamenta su resolución, señalando cuanto confirma, modifica, o revoca de la sentencia recurrida”.

Artículo ciento cuarenta y nueve (149), de la Ley del Organismo Judicial regula “Las sentencias de casación contendrán un resumen de la sentencia recurrida; la exposición concreta de los motivos y submotivos alegados y las consideraciones acerca de cada uno de los motivos invocados por las partes recurrentes juntamente con el análisis del tribunal relativo a las leyes o doctrinas legales que estimó aplicables al caso y sobre tal fundamentación, la resolución que en ley y en doctrina proceda”. En el derecho laboral no es circunstanciado a casación debido a que es antiformalista en el procedimiento legal.

3.6.3. Fundamento legal

La Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo ciento cuarenta y uno (141), regula tal como quedó establecido anteriormente, las clases de resoluciones que acepta la ley guatemalteca.

3.6.4. Los recursos en el juicio ordinario laboral

“Recurso es la pretensión de reforma de una resolución judicial dentro del mismo proceso en que dicha resolución ha sido dictada¹² La Ley Procesal de Trabajo Guatemalteco

¹² *Idem.*



Admite los siguientes recursos:

- Revocatoria (Art. 365 Código de Trabajo)
- Recurso de nulidad (Art. 365 2do. Párrafo Código de Trabajo)
- Recurso de aclaración y ampliación (Art. 365 inciso a Código de Trabajo).
- Recurso de apelación (Art. 365 inciso b Código de Trabajo).
- Recurso de responsabilidad (Art. 366 del Código de Trabajo).
- Recurso de reposición (Art. 600 C.P.C.y M. supletoria por el Art. 326 Código de trabajo)

- . Revocatoria:

Tradicionalmente se le ha definido, como aquel recurso que tiene por objeto la enmienda de resoluciones de mero trámite, por el mismo tribunal que las dicto.

Este remedio cabra contra las resoluciones que no sean definitivas, incluyendo en consecuencia las revocables, a los autos que no pongan fin al juicio (porque los definitivos serán apelables únicamente), lo cual constituye una atrevida innovación en esta materia, toda vez que nuestras leyes del orden común y muchas extranjeras, consideran que solamente los decretos o providencias de trámite son revocables.

- Recurso de nulidad:

“Es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada para obtener la reparación de un error de procedimiento.”¹³

De la definición antes expuesta se desprende, que el recurso de nulidad es un remedio para subsanar un error en el procedimiento. Es una impugnación por haberse cometido una injusticia, sino porque existe un apartamiento de las formas procesales que disminuye o neutraliza las garantías de una de las partes.

¹³ Eduardo J. Couture, op. Cit. 269



El vicio de nulidad que se denuncia por medio del recurso, puede revestir los grados de inexistencia, nulidad absoluta y nulidad relativa, si bien es de indicar que las nulidades procesales son generalmente relativas esto es, convalidables.

- Recurso de aclaración y ampliación:

Recurso de aclaración: Es el que tiene por objeto que el tribunal esclarezca los puntos dudosos, oscuros o contradictorios de la resolución. Este remedio persigue la rectificación de la sentencia u autos, pero desde luego sin que pueda modificarse en nada el fondo del asunto.

Recurso de ampliación: Es aquel que tiene por objeto obtener que el tribunal resuelva en la sentencia (o auto en su caso), todos los puntos sometidos al juicio por las partes o por mandato de ley.

Este remedio pretende rectificar la sentencia o el auto, haciéndolas congruentes con las pretensiones ejercitadas.

- Recurso de apelación:

“También llamado de alzada, es el recurso concedido a un litigante que ha sufrido agravio por la sentencia del juez inferior, para reclamar de ella y obtener su revocación por el juez superior.”¹⁴

Se puede decir que este recurso es un típico recurso ordinario y constituye una garantía que sea resuelto por un tribunal distinto al que dictó la resolución impugnada, así como también brinda mayor seguridad que sea un tribunal colegiado quien lo resuelva en

¹⁴ *Idem.*

definitiva. Este puede interponerse verbalmente por acta levantada ante el tribunal o bien por escrito.



- Recurso de responsabilidad:

Es una pretensión que se ejercita por la parte perjudicada por un juez o magistrado, tendiente a obtener la imposición (hecha por un tribunal superior) de una sanción para el infractor.

Su objeto no es lograr la reforma o enmienda de una resolución o procedimiento, sino la corrección disciplinaria a un funcionario judicial que ha infringido la ley, y eventualmente, será objeto del llamado recurso de responsabilidad, la reparación civil de daños y perjuicios inferidos al agraviado.

Este recurso procede:

- Cuando retrasen la administración de justicia.
- Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos.
- Cuando amplíen los términos sin justa causa.
- Cuando no cumplan los mandatos establecidos en el código de trabajo.

- Recurso de reposición:

Es de semejante naturaleza con el de revocatoria, la diferencia que existe es que la reposición se usa para obtener la modificación de autos originarios de un tribunal superior. En el proceso laboral su importancia es mínima, en virtud de que el único caso de procedencia se reduce al de los autos por medio de los cuales la Corte Suprema de Justicia impone a los jueces de trabajo alguna de las sanciones previstas en el Código de Trabajo.

CAPÍTULO IV



4. Propuesta de resoluciones judiciales en materia laboral con la debida motivación

4.1. El derecho humano a la debida motivación de las resoluciones judiciales

Constitucionalmente el Estado, es el encargado de establecer las reglas de convivencia y de interrelación entre los ciudadanos, pero a su vez, protege al individuo y busca la realización del bien común. Esto trae como consecuencia, que el principal deber del Estado es garantizar la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

Para el cumplimiento de las garantías constitucionales, el Estado al intervenir mediante su poder, pero debe sujetarse a reglas preestablecidas y hacerlas públicas, con el objeto que el ciudadano al conocerlas pueda exigir su cumplimiento y limitar el poder del propio Estado.

4.2. Normas nacionales

Para garantizar la justicia y la libertad, el Estado promulga leyes y crea entidades para aplicarlas, por ejemplo la corte de Constitucionalidad, el Organismo judicial, el Ministerio Público; mediante ellas se obliga a los intervinientes en la administración de justicia a sujetarse a las reglas preestablecidas al momento de ejercer el poder que el Estado les delega.

4.3. Antecedentes

En la medida que el juez fundamenta sus decisiones brinda, a las partes la posibilidad que al conocerlas pueda impugnarlas a través de los recursos o consentirlas. Es de esta manera que se garantizan los derechos de impugnación, postulación y defensa.

Para Guillermo Cabanellas, el derecho laboral, es: "El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el



Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente."

"El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento, que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones".¹⁵

4.6. Principios que tiene relación con las resoluciones judiciales

El Código de Trabajo Guatemalteco contiene en un mismo cuerpo, la parte sustantiva y la parte procesal.

Principio de impulso procesal de oficio.

Principio de congruencia: el juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos; la decisión del tribunal se ha de ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes. En el proceso laboral se ha atenuado considerablemente pues existe la opinión en la doctrina de facultar u obligar al juez privativo de trabajo a fallar aún más allá de lo pedido por las partes.

¹⁵ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Editorial Oscar De León Palacios. Guatemala 1996. Pag. 1.



4.7. Otros presupuestos

En nuestro medio forense laboral, se ve más acentuada la necesidad de motivar todas las resoluciones judiciales.

Los preceptos adjetivos del Código de Trabajo, no responden a la realidad nacional.

En caso de las resoluciones de trámite y las interlocutorias, no existe una debida motivación de las resoluciones judiciales., limitándose únicamente a transcribir el artículo o artículos de ley correspondiente.

No existe ningún centro de acopio e información por medio del cual los operadores de justicia, obtengan los lineamientos mínimos para emitir sus resoluciones.

4.8. Propuesta de Iniciativa de Ley.

En nuestro medio forense se peca muchas veces de que las resoluciones judiciales, sean las interlocutorias o definitivas, carecen de una debida motivación. Entendiéndose como motivación el hecho de que el juez en base al principio “iura novit curia”, debe de dar en cada resolución por simple que sea manifestación clara de conocimiento, especialización y amplios conocimientos en el arte del derecho.

En nuestro medio la excepción no lo constituye la esfera laboral, es una práctica reiterada que ha mermado los cimientos propios de la administración de justicia. Se dice que un buen planteamiento de demanda es un buen proyecto de sentencia. Lastimosamente muchas resoluciones de los jueces de trabajo y las salas de trabajo, carecen desde todo punto de vista, de una verdadera sustentación fáctica y jurídica limitándose a hacer en los considerandos de la resolución, una transcripción de la norma legal, para que al final decir, en base a lo preceptuado a la norma descrita, se rechaza, se declara con lugar, o se declara sin lugar.



Entonces, el ciudadano común, el que no entiende de leyes, acepta la decisión. Pero en el caso de un abogado litigante, hay un razonamiento directo de las normas, infiriéndose que no existe un silogismo en la forma de resolver. En el curso de lógica jurídica, nos enseñan a razonar, y por ende se nos despeja la mente para darnos claridad y fluidez a nuestras ideas y raciocinio, por lo que es de suma importancia el hecho de que los jueces y magistrados encargados de administrar la justicia laboral, tomen en consideración la obligatoriedad que por mandato legal les compete para que las resoluciones que dicten dentro de sus funciones, sean un reflejo de la preparación académica, de su especialización y de una serie de factores que dejarían en los litigantes y en las personas que recurren a estas instancias, aunque el fallo fuese adverso una sensación de complacencia por los argumentos vertidos en las resoluciones.

Toda resolución, pero sobre todo la sentencia debe poder justificarse objetivamente, y además debe existir la convicción judicial, lo anterior, significa en cuanto a la sentencia, que la misma, debe ser racional y ajustada a los parámetros de la sociedad en que se dicta, de manera que, la convicción del juez no puede basarse en la intuición o la sospecha, sino que la misma debe proceder de las pruebas que se producen en el juicio, en cuanto a las otras resoluciones, significa que la misma, debe razonar todos los aspectos planteados por las partes, la aplicación concreta del derecho y las razones que llevaron a esa determinada aplicación.

En el procedimiento ordinario oral laboral, como sistema de valoración a los medios probatorios se encuentra la libre convicción del juzgador, reconociéndose la discrecionalidad pero sometida siempre a ciertos criterios objetivos, los cuales se pueden impugnar. Desde luego la arbitrariedad o el error puede darse tanto al rechazar indebidamente elementos o posibilidades de convicción pertinentes, como al atribuir a las pruebas recibidas un contenido inexacto o al desdeñar el verdadero –errores de hecho-, como finalmente, al otorgarles un valor probatorio del que razonablemente carecen o negarles el que razonablemente tienen, determinación de la verdad de los hechos relevantes del caso.

En ese entendido, la afirmación usual de que “el juez que conoce es soberano en la apreciación, valoración y la forma de resolver” resulta claramente violatoria del derecho del procesado al debido proceso y, por ende, inconstitucional.



CAPÍTULO V



5. La ejecución dentro del juicio ordinario laboral, de acuerdo al expediente del juicio laboral estudiado

5.1. El requerimiento de pago

Juicio Ordinario Laboral Número 248- 2004 Oficial 5to.

SEÑOR JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DE ESCUINTLA,

Roderico Ovando Ramón Guera, de datos identificados arriba en el expediente que para el efecto se lleva en ese juzgado a usted respetuosamente:

EXPONGO:

Que encontrándose firme el acta del convenio de la audiencia oral laboral celebrada en la Ciudad de Escuintla, por este juzgado con fecha veintidós de julio del dos mil cuatro dentro del proceso ordinario laboral en contra de la entidad PRODUCTOS TEXTILES, SOCIEDAD ANÓNIMA CENTOÁMERICA (S.A.C.A.). Por medio del señor REPRESENTANTE LEGAL de dicha entidad PEDRO JOLETH FORONDA, solicito el requerimiento de pago que asciende a la cantidad de DIEZ MIL CUATROCIENTOS TREINTA QUETZALES CON CINCUENTA Y NUEVE CENTAVOS (10,430.59), en concepto de prestaciones laborales el cual no se ha efectuado, y si en el momento no lo hiciere se trabe embargo sobre las cuentas de depósito monetario que sean suficientes y que cubran el monto de lo adeudado.

PETICIONES:

1.) Que se admita para su trámite el presente memorial y que se adjunte al Expediente respectivo. 2.) Que calificado el título en que me fundo, si el juez lo considera suficiente se libre Mandamiento de ejecución para requerir al demandado el pago de la cantidad de DIEZ MIL CUATROCIENTOS TREINTA QUETZALES CON CINCUENTA Y



NUEVE CENTAVOS (10,430.59), y si en el momento no lo hiciere efectivo, se traben embargo sobre las cuentas de depósito monetario que sean suficientes y que cubran el monto de lo adeudado.-----

CITA DE LEYES, Artículos: 25, 29, 44, 50, 51, 62, 63, 66, 69, 70, 71, 106, 107, 126, 128, 177, 294, 295, 296, 297, 298, 301, 307, 321, 326, 327, 328, 332, del Código Procesal Civil y Mercantil. Artículos: 25, 29, 44 y 50 del Código de Trabajo. Adjunto original duplicado y tres copias. -----

Escuintla, 30 de agosto del 2004.

EN SU AUXILIO:

(f. _____)

Roderico Ovando Ramón Guera

Estela Foronda Ortiz de Oseida
Licenciada ABOGADA Y NOTARIA



5.2. Primera notificación y resolución de requerimiento de pago

CENTRO DE SERVICIOS AUXILIARES DE LA
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
ESCUINTLA

CEDULA: 09-6365-2004

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL,
ESCUINTLA,

JUICIO ORDINARIO LABORAL 248-2004

OFICIAL : 5

FECHA DE INGRESO: 06/ 09/2004

En la Ciudad de Escuintla, el día SIETE de septiembre del año dos mil Cuatro, siendo
Las diez horas con treinta y tres minutos (s)
EN LA SEXTA AVENIDA TRES GUION TREINTA Y SEIS ZONA UNO ESCUINTLA,
notifico el contenido integro de la (s) RESOLUCIÓN (ES) de fecha (s) UNO DE
SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL CUATRO (consta de un folio (s) a: RODERICO
OVANDO RAMÓN GUERA por medio de cédula de notificación que contiene las copias
de ley y que entrego a: Licda. IRMA LILIANA AREVALO ALVARADO, como secretaria
del Bufete Popular de la Universidad de San Carlos de Guatemala, quien de enterada (o)
recibe y si firmò

_____ DOY FE.

DOLORES JORDÁN ALVAJ

NOTIFICADOR II.

5.3. La resolución y su contenido de ordenanza de pago



ACTOR : RODERICO OVANDO RAMÓN GUERA

6 =. AV. 3- 36 Zona 1, Escuintla.

3245

ORDINARIO LABORAL NÚMERO: 248- 2004 Oficial 5to.-----
JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE
ESCUINTLA, UNO DE SEPTIEMBRE DEL DOS MIL CUATRO. I) Agréguese a sus
antecedentes el memorial identificado con NÚMERO de registro quinientos noventa ; II)
Como se solicita LÍBRESE MANDAMIENTO REQUIERASE DE PAGO A LA
ENTIDAD PRODUCTOS TEXTILES, SOCIEDAD ANÓNIMA CENTROÁMERICA S.
A. C. A. A través de su REPRESENTANTE LEGAL el señor PEDRO JOLETH
FORONDA , en NOVENA CALLE DOS GUIÓN VEINTIOCHO DE LA ZONA
UNO, DE ESTA CIUDAD DE ESCUINTLA, Por la cantidad de DIEZ MIL
CUATROCIENTOS TREINTA QUETZALES CON CINCUENTA Y NUEVE
CENTAVOS (10,430.59) que en concepto de Prestaciones laborales es en deber al
señor RODERICO OVANDO RAMÓN GUERA; III) Si en el acto del requerimiento no
hace efectivo el monto indicado TRÁBESE EMBARGO: sobre : 1) LAS CUENTAS
BANCARIAS que la demandada tenga en los bancos del sistema nacional, nombrándose
como depositario al Gerente del Banco respectivo, librándose para el efecto la circular
correspondiente ; IV) para notificar y requerir de pago, se comisiona al Centro de Servicios
Auxiliares de la Administración de Justicia de Escuintla, para que notifique y nombre
ministro ejecutor ; V) Notifíquese . Artículos : 321, 325, 326, 327, 328, 426, 427, 428 del
Código de Trabajo ; 294, 297, 298, 299, 300, 301 del Código Procesal Civil Y Mercantil ;
48, y 114 de la Ley del Organismo Judicial .



Licda. Gabriela Jonatán asmita

JUEZ

Lic. Nicolas Jasoll Américo

SECRETARIO

5.4. Designación de ministro ejecutor

JUICIO ORDINARIO LABORAL NÚMERO: 248- 2004 Oficial 5to.-----

LA INFRASCrita JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE ESCUINTLA, AL CENTRO DE SERVICIOS AUXILIARES DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA .-----

ORDENA: designar Ministro Ejecutor a efecto de que se constituya en NOVENA CALLE DOS GUIÓN VEINTIOCHO DE LA ZONA UNO CIUDAD ESCUINTLA, con el objeto de requerir de pago a la parte demandada dentro del presente proceso entidad PRODUCTOS TEXTILES, SOCIEDAD ANÓNIMA CENTROÁMERICA SACA. por medio del señor REPRESENTANTE LEGAL PEDRO JOLETH FORONDA por la cantidad de DIEZ MIL CUATROCIENTOS TREINTA QUETZALES CON CINCUENTA Y NEVE CENTAVOS (10,430.59) que en concepto de prestaciones laborales es en deber al señor RODERICO OVANDO RAMÓN GUERA, y en caso de no efectuar el pago en el momento de requerimiento, se trabe EMBARGO sobre : LAS CUENTAS BANCARIAS que la demandada tenga en los Bancos del sistema nacional, nombrándose como depositario al Gerente del Banco respectivo. Libro el presente mandamiento a los treinta días del mes de agosto del año dos mil cuatro.-----

Licda. Gábriela Jonatán Asmita

JUEZ.

Lic. Nicolas Jasoll Américo

SECRETARIO



5.5. El nombramiento de ministro ejecutor

CENTRO DE SERVICIOS AUXILIARES DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
DEL DEPARTAMENTO DE ESCUINTLA
ORGANISMO JUDICIAL

390

Cédula: 09-6366-2004

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN,
SOCIAL ESCUINTLA

JUICIO ORDINARIO LABORAL 248-2004

OFICIAL : 5

FECHA DE INGRESO: 04/09/2004

En la ciudad de Escuintla, el día cinco de septiembre del año dos mil cuatro, siendo las Trece horas con cincuenta y ocho minutos, CATALINA CARDONA DEL CID, en mi calidad de Ministra ejecutora nombrada por el Licenciado, CRISANTO DE JESÚS JUAREZ ALVAREZ, Jefe del Centro de Servicios Auxiliares de la Administración De Justicia de esta ciudad. Constituida en: novena calle dos guión veintiocho de la zona Uno, Escuintla, con el objeto de dar cumplimiento al mandamiento de fecha: treinta de agosto del año en curso, por lo que procedo en la forma siguiente: PRIMERO: Notifico la RESOLUCIÓN de fecha: treinta de agosto del año dos mil cuatro, adjunto copia del memorial y CONSTA DE dos FOLIOS al señor PEDRO JOLETH FORONDA Representante Legal de la ENTIDAD Productos Textiles, Sociedad Anónima S.A.C.A. por



medio de cédula de notificación que contiene las copias de ley entrego: A: ROSARIO MARISOL AURORA CASTILLO Quien de enterado (a) NO firmó. DOY FE.-----SEGUNDO: Así mismo procedo a requerir de pago a: PRODUCTOS TEXTILES SOCIEDAD ANÓNIMA CENTOÁMERICA S.A.C.A., por medio de: La señorita ROSARIO MARISOL AURORA CASTILLO _____ Por la cantidad de: DIEZ MIL CUATROCIENTOS TREINTA QUETZALES CON CINCUENTA Y NUEVE CENTAVOS, que en concepto de prestaciones Laborales es en deberle al señor Roderico Ovando Ramón Guera, y en este momento NO hace efectivo el pago de la deuda, se traba embargo sobre las cuentas Bancarias que poseen la demandada en los diferentes Bancos del sistema Nacional : tercero : Se da por terminada la presente diligencia en el mismo lugar y fecha de su inicio. Doy fe.

Licda. Catalina Cardona del Cid
MINISTRA EJECUTORA

**5.6. A través del telegrama circular el juzgado oficializa la ejecución
al embargo de las cuentas monetarias**



CIRCULAR No. _____

OFICIO No. _____

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
ORGANISMO
DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
JUDICIAL
DE ESCUINTLA, GUATEMALA
6ª Avenida 8-80 Zona 1.

TELEGRAMA CIRCULAR

16 de septiembre del 2004,

A: TELEGRAMA CIRCULAR BANCOS DEL SISTEMA NACIONAL:

Sírvase EMBARGAR LAS CUENTAS MONETARIAS que la entidad PRODUCTOS TEXTILES, SOCIEDAD ANÓNIMA CENTROÁMERICA S.A.C.A., pueda tener en los Bancos, por la cantidad de DIEZ MIL CUATROCIENTOS TREINTA QUETZALES CON CINCUENTA Y NUEVE CENTAVOS (Q.10,430.59), que le adeuda en concepto de prestaciones laborales al señor RODERICO OVANDO RAMÓN GUERA, nombrándose como depositario a : SILVIA OVALLE QUINTEROS Gerente del Banco respectivo, dentro del proceso ordinario laboral 248-04 oficial 5to.

Licda. Gábriela Jonatán Asmita

JUEZ

Lc. Nicolas Jasoll Américo

SECRETARIO



5.6.1. El desistimiento total del juicio ordinario laboral

ORDINARIO LABORAL NÚMERO: 248-2004, Oficial 5to.

SEÑORA JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
DEL DEPARTAMENTO DE ESCUINTLA,-----

RODERICO OVANDO RAMÓN GUERA, de datos de identificación conocidos en el
proceso arriba identificado, ante usted respetuosamente comparezco y expongo los siguientes:

HECHOS:

A) Que la entidad demandada PRODUCTOS TEXTILES SOCIEDAD ANÓNIMA CENTROÁMERICA S.A.C.A., al ser notificada, por medio del Señor PEDRO JOLETH FORONDA Representante legal, del proyecto de liquidación emitido y autorizado por Este juzgado accedió a cancelarme el total de mis prestaciones laborales que ascienden a la cantidad de DIEZ MIL CUATROCIENTOS TREINTA QUETZALES CON CINCUENTA Y NUEVE CENTAVOS (Q.10,430.59), Y QUE TENGO POR RECIBIDOS A MI ENTERA SATISFACCIÓN COMO PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES QUE ME ADEUDABA se hizo efectivo por el representante legal de dicha Entidad, señor pedro Joleth Foronda.-----

B) En virtud de lo anterior y no teniendo ninguna prestación pendiente con la entidad PRODUCTOS TEXTILES, SOCIEDAD ANÓNIMA CENTRÁMERICA S.A.C.A., presento DESISTIMIENTO TOTAL del presente Juicio Ordinario Laboral; por lo expuesto anteriormente formulo las siguientes:

PETICIONES:

1) Que se admita para su trámite el presente memorial y se entregue a sus antecedentes----



- 2) Que se tenga por presentado mi DESISTIMIENTO TOTAL del juicio arriba ~~identifica~~
do-----
- 3) Que al resolver se apruebe dicho desistimiento, dictando el auto respectivo, mandándose a archivar el expediente y que se notifique a las partes.

Acompaño tres copias del presente memorial. Escuintla, veintisiete de septiembre del dos mil cuatro,

EN SU AUXILIO:

(f) _____

Roderico Ovando Ramón Guera

Licda. Estela Foronda Ortiz de Oseida
ABOGADA Y NOTARIA

En la ciudad de Escuintla, el día 27 de septiembre del dos mil cuatro, como Notario, DOY FE: que la firma que antecede en dos hojas de papel bond a la del auxiliante es autentica por haber sido puesta el día de hoy en mi presencia, por el señor Roderico Ovando Ramón Guera, quien se identifica con cédula de vecindad número de orden G guión siete y de registro cuatrocientos ochenta y cinco mil seiscientos, extendida por el Alcalde Municipal de Santiago Atitlán del Departamento de Sololá y quien firma con migo la presente legalización de firma, la cual esta exenta del timbre notarial, de conformidad con el artículo uno (1), segundo (2) párrafo del decreto número ochenta y dos guión noventa y seis, del congreso de la República de Guatemala.

Ante mi:

f) _____

Roderico Ovando Ramón Guera

Licda. Estela Foronda Ortiz de Oseida
ABOGADA Y NOTARIA

5.6.2. Justificación como medio de prueba



No. _____

Recibí de: EL SEÑOR PEDRO JOLETH FORONDA REPRESENTANTE LEGAL DE LA ENTIDAD PRODUCTOS TEXTILES SOCIEDAD ANÓNIMA CENTROÁMERICA (SACA.) La cantidad de : Diez Mil Cuatrocientos Treinta Quetzales con Cincuenta y Nueve Centavos Por concepto en: Pago total de Prestaciones Laborales del Juicio No.248-04 Of. 5to.del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de Escuintla,-----

Lugar y fecha: Escuintla, 27-09-04

Recibí: _____

Roderico Ovando Ramón Guera



5.6.3. La notificación con la resolución del desistimiento

ORGANISMO JUDICIAL

Escuintla,

18

**CENTRO DE SERVICIOS AUXILIARES DE LA
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
ESCUINTLA**

CEDULA: 09-6367-2004

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE
ESCUINTLA

JUICIO ORDINARIO LABORAL 248-2004

OFICIAL: 5

FECHA DE INGRESO: 03/10/2004

En la Ciudad de Escuintla, el día cuatro de octubre del año dos mil cuatro, siendo las ____once ____horas con ____treinta ____minuto(s) en SEXTA AVENIDA TRES GUIÓN TREINTA Y SEIS ZONA UNO ESCUINTLA, DEL BUFETE POPULAR DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, notifico el contenido integro de la (s) RESOLUCIÓN (ES) de fecha (s) TREINTA DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL CUATRO (consta de UN folio (s) a: RODERICO OVANDO RAMÓN GUERA, por medio de cédula de notificación que contiene las copias de ley y que entrego a: Procurador Fidel de Jesús Jolón Alvizures ____Quién de enterado (a) recibe y ____NO __ Firmó DOY FE.

Martin Joel Alriaga
NOTIFICADOR I.

5.6.4. A través de la resolución el juzgado declara aprobado el desistimiento total del juicio ordinario laboral



A: Roderico Ovando Ramón Guera 6ta. Avenida 3-36 Zona 1 Escuintla.

6367

ORDINARIO LABORAL NÚMERO 248-2004 Oficial 5to.-----

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE ESCUINTLA, TREINTA DE SEPTIEMBRE DEL DOS MIL CUATRO.-----

Agréguese a sus antecedentes el memorial identificado con el número de registro: dos mil treinta; II) Se tiene a la vista para resolver el DESISTIMIENTO TOTAL de la presente acción promovida por el señor RODERICO OVANDO RAMÓN GUERA, en contra de La Entidad PRODUCTOS TEXTILES SOCIEDAD ANÓNIMA CENTROÁMERICA, S.A.C.A. CONSIDERANDO que cualquiera puede desistir del proceso que ha promovido: 2; Que el desistimiento puede ser parcial o total para que el mismo sea válido es necesario que conste en autos la voluntad de la persona que lo hace, con su firma legalizada por un notario o reconocida ante El Juez en el momento de presentar la solicitud 3; En el presente caso, estableciéndose que el desistimiento que hace el actor, contiene las formalidades exigidas por la ley, es procedente darle la aprobación respectiva. Artículos: 321, 325, 326, 327, 328, 329, del Código de Trabajo, 581 al 586 del Código Procesal Civil y Mercantil 141, 142 y 143 de la Ley del Organismo Judicial.-----

POR TANTO: Este Juzgado con fundamento en lo considerado y leyes citadas al resolver declara: I) **se aprueba el desistimiento total** del proceso promovido por el **señor RODERICO OVANDO RAMÓN GUERA**, en contra de la entidad **PRODUCTOS TEXTILES SOCIEDAD ANÓNIMA CENTROÁMERICA S.A.C.A.** II) En consecuencia se levanta la medida de embargo decretada sobre las cuentas de depósitos



monetarios de la entidad demandada, remitiéndose para el efecto la circulación correspondiente, III) oportunamente archivense las presentes actuaciones.

Licda. Gabriela Jonatán Asmita
JUEZ.

Lic, Nicolas Jasoll Américo
SECRETARIO.

Rafael Urrutia Urbina
Oficial Quinto

5.6.5. A través del telegrama circular y en referencia a la resolución judicial de ordenanza se levanta el embargo

OFICIO No. _____

REFERENCIA No. _____

**ORGANISMO
JUDICIAL**

**ORGANISMO JUDICIAL GUATEMALA, C. A.
JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL DE ESCUINTLA,
6ª Avenida 8-80 Zona 1.**

TELEGRAMA CIRCULAR

30 de septiembre del 2004.

TELEGRAMA CIRCULAR BANCOS DEL SISTEMA NACIONAL

Sírvase **LEVANTAR EL EMBARGO DE LAS CUENTAS MONETARIAS** que la entidad **PRODUCTOS TEXTILES SOCIEDAD ANÓNIMA CENTROÁMERICA (SACA..)**



S.A.C.A. , pueda tener en èse Banco, de conformidad con RESOLUCIÓN: fecha 03 de septiembre del 2004, dentro del ordinario laboral 248-2004 oficial 5to. Promovido por el actor RODERICO OVANDO RAMÓN GUERA.

Licda. Gábriela Jonatán Asmita
JUEZ.

Lic. Nicolas Jasoll Américo
Secretario

5.6.6. Certificación de la resolución que hace constar que no hay recursos pendientes y en autos

ORGANISMO JUDICIAL
GUATEMALA, C. A

EL INFRASCRITO SECRETARIO DEL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE ESCUINTLA,-----

CERTIFICA:

La identidad y autenticidad de las quince hojas especiales para fotocopia que anteceden por haber sido reproducidas el dia de hoy de su original y en mi presencia, misma que reproducen: Fotocopia del acta de toma de posición de Gerente Administrativo y Representante Legal de la Entidad Productos Textiles Sociedad Anónima Centroamérica S.A.C.A. del Señor Pedro Joleth Foronda como representante legal de la entidad; pliego de posiciones que absolvió el representante legal de la entidad demandada, articulado por el señor Roderico Ovando Ramón Guera; mandamiento para designar ministro ejecutor y re-

querir de pago a la entidad Productos Textiles Sociedad Anónima Centroamérica S.A.C.A., de fecha treinta de agosto del dos mil cuatro; Acta de requerimiento de pago efectuada a la Entidad Productos Textiles Sociedad Anónima Centroamérica S.A.C.A., efectuada por la Ministra ejecutora Catalina Cardona el cinco de septiembre del dos mil cuatro; copia del carbón del telegrama circular a los Bancos del Sistema Nacional ordenando el embargo de cuentas de depósito monetarios de la entidad Productos Textiles Sociedad Anónima Centroamérica S.A.C.A; memorial y RESOLUCIÓN de desistimiento de fecha treinta de septiembre del año dos mil cuatro; copia al carbón del telegrama circular a los Bancos del Sistema Nacional ordenando levantar el embargo de las cuentas de depósitos monetarios de la Entidad Productos Textiles Sociedad Anónima Centroamérica S.A.C.A. dentro del juicio ordinario laboral doscientos cuarenta y ocho dos mil cuatro, a cargo del oficial quinto Rafael Urrutia Urbina, promovido por RODERICO OVANDO RAMÓN GUERA en contra de la Entidad PRODUCTOS TEXTILES SOCIEDAD ANÓNIMA CENTROÁMERICA S.A.C.A., Se hace constar que de Dicha RESOLUCIÓN: no hay Notificaciones ni Recursos pendientes y en Autos se asentó la Razón correspondiente. Y para entregar a Fidel de Jesús Jolón Alvizures, se extiende y sella la presente hoja en papel bond del Organismo Judicial, a los diecinueve días del mes de octubre del año 2004.



Gábríela Jonatán Asmita
JUEZ

Lic. Nicolas Jasoll Américo
Secretario

CONCLUSIONES



1. El derecho al trabajo, constituye un derecho humano de los trabajadores, por ende el Estado como tal está en la obligación de proporcionar las condiciones objetivas y subjetivas como garantías mínimas para lograr el cumplimiento de la ley
2. El derecho al trabajo, está contenido en la parte dogmática de la Constitución Política de la República de Guatemala, en la que protege los valores fundamentales de los derechos Sociales.
3. La práctica tribunalicia, en especial laboral, no se ajusta a los contenidos ideológicos, que inspiran en su origen al Derecho de Trabajo Guatemalteco.
4. Las resoluciones judiciales en materia laboral, no se efectúan con una debida motivación al juicio en el procedimiento laboral.
5. El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales en especial de los trabajadores.
6. La debida motivación de las resoluciones judiciales, cualquiera que sea, concediendo o denegando a las partes, resulta ser necesario que el juez de conformidad con el principio de iura novit curia, haga una explicación clara y concreta adecuando los hechos planteados, en la resolución emanada por un juzgado.





RECOMENDACIONES

1. Los encargados de resolver los asuntos en los juzgados de trabajo, deben hacer al momento de resolver, un examen de los hechos y resolver conforme a derecho, haciendo de cada resolución, manifestación de la majestuosidad del derecho.
2. Los órganos jurisdiccionales deben de razonar debidamente de acuerdo a la sana crítica cualquier resolución que en ejercicio de su actividad les corresponde dictar, haciéndola comprensible a las partes en el proceso.
3. Es necesario que los operadores de justicia al momento de resolver cualquier petición, se ubiquen en la situación del trabajador, el cual muchas veces no alcanza a entender las resoluciones, por ejemplo cuando se dice en la resolución que se rechaza por notoriamente frívolo.
4. Los operadores de justicia, como parte de los órganos de la aplicación de las normas laborales, deben de estar inmiscuidos en la relación de los hechos con el propósito de aplicar lo que a derecho corresponde, con el fin de ubicarse en la justa causa para tener una visión de conciencia social al momento de resolver.
5. El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, constituye el pilar fundante de la sana convivencia en trabajadores, patrono y operadores de justicia.





ANEXOS A

Procedimiento del juicio ordinario laboral

Demanda

Puede comparecer por si o representado. Artículos 322 332 CT.-Mandato por medio de Carta poder= cuantía no .exceda del equivalente de los salarios mínimos para actividades no agrícolas Art. 323 C.T

Requisitos de demanda Art. 332 C.T

- Características:

a. Oral.

b. Actuado e impulsado de Oficio Arts. 321,322 C.T.

Asesoría

(No indispensable)

1. Abogados en ejercicio.

2. Dirigentes sindicales o sus

Verbal

Se levanta acta en el tribunal : si la demanda se ajusta a las prescripciones Legales Art. 322 y 335 del CT.

La demanda debe estar fundamentada con todos los requisitos del Artículo 332 del Código de Trabajo



respectivos miembros. Cuantía al que pertenece el reclamante

diez veces el salario mínimo mensual del sector económico al que pertenece el reclamante

Escrita

Si falta algún requisito

El Juez manda a subsanar los puntualizados

la demanda
Artículo 334 del Código de Trabajo.

3. Estudiante de derecho cuantía diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenece el reclamante. En todo caso bajo la dirección y control del bufete popular

respectivamente Art. 321 del Código de Trabajo

Con todos los requisitos dicta resolución Art.335 C.T.

se da el respectivo trámite y 1Era. Resolución



Contenido de la 1era. resolución

1. Admitiendo para su trámite la demanda

2. Señalando día y hora para la comparecencia de las partes previniéndoles presentarse con pruebas bajo apercibimiento continuar el juicio en rebeldía

que no compareciere sin más citarlo ni oírlo Art. 335 Código de Trabajo.

Artículo 309 del Código de Trabajo

3. Ordena recibir las pruebas Art. 344 C.T.

a.. Prueba testimonial Art. 347, 348 y 349 C.T.

b. Prueba documental Art. 353 C.T.

c. Pidiendo certificación de los documentos ofrecidos como prueba Art. 345 CT.

**Excepción que
Impide
de
Conocimiento**

A. Incompetencia razón de territorio o de la materia que debe plantearse dentro de 3 días de notificado

B. Entre la Citación y la audiencia

d. Si se ofrece confesión judicial se apercibe de que si no comparece se le declara confeso Artículo 358 del Código de Trabajo.

e. Reconocimiento de documentos: Se tiene por reconocido el documento, si no comparece. Art. 185 del Código Procesal Civil y mercantil

debe mediar
como mínimo
tres días de
plazo según
de la distancia
Artículo
Cuarenta y
ocho de la
Ley del
Organismo
Judicial



ANEXO B

Procedimiento laboral. en el juicio



Actitudes del demandado.

Primera
Comparecencia
Art. 338, 342 y
343 C.T.

- 1 Demandado no asiste sin causa justa y ha sido citado para prestar confesión judicial.
2. Demandado no asiste sin justa causa.
3. Demandado no asiste con causa justa.

Contestación
de la demanda

Afirmativa

Total: Se procede por
La vía ejecutiva Art. 340

Parcial: El juicio sigue.
En cuanto a las reclamaciones
no aceptadas 340 C.T.

Negativamente se interpone
Las excepciones perentorias
Sin más se dicta la sentencia dentro de 48 Hrs. de

Conciliación: la fase de
conciliación es obligatoria
Art. 340 y 342 del C.T.
Sentencia



Celebrada la audiencia ha sido citado para prestar

Confesión judicial. Artículo 358 del C.T.
Todos los habitantes de la República tienen la obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en juicio de trabajo. Salvo lo dispuesto del Artículo 348 del C.T.

por confesión

Ficta.

Idem.

Sentencia
por rebeldía

Se señala nueva audiencia 72 horas después art. 336

Previo a contestar la demanda o la reconvencción se
Interpone las excepciones dilatorias, se continua el juicio
se reciben las pruebas y se resuelven Art.342-344 C.T.

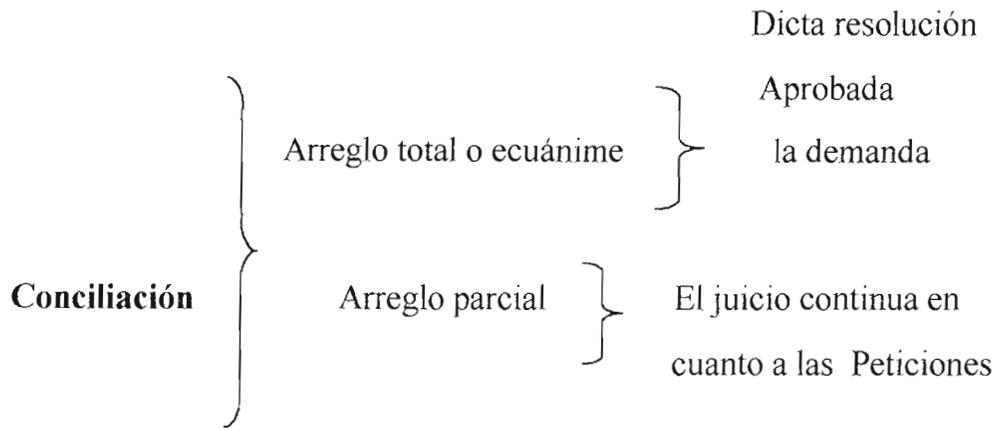
Solamente
Si se
pone fin al
juicio
es apelable

Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda.

Dentro de las 24 hrs. Siguietes a la audiencia, el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes, para contradecir las excepciones si no lo hubiera hecho antes Art.344 2º y 3er. Párrafo del Código de Trabajo.

ANEXO C

Procedimiento ordinario laboral



No se celebra ningún Acuerdo } Se recibe todas las pruebas ordenadas en la primera audiencia demanda y contestación

Las notificaciones

Si en la 1era. Comparecencia no se Pudieren recibir todas las pruebas se suspende la audiencia
Art. 346. C.T.

Segunda comparecencia

Dentro de un termino no mayor de 15 días a partir de la primera audiencia

Extraordinariamente

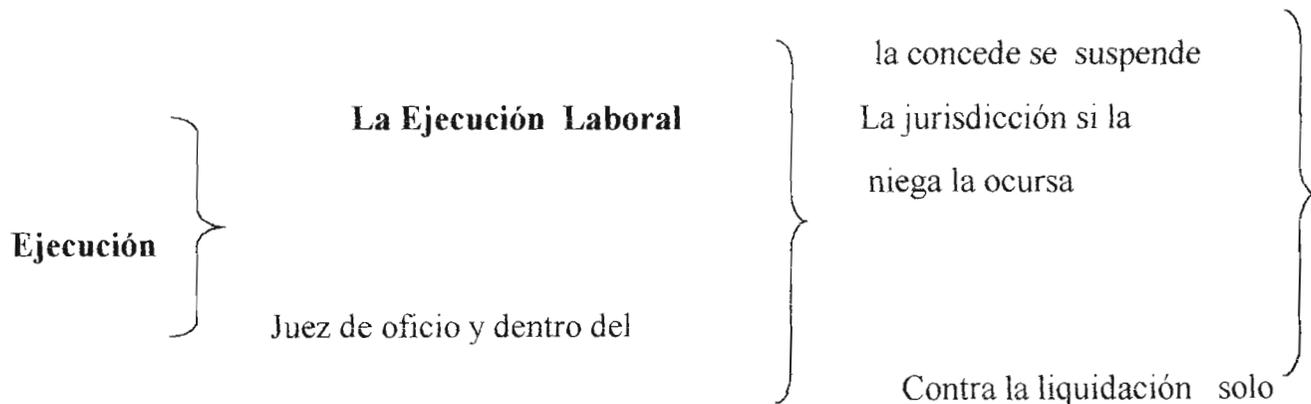
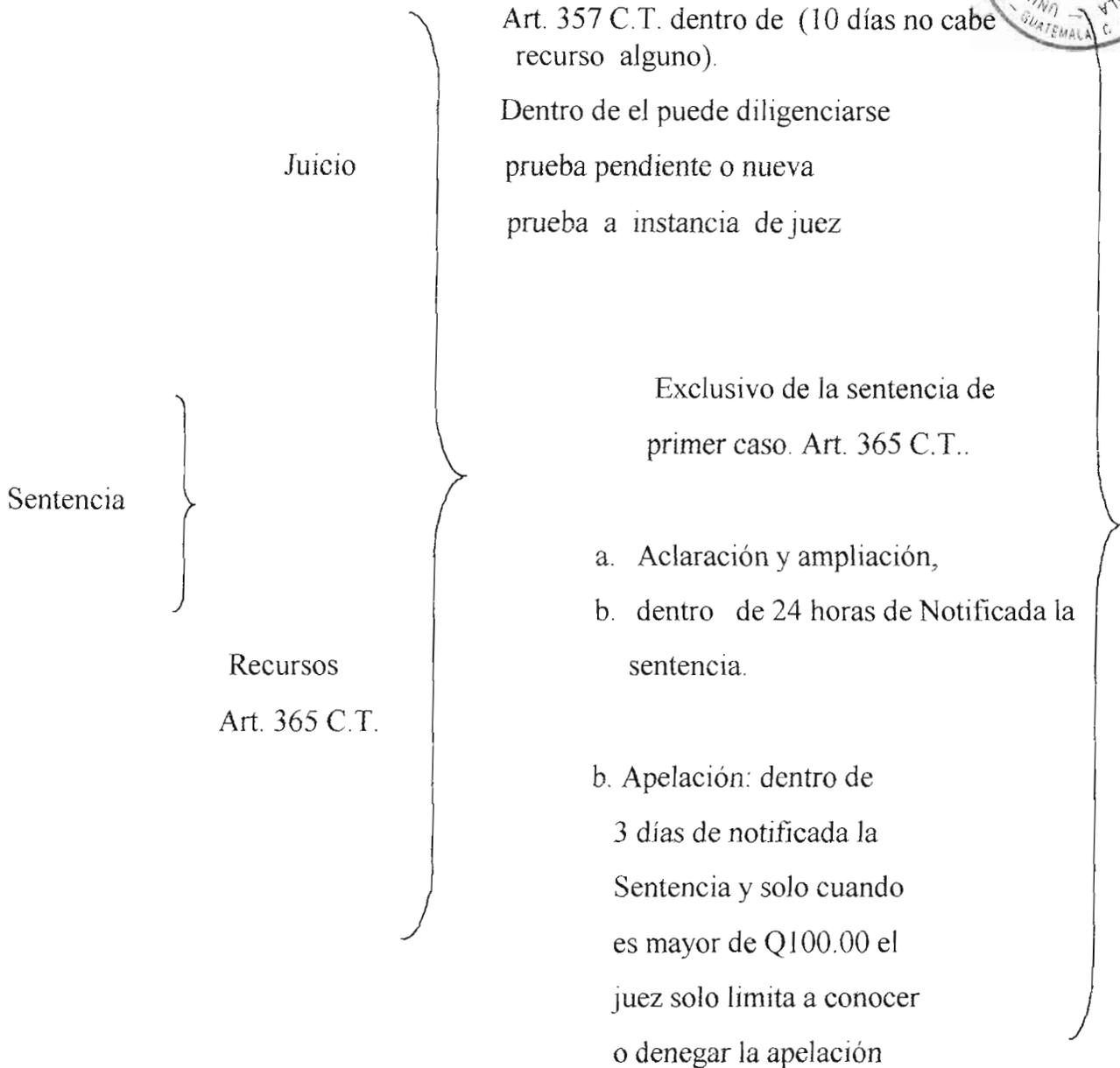
Dentro de un termino de ocho días a contar de la segunda audiencia (comparecencia) bajo la estricta responsabilidad del juzgador.

Tercera comparecencia





Auto para mejor fallar



Sentencia
Art. 426 C.T

plazo de 3 días, de notificada la
obligación practicara la
liquidación respectiva

procede el recurso de
rectificación contra
errores de calculo.



⇒ Al estar firme la liquidación o
firme el recurso de rectificación
Ordena el requerimiento de pago
En su caso traba embargo.

⇒ Firme el embargo, señala día para el remate
El que se verifica en un plazo que no exceda,
de 10 días, sin necesidad que se hagan pre-
viamente Publicaciones, pero éstas se harán
a costa del solicitante, si una de las partes lo
pidiere.

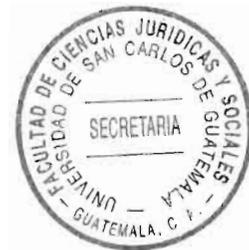
⇒ Procedimiento se inicia con
el requerimiento,
por lo demás en forma
prevista.

Observación

En los demás casos el Juicio se promueve con base en títulos ejecutivos.



BIBLIOGRAFÍA



AGUIRRE GODO Y, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala.** 1t.; Ed. Universita Guatemala 1977.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de política laboral y social.** I y 2 t. Ed. Heliasta, S. R. L. Buenos Aires, Argentina, 1976.

COUTERE, Eduardo. **Fundamento del derecho procesal civil.** Ed. ed.. Buenos Aires, Argentina 1987.

Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala **Ponencias xv. Congreso jurídico guatemalteco.** (Epaminondas González Dubón) Guatemala, noviembre de 1995.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. **Apuntes de derecho procesal del trabajo.** Gráficos P&L. Guatemala. 1988.

DE BUEN, Nestor L. **Derecho procesal del trabajo.** Ed. Porrúa, México, 1978.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Ed. Universitaria. Guatemala, 1984.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Los principios del derecho procesal del trabajo.** Ponencia al Congreso Latinoamericano del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Sao Pablo, Brasil, Septiembre 1975.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Bases para la actualización y desarrollo de la legislación laboral.** Guatemala abril, 1988.

NÁJERA FARFAN, Mario Efraín. **Derecho procesal civil.** Ed. eros. Guatemala, 1970.

Revistas del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala. Enero - Junio 2002 No.44.

Revista del Trabajo. **Proyecto del nuevo código de trabajo.** Ministerio de Trabajo

y Previsión Social, Guatemala agosto 1,979.



TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo.** Ed. Porrúa. México 1975.3a. ed.

W.W.W .JURÍDICA .COM. \ ICAL .REVISTA CALLERET 13 / TRABAJO ESPAÑA.

Legislación:

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

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

Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. Decreto 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente.

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

La ejecución dentro del juicio ordinario laboral, transcrito tal como aparece en el expediente del Juicio laboral estudiado, del que únicamente se cambio el número de juicio y los nombres de las partes y del Juez.