


**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 figure of a man on horseback, wearing a crown and holding a staff. Above him is a shield with a cross and a lion. The shield is supported by two figures. The entire scene is set within a circular border containing the Latin motto: "CETERAS SUB BIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER".

**RETARDO DEL PROCESO LABORAL Y VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS
DEL DEBIDO PROCESO EN GUATEMALA EN VIRTUD DEL MAL USO DEL
PRINCIPIO JURÍDICO DE SUPLETORIEDAD CONTENIDO EN EL
ARTÍCULO 326 DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

FREDY MAURICIO ANLEU SALGADO

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2015

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

**RETARDO DEL PROCESO LABORAL Y VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS
DEL DEBIDO PROCESO EN GUATEMALA EN VIRTUD DEL MAL USO DEL
PRINCIPIO JURÍDICO DE SUPLETORIEDAD CONTENIDO EN EL
ARTÍCULO 326 DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

FREDY MAURICIO ANLEU SALGADO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre de 2015

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS 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 Mejía
VOCAL IV:	Br.	Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V:	Br.	Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic.	Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Ervin Enrique Dionisio Navarro
Vocal:	Lic.	José Luis de León Melgar
Secretario:	Lic.	Raúl Antonio Castillo Hernández

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Edgar Mauricio García Rivera
Vocal:	Licda.	Ileana Noemí Villatoro Fernández
Secretario:	Lic.	Leslie Mynor Paiz

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).



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 07 de noviembre de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional **ERIC NEPTALI GODÍNEZ MIRANDA**
 para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
FREDY MAURICIO ANLEU SALGADO con carné **201014761**
 titulado **RETARDO DEL PROCESO LABORAL Y VIOLACION A LOS PRINCIPIOS DEL DEBIDO PROCESO EN GUATEMALA EN VIRTUD DEL MAL USO EL PRINCIPIO JURÍDICO DE SUPLETORIEDAD.**

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del
 bosquejo preliminar de tomas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título
 de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de
 concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y
 técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros
 estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la
 bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Exorosamente declarará
 que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime
 pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

[Handwritten Signature]
DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



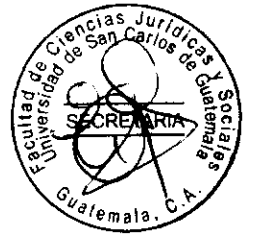
Fecha de recepción *10/11/2014*

Asesor(a)

[Handwritten Signature]
Lic. Eric N. Godínez Miranda
ABOGADO Y NOTARIO



Lic. ERIC NEPTALÍ GODÍNEZ MIRANDA
Abogado y Notario
8 avenida 38-20 zona 11, Las Charchas, Condominio Villa Zafiro
Ciudad de Guatemala



Guatemala, 22 de julio de 2015.

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

Dr. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.

L. M. O. R. E. L. L. A.
SECRETARIA

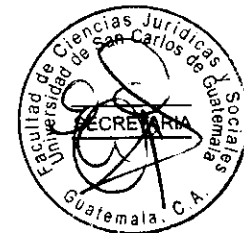
Apreciable doctor:

Como asesor de tesis de el bachiller **FREDY MAURICIO ANLEU SALGADO**, en la elaboración del trabajo intitulado **“RETARDO DEL PROCESO LABORAL Y VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL DEBIDO PROCESO EN GUATEMALA EN VIRTUD DEL MAL USO EL PRINCIPIO JURÍDICO DE SUPLETORIEDAD”**, me permito emitir el siguiente dictamen:

- a) El título fue cambiado para una mejor comprensión, quedando así: **“RETARDO DEL PROCESO LABORAL Y VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL DEBIDO PROCESO EN GUATEMALA EN VIRTUD DEL MAL USO DEL PRINCIPIO JURÍDICO DE SUPLETORIEDAD CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 326 DEL CÓDIGO DE TRABAJO”**.
- b) El bachiller desarrolló en la tesis una explicación doctrinaria y legal del derecho del trabajo, los diferentes principios que inspiran el proceso, y en especial el principio de supletoriedad de las normas procesales de orden civil, de acuerdo al Artículo 326 del Código de Trabajo.
- c) Al hacer el análisis del tema, se establece que reúne los requisitos de actualidad no sólo en el aspecto académico doctrinario, sino en el aspecto procesal y normativo de la legislación vigente, por cuanto en el desarrollo del trabajo trata adecuadamente la necesidad de reformar el Código de Trabajo, a efecto de regular la supletoriedad de normas del proceso civil al laboral. Concluyendo que en la elaboración de la tesis existe una redacción coherente, adecuada y técnica, lo que permite una comprensión lógica.
- d) Es importante mencionar que el presente trabajo, contribuye académica y científicamente a sentar las bases de futuras investigaciones con respecto a la no aplicación de normas procesales contenidas en el Código Procesal Civil y Mercantil, así como las contenidas en la Ley del Organismo Judicial, al proceso laboral ya que éste tiene su ley, procedimiento y principios especiales.

Lic. ERIC NEPTALÍ GODÍNEZ MIRANDA
Abogado y Notario

8 avenida 38-20 zona 11, Las Charchas, Condominio Villa Zafiro
Ciudad de Guatemala



- e) La conclusión discursiva como síntesis del contenido del trabajo es válida, ya que permite comprender con facilidad la necesidad de reformar ciertas normas contenidas en el Código de Trabajo, a efecto de que no se apliquen supletoriamente principios del proceso civil al proceso laboral, ya que en la actualidad la aplicación de esos principios desvirtúan el proceso laboral, lo que va en perjuicio de los trabajadores.
- f) La bibliografía en que se apoyó el estudiante es extensa, científica, novedosa y adecuada al tema investigado. Además utilizó los métodos del análisis, la inducción, la deducción y la síntesis para elaborar la tesis y recolectó el material a través de la técnica bibliográfica.

La tesis en cuestión, cumple con los requisitos legales prescritos y exigidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual emito **DICTAMEN FAVORABLE** a efecto de que la misma continúe con el trámite correspondiente; declarando expresamente que no soy pariente del bachiller dentro de los grados de ley.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para reiterarle las muestras de mi más alta consideración y estima.

Lic. Eric Neptalí Godínez Miranda
Abogado y notario
Colegiado No. 5166

Lic. Eric N. Godínez Miranda
ABOGADO Y NOTARIO




USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

[Handwritten mark]

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 05 de octubre de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante FREDY MAURICIO ANLEU SALGADO, titulado RETARDO DEL PROCESO LABORAL Y VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL DEBIDO PROCESO EN GUATEMALA EN VIRTUD DEL MAL USO DEL PRINCIPIO JURÍDICO DE SUPLETORIEDAD CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 326 DEL CÓDIGO DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

[Handwritten signature]


BAMO/srrs
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Lic. Avidan Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la vida y la oportunidad de alcanzar mi primera meta profesional.
- A LA VIRGEN MARÍA:** Por acompañarme a caminar en este largo viaje y por mediación de ella, haber conocido a San Josemaría Escrivá de Balaguer, por quien encontré a Dios en el estudio.
- A MIS PADRES:** En especial a mi madre, Aracely Salgado, por su esfuerzo, por ser el pilar fundamental de este logro, por no desmayar en el camino.
- A MIS ABUELOS:** Papi Dago, mami Rubí, mi mama Ena y don Carlos Salgado, por sus sabios consejos, su compañía y cuidado.
- A MI FAMILIA:** Petenera y sololteca, por su apoyo incondicional en todo momento, abuelos, tíos, primos y demás familia, no terminaría de escribir el nombre de cada uno, gracias y mil abrazos a todos.
- A MI HERMANA:** Gabriela Morales, por su cariño y apoyo a lo largo de estos años.
- A MIS AMIGOS:** Oscar Rodríguez, Fernando Aldana, Katherine Martínez, Ligia Valenzuela, Juan Pablo Morales, Araely Cruz, César Paz, Fernando Moll, Anthony Marroquín, Nora de León, Trilly de León, Cristina López, Sergio Marchena, Guillermo Gutiérrez y Ludia Acán.
- A CANAL 5 SOLOLÁ:** Quienes espontáneamente han sido mi otra familia, a todos los amigos y hermanos de Corporación 5 Radio y Televisión, a Marvin Salazar, Anthony Marroquín, Henry Escobar y especialmente a Jaime Cáceres Ara y familia, por su cariño,



y apoyo incondicional que desde hace muchos años me han brindado.

A MIS MAESTROS: Quienes en esta etapa de mi vida, influyeron y generaron con sus lecciones y experiencias, a una persona competente, con criterio y preparada humana y profesionalmente, a cada uno mi respeto, cariño, admiración y grato recuerdo en las aulas.

AL: Centro Universitario Ciudad Vieja, por ser mi hogar, mi lugar de estudio, mi centro de formación, mi rincón amado, mi segunda familia.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, por permitirme culminar mis estudios superiores y hacerme acreedor de formar parte del claustro de abogados y notarios de la tricentenaria USAC.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, mi eterno agradecimiento por ser parte de mi formación profesional.



PRESENTACIÓN

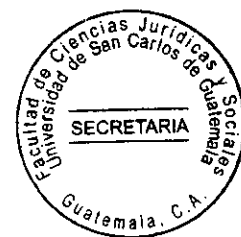
Esta investigación se refiere al análisis del primer párrafo del Artículo 326 del Código de Trabajo, el cual regula lo relativo a la aplicación supletoria de instituciones jurídicas reguladas en el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, con el fin de que puedan resolverse con prontitud los procesos laborales.

La problemática que existe en la actualidad es la aplicación del principio de supletoriedad en el proceso laboral, que afecta el desarrollo del debido proceso de trabajo por el mal empleo que los abogados hacen de instituciones jurídicas impropias del derecho de trabajo.

El tema investigado pertenece a la rama del derecho público y es de carácter cualitativo, debido a que se analizó lo referente al uso de excepciones o incompetencias por razón de la materia e incompetencia por razón del territorio, así como la acumulación de procesos, para determinar que son mecanismos utilizados anómalamente para retardar los procesos de trabajo.

El aporte académico consiste en dar a conocer la función y utilidad de las excepciones o incompetencias laborales y la acumulación de procesos; tomando en consideración los principios inspiradores del derecho de trabajo y la aplicación análoga del Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial.

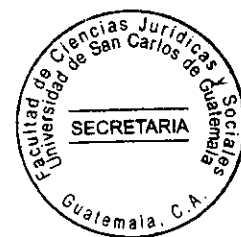
HIPÓTESIS



De la investigación realizada, se deduce que el desarrollo del debido proceso en el derecho procesal de trabajo, es afectado por la aplicación supletoria de disposiciones contempladas en el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, en virtud del mal empleo de figuras jurídicas como las excepciones o las incompetencias por razón de la materia y del territorio, así como la acumulación de procesos; con lo que se vulneran los principios del proceso laboral, por ser figuras que al no ser resueltas suspenden o retrasan la tramitación del mismo.

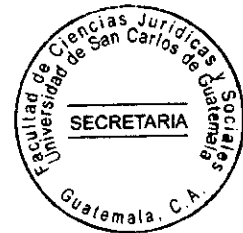
En la actualidad estos mecanismos son medios utilizados por los patronos para entorpecer el desarrollo del proceso laboral, y ya no son acordes a la realidad social del derecho de trabajo, por no garantizar los derechos del trabajador; por lo tanto, el Código de Trabajo debe ser reformado y actualizado, con un procedimiento más efectivo que permita la eliminación de los obstáculos del desarrollo de la actividad procesal laboral.

HIPÓTESIS



De la investigación realizada, se deduce que el desarrollo del debido proceso en el derecho procesal de trabajo, es afectado por la aplicación supletoria de disposiciones contempladas en el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, en virtud del mal empleo de figuras jurídicas como las excepciones o las incompetencias por razón de la materia y del territorio, así como la acumulación de procesos; con lo que se vulneran los principios del proceso laboral, por ser figuras que al no ser resueltas suspenden o retrasan la tramitación del mismo.

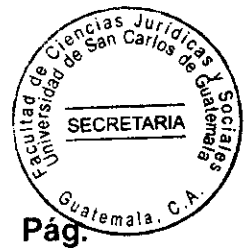
En la actualidad estos mecanismos son medios utilizados por los patronos para entorpecer el desarrollo del proceso laboral, y ya no son acordes a la realidad social del derecho de trabajo, por no garantizar los derechos del trabajador; por lo tanto, el Código de Trabajo debe ser reformado y actualizado, con un procedimiento más efectivo que permita la eliminación de los obstáculos del desarrollo de la actividad procesal laboral.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego del análisis investigativo, se constató que debido a la aplicación supletoria de algunas disposiciones contenidas en el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, existe retardo del debido proceso laboral y violación a sus principios inspiradores, por existir instituciones que no son congruentes con las disposiciones especiales del Código de Trabajo; en ese sentido la excepción de incompetencia por razón de la materia, la excepción de incompetencia por razón del territorio y la acumulación de procesos son instituciones que únicamente se han empleado para retardar el proceso de trabajo.

Los métodos utilizados para comprobar la hipótesis son el análisis y la deducción, puesto que se relacionó la doctrina y la legislación con la realidad actual, para establecer el marco teórico sobre el cual debe aplicarse el principio de supletoriedad normativa en el derecho de trabajo.



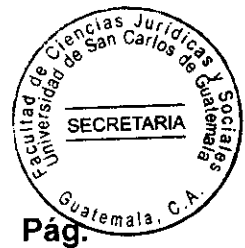
ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Aspectos generales del derecho de trabajo en Guatemala	1
1.1. Definición de derecho de trabajo	1
1.2. Antecedentes del derecho de trabajo	2
1.3. Antecedentes del Código de Trabajo en Guatemala	4
1.4. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo	6
1.4.1. Concepción publicista	7
1.4.2. Concepción privativa	7
1.4.3. Concepción dualista o mixta	8
1.4.4. Concepción social	8
1.5. Elementos del derecho de trabajo	9
1.5.1. Elemento objetivo	9
1.5.2. Elemento subjetivo	9
1.6. Principios del derecho de trabajo	11
1.7. Fuentes del derecho de trabajo	15
1.7.1. Fuentes históricas	15
1.7.2. Fuentes reales o materiales	16
1.7.3. Fuentes formales	16
1.7.4. Fuentes específicas	16
1.8. Interpretación de la legislación laboral	18



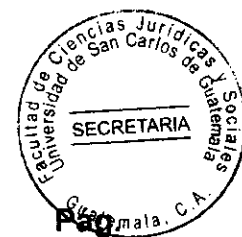
ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Aspectos generales del derecho de trabajo en Guatemala	1
1.1. Definición de derecho de trabajo	1
1.2. Antecedentes del derecho de trabajo	2
1.3. Antecedentes del Código de Trabajo en Guatemala	4
1.4. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo	6
1.4.1. Concepción publicista	7
1.4.2. Concepción privativa	7
1.4.3. Concepción dualista o mixta	8
1.4.4. Concepción social	8
1.5. Elementos del derecho de trabajo	9
1.5.1. Elemento objetivo	9
1.5.2. Elemento subjetivo	9
1.6. Principios del derecho de trabajo	11
1.7. Fuentes del derecho de trabajo	15
1.7.1. Fuentes históricas	15
1.7.2. Fuentes reales o materiales	16
1.7.3. Fuentes formales	16
1.7.4. Fuentes específicas	16
1.8. Interpretación de la legislación laboral	18



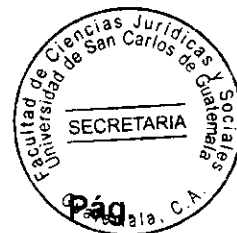
CAPÍTULO II

2. El proceso laboral en Guatemala	21
2.1. Definición	21
2.2. Funciones del derecho procesal.....	21
2.3. Naturaleza jurídica del derecho procesal	22
2.3.1. Naturaleza jurídica del derecho procesal de trabajo	22
2.3.2. Naturaleza jurídica del derecho procesal civil	23
2.4. Elementos del proceso laboral en Guatemala	24
2.4.1. El conflicto	24
2.4.2. La jurisdicción laboral	24
2.4.3. Órganos jurisdiccionales laborales	27
2.5. Principios del derecho procesal de trabajo.....	32
2.6. Fines del proceso laboral	36

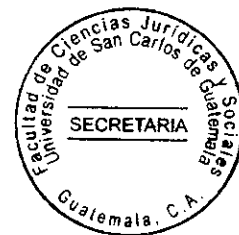
CAPÍTULO III

3. Causas del retardo del proceso laboral y violación a los principios del debido proceso.....	39
3.1. Trámite del juicio ordinario laboral.....	39
3.2. Actitudes del demandado.....	40
3.2.1. Actitudes positivas.....	40
3.2.2. Actitudes negativas	41
3.3. Interposición de excepciones y otras instituciones procesales.....	42
3.3.1. Las excepciones.....	42
3.3.2. La acumulación de procesos	46
3.4. Supletoriedad de leyes en el Código de Trabajo.....	48
3.5. Concepto de violación a los principios del debido proceso.....	51

CAPÍTULO IV



4. Mecanismos para retardar el proceso laboral	53
4.1. Mecanismos utilizados	53
4.1.1. Excepciones de incompetencia por razón del territorio y de la materia	54
4.1.2. La acumulación de procesos	59
4.2. Los principios del debido proceso en materia laboral y su contradicción con el principio de supletoriedad	61
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	65
BIBLIOGRAFÍA	67



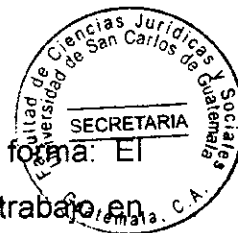
INTRODUCCIÓN

En Guatemala, el derecho de trabajo es inspirado por principios especiales que el legislador tomó en cuenta, de tal manera que los mismos al ser aplicados sean congruentes con la realidad social; fueron previstos a futuro, para velar porque el derecho de trabajo siempre sea adaptable a la realidad social, objetivo y sobre todo tutelar de los derechos de los trabajadores; sin embargo, la intención del legislador ha sido opacada por la pérdida de los principios éticos y profesionales de los juristas, que consideran el derecho de trabajo como un objeto y no como un instrumento de justicia.

La situación del punto de vista desde el que se toma el derecho de trabajo, es de trascendencia social y su repercusión afecta gravemente a la sociedad, dado que no sólo afecta a las partes implicadas en un proceso, sino que se contextualiza a los juzgados de trabajo, a la mente de los individuos; en donde se forma una visión errónea del ordenamiento jurídico, donde se conciben figuras de desconfianza, referentes a la consecución de intereses particulares corruptos.

La hipótesis se comprobó, ya que a pesar de existir un procedimiento de trabajo con principios especiales, estos son desvirtuados al momento en que la parte patronal hace uso de algunos medios de defensa e instituciones jurídicas laborales apoyándose en el proceso civil, con lo cual se obstaculiza el desarrollo del debido proceso laboral.

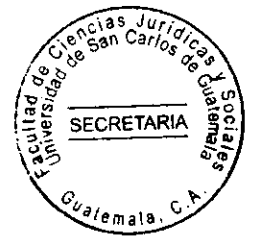
Derivado de lo anterior se cumplieron los objetivos esperados, puesto que se determinó la necesidad de reformar el Código de Trabajo, específicamente el primer párrafo del Artículo 326, con el fin de que el proceso laboral sea sencillo, desprovisto de formalismos y celero.



La tesis quedó contenida en cuatro capítulos, distribuidos de la siguiente forma: El capítulo uno contiene un estudio de los aspectos generales del derecho de trabajo en Guatemala, sus antecedentes históricos, naturaleza jurídica, elementos objetivos y subjetivos que lo integran, principios, fuentes y forma de interpretación; en el capítulo dos se integra por un análisis del proceso laboral en Guatemala, su función, naturaleza jurídica, jurisdicción y competencia de los órganos jurisdiccionales, y el desarrollo de los principios que lo inspiran; el capítulo tres contiene un análisis de las causas del retardo del proceso de trabajo, su forma de tramitación, actitudes del demandado, una explicación de las excepciones y la acumulación de procesos, así como el desarrollo y finalidad del principio de supletoriedad, y un concepto de violación a los principios del debido proceso; por último el capítulo cuatro contiene el análisis de los mecanismos utilizados para retardar el proceso laboral, el modo de utilizar las excepciones de incompetencia por razón de la materia y del territorio y la acumulación de procesos, y la contradicción con el principio de supletoriedad.

La metodología de investigación consistió en el uso de los siguientes métodos: el analítico para estudiar la importancia de los principios inspiradores del derecho de trabajo, el proceso laboral y su regulación legal; el deductivo para determinar las características, fines y aplicación del principio jurídico de supletoriedad; el inductivo y el sintético para elaborar el marco teórico que fundamenta esta investigación. Para la recolección del material que dio base al tema se utilizó la técnica bibliográfica documental.

Esperando que la información contenida en la tesis, sea un aporte para los trabajadores y la sociedad, con el objeto que conozcan sus derechos laborales, para la protección y defensa de los mismos, y a la vez sea un medio de actualización jurídico del derecho de trabajo.



CAPÍTULO I

1. Aspectos generales del derecho de trabajo en Guatemala

1.1. Definición de derecho de trabajo

El derecho de trabajo es la rama del derecho público compuesta por un conjunto de normas jurídicas, instituciones, principios y doctrinas que regulan la relación laboral existente entre patronos y trabajadores, en su aspecto sustantivo y procesal.

El autor Manuel Ossorio al referirse al derecho de trabajo, lo define como: “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.”¹

El autor Eduardo García Máynez expresa que: “El Derecho de Trabajo llamado también Derecho Obrero o legislación industrial, es el conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patronos.”² Su definición se extiende a obreros,

¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 234

² García Máynez, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 152

jornaleros, trabajadores domésticos y artesanos y a toda persona que dispone de fuerza de trabajo y tiene un carácter protector con el fin de evitar que sean explotados.



El derecho de trabajo es un derecho de la persona humana afecto a la realización de su trabajo, porque éste es un bien útil, por medio del cual se cubren las necesidades básicas y reales propias del hombre, la familia y la sociedad; por tanto, las normas jurídicas son necesarias para evitar el abuso de un sujeto por otro, y con ello buscar la dignificación del hombre como sujeto y creador del trabajo.

1.2. Antecedentes del derecho de trabajo

“En la Época Primitiva, la subsistencia se fundamentaba en los bienes producidos por la naturaleza, se utilizaban instrumentos rústicos para facilitar las labores cotidianas, se considera la existencia del trabajo pero no el derecho laboral.

La Época Esclavista, se caracterizó por ser el trabajo, una actividad destinada exclusivamente para esclavos. Es en esta época en que se da uno de los primeros antecedentes del derecho de trabajo, documentándose la primera huelga de la historia, durante el mando de Ramses III en Egipto hacia el año 1166 A.C. motivada por el retraso en las raciones de alimentos de los obreros, ya que éstas formaban parte de los sueldos de los mismos.”³

³ https://es.wikipedia.org/wiki/Ramsés_III. Ramsés III. (Guatemala, 16 de junio de 2015).



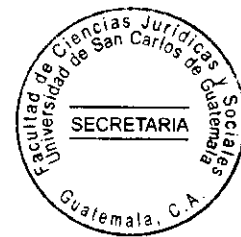
“Durante la Edad Media, la decadencia del feudalismo provoca el surgimiento de gremios o corporaciones, que son grupos de personas que se dedicaban a una actividad laboral, siendo un medio para ser reconocidos por los señores feudales.

Los cambios políticos y económicos producidos entre los siglos XVIII y XIX, provocaron consecuentemente una transformación de la sociedad. La Edad Moderna y la Revolución Industrial, determinan los primeros indicios del derecho laboral, en esta época se masifica la actividad laboral, a la vez los accidentes de trabajo y las exigencias de los gremios provocan acuerdos entre obreros y patronos, hechos que son plasmados en textos, surgiendo así el contrato laboral con el fin de asegurar las condiciones de trabajo.

La intervención del Estado fue decisiva para formalizar el derecho de trabajo, las Constituciones de Querétaro de 1917 y la de Weimar de 1919 fueron vanguardistas en el campo del derecho colectivo laboral, establecieron por primera vez, el derecho a la libertad de asociación por afinidad profesional.

Con la llegada de la Primera Guerra Mundial y posteriormente la Segunda Guerra Mundial el trabajo se denigra nuevamente; situaciones que provocaron que en 1919 se diera un cambio radical en la concepción del derecho de trabajo a través del Tratado de Versalles y la creación de la Organización Internacional de Trabajo.”⁴

⁴ https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral. **Derecho laboral**. (Guatemala, 16 de junio de 2015).



1.3. Antecedentes del Código de Trabajo en Guatemala

El Código de Trabajo, vigente desde 1961, ha sido producto de los cambios políticos, ideológicos y económicos manifestados a través del devenir histórico nacional, el mismo se ha desarrollado a través de diferentes cuerpos normativos de carácter histórico, entre los textos jurídicos más importantes se encuentran:

- a) La Constitución de la República Federal de Centroamérica de 1824, su aspecto importante fue la abolición de la esclavitud.
- b) Constitución Política del Estado de Guatemala de 1825, misma que determinó la admisibilidad de todo ciudadano a un empleo y la determinación que los oficios públicos no son banales ni hereditarios.
- c) La Constitución Política de la República de Guatemala de 1851, prohibió el trabajo forzoso, la esclavitud y las profesiones u oficios eran para ciudadanos.⁵
- d) Primer Código Civil de 1877, se regularon los primeros contratos laborales, se establecieron obligaciones recíprocas entre patronos y patronos, y por primera vez se consolida el principio de tutelaridad.

⁵ Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala. **Digesto Constitucional**. Pág. 68

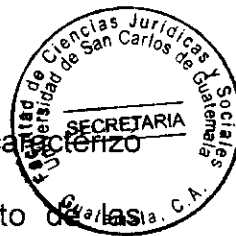


- e) El Reglamento de Jornaleros, Decreto 177 de 1877, determinó la regulación de la relación laboral agrícola, se estableció la libertad del patrono para elegir el salario y los esclavos pasan a llamarse jornaleros.
- f) El Decreto 163 de 1883, reguló el trabajo forzado en las costas de la República, por un año, a cualquier persona que de manera sumaria se le compruebe haber incurrido en delito de contrabando de licores.⁶
- g) La Constitución Política de la República de Guatemala de 1921, reguló ampliamente los derechos laborales, libertad de trabajo, remuneración de los servicios requeridos, se establecen seis días laborales a la semana y un día de descanso, se responsabilizó al patrono de los accidentes de trabajo, se protegió especialmente el trabajo de los menores de 14 años y de las mujeres y se reconoció la facultad individual y colectiva para suspender el trabajo.⁷
- h) La Ley de Vialidad de 1930, que obligó al trabajo en la construcción de caminos, sin que el trabajador recibiera una remuneración, y otras normas como la Ley Contra la Vagancia, que obligó a trabajar en talleres del gobierno, casas de corrección, servicio en hospitales, limpieza de plazas o paseos públicos, caminos y obras nacionales y municipales.⁸

⁶ Escobar Medrano, Edgar y Edna Elizabeth González Camargo. **Antología, historia de la cultura en Guatemala**. Tomo I. Pág. 399

⁷ Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala. **Ob. Cit.** Pág. 207

⁸ Escobar Medrano, Edgar y Edna Elizabeth González Camargo. **Ob. Cit.** Tomo II. Pág. 77



- i) Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, se caracterizó principalmente por la fijación de un salario mínimo, el establecimiento de jornadas de trabajo, la inembargabilidad del salario, derecho a vacaciones y sindicalización y la promoción del seguro social obligatorio.
- j) En 1956 la Constitución de la República de Guatemala, determinó un descanso forzoso a la madre trabajadora, el trato adecuado a personas mayores de sesenta años, prohibió la huelga a trabajadores del Estado y se promulgó la Ley de Servicio Civil.⁹

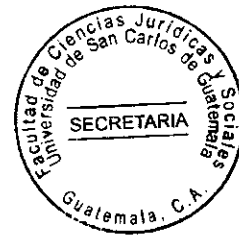
1.4. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

El tema de la naturaleza jurídica se realiza desde el punto de vista de la división objetiva del derecho, es en estas normas jurídicas que surge el derecho público y el derecho privado, estos a su vez se subdividen en las ramas particulares del derecho.

El doctor René Arturo Villegas Lara, refiere que “La distinción del Derecho Positivo en público y privado es un concepto que se estableció desde el derecho Romano: “Publicum ius est quod ad statum rei romance spectat, privatum quod ad sigulorum utilitatem; sun enim qyedam publica utilia quedam privatum. Esta distinción según Luis Legaz y Lacambra, se traduce así: “Derecho público es el que afecta a la utilidad del

⁹ Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala. **Ob. Cit.** Pág. 302

Estado: Derecho Privado el que se refiere a la utilidad de los particulares.”¹⁰



1.4.1. Concepción publicista

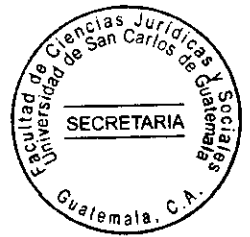
La doctrina tradicional considera al derecho de trabajo dentro de la rama del derecho público, en el sentido que su aplicación está determinada por el interés social y en segundo plano es considerado el interés privado. La consideración de la rama jurídica a la que pertenece, se fundamenta en el poder que el Estado posee, lo cual permite justificarlo dentro de su ordenamiento jurídico; al contrario, el derecho privado considera el poder imperativo del Estado como algo externo a los criterios de aplicación e interpretación.

El Código de Trabajo en el cuarto considerando literal e), determina que: "El derecho del 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". De aquí se deduce que en Guatemala, la naturaleza del derecho de trabajo es pública.

1.4.2. Concepción privativa

Esta corriente estima que la relación laboral se inicia por medio de un contrato, provocado por un acto voluntario de las partes, requisito sin el cual no puede subsistir o

¹⁰ Villegas Lara, René Arturo. **Temas de introducción al estudio del derecho y de teoría general del derecho**. Pág. 101



actuar el derecho de trabajo, siendo las normas de derecho público supletorias.

1.4.3. Concepción dualista o mixta

Esta corriente sostiene que el derecho de trabajo es influenciado por el derecho público en cuanto al imperio de las normas del Estado, y el derecho privado, considerando el aspecto voluntario y contractual de la relación laboral. Esta dualidad no afecta la unidad del derecho de trabajo, ya que corresponden a un mismo fin.

1.4.4. Concepción social

Corriente provocada por la problemática social del salario y marginalidad de los trabajadores frente a los patronos, es un derecho que regula los intereses de la colectividad en base a la justicia social.

Al analizar las teorías anteriores, la que más se ajusta al derecho de trabajo guatemalteco es la concepción publicista; en virtud que este criterio es el que encuadra en el Código de Trabajo, y porque la forma y objeto de aplicación se enfocan hacia el interés social o colectivo.



1.5. Elementos del derecho de trabajo

1.5.1. Elemento objetivo

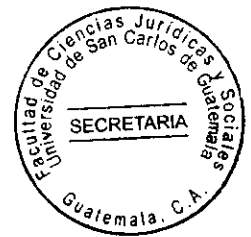
El objeto específico del derecho de trabajo radica en regular y estudiar las relaciones jurídicas laborales que vinculan a trabajadores y patronos, en su aspecto individual o particular, cuando la relación es directa entre patrono y trabajador; y en sentido colectivo cuando hay relación entre patronos y trabajadores organizados en sindicatos, estableciendo las normas jurídicas que han de determinar las instituciones y principios en los que debe inspirarse su desenvolvimiento.

1.5.2. Elemento subjetivo

La existencia de la relación laboral permite la determinación de sujetos, grupos o entidades, vinculados jurídicamente por medio de un contrato de trabajo, estos se clasifican de la siguiente forma:

Sujetos principales

Trabajador, sujeto principal de la relación laboral que consiste en una persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales o intelectuales, en virtud de un contrato de trabajo o relación de trabajo, y tiene el derecho de recibir un salario, poseer



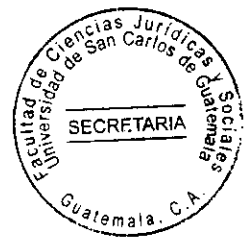
garantías mínimas y tiene la obligación de realizar el trabajo.

Patrono, sujeto principal de la relación laboral que consiste en una persona individual o jurídica, el cual utiliza los servicios, físicos o mentales de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo; tiene la obligación de brindar garantías mínimas al trabajador, un salario y el derecho de que se cumpla con el trabajo requerido.

Sujetos secundarios

Representante del patrono, sujeto secundario o auxiliar de la relación jurídica laboral, que consiste en toda persona individual que, a nombre del patrono, ejerce funciones de administración o representación legítimamente autorizadas por aquél; siendo éste condicionado por una responsabilidad simple, quedando obligado el patrono en las relaciones que se establecen entre representante y trabajador, según lo establecido en el Artículo 4 del Código de Trabajo.

Intermediario, sujeto auxiliar o secundario de la relación jurídica, que consiste en una persona individual o jurídica que tiene como finalidad contratar en nombre propio los servicios físicos, intelectuales o de ambos de uno más trabajadores en beneficio del patrono; siendo responsable solidariamente por su gestión ante los trabajadores, según lo determina el Artículo 5 del Código de Trabajo.



1.6. Principios del derecho de trabajo

El fin para el cual se ha concebido el derecho de trabajo es para mantener la armonía entre patronos y trabajadores; sin embargo, para el desenvolvimiento del mismo, es necesario considerar directrices que orienten y fundamenten la estructura básica o fundamental de las normas jurídicas e instituciones laborales.

Principio de tutelaridad

Principio que busca eliminar la vulnerabilidad del trabajador, puesto que trata de compensar la desigualdad económica entre patrono y trabajador, proporcionándole un respaldo protector.

El tercer considerando del Código de Trabajo literal a), determina que: "El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente". De este considerando se deriva que la tutelaridad se implementó contra los abusos y la desigualdad de la relación laboral; otro motivo es que el derecho de trabajo, en sentido adjetivo manifiesta la existencia de litigio en la confrontación de intereses procesales.

El licenciado Luis Fernández Molina, manifiesta que: "La tutelaridad es sólo un medio para lograr un fin prioritario que es la paz y concordia social. Visto desde un enfoque



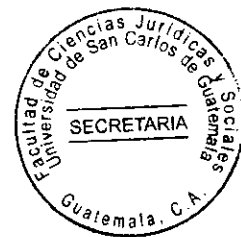
negativo el fin último consiste en evitar fricciones y luchas entre los propietarios de los medios de producción y los asalariados”.¹¹ El fin primordial de la tutelaridad es lograr la paz social y eliminar la desigualdad entre los sujetos de la relación laboral.

Principio de irrenunciabilidad

La irrenunciabilidad se configura como la condición legal que adquieren los derechos laborales, al tener la característica principal de no poder renunciar a ellos, en otro sentido, las personas pueden renunciar a los derechos privados, al contrario de los derechos considerados como irrenunciables, porque son de orden público y social.

El tercer considerando del Código de Trabajo literal b), establece que “El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste...” Este principio es implementado con el fin de que el trabajador no renuncie a todos aquellos derechos y beneficios que las leyes le otorgan y que son considerados de orden público; ya que por miedo, presión, engaño, violencia o cualquier otro motivo, un trabajador puede ser obligado a renunciar a los derechos elementales y mínimos que la ley le otorga.

¹¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 10



Principio de dinamismo

El derecho de trabajo no es estático, por ello se debe adaptar al contexto social y a las actividades humanas, en el sentido de proteger al trabajador y regular más relaciones labores y figuras jurídicas; lo que permite determinar al individuo en su realidad social.

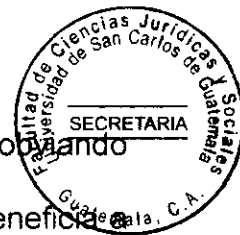
Lo anterior sirve para lograr mejoras, siendo las normas jurídicas el inicio de las mismas; las cuales son derogadas o modificadas según las necesidades sociales, ya que el derecho de trabajo es susceptible de ser mejorado por las costumbres, los pactos colectivos, la negociación individual y por las normas del derecho internacional.

Principio de democracia

El carácter democrático del derecho de trabajo permite la creación de circunstancias de igualdad social y de participación en el mejoramiento de las condiciones laborales, la creación de políticas y la participación en la toma de decisiones; toma como base el principio de tutelaridad, garantizando libertades para los trabajadores.

Principio de sencillez

Este principio orienta al derecho laboral para que todo sea sencillo y adecuado al nivel de educación y preparación de los sujetos de la relación laboral, de fácil asimilación y



aplicación. En el ámbito procesal, permite la realización del proceso laboral, obviando la exigencia de requisitos, sustentación jurídica y otras formalidades; lo que beneficia a los sujetos de la relación laboral. Sin embargo, se deben establecer ciertos límites a la sencillez, en el sentido que no se afecte la objetividad del derecho de trabajo.

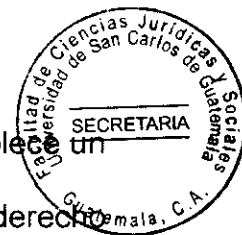
Principio de conciliación

La conciliación determina que patrono y trabajador deben ajustar sus pretensiones, buscar un acuerdo y solucionar el litigio con el fin de evitar el proceso laboral; por ser un método alternativo de solución de conflictos.

El Código de Trabajo en el tercer considerando establece: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes". Por tanto, se establece que puede haber conciliación en cualquier fase del proceso. El resultado de la conciliación se vuelve fuente del derecho laboral y por ende es un requisito mínimo.

Principio de obligatoriedad

La efectividad del derecho de trabajo se garantiza con su aplicación obligatoria. Las normas jurídicas poseen la legitimidad para hacer exigible la aplicación de sus



conceptos; en contradicción a la autonomía de la voluntad de las partes se establece un mínimo de límites a la misma, con el fin de garantizar el correcto desarrollo del derecho de trabajo.

La facultad para aplicar las disposiciones del derecho de trabajo corresponde a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social de Guatemala y deben ser cumplidas por los sujetos de la relación laboral.

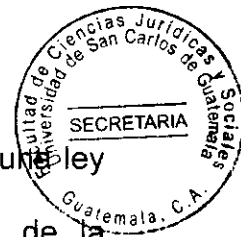
Principio in dubio pro operario

Este principio del derecho de trabajo, expresa el criterio de interpretación que debe elegirse entre varios sentidos posibles de una norma jurídica laboral y en otras leyes, aplicando aquél que sea más favorable al trabajador.

1.7. Fuentes del derecho de trabajo

1.7.1. Fuentes históricas

Son fuentes históricas del derecho de trabajo, toda memoria, hecho o documento antiguo que informe sobre normas sistemas o normas jurídicas de épocas pasadas; con el fin de conocer el pasado jurídico y entender las instituciones jurídicas laborales de la actualidad.



La Ley del Organismo Judicial en el Artículo 10, establece que los pasajes de una ley podrán ser aclarados de la siguiente forma: "...b) a la historia fidedigna de la institución...", esta fuente puede estar conformada por la exposición de motivos del Código de Trabajo, textos antiguos normativos, jurisprudencia y doctrina.

1.7.2. Fuentes reales o materiales

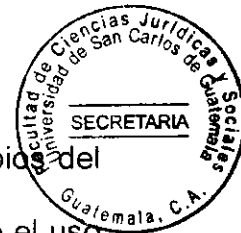
Estas fuentes son consideradas como primarias, porque se encuentran determinadas por fenómenos sociales concretos, manifestados por aspectos culturales, económicos, políticos, sociales, territoriales y temporales.

1.7.3. Fuentes formales

Fuentes que son determinadas por haber cumplido con un procedimiento especial de creación de la norma jurídica; estas fuentes son las que integran en mayor grado el ordenamiento jurídico; se caracterizan por ser de aplicación general para la población de un determinado Estado.

1.7.4. Fuentes específicas

En Guatemala, de conformidad con el Artículo 15 del Código de Trabajo, los casos no previstos en el citado código o en las leyes relativas al derecho de trabajo, se deben



resolver de la siguiente manera: "En primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo a la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes del Derecho Común."

Sin embargo, en el derecho de trabajo pueden considerarse las siguientes fuentes exclusivas, mismas que son desconocidas para las demás ramas del derecho.

- a) El pacto colectivo de condiciones de trabajo, es una normativa entre patrono y trabajador y se considera como ley profesional; son acuerdos laborales que celebran patronos y trabajadores en cada institución o entidad.
- b) Reglamento interno de trabajo, su elaboración es una obligación del patrono cuando cuenta con diez o más trabajadores, con el fin de determinar las condiciones laborales.
- c) El contrato colectivo de trabajo, porque en él se establecen las principales obligaciones y derechos entre una o varias relaciones laborales.
- d) Los tratados internacionales de trabajo, aceptados, ratificados e integrados en el ordenamiento jurídico laboral, los cuales regulan obligaciones y derechos para trabajadores y patronos, de conformidad con el Artículo 102 inciso t) de la Constitución Política de la República de Guatemala.



e) La doctrina, como complemento y auxiliar de todas las fuentes del derecho.

1.8. Interpretación de la legislación laboral

El autor Manuel Ossorio define interpretar como: "Acción y efecto de interpretar, de explicar o de declarar el sentido de una cosa; principalmente el de los textos faltos de claridad".¹² El Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial, establece las formas de interpretación de la ley, siendo éstas la forma textual, contextual y de acuerdo a las disposiciones constitucionales; además regula un método de autointegración normativa.

Este artículo regula también las formas siguientes de interpretación:

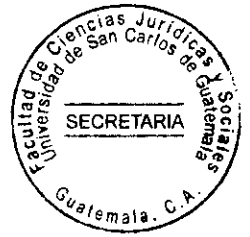
"...los pasajes de la misma, se podrán aclarar, atendiendo al orden siguiente:

- a) A la finalidad y al espíritu de la misma;
- b) A la historia fidedigna de su institución;
- c) A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas;
- d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho."

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, tercer párrafo regula: "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

¹² Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 393

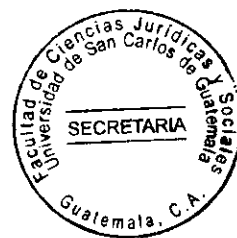
favorable para los trabajadores.”



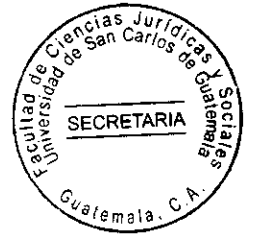
En tal sentido, es menester referir lo que expone el autor Manuel Ossorio respecto a la interpretación de las leyes de trabajo: “Con respecto a ella cabe decir también que, en lo que se refiere a la ley penal, las normas interpretativas son las generales de aplicación a las demás ramas del derecho, con la sola diferencia de que cualquier duda que surja en la interpretación de un precepto de índole laboral debe ser resuelta en pro del trabajador.”¹³

La interpretación de las leyes laborales debe realizarse conforme a las formas reguladas en la legislación guatemalteca, iniciando con la interpretación textual; pero al utilizar cualquiera de las formas permitidas se debe buscar aquella interpretación que favorezca los derechos del trabajador y el desarrollo del debido proceso laboral. La doctrina determina que la interpretación debe favorecer al trabajador; sin embargo, el derecho de trabajo también es democrático, por tanto la interpretación de las normas y las resoluciones judiciales ha de ser en términos justos para trabajadores y patronos.

¹³ **Ibid.** Pág. 394



CAPÍTULO II



2. El proceso laboral en Guatemala

2.1. Definición

Para poder estudiar el proceso laboral es importante comenzar por definirlo, estas definiciones proporcionarán los elementos esenciales que permitirán comprender mejor su estructura, principios y funcionamiento.

Se entiende por proceso al conjunto de conocimientos que explican el desarrollo del mismo como una parte del derecho; con la finalidad de resolver conflictos y garantizar el cumplimiento de las normas jurídicas. Su estudio fundamenta el marco conforme al cual se desarrolla toda la actividad jurisdiccional ejercida por el Estado a través del Organismo Judicial; el proceso laboral se enfoca en tres pilares fundamentales, los cuales son: acción, jurisdicción y proceso.

2.2. Funciones del derecho procesal

- a) Auxiliar de la interpretación, función que determina que los códigos y las leyes proporcionan figuras generales, por tanto el concepto propio de la norma se extrae de doctrinas y principios generales del derecho.



- b) Como elemento integrador de analogía, en el derecho procesal se utilizan normas que no son necesariamente normas del propio derecho, por ello se introducen e integran al proceso.
- c) Como marco teórico de la ley que está en análisis o discusión.

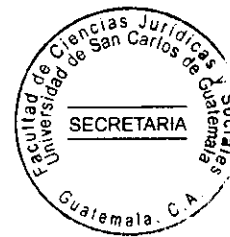
2.3. Naturaleza jurídica del derecho procesal

Su naturaleza se encuadra dentro del derecho público, porque intervienen órganos del Estado, aunque los conflictos sean de carácter privado; hecho que se fundamenta en la potestad de ejercer la jurisdicción que el Estado posee.

Su importancia se origina en la necesidad que tiene la sociedad de proteger sus intereses contra los demás miembros de la sociedad o el Estado, por existir amenaza o posible violación a sus derechos; por tanto, al existir normas jurídicas de carácter imperativo se garantizan los derechos sustantivos de los individuos, la paz social y el mantenimiento del orden jurídico.

2.3.1. Naturaleza jurídica del derecho procesal de trabajo

El derecho procesal de trabajo tiene naturaleza pública, por tener como carácter implícito la intervención del Estado a través de sus órganos jurisdiccionales en la



impartición de justicia, siendo estos los tribunales de trabajo y previsión social.

Es de derecho público porque busca solucionar los conflictos sociales, proteger los intereses de los miembros de la sociedad; trasciende del ámbito privado hacia el público, como forma de evitar la justicia por mano propia, establecer un orden e impartir justicia.

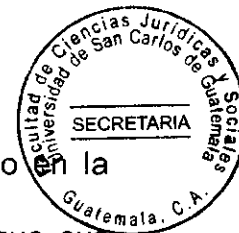
2.3.2. Naturaleza jurídica del derecho procesal civil

Las diversas corrientes doctrinales ubican la naturaleza del derecho procesal civil en el campo del derecho privado, otras dentro del derecho público; otros autores establecen una naturaleza mixta, una posición intermedia entre el derecho privado y el derecho público.

En este sentido, el derecho procesal civil forma parte del derecho público. "El Estado, siendo uno de los sujetos del proceso, interviene en él en ejercicio de su soberanía o uso del *ius imperii* y cumple con una función pública como lo es la administración de justicia, produciéndose así el fenómeno de que el interés particular en demanda de justicia, le sirve de medio para satisfacer al mismo tiempo, un interés público".¹⁴

El derecho civil es por excelencia parte del derecho privado, sin embargo en su aspecto

¹⁴ Nájera-Farfán, Mario Efraín. **Derecho procesal civil**. Pág. 53



adjetivo intervienen normas de orden público, funcionando como complemento en la protección del ejercicio de derechos y cumplimiento de las obligaciones; porque sus normas son vinculantes a los sujetos que forman parte de un proceso.

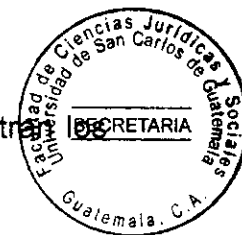
2.4. Elementos del proceso laboral en Guatemala

2.4.1. El conflicto

El primer elemento del derecho procesal es el conflicto, porque afecta el derecho subjetivo de otro sujeto en cuanto se realiza algún acto en su contra, tomándose en cuenta la posición de patrono o trabajador; a consecuencia de ello se altera el poder de la sociedad o el orden jurídico preestablecido en las normas laborales y generales; así como se altera la paz social en donde el conflicto trasciende del ámbito privado al público, quebrantando una norma protectora del bien común y la paz.

2.4.2. La jurisdicción laboral

Jurisdicción, es aplicar el derecho a un caso concreto por medio de los órganos jurisdiccionales creados por el Estado; esta actividad inicia a través de una acción que consiste en solicitar a estos la administración de justicia.



La jurisdicción laboral cumple con cinco poderes, dentro de los que se encuentran los siguientes:

- a) Notio, consistente en el acto de enterar o comunicar a las partes.
- b) Vocatio, referente al llamado a las partes para que sometan su voluntad al juez.
- c) Coertio, que es el poder del juez para que se cumplan sus decisiones en forma coactiva, directa y determinada por la ley.
- d) Iudicium, función correspondiente a dictar sentencia en calidad de cosa juzgada.
- e) Excecutio, consistente en el poder de ejecución de un órgano jurisdiccional, contenido en la sentencia.

Su naturaleza de jurisdicción privativa se caracteriza por su improrrogabilidad, ya que la jurisdicción no puede prorrogarse por razón de la materia o territorio a otro órgano jurisdiccional; se establece también su indelegabilidad, en el sentido que no puede delegarse la jurisdicción en otro juez de otra materia; por último, se considera la exclusividad de los tribunales de trabajo y previsión social para juzgar.

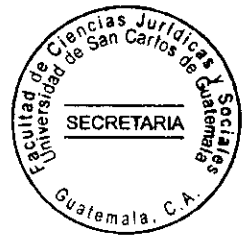
La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 103 determina que: "...Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica." Es entonces por disposición constitucional que encuentra su naturaleza privativa y no como una disposición contenida en la doctrina.



La Corte de Constitucionalidad al respecto se ha pronunciado de la siguiente forma:
"...al examinar las normas procesales privativas de la jurisdicción del trabajo y la aplicación de los principios de realismo y objetividad en que se basa el derecho del trabajo, a saber: a) en el juicio laboral, el acto procesal de enmendar el procedimiento, tanto como la nulidad, conducen a la finalidad procesal de rectificar los errores en que se incurrió en el proceso; b) las normas privativas procesales y sustantivas del Código de Trabajo se basan en los mismos principios antes mencionados, así como en la celeridad del proceso laboral; ninguna otra ley suple al Código de Trabajo, ya que éste tiene normas que son aplicables ante situaciones no expresamente reguladas en el mismo cuerpo legal..."¹⁵

La interpretación que realiza la Corte de Constitucionalidad, al referir que la normas son privativas, determina claramente el ámbito de jurisdicción de los tribunales de trabajo y previsión social, estos son exclusivos, preestablecidos e independientes a los demás órganos jurisdiccionales guatemaltecos.

¹⁵ <http://www.sistemas.cc.gob.gt/Sjc/>. **Sistema de consulta de jurisprudencia constitucional, Corte de Constitucionalidad de la República de Guatemala. Gaceta No. 32, expediente No. 468-93.** (Guatemala, 16 de junio de 2015).



2.4.3. Órganos jurisdiccionales laborales

Un tribunal de justicia, es un órgano independiente que pertenece al Estado y está facultado para resolver el conflicto y administrar justicia; en materia de trabajo se establecen distintos órganos jurisdiccionales de acuerdo a los sujetos que intervengan.

Organización en materia procesal individual de trabajo

- a) Juzgados de Paz de la República, en materia individual y colectiva, conocen los casos donde no hubiese jueces privativos de trabajo y previsión social; de acuerdo al Artículo 291 del Código de Trabajo.

- b) Juzgados de Trabajo y Previsión Social, cuya competencia radica en conocer procesos relacionados a conflictos individuales y colectivos, derivados de la relación laboral, leyes, reglamentos y contratos laborales, y conflictos motivados en resoluciones del Instituto Guatemalteco de Trabajo y Previsión Social.

El Código de Trabajo no hace distinción entre materia individual o colectiva, por lo que estos órganos jurisdiccionales conocen materia individual y colectiva.

- c) Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, estos órganos están conformados de acuerdo a los Artículos 300 al 302 del Código de Trabajo, se

constituyen para examinar y revisar lo resuelto por los juzgados de primera instancia.



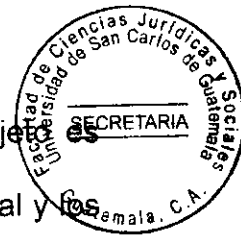
Organización en materia procesal colectiva del trabajo

En este tipo de conflictos la organización es diferente, en el sentido que surgen figuras como la conciliación y el arbitraje, ya que trabajadores o patronos comparecen en forma organizada.

La organización de los tribunales en materia procesal colectiva de trabajo se establece en el siguiente orden:

- a) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, fundamentados en los Artículos 293 al 299 del Código de Trabajo, se organizan para conocer la conciliación en un conflicto colectivo, con el fin de establecer un convenio, a través de un pliego de recomendaciones y no mediante una resolución vinculante. También conocen conflictos individuales pues están en cada juzgado de trabajo.

- b) Los tribunales de arbitraje, organizados por circunstancias establecidas por la ley, poseen decisión vinculante y un procedimiento especial adaptado a la normativa laboral.



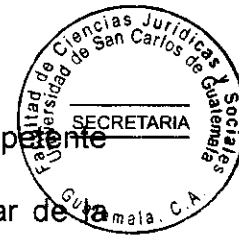
- c) Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, cuyo objeto es examinar y revisar lo resuelto por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social y los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Al considerar la intervención de órganos especializados, la jurisdicción es privativa porque el juzgador que interviene lo realiza con total exclusividad, pues sólo éste posee la competencia para juzgar y ejecutar lo juzgado, sin hacer distinción si son trabajadores del sector público o privado, al respecto la Ley del Organismo Judicial en el Artículo 113 regula lo siguiente: “La función jurisdiccional no puede delegarse por unos jueces a otros. Los jueces deben conocer y decidir por sí los asuntos de su potestad.”

La competencia laboral

La competencia se determina como una atribución de conocimiento delimitada por las siguientes razones:

- a) Cuantía, de acuerdo al monto de las prestaciones que se reclaman, de conformidad con el Artículo 291 del Código de Trabajo, pueden conocer los Juzgados de Paz, cuando la cuantía no exceda de tres mil quetzales (Q 3,000.00).



- b) Territorio, de conformidad con el Artículo 314 del Código de Trabajo, es competente y preferido el Juez de Trabajo y Previsión Social, correspondiente al lugar de la ejecución del trabajo, el de la residencia habitual del demandante si fueren varios los lugares de ejecución o si es un conflicto colectivo entre patronos y trabajadores; y por último el que corresponda a la zona jurisdiccional del territorio nacional del lugar en que se celebraron los contratos con trabajadores guatemaltecos para prestación de servicios o construcción de obras en el exterior.
- c) La competencia laboral es de característica privativa, tema que ya fue abordado en el apartado respectivo.

El Código de Trabajo en el Artículo 283, regula la competencia de la siguiente manera: “Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”. Asimismo, el Artículo 307 del mismo cuerpo normativo determina que: “En los conflictos de trabajo, la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y del territorio. Salvo en lo que respecta a la jurisdicción territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador.”

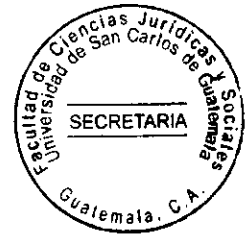
De acuerdo con el Artículo 116 de Ley del Organismo Judicial: “Toda acción judicial deberá entablarse ante el juez que tenga competencia para conocer de ella; y siempre



que de la exposición de los hechos, el juez aprecie que no la tiene, debe abstenerse de conocer y sin más trámite mandará que el interesado ocurra ante quien corresponda, en cuyo caso, a solicitud del interesado se remitirán las actuaciones al tribunal o dependencia competente. Lo anterior no tiene aplicación en los casos en que es admisible la prórroga de la competencia.”

Cuando es necesario realizar determinadas diligencias fuera del lugar de donde se tramita el proceso, se debe realizar de conformidad con las formas de comunicación que regula la Ley del Organismo Judicial en el Artículo 114: “Comisiones. Los jueces y tribunales pueden comisionar para diligencias determinadas a otros de la misma o inferior categoría, prefiriéndose al de igual materia y de distinta localidad. A los de la misma categoría se dirigirán por exhorto; a los inferiores, por despacho; y, a los superiores o a los de otros Estados, por suplicatorio o carta rogativa.”

El Código de Trabajo en el Artículo 308 establece que: “Los Tribunales de Trabajo no pueden delegar su jurisdicción para el conocimiento de todo el negocio que le esté sometido ni para dictar su fallo. No obstante, podrán comisionar a otro juez de igual o inferior categoría aun cuando éste no fuere de la jurisdicción privativa del trabajo, para la práctica de determinadas diligencias que deban verificarse fuera del lugar donde se siga el juicio.”



2.5. Principios del derecho procesal de trabajo

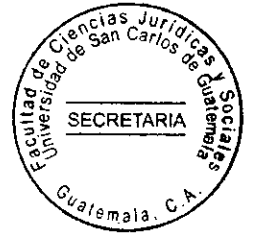
El derecho procesal de trabajo, incluye principios especiales que determinan su aplicación, por ser una disciplina de jurisdicción privativa sus directrices se encuentran estructuradas conforme a las instituciones del derecho de trabajo, individual o colectivo.

Principio de economía procesal

Consiste en obtener el resultado más óptimo en el menor tiempo, esfuerzo mínimo y los menores costos posibles; permite hacer más simples los trámites, disminuir los gastos y que las partes no sean afectadas económicamente en el proceso.

Principio de celeridad

Este principio refiere que el desarrollo del proceso de trabajo sea rápido, eficiente, que se desarrolle en los plazos establecidos; con el fin de resolver con prontitud, estableciéndose etapas oportunas para cada acto procesal.



Principio de concentración procesal

Según el cual el juzgador debe tratar de reunir el mayor número de etapas procesales en la menor cantidad de audiencias posibles; con el objeto de evitar un proceso difuso y cumplir con el principio de celeridad del proceso laboral.

Principio de probidad o lealtad

Según esta directriz, el proceso laboral es una herramienta del Estado para resolver conflictos entre patronos y trabajadores; por tanto las partes deben entender que no es un medio para plantear acciones ilegales o fraudulentas, debido a que uno de los fines del proceso es la búsqueda de la verdad y la consecución de la paz social.

Principio de impulso procesal

El planteamiento del principio de impulso procesal, define en el proceso, la seguridad de la continuidad de los actos procesales y finalización del mismo; en el sentido que la ley establece la forma de actuar y es el juzgador quien debe actuar propiamente dentro de los límites legales.



Principio de poco formalismo

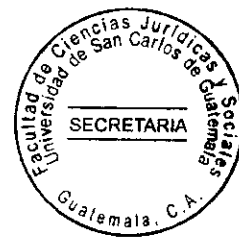
Determina la orientación para que los actos procesales sean sencillos, adecuados al nivel de educación y preparación de los sujetos procesales; además se excluyen ciertos requisitos legales para hacer más flexibles los actos procesales.

Principio de igualdad

Expresa la idea de que las normas procesales no establecen privilegios, ventajas o beneficios de ninguna especie a favor de las partes, con perjuicio de la otra, sino que las oportunidades y las posibilidades de actuar son comunes y producen o pueden producir los mismos efectos.

Principio de preclusión

El principio procesal de preclusión determina la pérdida o extinción de una facultad procesal, derivada de no haber cumplido en su oportunidad legal la realización de un acto procesal; en virtud que la ley determina los plazos referentes para que cada acto se realice dentro del proceso.



Principio de adquisición procesal o comunidad de la prueba

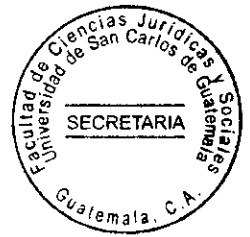
La directriz que impone este principio radica en que, dada la incorporación de los medios de prueba al proceso, estos ya no constituyen prueba ofrecida por las partes, sino que forman parte del proceso y están a disposición del juez para su valoración.

Principio jurídico de supletoriedad

Este principio determina que ante la presencia de vacíos legales o lagunas jurídicas para un caso concreto se integran otras normas del ordenamiento jurídico; o se hace referencia a otras leyes al respecto que permiten complementar los cuerpos normativos; se diferencia del principio de integración normativa en que determina la forma de unión de varios cuerpos normativos sin que exista una laguna legal.

Principio de realidad objetiva

De conformidad con este principio, las normas laborales se fundamentan también en la realidad social al momento de resolver un asunto determinado y no sólo en fundamentos normativos formales. Es la realidad la que tiene primacía en base a hechos concretos y tangibles, permite determinar la existencia de una relación laboral y protegerla ante lo que las partes puedan manifestar, limita la autonomía de la voluntad.



2.6. Fines del proceso laboral

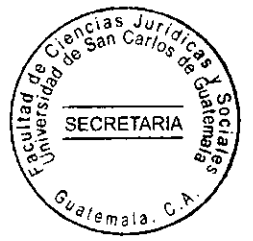
Según el quinto Considerando del Código de Trabajo se derivan dos fines adjetivos de la normativa laboral. En primer lugar determina lo siguiente: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida..." Consecuencia de ello hay un fin privado, que busca satisfacer una pretensión y a la vez una protección de abusos autoritarios o actos ilegales por la contraparte.

Por otra parte, expresa un fin público de la siguiente forma: "... es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral..." Esto con el fin de cumplir con la consolidación de un estado de derecho, la consolidación del bien común y la paz social, sin olvidar las estipulaciones constitucionales que buscan proteger a la persona humana desde la concepción, a través de la seguridad jurídica en la aplicación de los diferentes cuerpos legales.

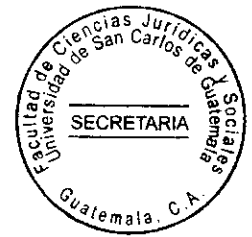
Los fines del proceso laboral son importantes porque permiten determinar el objeto o motivo con el que ha sido concebido, siendo el principal motivo permitir la correcta



convivencia social desde las relaciones entre los particulares mismas que trascienden al ámbito social, debido a que las relaciones sociales laborales deben estar reguladas para evitar que se violenten las normas, principios e instituciones del derecho laboral. La finalidad del derecho laboral también permite el desempeño de una justicia pronta y cumplida, lo cual permitirá que el Estado de Guatemala cumpla con su fin primordial que es la consecución del bien común.



CAPÍTULO III



3. Casusas del retardo del proceso laboral y violación a los principios del debido proceso

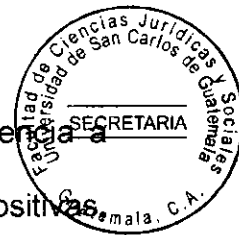
3.1. Trámite del juicio ordinario laboral

Para determinar las causas que provocan el retardo del proceso laboral, es necesario conocer la forma legal del proceso laboral, desarrollo, actitudes que puede tomar el demandado y los medios de defensa a utilizar.

Según el licenciado Landelino Franco López: "El juicio ordinario constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo".¹⁶ En consecuencia, busca desarrollar una serie de etapas procesales con fundamento en la legislación nacional y los principios sustantivos y adjetivos del derecho de trabajo; sus principales características según el Artículo 321 del Código de Trabajo, es la oralidad y el impulso de oficio.

El proceso inicia con un acto oral o escrito, mediante el cual el demandante expone sus pretensiones ante un órgano jurisdiccional; es el único medio de iniciación del proceso laboral y de ello deriva el desarrollo del proceso.

¹⁶ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo**. Tomo I. Pág. 58



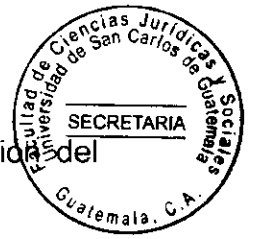
Al ser admitida la demanda, se señala día y hora para la primera comparecencia a audiencia de juicio oral, pudiendo el demandado responder con actitudes positivas, negativas o en rebeldía; el demandado está facultado para interponer excepciones dilatorias o perentorias. Si no hay una solución por acuerdo entre las partes a través de la conciliación, el juez procederá a recibir las pruebas ofrecidas por las partes; por último, dentro de un término no menor de cinco días ni mayor de diez, luego de recibidas las pruebas, el juez dictará sentencia.

Como se ha expuesto, el proceso de trabajo es sencillo y claro, consolidado para realizarse en forma celera y con poco formalismo; permite un desarrollo adecuado a la capacidad de las partes procesales, permitiéndoles los medios necesarios para que se cumplan prontamente los fines del proceso laboral.

3.2. Actitudes del demandado

3.2.1. Actitudes positivas

Estas actitudes derivan de obedecer el apercibimiento emitido por el órgano jurisdiccional, en la resolución que determina el día y la hora para que las partes comparezcan a juicio oral. Las actitudes positivas del demandado determinadas en el Código de Trabajo son:



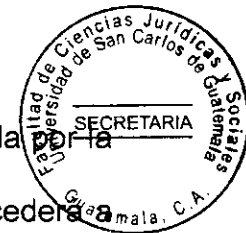
- a) La contestación de la demanda en sentido negativo, referente a la oposición del demandado de dar por afirmadas las pretensiones del demandante.
- b) La contestación en sentido afirmativo, su objeto radica en aceptar como verdaderas y válidas las pretensiones del demandante, cuya consecuencia principal es la terminación del proceso.
- c) La reconvención, es definida por el autor Manuel Ossorio de la siguiente forma: "Expresión equivalente a contrademanda. Es la pretensión que al contestar la demanda, formula el demandado en contra del demandante."¹⁷ Siendo ésta una definición precisa de la actitud que puede tomar el demandado.

3.2.2. Actitudes negativas

Son las actitudes que el demandado asume por no encontrarse en la disposición de comparecer a la audiencia señalada por el juez; el demandado se encuentra apercibido y por tanto el juicio continúa impulsado de oficio. Entre las actitudes negativas a estudiar se encuentran:

- a) La rebeldía, que es la figura jurídica en la que se determina la incomparecencia del demandado en el día y la hora señalados para la audiencia cuando se le ha

¹⁷ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 643



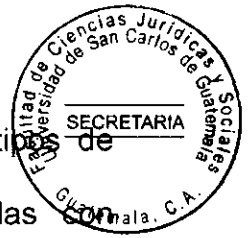
notificado y no presentó justificación de su ausencia en la forma determinada por la ley; en este caso, según el Artículo 358 del Código de Trabajo, el juez procederá a dictar la sentencia respectiva dentro de un plazo de cuarenta y ocho horas.

- b) La confesión ficta, figura jurídica derivada de la confesión judicial, en la que el demandado no comparece sin justa causa el día y la hora señalados por el juez, para que conteste las posiciones que le serán dirigidas; teniéndose en consecuencia por ciertas las afirmaciones del actor.

3.3. Interposición de excepciones y otras instituciones procesales

3.3.1. Las excepciones

Estas figuras jurídicas pueden interpretarse de dos formas, en un sentido amplio son medios de defensa procesales, que permiten la oposición y defensa del demandado frente a las pretensiones del demandante; y en sentido estricto, determinan la oposición del demandado frente a la demanda, al tratar de impedir el desarrollo del proceso, temporal o definitivamente, según se ataque la forma del proceso laboral o el fondo sobre el que versa.



De acuerdo con el Código de Trabajo en el Artículo 342, se regulan tres tipos de excepciones: excepciones dilatorias, excepciones perentorias y las nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda.

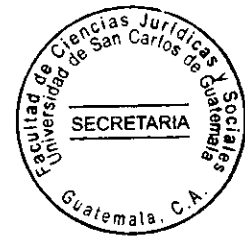
Excepciones dilatorias

Las excepciones dilatorias son medios de depuración del proceso, recaen sobre el proceso y tienden a postergarlo; ya que permiten la corrección de errores, evitar un proceso inefectivo y con ello asegurar un resultado pronto y justo. La posición del demandado consiste en hacer ver la falta de requisitos o presupuestos procesales.

Estas excepciones se caracterizan por suspender la tramitación del proceso, se encuentran determinadas en la ley, buscan depurar o dilatar la acción procesal del demandante, y su resolución no pone fin al proceso principal. Su interposición debe darse en la primera audiencia de juicio oral antes de contestar la demanda

El Artículo 116 de Código Procesal Civil y Mercantil determina las siguientes excepciones:

- a) Incompetencia;
- b) Litispendencia;
- c) Demanda defectuosa;



- d) Falta de capacidad legal;
- e) Falta de personalidad;
- f) Falta de personería;
- g) Falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se hagan valer;
- h) Caducidad;
- i) Prescripción;
- j) Cosa juzgada;
- k) Transacción;
- l) Arraigo.”

En este sentido, el Código de Trabajo en el Artículo 343 establece que: “El juez debe resolver en la primera comparecencia las excepciones dilatorias, a menos que al que corresponda oponerse se acoja a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo siguiente, lo que se hará constar, en cuyo caso el juez suspenderá la audiencia y señalará otra para la recepción de las pruebas pertinentes y resolución de las excepciones.” Se observa aquí una forma especial para resolver este tipo de excepciones en materia laboral; en comparación a las que se establecen en materia procesal civil y mercantil, en cuanto que las mismas son resueltas en la vía incidental, dando lugar así al principio de sencillez, poco formalismo y celeridad.



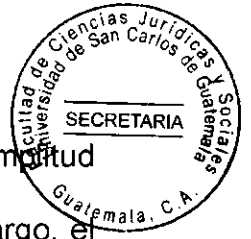
Excepciones perentorias

Son medios de defensa que utiliza el demandado con el objeto de atacar la pretensión del actor, en consecuencia atacan el fondo del asunto; se interponen con la contestación de la demanda, se prueban en el litigio principal y se resuelven al dictar sentencia; son innominadas, comúnmente adoptan el nombre de formas de cumplimiento o extinción de obligaciones (pago, novación, remisión, etc.); tienen como finalidad extinguir o terminar con la pretensión del actor.

En el Código de Trabajo no hay un artículo que las regule específicamente, sólo son mencionadas en el Artículo 118 del Código Procesal Civil y Mercantil; estableciendo que se interpondrán al momento de contestar la demanda y en su defecto se resuelven en sentencia; al igual que lo regulado en el Código de Trabajo, Artículos 342 y 343, se interponen al momento de contestar la demanda o la reconvención y son resueltas en sentencia.

Excepciones nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda

Este tipo de excepciones son medios de defensa que tiene el demandado para atacar el fondo de las pretensiones del actor; su finalidad es extinguir o desvirtuar el derecho que se pretende hacer valer. Su característica principal es que pueden ser interpuestas en cualquier momento del proceso, hasta en segunda instancia, siempre que no se haya dictado sentencia.



Tienen como características principales ser privilegiadas o mixtas debido a la amplitud del plazo procesal en que pueden ser interpuestas y son innominadas; sin embargo, el Artículo 342 del Código de Trabajo establece que las excepciones de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción tienen esta calidad; además atacan el fondo del asunto y se resuelven en sentencia.

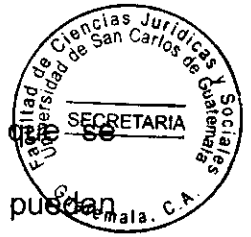
3.3.2. La acumulación de procesos

Por regla general, cada proceso es desarrollado en forma independiente, sin embargo, el ordenamiento jurídico guatemalteco regula esta figura jurídica en virtud que puede darse pluralidad de procesos dentro de un mismo trámite. Por acumulación se entiende entonces, la unión de varios procesos judiciales, siempre que tengan conexión entre sí; su finalidad es que sean resueltos ante el mismo juez y en una misma resolución judicial.

Finalidad de la acumulación de procesos

Según lo expresa el autor Hernando Morales M.: "...para no tener la necesidad de reproducir unas mismas pruebas, ni unas mismas alegaciones en cada juicio separadamente; en consagrar en uno solo toda su atención con más ventajas a la defensa de sus respectivos derechos".¹⁸ De acuerdo a esta cita, la finalidad de esta figura radica en evitar la formación de varios procesos considerados individualmente,

¹⁸ Morales M., Hernando. **Curso de derecho procesal civil (parte general)**. Pág. 307



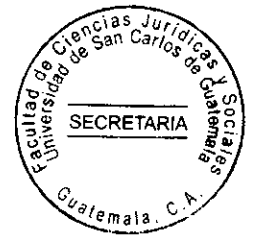
para que no sean decididas en juzgados diferentes aquellas contiendas que encuentren ligadas entre sí. Busca por lo tanto, disminuir los gastos en que puedan incurrir las partes en un proceso.

Aspectos legales

Conforme a lo establecido en el Código de Trabajo el Artículo 330 regula que: "En una misma demanda se podrán ejercitar varias acciones siempre que sean de la misma naturaleza, se tramiten por los mismos procedimientos y entre las mismas partes. La acumulación de acciones sólo es procedente cuando se haga en el mismo acto de la demanda por vía de reconvención." Al interpretar el artículo citado, se deduce que la acumulación de procesos se realiza a petición de parte al momento de interponer la demanda por el actor y por el demandado al momento de tomar una actitud procesal de reconvención.

Si el proceso ya se ha iniciado, procede lo establecido en el Artículo 331 del Código de Trabajo: "En la acumulación de autos, se estará a lo dispuesto por el Código de enjuiciamiento civil y mercantil." Es decir, que los procesos o expedientes ya se encuentran en trámite, y su objeto es que se terminen en una misma sentencia; por consiguiente, la acumulación de procesos procede por las siguientes causas:

- a) Cuando una misma causa pueda dar origen a diversas demandas, inclusive, aun siendo el objeto de la demanda y las partes procesales diferentes.



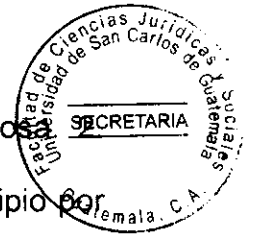
- b) Cuando exista identidad entre partes procesales y las cosas.
- c) Cuando la sentencia produzca efectos de cosa juzgada material.

La acumulación procede en cuanto los juicios se encuentren dentro de una misma instancia, implica una unidad implícita desde su inicio hasta su decisión; es lógico también tomar en cuenta la competencia del juez ante quien se solicita.

Esta acumulación tiene efectos suspensivos, como lo establece el Artículo 544 del Código Procesal Civil y Mercantil de la siguiente forma: “Desde que se pida la acumulación quedará en suspenso la tramitación de los procesos a que aquella se refiera,...” Este hecho perjudica gravemente las pretensiones de los trabajadores, porque se encuentran en desventaja ante los abusos de la parte patronal que interpone este mecanismo para perjudicar el proceso.

3.4. Supletoriedad de leyes en el Código de Trabajo

El principio de supletoriedad de leyes, es uno de los pilares fundamentales de esta investigación; por tanto es necesario realizar un análisis del Artículo 326 del Código de Trabajo, mismo que es el fundamento legal de la supletoriedad de leyes del derecho de trabajo.



La palabra principio es definida como: "1. Primer instante del ser de una cosa. 2. Fundamento de un razonamiento o discurso. 3. Origen de una cosa."¹⁹ El principio por tanto, es una directriz o fundamento de una norma jurídica en su aplicación.

El término supletoriedad, hace referencia a la acción de complementar una cosa que hace falta con el fin de remediar la carencia de la misma; en materia jurídica la supletoriedad radica en un complemento o remplazo, a lo que doctrinariamente se conoce como derecho supletorio; mismo que el autor Manuel Ossorio define como: "Aquél que rige sólo para el caso de que no exista disposición expresa en el sistema considerado principal."²⁰ Siendo esta función la que determina el Artículo 326 del Código de Trabajo al establecer que: "...se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de enjuiciamiento civil y mercantil y de la ley constitutiva del Organismo Judicial..."

El artículo anteriormente citado establece que la supletoriedad de leyes será aplicable en cuanto no sean contrarias al texto del Código de Trabajo y a los principios procesales que lo rigen. Es este párrafo el que otorga el verdadero sentido de la supletoriedad de leyes, tomando en consideración lo dispuesto en el Artículo 13 de la Ley del Organismo Judicial: "Las disposiciones especiales de las leyes prevalecen sobre las disposiciones generales." Principio fundamental del derecho del trabajo, debido a que tutela los derechos de los trabajadores regulados en el Código de Trabajo.

¹⁹ Everest. **Diccionario cumbre de la lengua española**. Pág. 481

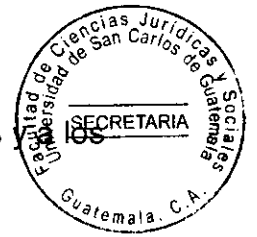
²⁰ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 240

Es importante indicar que para la existencia de la supletoriedad de leyes ordenamiento jurídico se tienen que tomar en cuenta los siguientes requisitos:



- a) Ausencia de una norma jurídica, en la que se establezca una hipótesis o situación jurídica, la cual se encuentre sometida a un órgano jurisdiccional, ya sea porque no fue desarrollada la situación prevista o la misma es incompleta.
- b) Ausencia de una resolución efectiva a la situación jurídica sometida a decisión ante un órgano jurisdiccional.
- c) Debe existir la obligación del órgano jurisdiccional de decidir sobre el hecho controvertido, como lo determina el Artículo 15 de la Ley del Organismo Judicial “Los jueces no pueden suspender, retardar ni denegar la administración de la justicia, sin incurrir en responsabilidad. En los casos de falta, obscuridad, ambigüedad o insuficiencia de la ley, resolverán de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 10 de esta ley y luego pondrán el asunto en conocimiento de la Corte Suprema de Justicia a efecto de que si es el caso, ejercite su Iniciativa de Ley.”

Por lo anterior expuesto, se considera que el desarrollo pragmático del principio de supletoriedad de leyes no debe perder su verdadero sentido; siendo necesario tomar en cuenta la intención del legislador al momento de ser incorporado en el Código de



Trabajo; asimismo, debe ser acorde a las exposiciones doctrinales de los juristas y principios que inspiran el proceso laboral.

3.5. Concepto de violación a los principios del debido proceso

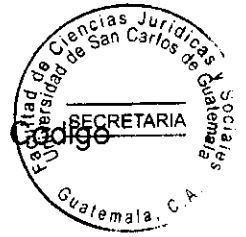
La violación a los principios del debido proceso, se produce en el momento de aplicar disposiciones jurídicas propias o complementarias de un proceso, cuando se encuentran fuera de su naturaleza, fuente o intención con que fueron creadas; produciéndose así una situación antagónica entre la buena fe y el interés particular coaccionado por la negativa injustificada de una situación.

El derecho de trabajo por ser tutelar de los derechos del trabajador, busca beneficiar al trabajador en la aplicación de las leyes laborales, por considerar la desigualdad en la que se encuentra; sin embargo, los patronos consideran el uso de excepciones, algunos actos y recursos procesales como medios para dilatar el proceso y con ello desesperar al trabajador.

Instituciones procesales

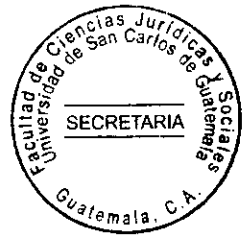
El análisis del principio de supletoriedad en integración con el concepto de violación a los principios del debido proceso; permite determinar qué medios procesales son utilizados para retardar el proceso laboral, debido al mal uso que hacen los patronos de

estos medios de defensa, así como de los recursos procesales regulados en el Código de Trabajo y en otras leyes del ordenamiento jurídico.



Entre los actos procesales más utilizados se pueden considerar los siguientes: La incompetencia de un órgano jurisdiccional con efectos suspensivos, de conformidad con la Ley del Organismo Judicial; la acumulación de procesos, de conformidad con el Código Procesal Civil y Mercantil, y el recurso de apelación de conformidad con lo regulado en el Código de Trabajo. Siendo los anteriores actos procesales un medio para retardar el proceso, ya que al interponerlos se encuentran alejados de su naturaleza jurídica; en la mayoría de casos, son utilizados por la parte patronal, siendo el principal efecto, la violación al principio de celeridad y a los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO IV



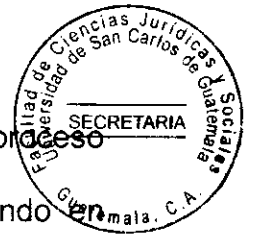
4. Mecanismos para retardar el proceso laboral

4.1. Mecanismos utilizados

En este informe, se analizó un listado de resoluciones judiciales relativas al problema planteado, dentro de las cuales se puede ubicar el mal empleo del principio de supletoriedad regulado en el Código de Trabajo; al momento de aplicar al proceso laboral las normas del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial. Se tomó como muestra de los órganos judiciales relativos a esta materia el Juzgado Duodécimo de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala.

Se tomó como base un listado de treinta autos, escogidos al azar, los cuales resuelven diversas cuestiones sometidas al órgano jurisdiccional; entre las que se encuentran cuestiones de incompetencia y acumulación de procesos.

Esto permitirá tener una visión de la cantidad de procesos que se tramitan ante los órganos jurisdiccionales en materia laboral, así como un índice de la forma en que son utilizadas las incompetencias, la acumulación de procesos y otros recursos procesales con el fin de dilatar el proceso laboral; además, su empleo no es realizado de buena manera por la parte interponerte.



El objeto principal de la investigación radica en el análisis del retardo del proceso laboral, haciendo énfasis en los mecanismos utilizados para el efecto; tomando en cuenta el sentido en que fueron pronunciadas las sentencias. De lo anterior se derivan las siguientes conclusiones, que comprueban la hipótesis planteada en la investigación.

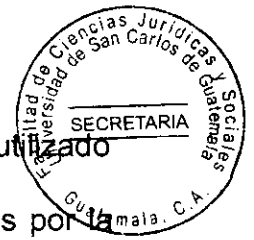
Según la muestra analizada, se extrae que de treinta autos, seis resolvieron excepciones de incompetencia por razón del territorio; cinco resolvieron excepciones de incompetencia por razón de la materia; y seis resolvieron acumulación de procesos.

4.1.1. Excepciones de incompetencia por razón del territorio y de la materia

De conformidad con la Ley del Organismo Judicial el Artículo 118 establece lo siguiente: “Suspensión del proceso. No podrá continuar el trámite del asunto principal, mientras no esté resuelta la competencia. Las disposiciones de este artículo y del anterior, se aplicarán únicamente en los casos que no estén normados por leyes especiales.” De acuerdo a este artículo, el proceso es retardado al interponer la declinatoria, su claridad es esencial para que el juez continúe conociendo el asunto; por tanto, debe resolverse necesariamente para continuar con el trámite del proceso.

Excepción o cuestión de incompetencia por razón de la materia

En cuanto a esta excepción, el porcentaje total de los autos que resolvieron esta



cuestión fueron declarados sin lugar, concluyendo así que este recurso es utilizado únicamente con el fin de retardar el proceso; las argumentaciones presentadas por la parte interponente, es decir la parte patronal, no fueron lo suficientemente fundamentadas, o se refieren al fondo del asunto, ya que determinan que es materia de otro tipo, como administrativa o civil.

La parte patronal, argumenta que al no poderse probar una relación de trabajo, por contratar al trabajador conforme a un contrato de prestación de servicios, la misma adquiere el carácter de mercantil; por otra parte se argumenta que la contratación también fue de carácter técnico, en el caso de las entidades del Estado siendo un contrato de carácter administrativo sujeto a la Ley de Contrataciones del Estado en cuyo caso se pacta el pago de honorarios y no de salarios.

Como ejemplo de lo expuesto por los trabajadores, de conformidad con el auto de fecha veintiuno de febrero de dos mil catorce, emitido dentro del Proceso Ordinario Laboral Número 01173-2013-04207 se extrae lo siguiente: "...la demandada interpuso esta incompetencia única y exclusivamente con la finalidad de atrasar innecesariamente el presente proceso..., ...Y por último la demandada interpuso esta cuestión de incompetencia por razón de la materia sin acompañar ningún documento, ni mucho menos el contrato mercantil que indica que se suscribió entre las partes."

En el auto de fecha ocho de julio de dos mil trece, dentro del Proceso Ordinario Laboral



Número 01173-2013-01322, el demandante expone que "...el contrato no se celebró entre dos comerciantes, ya que la empresa demandada siempre ha mantenido una política de fundamentar dichas actuaciones para dilatar los juicios que se promueven en su contra; la entidad demandada pretende simular la existencia de la relación laboral..."

De los autos analizados, los patronos expresan que la relación laboral es de carácter mercantil, esta simulación contractual es utilizada muy a menudo por los patronos e incluso en instituciones del Estado; la interposición de esta excepción se realiza con el fin de negar la existencia de la relación laboral, así como negar el pago de las prestaciones laborales que constituyen derechos irrenunciables de los trabajadores.

Excepción y cuestión de incompetencia por razón del territorio

Conforme a esta excepción, la parte demandada ha alegado que el trabajador ha tenido el cargo de agente operativo, agente de ventas o supervisor comercial, aduciendo que los cargos son desempeñados en varios puntos o sucursales dentro del territorio guatemalteco, por lo que no era necesario realizarlos con exclusividad en una sucursal. También se argumenta que un cargo puede desempeñarse en las distintas dependencias de un ente centralizado, con independencia de las oficinas centrales, sin poderse precisar el lugar último de ejecución. En la mayoría de casos, el demandado únicamente mencionó ese extremo pero no lo demuestra con los medios de prueba pertinentes e idóneos.

El trabajador, dentro del proceso identificado como Ordinario Laboral 01173-2013-00397 argumenta lo siguiente "...Al actor se le confirió la audiencia respectiva, quien al evacuarla, argumentó que: lo que su patrono persigue es entorpecer el curso del proceso y la presente excepción es contraria a los principios del derecho de trabajo..."

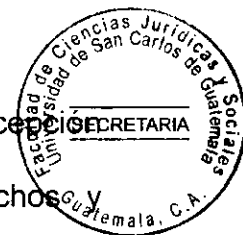


En otro proceso identificado como 01173-2013-00991, se le confiere audiencia al trabajador, y en el auto que resuelve esta excepción el trabajador manifiesta "... lo que su patrono persigue es entorpecer el curso del proceso iniciado, al haber sido destituido sin causa justificada como lo expone el representante del Estado de Guatemala..."

Por lo anterior, es manifiesto el hecho que esta clase de excepciones son utilizadas con el único objeto de entorpecer el proceso laboral; el trabajador manifiesta al momento de evacuar la audiencia conferida el hecho por el cual fue interpuesto este medio de defensa del demandado, alejado de fundamentos éticos y profesionales por parte de la parte interponente y de los abogados procuradores; ya que el porcentaje total de los autos que resolvieron sobre esta cuestión fueron declarados sin lugar.

Invalidez de estas excepciones

Como se ha demostrado, estas incompetencias que entorpecen el proceso, se encuentran alejadas de todo argumento legal y lógico; por lo que forman una falacia y simplemente se concluye que existe mala intención al emplearlas.

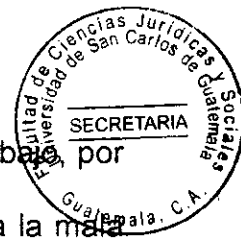


Es necesario resaltar que al analizar la cuestión en conflicto, en el caso de la excepción de incompetencia por razón de la materia, tomando en cuenta los hechos y pretensiones del actor del proceso de trabajo; en todos los casos se infiere que la relación es de tipo laboral, porque existen los presupuestos de dependencia continuada, dirección inmediata o delegada, prestación de un servicio y pago de un salario mensual, siendo estos elementos característicos de un contrato laboral.

Según se regula en el primer párrafo del Artículo 18 del Código de Trabajo: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma." En integración con el principio de primacía de la realidad, no importa la denominación o carácter que se le quiera dar al contrato; será laboral porque concurren los elementos esenciales para su existencia.

Queda a salvo el derecho que el patrono tiene de poder comprobar la excepcionalidad del contrato a través de los medios de prueba legales; de que el contrato es de otra naturaleza.

Por lo anteriormente citado, es el Juez de Trabajo y Previsión Social el competente para conocer sobre estos asuntos, el competente en el presente caso para resolver la

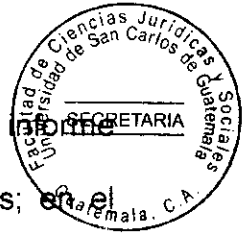


controversia; tal y como lo establece al Artículo 292 literal a) del Código de Trabajo, por lo que no prospera el medio de defensa planteado y nuevamente se evidencia la mala fe al utilizarla.

En cuanto a la excepción de incompetencia por razón del territorio, los argumentos presentados por la parte interponente carecen de validez; porque el desempeño de un trabajo fuera de las oficinas centrales o de una sucursal principal, no es un factor que determine la jurisdicción territorial del órgano jurisdiccional competente para conocer el asunto; porque existe un lugar para recibir instrucciones de un superior jerárquico, además, en todos los casos siempre hay prueba documental que demuestra el límite territorial donde el trabajador afectado ejecutó los servicios.

4.1.2. La acumulación de procesos

En cuanto a este acto procesal el Artículo 330 del Código de Trabajo establece que: "En una misma demanda se podrán ejercitar varias acciones siempre que sean de la misma naturaleza, se tramiten por los mismos procedimientos y entre las mismas partes." Asimismo, el Artículo 538 del Código Procesal Civil y Mercantil preceptúa lo siguiente: "Procede la acumulación de procesos en los siguientes casos: ...2º. Cuando las personas y las cosas son idénticas aunque las pretensiones sean diferentes." Siendo el argumento del último artículo citado el que ha predominado.



En estos casos el juzgador al solicitar a los demás órganos jurisdiccionales el informe pertinente sobre la acumulación de procesos ha tenido resultados negativos; en el sentido que las partes procesales son diferentes, en consecuencia el informe no es acorde a los presupuestos establecidos en los artículos mencionados. De conformidad con los datos estadísticos, de un total de seis autos que resolvieron esta cuestión, cuatro fueron declarados sin lugar y dos con lugar, por lo que se manifiesta la tendencia del mal empleo de esta institución procesal.

Hay que aclarar que lo solicitado por el ente juzgador son los siguientes datos: fecha en que se planteó la demanda, quiénes son las partes, cuál es el objeto o pretensiones de la demanda y la naturaleza de las mismas y el estado actual del proceso.

Cuando las partes procesales son diferentes, el objeto principal del planteamiento de la acumulación de procesos es entorpecer el proceso y dilatar la resolución; pues de conformidad con el Artículo 544 del Código Procesal Civil y Mercantil tiene efectos suspensivos. Incluso al tener la intervención respectiva de otro juzgado, el proceso a que se hace mención en la acumulación es inexistente y es en este punto donde la supletoriedad perjudica la tramitación del proceso laboral.

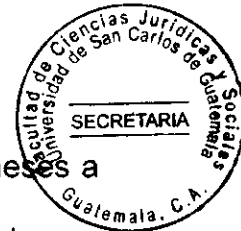


4.2. Los principios del debido proceso en materia laboral y su contradicción con el principio de supletoriedad

El derecho de trabajo tiene una característica peculiar, está inspirado en características ideológicas que lo llenan de riqueza singular; el principio de tutelaridad de los trabajadores, las garantías sociales que incorpora, la imperatividad y el realismo fundamentan su parte sustantiva y adjetiva. Son todos los principios del derecho de trabajo lo que permite que su aplicación sea expedita, que contenga normas claras, sencillas y poco formalistas.

Con el empleo de algunos mecanismos para retardar la consecución de una justicia pronta y cumplida, se concluye que las excepciones de: incompetencia por razón de la materia, incompetencia por razón del territorio, así como la acumulación de procesos; son actitudes que toma la parte demandada para retardar la resolución de las contiendas; pues en todos los casos se ha comprobado la existencia de una relación laboral, que cumple con los presupuestos establecidos en el Código de Trabajo.

La supletoriedad de las disposiciones aplicables en la Ley del Organismo Judicial y el Código Procesal Civil y Mercantil radica en que, al existir un vacío legal en el Código de Trabajo se aplican normas jurídicas que tienen efectos suspensivos para la tramitación del proceso; siendo contrarias a los principios del proceso en materia de trabajo.



El tiempo promedio de la tramitación de un proceso de trabajo es de de ocho meses a un año, incluso más; debido al uso de mecanismos que entorpecen el proceso, lo que afecta los derechos del trabajador en cuanto al pago de las prestaciones de ley.

También hay que hacer referencia a la actitud del abogado procurador, de conformidad con el Código de Ética Profesional, pues los abogados deben ser leales, eficientes y prestar sus servicios con honorabilidad; así está regulado en el Artículo 19: "El Abogado debe abstenerse del abuso de medios de impugnación y de toda gestión puramente dilatoria, que entorpezca el normal desarrollo del procedimiento." En consecuencia, los abogados tienen que actuar con profesionalismo y no prestarse a situaciones que atenten contra el cumplimiento de un estado de derecho.

Otro aspecto a considerar es el desistimiento del proceso que realiza el trabajador ante la imposibilidad de continuar el mismo; debido a que éste se ha hecho largo temporalmente y oneroso, dificultándosele el pago de la procuración y auxilio de un abogado, y en otras situaciones la necesidad de proveerse de los artículos de consumo diario aumenta; por tal motivo algunos optan por desistir del proceso por haber llegado a un acuerdo extrajudicial con el demandado, que muchas veces no les beneficia.

Lo anterior es derivado de la negativa persistente del patrono de cumplir con las prestaciones irrenunciables determinadas de conformidad con la ley. El derecho de trabajo queda en segundo plano y el acuerdo extrajudicial no es acorde al monto del

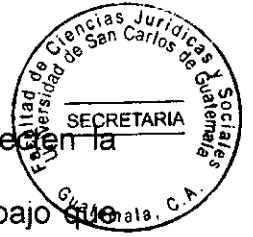


cálculo legal sino que es inferior; este fenómeno se ha presentado sobre todo en procesos donde la parte patronal son entidades que se dedican a la prestación de servicios de seguridad.

En una entrevista realizada a los Oficiales Primero y Segundo, así como al Juez del Juzgado Duodécimo de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, manifiestan que los patronos hacen mal uso de las excepciones y de la acumulación de procesos. Expresan que debido a esta situación, existe una sobrecarga laboral en el desarrollo de los procesos, lo cual no permite cumplir con una justicia pronta y cumplida, y que esta situación no se da únicamente en el departamento de Guatemala y en el juzgado en el que laboran, sino que también en los otros órganos jurisdiccionales privativos de material laboral del departamento de Guatemala.

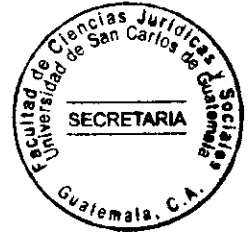
Desde el punto de vista económico procesal, conforme al quinto considerando del Código de Trabajo, al retardar los procesos de trabajo, también se sobrecarga el trabajo en los tribunales de justicia, por lo que se deben plantear reformas a la legislación sustantiva para que los procesos sean expeditos; para acelerar la tramitación de los mismos, con el fin de que todas las cuestiones sometidas a decisión de un órgano jurisdiccional sean decididas con prontitud.

En concreto, se plantea la reforma del primer párrafo del Artículo 326 del Código de Trabajo, en el sentido que la supletoriedad de leyes sea "in dubio pro operario"; cuyo



objetivo es evitar el uso de figuras impropias del derecho de trabajo que afecten la celeridad del proceso laboral; así como utilizar las normas del Código de Trabajo que son especiales y permitirán expeditar la tramitación de los juicios de trabajo de manera ágil y concentrada.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA



La investigación surgió debido a la problemática del retraso de los procesos laborales en los juzgados de trabajo y los efectos negativos provocados. En los últimos tiempos ha sido notorio que los juicios laborales han sido retardados, se han violentado los principios que inspiran su desarrollo y se han transgredido los derechos de los trabajadores; dejándolos en condiciones de desventaja y desigualdad ante los patronos, debido al abuso de determinadas instituciones procesales, como el planteamiento de incompetencias y acumulaciones de procesos; cuya finalidad es evitar el pago de las prestaciones laborales irrenunciables de los trabajadores.

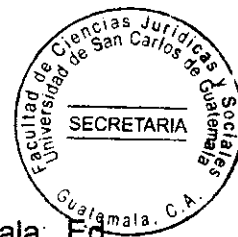
Con la aplicación del principio de supletoriedad, los principios inspiradores del derecho de trabajo pasan a segundo plano por su mala utilización; sobre todo con la interposición de las excepciones de incompetencia por razón de la materia y del territorio, así como la acumulación de procesos.

Es necesario actualizar y reformar el Código de Trabajo de acuerdo a la realidad actual, en el sentido que la supletoriedad contenida en el primer párrafo del Artículo 326, sea en el sentido que favorezca al trabajador; debido a que la supletoriedad se utiliza de mala fe; además, que las instituciones jurídicas complementarias, sean reguladas propiamente en el Código de Trabajo.



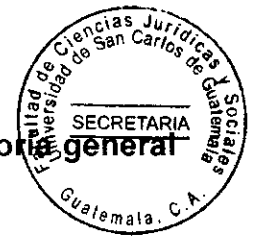
Se espera también que con la reforma propuesta, disminuya la carga de trabajo en los órganos jurisdiccionales laborales, se dé la tramitación de los juicios laborales en forma ágil y concentrada y que a los trabajadores les sean pagadas las prestaciones laborales a que tienen derecho, en el menor tiempo posible.

BIBLIOGRAFÍA



- Colegio de Abogados y Notarios. **Digesto constitucional**. Revista. Guatemala: Ed. Serviprensa Centroamérica, 1978.
- ESCOBAR MEDRANO, Edgar y Edna Elizabeth González Camargo. **Antología, historia de la cultura en Guatemala**. Tomos I y II. Guatemala: Ed. Litografía Orión, 2009.
- Everest. **Diccionario cumbre de la lengua española**. 9a. ed. España: Ed. Everest, 2006.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 4a. ed. Guatemala: Ed. Ius Ediciones, 2011.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Tomo I. 3a. ed. Guatemala: Ed. Fenix, 2006.
- GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. 60a. ed. México: Ed. Porrúa, 2008.
- <http://www.sistemas.cc.gob.gt/Sjc/>. **Sistema de consulta de jurisprudencia constitucional, Corte de Constitucionalidad de la República de Guatemala. Gaceta No. 32, expediente No. 468-93**. (Guatemala, 16 de junio de 2015).
- https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral. **Derecho laboral**. (Guatemala, 16 de junio de 2015).
- https://es.wikipedia.org/wiki/Ramsés_III. **Ramsés III**. (Guatemala, 16 de junio de 2015).
- MORALES M., Hernando. **Curso de derecho procesal civil (parte general)**. 3a. ed. Colombia: Ed. Talleres Editoriales de la Universidad de Colombia, 1951.
- NÁJERA-FARFÁN, Mario Efraín. **Derecho procesal civil**. Vol. I. 2a. ed. Guatemala: Ed. Ius Ediciones, 2006.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1981.

VILLEGAS LARA, René Arturo. **Introducción al estudio del derecho y teoría general del derecho**. 4a. Edición. Guatemala: Ed. Universitaria, 2004.



Legislación:

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

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

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

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

Código de Ética Profesional. Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, 1994.