

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



**LA NECESIDAD DE LIMITAR EL RECURSO DE APELACIÓN A LA PARTE QUE
HUBIERE SIDO DECLARADA REBELDE, EN LOS PROCESOS DE TRABAJO
PREVISIÓN SOCIAL**

SANDRA MARGARITA SOSA GARCÍA

GUATEMALA, ABRIL DE 2017

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

**LA NECESIDAD DE LIMITAR EL RECURSO DE APELACIÓN A LA PARTE
QUE HUBIERE SIDO DECLARADA REBELDE, EN LOS PROCESOS DE
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

TESIS

**Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la**

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

SANDRA MARGARITA SOSA GARCÍA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, abril de 2017

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

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br: Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V: Br: Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta: Licda. Karin Virginia Romero Figueroa
Vocal: Lic. Carlos Arsenio Pérez Chegüen
Secretario: Lic. Erick Fernando Rosales Orizabal

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Héctor René Granados Figueroa
Vocal: Lic. René Siboney Polillo Cornejo
Secretario: Lic. Carlos Alberto Cáceres Lima

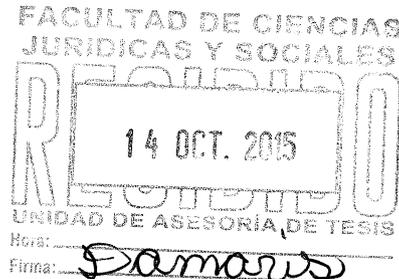
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las Doctrinas sustentadas y contenidas en la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Guatemala 14 de octubre de 2015

Licenciado

Roberto Fredy Orellana Martínez,
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis,
Universidad de San Carlos de Guatemala,
Guatemala, Ciudad.



Licenciado Orellana:

Por medio de la presente me dirijo a usted para informarle que en cumplimiento de lo resuelto por la Unidad a su digno cargo, procedí a asesorar el trabajo de Tesis de la estudiante **SANDRA MARGARITA SOSA GARCÍA**, con carné No. **9216457**, el cual se titula **“LA NECESIDAD DE LIMITAR EL RECURSO DE APELACIÓN A LA PARTE QUE HUBIERE SIDO DECLARADA REBELDE, EN LOS PROCESOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL”**.

De la asesoría efectuada se establece que el presente trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, tomando en cuenta que la estudiante hizo uso adecuado de los métodos analítico y sintético e inductivo-deductivo, así como de las técnicas de investigación documental, redactándolo de forma minuciosa atendiendo a la necesidad de limitar el recurso de apelación a quien hubiere sido declarado rebelde en juicio.

De igual manera, declaro que no soy pariente dentro de los grados de ley de la Bachiller Sandra Margarita Sosa García.

Respecto a la contribución científica y práctica del trabajo de tesis, se advierte que es importante regular la limitación del recurso de apelación a la parte que en juicio hubiere sido declarada rebelde, sobre todo, cuando se trata del patrono, pues éste en dicha circunstancia hace uso de recursos frívolos e improcedente, con el fin de retardar el proceso, repercutiendo esta actitud en un daño directo para el trabajador por cuanto que actualmente, la ley le permite tomar las actuaciones en el estado en que se encuentren, significa ello, que puede hacer uso del recurso de apelación, no obstante haber sido declarado rebelde en juicio.

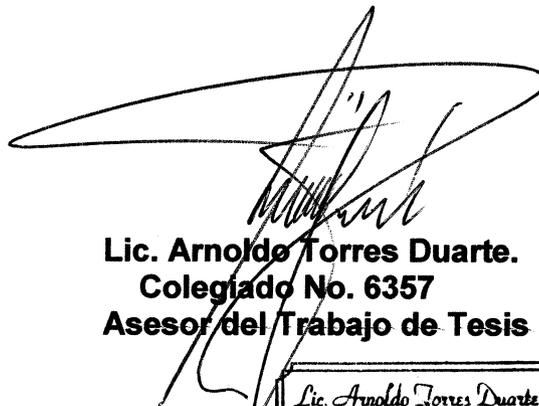


Las conclusiones y recomendaciones son coherentes con la hipótesis por lo que debe tomarse en cuenta para la oportuna reforma de la ley que considera la procedencia del recurso de apelación en esas circunstancias objeto de investigación.

La bibliografía empleada se ajusta al contenido de la investigación realizada en el presente trabajo de tesis.

En base a lo expuesto, ya que el trabajo cumple con los requisitos establecidos en el Artículos treinta y dos del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico, es procedente emitir Dictamen Favorable, para que se ordene la impresión del mismo y pueda ser discutido en el examen publico respectivo.

Sin otro particular, y esperando haber cumplido con lo ordenado por esa unidad académica, me es grato suscribirme, atentamente:



Lic. Arnoldo Torres Duarte.
Colegiado No. 6357
Asesor del Trabajo de Tesis

Lic. Arnoldo Torres Duarte
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 19 de julio de 2016.

Atentamente, pase a el LICENCIADO WALTER RAFAEL BRAN STEWART, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante SANDRA MARGARITA SOSA GARCÍA, intitulado: "LA NECESIDAD DE LIMITAR EL RECURSO DE APELACIÓN A LA PARTE QUE HUBIERE SIDO DECLARADA REBELDE, EN LOS PROCESOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desapruaban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".



LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
RFOM/darao.

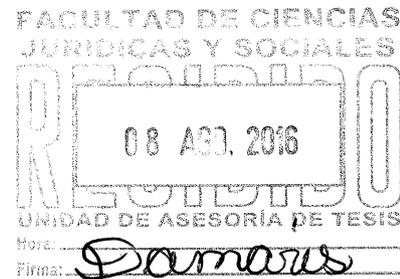


BUFETE JURIDICO PROFESIONAL
LIC. WALTER RAFAEL BRAN STEWART
Abogado y Notario.
15 Calle 09-32, zona 1, Guatemala, 50664263.



Guatemala, 08 de agosto de 2016

Licenciado
Roberto Fredy Orellana Martínez,
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis,
Universidad de San Carlos de Guatemala,
Guatemala, Ciudad.



Respetable Licenciado Orellana:

De manera atenta me dirijo a usted, para informarle que en cumplimiento de la Resolución de fecha diecinueve de julio del año dos mil dieciséis procedí a revisar el trabajo de Tesis de la Bachiller **SANDRA MARGARITA SOSA GARCÍA**, con Carné Universitario No.9216457, titulado **“LA NECESIDAD DE LIMITAR EL RECURSO DE APELACIÓN A LA PARTE QUE HUBIERE SIDO DECLARADA REBELDE, EN LOS PROCESOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL”**.

De la revisión realizada, se establece que el trabajo desarrollado por la Bachiller Sandra Margarita Sosa García, se ajusta a las disposiciones del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público y el mismo constituye un importante aporte a la tramitación de los Juicios de Trabajo y Previsión Social, sobre todo, porque a través de su propuesta se materializa el realismo y objetividad que son propios del derecho del trabajo, y que hoy día por una práctica consuetudinaria no se toman en cuenta al momento de resolver.



BUFETE JURIDICO PROFESIONAL
LIC. WALTER RAFAEL BRAN STEWART
Abogado y Notario.
15 Calle 09-32, zona 1, Guatemala, 50664263.

Hago Constar que el contenido científico y técnico es enriquecedor en materia de trabajo y previsión Social; los métodos inductivo-deductivo y analítico y Sintético fueron adecuadamente empleados y las técnicas de investigación aplicadas permitieron la realización del trabajo conforme al plan propuesto; la redacción, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía consultada por la presentante, hacen que el contenido de la investigación pudiese ser considerada como una verdadera contribución científica a la práctica procesal del derecho del trabajo

En tal virtud, y siendo que se pudo establecer que el presente trabajo fue desarrollado con apego al normativo de tesis, es procedente emitir dictamen favorable para que se ordene su impresión y pueda discutirse en el examen público correspondiente, previo a conferirle a la estudiante, el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

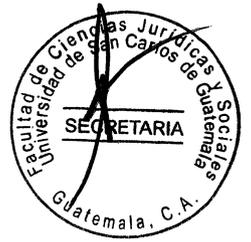
Sin otro particular, atentamente:

Lic. Walter Rafael Bran Stewart
Colegiado No.8091

Walter Rafael Bran Stewart
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 17 de febrero de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante SANDRA MARGARITA SOSA GARCÍA, titulado LA NECESIDAD DE LIMITAR EL RECURSO DE APELACIÓN A LA PARTE QUE HUBIERE SIDO DECLARADA REBELDE, EN LOS PROCESOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.

[Handwritten signatures and scribbles]





DEDICATORIA

- A DIOS:** Fuente de constante iluminación que me ha permitido alcanzar mis objetivos y muy especialmente el haber culminado esta noble carrera, sin cuyo apoyo no hubieses sido posible estos logros.
- A MIS PADRES:** Mario Leonel Sosa Méndez (Q.E.P.D), por haber sido inspiración para seguir sus pasos en esta carrera, así como por enseñarme grandes valores en todos los aspectos de la vida; Zoila Margarita García Gómez, a quién Dios me concede tenerla a mi lado y compartir este logro, por lo que agradezco su infinito amor, soporte, enseñanzas y valores, apoyándome en momentos tan difíciles y darme fuerzas.
- A MI HIJA:** Ana Sofía, por ser el motivo y la fuerza que me ha impulsado a luchar cada día; por su paciencia y sacrificios que ha tenido que soportar para poder hacer posible este logro y sobre todo por su amor, esperando que éste sea un ejemplo a seguir en la carrera que eligió, me siento muy orgullosa de ti hija.
- A MIS HERMANOS:** Mario Leonel y Brenda Verónica, por su amor y apoyo incondicional, por estar siempre en cada momento de mi vida, mi gran amor hacia ellos.
- A MIS SOBRINOS:** Laura Alejandra, Mónica María y María José, Gramajo Sosa y Cristián Andrés Sosa López, a quienes quiero con todo mi amor.
- A MIS TIOS:** Jorge Humberto García Gómez (Q.E.P.D), Germán (Q.E.P.D), Olga (Q.E.P.D), Héctor (Q.E.P.D), y Sergio Enrique Sosa Méndez, con mucho cariño.



A MIS PRIMOS: Jorge Antonio y Mirna Patricia García de León, Norma Nireth, Zonia Nohemí y Claudia Judith Sosa Asencio (Q.E.P.D.), mi cariño sincero.

A MIS CUÑADOS: Vernny Alejandro y Ana Luisa, con aprecio especial.

A MIS AMIGOS: María Antonieta Morataya Díaz, Aury Marina López Najárro e Ingrid Giovanna Pérez Castellanos, con cariño y gratitud por su amistad sincera, especialmente Aroldo Jesús Emanuel López López.

AL LICENCIADO: Otto Alberto Polanco Tobar, por su apoyo moral y profesional en mi carrera.

A: La gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, con orgullo y agradecimientos por haberme brindado la oportunidad de formarme profesionalmente.

A: Mi país Guatemala, orgullosa de haber nacido en él.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Origen del derecho del trabajo.....	1
1.1. Evolución histórica del derecho del trabajo.....	2
1.2. Principios del derecho laboral.....	4
1.3. Definición del derecho sustantivo del trabajo.....	13
1.4. Derecho procesal del trabajo	14
1.4.1. Generalidades del derecho procesal del trabajo.....	15
1.4.2. Naturaleza jurídica	17
1.4.3. Principios rectores del derecho procesal del Trabajo.....	17
1.5. El proceso ordinario laboral	26
1.5.1. Generalidades.....	26
1.5.2. Características	27
1.5.3 Formas de iniciar el procedimiento ordinario laboral.....	28

CAPÍTULO II

2. La relación laboral.....	37
2.1. Definición	37
2.2. Consideraciones generales.....	38
2.3. Naturaleza jurídica	39
2.4. Efectos de una relación laboral.....	41
2.5. Elementos materiales de la relación laboral.....	45

2.6. Elementos subjetivos de la relación laboral	56
2.7. Causa por las que puede terminar una relación laboral.....	58
2.8. Efectos de la terminación de una relación laboral.....	62
2.9. La rebeldía	64
2.9.1. Modos de evitar la rebeldía	65
2.9.2. Efectos de la rebeldía	66
2.10. Recursos procesal o medio de impugnación	67
2.11. Remedio y recursos	70
2.12. Clasificación de los recursos.....	71

CAPÍTULO III

3. Regulación legal sobre las relaciones laborales	81
3.1. Trabajadores del sector privado.....	82
3.2. Instituciones encargadas de velar por la aplicación de las leyes de trabajo y previsión social.....	83
3.3. Trabajadores del sector público	84
3.4. Normas reglamentarias.....	85
3.5. Código de trabajo guatemalteco	86
3.6. Ley de servicio civil	88
3.8. Convenios Internacionales de la OIT	89

CAPÍTULO IV

4. Casos de Procedencia del Recurso de Apelación	91
4.1. Contra autos y sentencias.....	91
4.2 Efectos del recurso	94



4.3. Substanciación del recurso de apelación.....	97
4.4. Casos de improcedencia.....	98
4.5. Actitud del recurrente cuando se deniega el recurso	99

CAPÍTULO V

5. La necesidad de limitar el recurso de apelación a la parte que hubiere sido declarada rebelde en los procesos de trabajo y previsión social.....	101
5.1. Sectores más vulnerables.....	101
5.2. Efectividad de los procesos judiciales.....	102
5.3. Efectos que produce en las partes.....	104
5.4. Alternativas del trabajador afectado.....	106
5.5. Que una vez declarada la rebeldía de una de las partes, no le sea permitido accionar mediante el recurso de apelación.....	107
5.6. Declarada la rebeldía del demandado deberá procederse por la vía ejecutiva	108
5.7. Que se proceda a modificar los Artículos 358 y 365 del Código de Trabajo...	109
CONCLUSIONES	114
RECOMENDACIONES	116
BIBLIOGRAFÍA	118



INTRODUCCIÓN

El tema de investigación corresponde al área del derecho procesal de trabajo, a fin de establecer qué problemas afronta quienes acuden a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, con el objetivo de pedir a éstos su intervención, a fin de que le declaren una pretensión, que en su momento oportuno omitió realizar el obligado, como bien pudiera ser, el pago de prestaciones laborales derivadas de una relación de trabajo, o bien, una solicitud de reinstalación, en virtud de haber sido despedido, sin observar las prevenciones decretadas mediante un proceso colectivo de carácter económico social; o a ejercitar cualesquiera otro derecho que confieren las leyes de trabajo y previsión social, que fueren producto de una negociación colectiva.

Se estableció como objetivo, comprobar la hipótesis formulada, la cual percibe determinar la mala actitud que asume el patrono al momento de conocer del planteamiento de una demanda en su contra, y no comparece a audiencia, ni se manifiesta en torno a la misma, sino hasta en el momento que le notifican la sentencia recaída en juicio, y es a partir de allí que hace uso de medios de impugnación frívolos e improcedentes, que tienen como única finalidad retardar el proceso.

El trabajo desarrollado está contenido en cinco capítulos, en los cuales se explica la esencia del problema investigado de la manera siguiente: el capítulo uno recoge lo relativo a generalidades de derecho del trabajo, tales como su origen, generalidades, principios que lo inspiran, tanto en el ámbito sustantivo como en el procesal; el segundo



capítulo trata sobre la relación laboral, sus elementos, jornadas, prestaciones que derivan de la misma, así como las formas de terminación y sus efectos; el capítulo tres recoge lo relativo a la legislación aplicable a la relación laboral, dentro de las cuales destacan, La Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, La Ley de Servicio Civil, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, entre otros; el capítulo cuatro trata de la parte práctica al hacer referencia a los casos de procedencia del recurso de apelación en la substanciación de los procesos de trabajo y previsión social; y por último en el capítulo cinco, desarrolla el fondo del tema investigado, es decir, el tema principal, consistente en la necesidad de limitar el recurso de apelación a la parte que hubiere sido declarada rebelde en los procesos de trabajo y previsión Social, y sus efectos.

A partir del desarrollo del presente trabajo es dable concluir que como producto de la investigación se comprobó la hipótesis que se planteó, habiéndose establecido que la parte más vulnerable con la práctica habitual de aceptar el recurso de apelación promovido por que le ha sido declarada la rebeldía en juicio, siempre es el trabajador, que ve cómo se diluyen sus esperanzas de obtener el pago de las prestaciones que no le fueron canceladas oportunamente, y que desde este punto de vista, la justicia no resulta ser su mejor aliada.



CAPÍTULO I

1. Origen del derecho del trabajo

El hombre, desde tiempos remotos ha tenido la necesidad de proveerse de sustento diario para poder sobrevivir y dentro de este ir y venir, ha recurrido a diversas formas de captación de recursos alimenticios, yendo desde la recolección de frutos, la caza y la pesca, desplazándose de un sitio a otro, sin embargo, conforme fueron creciendo los grupos sociales, esa actividad se fue tornando cada día menos provechosa, por lo que tuvo que ir buscando nuevas alternativas de vida, a efecto de asegurar la subsistencia del grupo. Esta necesidad le obligó a cambiar diametralmente su forma de vida, pasando de ser nómada a sedentario, es decir, que tuvo que asentarse un sitio determinado y a partir de allí, por lo que hizo valer su ingenio para contrarrestar las adversidades de la naturaleza, pues ésta ya no le proporcionaba lo necesario para la vida. Ante tal circunstancia y agobiado por su necesidad, fue desarrollando técnicas rudimentarias de agricultura, técnicas que con el paso del tiempo las fue perfeccionando y como resultado de ello, la actividad agrícola le fue generando, aunque mínimamente, excedentes en su producción, de donde surge la incipiente idea del trueque de aquellos productos que un grupo social producía en demasía, por aquellos que no poseía y que a otro grupo social también le sobraban.

Es a partir de estos hechos, que el ser humano descubre su habilidad para transformar ciertos elementos en la naturaleza, con el objeto de obtener un provecho directo de



tales transformaciones; sin llegar a tener conciencia de que esta actividad constituía la génesis de lo que hoy día conocemos como “trabajo”.

Desde esta perspectiva, se concluye que cada grupo social era dueño de los medios de producción y que realizaban una labor colectiva en busca del bienestar del grupo, en donde todos tenían un objetivo común, el cual era definido por el grupo, sin que existiera una relación de subordinación entre sus miembros, ni mucho menos una retribución de ninguna naturaleza, salvo el derecho de alimentarse del producto de su esfuerzo conjunto. Pero aquella incipiente actividad no queda allí; a medida que los grupos sociales crecen, las necesidades también aumentan y como consecuencia de ello se van creando estratos o clases sociales, colocando de un lado al intelecto, la fuerza del trabajo y del otro, a la fuerza del capital, es decir, a quienes no poseen medios de producción y a quienes sí los tienen, de donde se origina la necesidad de que un grupo social tenga que hacer uso de la fuerza o el intelecto de otro grupo, a efecto de que la combinación, fuerza, intelecto y medios de producción, generen el producto o servicio que se había propuesto alcanzar.

1.1. Evolución histórica del derecho del trabajo

Como toda actividad de carácter social, el trabajo ha sido influenciado por el desarrollo y como consecuencia de ello, ha sido objeto de las más variadas formas de ejecución, las que se fueron caracterizando por la exigencia desmedida de la fuerza del capital, generando inconformidad en el sector obrero, dando como resultado que éstos se



fueran organizando de manera incipiente, a través de pequeñas corporaciones aglutinadas en pequeños talleres, integrados por maestros artesanos y aprendices, con el fin de contraponerse a los desmanes del empleador o patrono.

La incorporación de la máquina en los pequeños talleres provocó gran sobresalto en el campo industrial, en donde día a día las exigencias son mayores, sin tomar en cuenta el agotamiento físico del obrero, ya que no estaban delimitadas las jornadas de trabajo, provocando con ello un agotamiento físico en el obrero.

Eventos que merecen especial atención en cuanto al trabajo y el derecho del trabajo, han sido la Revolución Francesa, de 1789, la Declaración de los Derechos del Hombre; ya que constituyen las primeras manifestaciones tendientes a establecer reglas para la ejecución del trabajo, como por ejemplo, la determinación de la jornada de trabajo, la fijación de una retribución acorde al esfuerzo realizado por el obrero, de donde surge inicialmente el nombre de esta disciplina como *derecho obrero*, posteriormente llamado *derecho industrial*, en virtud de que trataba de regular la labor realizada en las pequeñas industrias, que ya se veían influenciadas por el uso de la máquina; y finalmente, tomando en cuenta que esta actividad ya no era propia de la industria, sino que abarcaba una infinidad de ramas, incluyendo la prestación de servicios, fue lo que le dio el nombre con que hoy día lo denominamos, es decir, derecho del trabajo.



1.2. Principios del derecho laboral

Toda disciplina tiene un fundamento y el derecho laboral no es la excepción, los principios del derecho laboral son los pilares fundamentales sobre los cuales descansa su orientación, su ideología, las directrices que inspiran sus normas laborales son únicas y son exclusivas del derecho del trabajo y diferentes a los que rigen en otras disciplinas; un principio es más general que una norma, pues estos sirven para inspirarla, entenderla y para suplirla. Estos principios por algunos autores son considerados como “características ideológicas”, tal y como los contemplan los considerandos del Código de Trabajo Decreto número 1441; éstos son “Los principios rectores” del derecho del trabajo.

Para Manuel Alonso García, “son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho”.¹

“Los principios del derecho del trabajo son ideas fundamentales de la organización jurídico-laboral que surgen del orden normativo dado y lo realimentan, dándole

¹ García, Manuel A. **Derecho del trabajo**. Pág. 247.



determinado sentido a cada una de las disposiciones que lo componen, resultando indispensables para aplicar rectamente sus normas”.²

➤ Principio de tutelaridad o principio protector

También llamado principio protector, es el más importante pues es el que lo diferencia del derecho civil. Limita la autonomía de la voluntad para proteger a la parte más débil de la relación laboral, otorgándole una protección jurídica preferente, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de dicha relación, éste principio inspira en su mayoría las normas del derecho laboral, el cual debe tomarse siempre en cuenta en la aplicación de las mismas. Siendo sus formas de expresión las siguientes reglas: la regla in dubio pro operario, la regla de la aplicación de la norma más favorable al trabajador, la regla de “la condición más beneficiosa al trabajador, que implica que una nueva norma, no puede venir a desmejorar las condiciones ya adquiridas por el trabajador”.

Por su parte Walker Linares, “sostiene que la definición de tutelaridad no está asociada a que en todos los casos el derecho de trabajo sea protector, porque entonces no podríamos precisar en qué momento está presente, de ésta suerte la tutelaridad está presente cuando el factor económico es adverso al trabajador al grado que su uso

² Ibid. Pág. 160.



podría producir una injusticia, va a darse pues, por medio de esa protección jurídica preferente para hacer iguales a los desiguales”³

En el Código de Trabajo regula en el considerando cuarto en la literal “a”: “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”.

➤ **Principio de objetividad**

La finalidad de los principios del derecho de trabajo es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto cuando se inicia el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción, además de ser un filtro para la aplicación de normas ajenas al derecho del trabajo.

➤ **Principio de igualdad**

Este principio no es ajeno al principio de tutelaridad, pues no puede haber protección jurídica sin igualdad de condiciones, ambos se complementan.

³ Walker Linares, Federico. **Derecho de trabajo, Guatemala**. Pág. 25.



“Consiste en que las partes deben tener en juicio iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercitarlos y para hacer valer sus defensas, y en general un trato igual a lo largo de todo el proceso”⁴.

Al respecto el Artículo 102, de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula en su literal “c”: Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

En la sentencia de la Corte de Constitucionalidad de fecha 21 de junio de mil novecientos noventa y seis, expediente 682-96, señala que (...) “Lo que puntualiza la igualdad es que la leyes deben tratar de igual manera a los iguales, en iguales circunstancias”. En el caso de derecho de trabajo algunos han querido tomar como base la igualdad, para aplicar la teoría de la voluntad, antes que la tutelaridad, situación que vendría a afectar los derechos del trabajador ya que éste no se encuentra en igualdad de condiciones con la clase trabajadora, lo que haría que estuvieran lejos de una igualdad.

➤ Principio de garantías sociales mínimas

Son los derechos sociales mínimos a los que tiene derecho el trabajador y que son

⁴ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Pág. 38.



llamados a superarse por la parte patronal. El Código de Trabajo los establece en especial en su literal “b” de su cuarto considerando, también nuestra Constitución Política de la República de Guatemala lo regula en su Artículo 102, siendo el Estado el que se compromete a asegurar al trabajador el goce del mínimo de garantías sociales a las cuales tiene derecho y como garante ante un eventual incumplimiento de las mismas, creando para el efecto instrumentos para su cumplimiento. Dichas garantías se encuentran en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, y otras leyes que regulan el ordenamiento laboral; así también, pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Estas garantías son el límite de lo que la ley establece como el mínimo y hasta el momento en muchos sectores aún no se superan, por el contrario muchos trabajadores en especial los contratados individualmente que no forman parte de ningún sindicato, comité ad hoc u otro análogo, están luchando por el respeto al mínimo de garantías laborales, las cuales tienen incluso, el carácter de irrenunciables y a las que tienen derecho según la ley.

Fernández Molina considera que: “estas son garantías constitucionales que protegen a la parte más débil de la relación laboral y que deben observarse por los patronos al momento de suscribir un contrato laboral. Éste principio viene a ser el límite mínimo que los patronos, están obligados a otorgar a los trabajadores, puesto que toda



disminución de las mismas, aún con el consentimiento del trabajador, se tendrán como nulas”⁵

Es importante mencionar lo que dice López Larrave en cuanto a éste principio; menciona que éste mínimo de “garantías sociales” ha venido a erigirse en máximo, habiendo sectores importantes que ni siquiera gozan en la actualidad de esos derechos básicos.

➤ Principio evolutivo

“Porque se encuentra en constante movimiento, siendo su permanente vocación proteger al trabajador en dos sentidos: con tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores; como una tendencia a regular cada vez más sus relaciones”.⁶

El derecho laboral debe evolucionar constantemente, de lo contrario dejaría de ser un derecho realista y objetivo, pues los hechos de la realidad social que inspiraron el derecho laboral y su concretización en las normas del Código de Trabajo han cambiado, la realidad social de los trabajadores y los patronos también han cambiado.

El derecho laboral debe estar siempre actualizado.

⁵ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 15.

⁶ **Ibid.** Pág. 17.



➤ **Principio de necesidad e imperatividad o de obligatoriedad:**

Como lo consigna la literal “c” del cuarto considerando del Código de Trabajo, es un derecho necesario e imperativo, de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad” propio del derecho común.

Fernández Molina, señala que según este principio, “se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites independientemente de los acuerdos contractuales, caso contrario vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.”⁷

Por su parte López Larrave, “dice que este carácter de imperativo y necesario lo debe a que sus normas contienen derechos mínimos que son de orden público y por lo tanto de aplicación forzosa que limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad”⁸.

➤ **Principio de ser realista y objetivo**

En el considerando cuarto literal “d”, nuestro Código de Trabajo, considera que: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; porque estudia al individuo en su

⁷ **Ibid.** Pág. 27.

⁸ López. **Op. Cit.** Pág. 22.



realidad social y económica, así también porque su tendencia es la de resolver los problemas que surjan con motivo de su aplicación, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

El derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. La tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral.

Según López Larrave “es un Derecho Realista, puesto que estudia al individuo en su realidad social y porque los casos deben resolverse enfocando la posibilidad económica de las partes, en vez de partir del supuesto formal y abstracto de la igualdad jurídica. Y es objetivo porque su tendencia a resolver problemas que surjan con motivo de su aplicación con base en hechos concretos y tangibles, descartando las ficciones jurídicas.”⁹

Según éste principio se debe otorgar prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido.

⁹ López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 22.



➤ Principio de sencillez

Este principio se materializa con mayor relevancia en el derecho procesal laboral, en donde se invoca constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral. El principio de sencillez o poco formalismo tiene como objetivo que las normas procesales laborales estén desprovistas de gran cantidad de formalismos, más que los necesarios para lograr una pronta, ágil y eficaz administración de la justicia y en especial resolver con celeridad los problemas que surgen con motivo de la legislación laboral; cuidando siempre que el aspecto formal no predomine sobre el fondo del asunto, lo que es común en la legislación civil.

➤ Principio conciliatorio

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 103, "señala que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinente."

Al efecto, Fernández Molina expresa que "para resolver las diferencias deben procurarse los mecanismos idóneos con los que se evite que la diferencia degenera en conflicto y aumentar la productividad"¹⁰.

¹⁰ Fernández. Op. Cit. Pág. 31.



➤ Principio que lo caracteriza por ser hondamente democrático

Es democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses de los justos patronos.

1.3. Definición del derecho sustantivo del trabajo

Para estudiar una disciplina jurídica, debemos abordar sus elementos individualmente considerados para luego arribar a una definición de esa disciplina.

Alberto Briceño, define el derecho de trabajo “como el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de éstos últimos”.¹¹

Para Guillermo Cabanellas, “el contenido principal del derecho de trabajo es 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 también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivado de la actividad laboral”.¹²

¹¹ Villasmil Briceño, Fernando A. **Salario jornada y otros temas** Pág.45.

¹² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 152.



Por su parte Krotoschin en su Manual de derecho de trabajo, “define el derecho de trabajo como el conjunto de principios y normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana, en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación”¹³.

De las definiciones anteriores y la interpretación de las mismas podemos concluir que el derecho de trabajo es un conjunto de normas jurídicas, principios, instituciones y doctrinas que tienen por objeto regular las relaciones obrero patronales, así como todos los procedimientos establecidos para la correcta aplicación de la norma sustantiva y adjetiva a un caso en concreto, ya se trate de derecho individual o derecho colectivo.

1.4. Derecho procesal del trabajo

Al igual que cualquier otra disciplina jurídica, el derecho del trabajo cobra vida a partir de la existencia de una relación de trabajo, pues la norma, por sí sola no va a establecer las condiciones en que dicha relación ha de prestarse, sino porque todas aquellas divergencias o controversias que surgen con motivo de la relación de trabajo, necesitan de normas que definan los procedimientos para resolver dichas controversias y es así como surge el derecho procesal del trabajo.

¹³ Krotoschin, E. **Manual de derecho de trabajo**. Pág. 76.



1.4.1. Generalidades del derecho procesal del trabajo

Es necesario remontarse a los orígenes del derecho procesal del trabajo, para encontrar muchas de las respuestas que buscamos hoy en día. “Sus antecedentes se encuentran en los años posteriores a la Revolución Francesa, cuando surgen las relaciones de trabajo industriales surge también la necesidad, no solo de regular un marco sustantivo, sino también el de crear un marco procedimental que permita a trabajadores y empleadores dirimir sus conflictos ante la justicia”¹⁴

En el continente americano el primer antecedente lo encontramos en la Constitución mexicana, ya que fue México el primer país que lo agregó en su Constitución al elaborar leyes de trabajo. La intervención del Estado de México fue determinante en la formación del contenido del derecho laboral¹⁵. Se considera que antes de 1917 no había en realidad un derecho del trabajo positivo, puesto que solo existían algunas leyes estatales, el autor Baltasar Cavazos “considera que la verdadera etapa laboral se inició en el Artículo 123 de la Constitución de 1917 a 1923, cuando surgió la primera Ley Federal del Trabajo”.¹⁶ En Guatemala el primer Código de Trabajo se crea hasta 1947.

¹⁴Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 5.

¹⁵Ibarra. **La administración de justicia laboral federal en México**. Pág. 121.

¹⁶Cavazos Flores, Baltasar. **Lecciones de derecho laboral**. Pág. 254.



La legislación laboral en materia procesal, con el transcurso de más de 55 años desde que entró en vigencia, hace innegable la necesidad de una reforma que haga congruente el trámite y el espíritu del proceso a la demanda de servicios que las instituciones de justicia reciben cada día. Al efecto, el maestro Mario López Larrave, define al derecho procesal del trabajo diciendo que: “Es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de Trabajo y Previsión Social y regulando los diversos tipos de proceso”.¹⁷

Por su parte Nicola Jaeger, lo define como “El complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo o inter-sindical no colectivo de trabajo”.¹⁸ Para Trueba Urbina es “El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y del Proceso del Trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, inter-obrero o inter-patronales”.¹⁹ Derecho procesal del trabajo se define entonces, como el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendientes a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas del trabajo.

¹⁷ López. **Op. Cit.** Pág. 143.

¹⁸ **Ibid.** Pág. 135.

¹⁹ **Ibid.** Pág. 137.



De lo anterior puede advertirse que el derecho procesal del trabajo se constituye en el instrumental que permite hacer eficaces los derechos derivados de las relaciones sustantivas del trabajo.

1.4.2. Naturaleza Jurídica

Siendo todo el derecho adjetivo una rama del derecho público no se abstrae entonces el derecho procesal del trabajo, el que también es una rama del derecho público derivado de la injerencia directa que tiene el Estado en la impartición de la justicia mediante la ley. Es decir, que es el Estado al que mediante la ley inviste al órgano de la facultad para juzgar en un ámbito determinado, de allí entonces la clara intervención del Estado que hace que esta disciplina sea una rama del derecho público.

1.4.3. Principios rectores del derecho procesal del trabajo

Toda disciplina jurídica a partir de que se emancipa de la que otro ha pertenecido como fundamento de su existencia cuenta con sus propios principios, siendo estos los pilares fundamentales sobre los cuales descansan sus instituciones y que en virtud del desarrollo de estas se van a alcanzar los objetivos que dicha disciplina se ha trazado.

En cuanto al derecho procesal del trabajo diremos que sus principios serán todos aquellos postulados que van a informar los diversos procedimientos de trabajo, y que



permitirán al juzgador proferir una sentencia lo más apegado a la realidad social, para una mejor aplicación de una justicia laboral.

➤ Principio de concentración

Este principio puede apreciarse en el contenido de los Artículos 33, 37 y 38 del Código de Trabajo y su finalidad es buscar que se diligencie la mayoría o totalidad de actos procesales de que se compone el juicio, en una sola audiencia, o en el menor número de audiencias posibles. Es decir, que este principio determina que el juicio deba diligenciarse en audiencias sucesivas, con el objeto de que el juicio concluya rápidamente. Derivado de este principio es que el juicio puede empezar y terminar en una misma audiencia, con la cual únicamente quedaría pendiente de dictarse el acto procesal de la sentencia.

Aunado a lo anterior, hay que agregar que la funcionalidad de este principio radica fundamentalmente en la existencia de otro principio del derecho procesal del trabajo, como lo es el de la oralidad, ya que difícilmente sería posible tramitar el proceso en forma concentrada si la actuación de las partes no fuera oral.

Lo que se pretende con este principio es diligenciar el procedimiento pues sucede que con los juzgados laborales existentes y la situación laboral del país, resultan insuficientes los mismos siendo muy importante que se aplique este principio.



➤ **Principio de oralidad**

De acuerdo con el Artículo 321 del Código de Trabajo la actuación de las partes dentro de todos los juicios de trabajo y previsión social debe ser en forma oral. Esto implica que el principio se explique señalando que todos los actos del proceso, partiendo desde la misma demanda puedan diligenciarse en forma oral, de tal cuenta que actos procesales como el interrogatorio dirigido a los testigos, la articulación de posiciones y la misma sentencia, podrían dictarse en forma oral, porque es este principio el que rige la actuación de los sujetos procesales en esta forma.

Este principio va de la mano con el principio de concentración, ya que se trata de diligenciar la mayoría de actos procesales con el objetivo de agilizar los mismos y esto no sería posible sin la oralidad en estos actos.

➤ **Principio del impulso procesal de oficio**

Normado en el Artículo 321 del Código de Trabajo, este principio es aquel por virtud del cual se establece que salvo los actos de iniciación procesal por los cuales las partes introducen al trámite del juicio (demanda y contestación de demanda) todos y cada uno de los demás actos procesales que conforman el trámite del proceso deben ser impulsados de oficio por el juez de trabajo y previsión social que conoce del trámite.



La trascendencia del impulso procesal de oficio, es tal, que se extiende hasta la ejecución de la sentencia la que también una vez firme y ejecutoriada debe ser impulsada de oficio por el juez de trabajo y previsión social hasta su conclusión.

Solamente se requiere la iniciativa en el planteamiento de la demanda por la parte interesada para que los posteriores etapas procesales es el juez que conoce, resuelve de oficio, con el hecho de presentarse la demanda el juez tiene la obligación de resolver señalando día para la audiencia o decretando los previos si la misma no cumple todos los requisitos.

➤ **Principio de poco formalismo**

Por virtud del principio de poco formalismo se exige a las partes dentro del trámite del proceso del cumplimiento de ciertos y determinados requisitos, que otras ramas del derecho procesal serían imposibles de eludir. Es decir, que este principio, eventualmente exige a las partes de cumplir con ciertas formalidades, tal es el caso la no obligatoriedad del fundamento de derecho, litigar en papel simple y en algunos casos en particular no es obligatorio el auxilio profesional salvo casos especiales, como en el caso del derecho colectivo y en los procesos de arbitraje, por lo que se concluye que el derecho del trabajo se caracteriza por ser poco formalista.

Sin embargo, no por la poca formalidad de que es objeto el derecho procesal del trabajo, significa esto que no deban de observarse algunos requerimientos especiales



como los establecidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo, así como del Artículo 334 del mismo cuerpo legal, en el cual indica que hasta que no se subsanen los previos que se decreten no se dará trámite a la misma.

➤ **Principio de inmediación procesal**

Contenido en el Artículo 321 del Código de Trabajo y consiste en la obligatoriedad del juez de trabajo y previsión social para permanecer en el diligenciamiento de toda las etapas del juicio ordinario. Lo anterior significa que la inmediación procesal no se limita únicamente a que el juez de trabajo este en contacto con las partes al momento de la recepción de la pruebas, sino que es éste el que lleva el control de todos los actos procesales del juicio en donde por ley el juez debe controlar la intervención y la actuación de las partes, como verdadero instructor del trámite del juicio, pues es dentro de las audiencias por el carácter concentrado de éste, en donde las partes formulan sus respectivas alegaciones y donde el juez debe ir conociéndolas y resolviéndolas, además de notificar dentro de las mismas audiencias, lo resuelto a las partes. Esto exige que el juez tenga, imperativamente, que estar presente dentro de la audiencia, ya que de lo contrario el juicio se desarrollaría ante el oficial de trámite y no ante el juez como corresponde, lo que haría imposible del desarrollo del proceso porque este último no puede resolver, si no ha permanecido en la audiencia, actos procesales que no le constan; y sus auxiliares tampoco pueden resolver porque se encuentran legalmente impedidos de resolver cualquier solicitud por no tener jurisdicción.



➤ Principio de sencillez

Este principio es uno de los que más afinidad guarda con el poco formalismo y concentración, pues radica en la facilidad que se da a las partes de acceder al trámite del proceso sin la exigencia de mayores requisitos y formalidades exigidas por el derecho común, por eso puede decirse que la sencillez depende de cuan formalista sea el proceso, pues si el proceso no debe observar formalidades rigurosas, estaremos frente a un proceso eminentemente sencillo.

➤ Principio de economía procesal

El principio de economía procesal es el que tiene por objeto buscar la baratura del proceso, es decir que por este principio se busca que el trámite del juicio no resulte oneroso. Es importante señalar que la eficacia de este principio depende mucho del poco formalismo y de la sencillez, pues cuando menos complejo y sencillo es el proceso, más económico puede ser. La economía se puede apreciar en aspectos tales como la no exigencia de comparecer asesorado por abogado en el juicio ordinario y en el conflicto colectivo de carácter económico social, la posibilidad de litigar en cualquier tipo de papel si se hace por escrito, entre otros ejemplos.

Este principio es solamente para el planteamiento de la demanda, ya que la misma puede ser planteada en el mismo juzgado, pero aunque no sea obligatoria la asesoría de un abogado deviene la necesidad de esa asesoría porqué en la mayoría de los casos que no pueden solventar ese gasto de inversión de ser asesorados, no saben el



actuar dentro del trámite del proceso y en las audiencias en las cuales la parte demandada o sea el ex empleador comparecerá muy bien asesorado y decidido a entorpecer el proceso hasta cansar al demandante.

➤ Principio de celeridad

El principio de celeridad puede decirse que es el resultado de la eficacia de los principios de concentración, oralidad, poco formalista e impulso procesal de oficio, pues es el que busca que el trámite del proceso se diligencie en forma rápida y sin mayores dilaciones. De lo anterior puede afirmarse con toda certeza que si los principios antes citados no funcionan graníticamente, entonces el proceso no podría ser rápido en su tramitación y por ello no podrá hablarse de celeridad procesal.

La carga de trabajo que se da en los juzgados de trabajo del departamento de Guatemala es grande y el señalamiento de una primera audiencia se da de uno a tres meses, siendo juzgados que conocen específicamente esta materia, por lo que este principio resulta necesario para no perderse más tiempo.

➤ Principio de igualdad

Este principio consiste en que dentro del trámite del proceso las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercitarlos, para hacer valer sus defensas y en general un trato igual a lo largo de todo el proceso. Es decir que por virtud de este principio, lo que se advierte es que las partes serán iguales dentro del



trámite del juicio, sin embargo, hay que ser claros en señalar que la eficacia de este principio depende en mucho del principio de tutelaridad, que viene a equilibrar la posición desigual que las partes observan dentro del proceso, pues de lo contrario, sin la tutelaridad sería imposible concebir que las partes puedan tener los mismos derechos y la misma igualdad de trato dentro del juicio, lo anterior, derivado de que la posición económica de las partes dentro del proceso será siempre manifiesta y mientras a uno le resultara conveniente que el trámite del juicio sea largo sin importar si es o no oneroso, el otro sujeto procesal se encontrara urgido de que el juicio sea lo más económico y celérico posible, más si lo que se discute es el reclamo de pago de prestaciones cuyo carácter en general para el trabajador es siempre subsistente y alimentario.

En este principio solamente trata de compensar la desigualdad económica que hay entre el trabajador vulnerable por el hecho de quedar desempleado y que tenga que incurrir en gastos de asesoría y del patrono que en la mayoría de los casos se enfrentará al trabajador con el asesoramiento de hasta más de un abogado, pocas veces con ánimo de llegar a conciliar no porque no se tenga el derecho más por el no dar su brazo a torcer o no sentar precedente en la empresa o lugar de trabajo.

➤ Principio de iniciativa a cargo de las partes

De acuerdo con este principio, la instauración del juicio compete a las partes y a nadie más que a ellas, pues acá no existe el acto de iniciación procesal, denominado conocimiento de oficio. Opuesto a este principio se encuentra el de impulso procesal de oficio y también el de investigación que facultara al juez a impulsar y desarrollar el trámite del proceso por un lado y por el otro, a iniciar el conocimiento de oficio. De estas facultades en el ámbito del derecho procesal del trabajo, el juez solo tiene la relacionada a impulsar de oficio el trámite del proceso, de tal cuenta que el principio de iniciativa de las partes se limita únicamente a los actos de introducción procesal, por ser los únicos que se rigen por aquel principio.

➤ Principio de preclusión

Este principio se explica por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, haciéndose imposible el regreso a etapas y momentos procesales ya consumados. Cabe citar como ejemplos gráficos de este principio, las facultades que el actor tiene de ampliar su demanda hasta el momento de la primera comparecencia a juicio oral y la que tiene el demandado de contestar la demanda y reconvenir al actor hasta el momento de la primera comparecencia, así como la de interponer excepciones perentorias hasta el momento de contestar la demanda. Todos esos ejemplos permiten

advertir que el proceso se desarrolla en etapas procesales rígidas a las que no puede volverse por ningún motivo.

➤ Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba

Este principio radica en la existencia especialmente dentro del trámite del juicio ordinario, del sistema de apreciación y valoración de la prueba denominado apreciación de la prueba en conciencia, que es el que permite al juez de trabajo y previsión social, valorar y apreciar la prueba aportada al juicio, es decir en base a principios justicia y equidad que le permiten llegar al fondo en la búsqueda de la verdad, por ello al apreciarse la prueba en conciencia existe entonces una flexibilidad en la apreciación de la prueba que solo se permite dentro del derecho procesal del trabajo y que además no tiene ninguna similitud con alguno de los otros sistemas de valoración y apreciación de la prueba que existen en las otras ramas del derecho procesal.

1.5. El proceso ordinario laboral

1.5.1. Generalidades

“El procedimiento ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo”.²⁰

²⁰ Franco. Op. Cit. Pág. 58.



Dentro de los principios del procedimiento laboral que se encuentra en el Código de Trabajo se establece que: “El Procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es Oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba”.

1.5.2. Características

➤ Es un juicio de conocimiento cuyo fin primordial es la declaración de la existencia o inexistencia de un derecho, con motivo de la ejecución de un trabajo, ya se trate de una relación laboral amparada en un contrato escrito o simplemente porque dicho contrato se perfecciona por la sola prestación del servicio.

➤ Otra característica fundamental la constituye el hecho de que el procedimiento ordinario está desprovisto de formalidades esenciales, sin que ello signifique que no deba observarse ninguna formalidad, esto debe entenderse en el sentido de que a diferencia del derecho civil, como requisito esencial de validez, habrá que cumplir con una serie de solemnidades, que la ausencia de ellas, hace ineficaz las actuaciones.

• Si bien es cierto, el derecho del trabajo no cuenta con un código procesal del trabajo, también lo es que aún cuando el Código de Trabajo vigente tenga una connotación de derecho sustantivo, en supletoriedad, debido a la carencia de un



derecho adjetivo laboral, de conformidad con lo establecido en el artículo 326 del citado Código de Trabajo, es viable la aplicación de preceptos legales del derecho común o civil, y en el presente caso, para la sustanciación de los proceso laborales, se toma como base el esquema y procedimiento del juicio oral establecidos en el Código Procesal Civil y Mercantil.

1.5.3. Formas de Iniciar el procedimiento ordinario laboral

➤ La demanda

En concreción de la característica anotada con anterioridad, relativa al poco formalismo de que es objeto el derecho del trabajo, no obstante que la demanda constituye el primer acto introductorio en virtud del cual el actor exterioriza su voluntad de iniciar un proceso, ésta puede darse de dos formas, a saber: a) por escrito que sería la regla general, y b) en forma oral, directamente ante el órgano jurisdiccional, en cuyo caso, será el respectivo juez, quien levantará acta con apego a las disposiciones del Artículo 332 del Código de Trabajo.

Franco López, “define a la demanda como el acto procesal propio del actor, por medio del cual éste expone sus pretensiones ante el juez de Trabajo y Previsión Social, pretensiones que serán las que sirvan de base para el desarrollo del litigio, que tendrá



lugar dentro del juicio y sobre las cuales deberá emplazarse al demandado para obligarlo a pronunciarse sobre ellas.”²¹

Toda demanda laboral deberá observar lo requisitos establecidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo y de igual manera, ya en el desarrollo del juicio, en la contestación de la demanda, y si se diere la reconvención en su caso, a éstas también le serán aplicables las disposiciones de los artículo 332, 333 y 334 del Código de Trabajo.

➤ **Auxilio profesional**

Según nuestra legislación laboral, en el Artículo 321 del Código de Trabajo, en cuanto a la asesoría o acompañamiento legal regula que: “no es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales: los abogados en ejercicio y debidamente colegiados, los dirigentes sindicales que acrediten tener tal calidad, y los estudiantes de las facultades de derecho, bajo la supervisión de los respectivos Bufetes Populares, siempre y cuando el monto del litigio no supere lo establecido en el Código de Trabajo, equivalente a diez salarios mínimos”.

²¹ **Ibid.** Pág. Pág. 70.

➤ **Primera resolución**

Tomando en cuenta las reformas que se han dado en la administración de la justicia laboral, hoy día, la demanda se presenta ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social para la admisión de demandas, adscritos al Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral y son éstos los que proceden a calificar el escrito inicial y si el mismo cumple con los requisitos legales, admitirá a trámite la demanda y señalará día y hora para la comparecencia a juicio oral de las partes, indicando en la misma resolución, el juzgado de trabajo que habrá de conocer en definitiva del trámite del juicio. Por el contrario, si la demanda no se ajusta a los preceptos legales, decretará previo y mandará al solicitante que durante un plazo, determinado, que dicho sea de paso, no tiene el carácter de perentorio, subsane los defectos de que adolece su escrito.

➤ **Primera notificación**

Independientemente de cuál haya sido la resolución emitida por el órgano jurisdiccional, es decir, si en la primera resolución se admite a trámite la demanda o si por el contrario se establecieron previos, con fundamento en lo que al efecto establece el Artículo 327 del Código de Trabajo, toda resolución debe hacerse saber a las partes o a sus representantes en la forma legal y sin ello no quedan obligados ni se les puede afectar en sus derechos. Considerando que la primera notificación pudiera



contener la citación a juicio oral de las partes; entre la fecha que se realice la notificación y la fecha señalada para la primera audiencia que se notifica, deben mediar por lo menos tres días, de lo contrario, la referida audiencia no podrá tener verificativo, ya que de llevarse a cabo podrá ser objeto de nulidad por alguna de las partes.

➤ **Actitudes del demandado**

Desde la misma Constitución Política de la República de Guatemala se trata de preservar el legítimo derecho de defensa, de consiguientes, es la misma legislación la que prevé los mecanismo de defensa o actitudes que pueda adoptar el demandado y dentro de ellos podemos considerar los siguientes: a) incomparecencia justificada o injustificada; en el primer caso, de conformidad con lo establecido en el Artículo 336 del Código de Trabajo, las partes podrán excusarse una sola vez, por enfermedad, debiendo probar tal extremo, hasta antes de la hora señalada para la audiencia, o dentro de las 24 horas siguientes, según el caso; en el segundo caso, si la incomparecencia no es justificada en la forma legal, conforme a lo establecido en el Artículo 358 del Código de Trabajo y en base a los apercibimientos decretados en primera resolución, se declarará la rebeldía del incompareciente, y se procederá a dictar sentencia dentro de las 48 horas siguientes. También es prudente advertir que, dentro de las actitudes que puede asumir el demandado, se encuentra la facultad de plantear excepciones dilatorias de incompetencia por cualesquiera de la razones que le ley prevé, lo cual conforme el Artículo 309 del Código de Trabajo, deberá de plantearlas dentro de los tres días de notificado.

➤ **Comparecencia y desarrollo de la audiencia**

Como parte del desarrollo de la primera audiencia, el juez procederá a verificar la comparecencia en tiempo de las partes y reconociendo la personería que se ejercita, si fuere el caso, de lo cual habrá de notificar las partes. Posteriormente, otorgará la palabra a la parte actora a efecto de ratifique, modifique o amplíe su demanda, y resolverá lo manifestado. Luego, concede la palabra a la parte demandada a efecto de que se manifieste sobre la demanda instaurada en su contra, pudiendo adoptar las siguientes actitudes: a) Si está de acuerdo con las reclamaciones formuladas por el actor, allanarse en todo o en parte, y en su caso proceder conforme a lo establecido en el Artículo 340 del Código de Trabajo, en el sentido de proceder conforme al procedimiento ejecutivo establecido en dicho Código, en cuanto a lo conciliado, y continuar el juicio, sobre la parte que no hubiere habido conciliación; b) si la actitud del demandado es la de no aceptar las pretensiones del actor, podrá comenzar por interponer excepciones dilatorias, con la finalidad de depurar el proceso, y al efecto podrá hacer uso de las denominadas en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil, como excepciones previas, naturalmente que en materia de trabajo y previsión social, éstas pueden estar o no, nominadas y tienen el carácter de dilatorias.

En su caso, conforme a lo establecido en el Artículo 343, del Código de Trabajo, el juez deberá resolver en la primera audiencia todas las excepciones dilatorias, a no ser que al que corresponda oponerse a las mismas, haga uso del plazo de ley para ofrecer la pruebas pertinentes sobre las mismas, en cuyo caso el juez suspenderá la audiencia, y



señalará una nueva para la recepción de las pruebas pertinentes y resolución de las excepciones; c) Si el demandado decide oponerse a la demanda, procederá a contestarla en sentido negativo, ofrecerá sus medios de prueba y opondrá las excepciones perentorias, las que habrán de resolverse en sentencia.

Contestada la demanda, se abordará la fase de conciliación, mediante la cual el juez tratará de avenir a las partes proponiéndoles fórmulas ecuánimes, a fin de llegar a un arreglo, lo que se hará constar. Si no hubiere arreglo alguno, se procederá a diligenciar los medios de prueba ofrecidos por el actor en su demanda o en sus escritos de ampliación de la misma, en su caso. Si dentro de las pruebas ofrecidas por el actor figura la de confesión judicial del demandado, el juez solicitará la respectiva plica que contiene el pliego de posiciones, si no se hubiere acompañado al escrito inicial y procederá a la calificación del mismo. Una vez calificado el pliego, el juez deberá tomar juramento de ley al absolvente, que en este caso es el demandado, y bajo los apercibimientos de ley procederá a dirigir cada una de las preguntas que hubieren sido calificadas. Si hubieren sido propuestos otros medios de prueba, será el momento oportuno para diligenciar los mismos. Finalizado el diligenciamiento de los medios de prueba ofrecidos por el actor, se hará una breve relación de los medios de prueba ofrecidos por la parte demandada al contestar la demanda. Si se hubieren diligenciado todas las pruebas y no hubiere más que hacer constar, se dará por finalizada la audiencia, previa notificación a las partes.



➤ **Resolución y sentencia**

Si se hubieren rendido todas las pruebas en la respectiva audiencia y no se hubiere decretado auto para mejor proveer, el juez procederá a dictar sentencia en un plazo no menor de cinco ni mayor de diez días, bajo la estricta responsabilidad del juez.

➤ **Medios de impugnación**

En la sustanciación de los juicios en materia de trabajo y previsión social, salvo en los juicios de carácter colectivo, proceden los recursos de revocatoria, nulidad, apelación de la nulidad, aclaración y ampliación y de apelación.

El recurso de revocatoria podrá interponerse contra las resoluciones que no sean definitivas, debiendo interponerse en el momento de la resolución si la misma fuere dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de las 24 horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes. El recurso de nulidad se interpondrá contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación, debiendo interponerse dentro del tercer día de conocida o notificada la infracción. Contra la resolución del recurso de nulidad procede recurso de apelación, el cual deberá de interponerse dentro de las 24 horas siguientes a la notificación, con expresión de agravios. También proceden en esta clase de juicios, los recursos de aclaración, cuando los términos de la sentencia sean oscuros y el de ampliación, cuando en la



resolución se haya omitido resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio, debiendo interponerse ambos, dentro de las 24 horas de notificado el fallo. Y finalmente, contra los autos y sentencias que pongan fin al proceso, proceder el recurso de apelación, el cual deberá de interponerse dentro del tercer día de notificado el fallo.

➤ **Segunda instancia**

De conformidad con la Ley del Organismo Judicial todo proceso no podrá tener más de dos instancias y en este caso, la segunda instancia se inicia con la admisión a trámite del recurso de apelación, debiendo el tribunal de primera instancia, elevar los autos a la sala jurisdiccional y ésta a su recepción, concederá un plazo de 48 horas al recurrente para que haga valer los agravios que le causa la resolución recurrida. Evacuada la audiencia de expresión de agravios, se señalará día para la vista, a la que podrán acudir las partes a presentar por escrito sus alegatos, del día para la vista, a dictar sentencia en un plazo no menor de cinco ni mayor de diez, salvo que se hubiere decretado auto para mejor proveer para el diligenciamiento de algún medio de prueba no diligenciado en primera instancia. Contra lo resuelto por la sala jurisdiccional, solo cabrán los recursos de aclaración y ampliación, previo a acudir a la acción constitucional de amparo.





CAPÍTULO II

2. La relación laboral

Como regla general, para considerar ser parte dentro de un juicio de trabajo, inicialmente es necesario tener interés en el mismo y naturalmente capacidad y estar legitimado para actuar, sin cuyos consideraciones no es factible pretender ejercitar alguna acción procesal, es decir, que es menester que exista un vínculo entre quien se arroga un derecho y quien deba cumplir ese derecho, en otras palabras, debe o debió existir un vínculo previo entre trabajador y empleador, tal es el caso de la relación laboral.

La relación laboral, es el vínculo que surge entre empleador y trabajador, en virtud de un contrato de trabajo de cualquier naturaleza que este sea, y que como consecuencia de su existencia surgen derechos y obligaciones para cada una de las partes contractuales.

2.1. Definición

Guillermo Cabanellas respecto de la relación de trabajo indica que “es la caracterización de la actividad laboral, en lugar de contrato de trabajo sobre todo por parte de la doctrina italiana. Sin duda, ante la amplitud del vocablo relación, ésta resulta



innegable entre quien presta un servicio y el que se beneficia del mismo inmediatamente; pero eso no anula la voluntariedad en la contracción del nexo y la necesidad del consentimiento de las partes”.²²

Manuel Ossorio, define la relación laboral o relación de trabajo diciendo que ésta “Representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo. De ahí que algunos autores, como Nápoli, digan que puede existir una relación de trabajo sin contrato; de donde resulta que aquella es el contenido del contrato, y este su continente. Sin embargo, a juicio de algunos autores, esa distinción es inexistente y carente de efectos jurídicos; porque, en la relación de trabajo, existe un contrato, aunque sea de índole tácita, representado por el hecho de que una persona acuda a trabajar y otra acepte su trabajo”.²³

2.2. Consideraciones generales

Se determina que la relación laboral es el vínculo que surge entre empleador y trabajador de conformidad con nuestra legislación laboral vigente y los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, de esta relación

²² Cabanellas. **Op. Cit.** Pág.527.

²³ Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 659.

laboral surgen derechos y obligaciones en dos vías, por un lado, el trabajador se obliga a prestar sus servicios materiales o intelectuales o de ambas naturalezas a un patrono, a cambio de una retribución de cualquier naturaleza que esta sea; y que como regla general la normativa tiende a garantizar la estabilidad de esta relación y que si alguna de las partes pone fin a ella sin justificación alguna, deba ser penalizado, sobretodo, de manera pecuniaria, de ahí, la necesidad de acudir a los órganos jurisdiccionales a ejercitar el derecho que la parte afectada considere que le asiste. Significa esto que la relación laboral entonces, constituye un presupuesto básico y necesario para considerar que a un trabajador le asiste un derecho frente a un empleador que deviene obligado.

2.3. Naturaleza jurídica

Una rama del derecho se dice que es autónoma cuando se ha desligado de otras ramas y ha establecido sus propios principios, doctrinas e instituciones, que le permitirán alcanzar sus objetivos y el derecho del trabajo no es ajeno a este proceso y más aún, en nuestro medio esta rama del derecho cuenta con su propia jurisdicción privativa que permite a los jueces conocer con exclusividad de asuntos derivados de la ejecución de un trabajo, lo que indubitablemente nos hace concluir que la relación laboral es una institución del derecho del trabajo, se trate de carácter individual o colectivo. No debemos de perder de vista que el derecho del trabajo, si bien es cierto ya no es una rama del derecho en general, tampoco lo es que se trate de una rama



eminentemente nueva, pero si lo es el hecho que de algún modo esta rama del derecho ha derivado del derecho común, es decir, del derecho civil, circunstancia que se pone de manifiesto con lo que se establece en Artículo 326 del propio Código de Trabajo, que prescribe que en tanto no se contraríen los principios generales del derecho del trabajo, se aplicaran supletoriamente los preceptos del Código Procesal Civil y Mercantil, lo que viene a reafirmar que el derecho del trabajo evidentemente formo parte del derecho civil.

En este orden de ideas, tomando en cuenta que el derecho civil, se encarga de regir las relaciones jurídicas que surgen entre particulares, en las que priva la autonomía de la voluntad y que las negociaciones se perfeccionan con el simple consentimiento de las partes, no obstante que cuando se trate de resolver alguna divergencia que de ellas surja, es necesaria la intervención del Estado a través de los órganos encargados de la administración de justicia, el derecho civil es de naturaleza privada, en consecuencia cuando el derecho del trabajo formaba parte de aquel, también era obvio que se ubicara dentro del derecho privado, y de consiguiente se definiera su naturaleza como de derecho privado. Sin embargo, en atención a que las normas mínimas de contratación las define el Estado a través del Organismo Legislativo y que es el mismo Estado a través del Organismo Ejecutivo el que se encarga de velar porque su cumplimiento sea eficaz, cumplimiento que se materializa en virtud de la relación laboral, debemos concluir en que la naturaleza jurídica de esta también sea de derecho público.



2.4. Efectos de una relación laboral

El abordaje de estos efectos se hará tomando en cuenta mínimamente dos escenarios, a saber: a) Desde el punto de vista sustantivo y b) Desde el punto de vista adjetivo o procesal.

➤ Punto de vista sustantivo

El Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo vigente, establece los lineamientos mínimos en que se puede contratar en materia de trabajo, no obstante que la contratación se realice entre particulares, es decir, entre empleador y trabajador, de alguna manera se ve limitada la autonomía de la voluntad dado a la labor de vigilancia que debe realizar el Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a efecto de verificar el fiel cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social, así como los convenios originarios de la Organización Internacional del Trabajo y ratificados por Guatemala.

En los considerandos del Código de Trabajo se plasman principios fundamentales que rigen el derecho del trabajo, tal es el caso de la literal b) del cuarto considerando, el que establece que: "El Derecho del Trabajo constituye un mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las



posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo".

Haciendo una interpretación exegética de este considerando, podemos establecer que en el Código de Trabajo se trata de desarrollar este enunciado a través de definir los derechos y obligaciones que surgen con motivo de una relación laboral, dentro de las cuales podemos puntualizar como efectos de la misma, los siguientes: Desde la perspectiva del empleador: a) *Derechos*: Por el contrato de trabajo, el empleador adquiere el derecho a: a.1. Que el trabajador preste sus servicios materiales o intelectuales, o de ambas naturalezas; a.2. El trabajador debe adecuarse a los horarios de trabajo establecidos por el empleador, sin más limitaciones que las establecidas por la ley de la materia; a.3. Que el trabajo se ejecute bajo las directrices establecidas por el empleador; a.4. Observar buenas costumbres durante la ejecución del trabajo; a.5. Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente; a.6. Dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad de su parte cuando exista causal justa, entre otros; b) *Obligaciones*: b.1. Pagar al trabajador el salario convenido; b.2. Conceder al trabajador un periodo de quince días hábiles en concepto de vacaciones después de cada año de servicios continuo; b.3. Conceder al trabajador licencia con goce de salario para atender citaciones judiciales; b.4. Otorgar al trabajador los asuetos establecidos en el Código de Trabajo; b.5. Pagar al trabajador el cien por ciento de su salario ordinario en concepto de aguinaldo; b.6. Pagar al trabajador el cien



por ciento de su salario ordinario en concepto de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público; b.7. Pagar al trabajador una indemnización por tiempo de servicio cuando lo hubiere despedido sin justa causa, equivalente a un mes de salario por cada año de servicio; b.8. Proveer de un lugar adecuado para que el trabajador pueda guardar sus instrumentos de trabajo; b.9. Suscribir el respectivo contrato de trabajo, entre otros.

Desde el punto de vista del trabajador: a) *Derechos*: a.1. Percibir el salario acordado con el empleador; a.2. Disfrutar de un periodo de vacaciones después de un año continuo al servicio de un mismo patrono; a.3. Disponer de un tiempo dentro de la jornada de trabajo para tomar sus alimentos; a.4. Percibir anualmente el equivalente a un mes de salario ordinario en concepto de aguinaldo; a.5. Percibir anualmente el equivalente a un mes de salario ordinario en concepto de Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público; a.6. En el caso de madres trabajadoras disfrutar de un periodo de descanso pre y post parto; a.7. Derecho a organizarse en defensa de sus intereses; a.8. Gozar de la protección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; a.9. Gozar del derecho de inamovilidad y estabilidad laboral; a.10. Percibir el pago de una indemnización por tiempo de servicio equivalente a un mes de salario, por cada año de servicio, cuando fuere despedido en forma injustificada, sea de manera conciliatoria o a través de la vía judicial; a.11. Suscribir el respectivo contrato de trabajo; a.12. Dar por terminada su relación laboral sin responsabilidad de su parte, cuando se le cambiaren las condiciones de trabajo, entre otros; a) *Obligaciones*: b.1.

Cumplir con el horario de trabajo previamente establecido; b.2. Desempeñar el trabajo con responsabilidad; b.3. Cuidar los instrumentos de trabajo proporcionados por el empleador; b.4. Cumplir con las normas de trabajo establecidas por el empleador; b.5. Guardar los secretos de fabricación en los casos de concurrencia; b.6. Dar aviso al empleador en caso de ausencia; b.7. En los casos de trabajadoras en estado de gravidez, dar aviso al empleador de tal circunstancia; b.8. Cumplir con lo establecido en el contrato de trabajo, entre otros.

➤ **Punto de vista adjetivo o procesal:**

El Profesor Raúl Antonio Chicas Hernández en su texto de Introducción al Derecho Procesal del Trabajo cita a Eduardo Couture, quien al referirse a los presupuestos procesales señala que "son aquellos antecedentes necesarios para que el juicio tenga existencia jurídica y validez formal"; igualmente cita a Davis Echandia quien dice que "se trata de supuestos previos al juicio, requisitos sin los cuales el proceso no puede existir o tener validez formal, y deben por ello concurrir en el momento de formularse la demanda, a fin de que el juez pueda admitirla e iniciar el proceso, o de requisitos para que el proceso puede ser adelantado normalmente, una vez iniciado".²⁴

Naturalmente que estas circunstancias o presupuestos procesales le son dables a cada una de las partes en litigio, de tal manera que ante la substanciación de un juicio de

²⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 149.



trabajo, cualquiera que sea su naturaleza, las partes puedan hacer uso de las excepciones, recursos y en fin de todos los remedios procesales a efecto de legitimar su accionar en juicio o promover su separación del mismo, según sea el caso.

Concluimos entonces, diciendo que como efecto de una relación laboral se activan muchas de las instituciones del derecho del trabajo, sean éstas de carácter individual o colectivo, instituciones que dada la importancia de la investigación que se realiza, serán tratadas de manera individual en los subsiguientes temas.

2.5. Elementos materiales de la relación laboral

Como en las ciencias de los grandes números, el orden de los factores no altera el producto de la misma manera cuando tratamos de definir los elementos de una relación laboral, no importa el orden en que los abordemos, sin que ello haga perder la eficacia de la institución que estemos desarrollando. Para el caso que nos ocupa, iniciaremos definiendo los elementos materiales de la relación laboral, así:

➤ Contrato de trabajo

Al referirnos al término "contrato" nos ubicamos en aquel acto jurídico en el que priva la voluntad de las partes y que el mismo se perfecciona por el simple consentimiento de



estas; con motivo de su existencia nacen derechos y obligaciones para cada uno de los que intervienen en dicho acto.

El contrato de trabajo no es ajeno a esta percepción y habida cuenta Guillermo Cabanellas lo define como: "Es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico; y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra".²⁵

En relación a esta institución, el Código de Trabajo guatemalteco en su Artículo 18 establece que: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es vinculo 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".

➤ **Jornada de trabajo**

Desde el surgimiento del derecho del trabajo se dio la necesidad de establecer un tiempo máximo para que el trabajador pudiera realizar sus labores, fundamentalmente porque el desgaste que éste sufría, sobretodo en el aspecto físico, era inmensurable y

²⁵ Cabanellas. *Op. Cit.* Pág. 513.

no le permitía reponer las fuerzas para el inicio de una nueva faena; y es así como se establecen de manera incipiente las primeras jornadas de trabajo.

Desde esta perspectiva, debemos entender como jornada de trabajo el tiempo que el trabajador utiliza para cumplir con los requerimientos del empleador, en virtud de un contrato o relación de trabajo, a este efecto nos permitiremos citar algunas definiciones:

Manuel Ossorio la define como: "Duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las veinticuatro horas de cada día o en el transcurso de una semana; y así se habla con frecuencia de la jornada de cuarenta o cuarenta y ocho horas. Por regla general, la jornada es de ocho horas diarias, que a veces puede distribuirse desigualmente en todos los días de la semana, a condición de que no excedan de cuarenta y ocho horas semanales".²⁶ Guillermo Cabanellas dice: "Número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales. Especialmente para sumar al descanso del domingo el de la tarde del sábado, se recarga la jornada diaria en una hora o lapso a ella aproximado; por lo cual es hoy día más corriente expresar la jornada de trabajo por su número de hora semanales".²⁷

El Código de Trabajo en su Artículo 116 al referirse a la jornada de trabajo establece que: "Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono, estableciendo jornadas diurna, mixta y nocturna". Asimismo, establece que "la jornada de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas

²⁶ Ossorio. *Op. Cit.* Pág. 400.

²⁷ Cabanellas. *Op. Cit.* Pág. 442.



diarias, ni exceder de un total de cuarenta y cuatro horas a la semana; la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana”, y en el Artículo 117 del mismo cuerpo legal se establece que “la jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni de exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. De estas estipulaciones se deriva la clasificación de las jornadas en jornada ordinaria y jornada extraordinaria, estableciéndose que constituye jornada ordinaria, el tiempo laborado dentro de los límites anteriormente relacionados y cualquier tiempo laborado fuera de dichos límites constituirá una jornada extraordinaria y el mismo deberá ser pagado al trabajador como por lo menos el cincuenta por ciento adicional al pago del salario que por cada hora ordinaria corresponda”.

- **Prestaciones laborales**

Con esta denominación se le conoce a todos aquellos estipendios de carácter pecuniario que surgen con motivo de una relación de trabajo y que el patrono está obligado a cubrirle al trabajador a cambio de la obra o labor que este le realice, pudiendo establecerse aquellas que ostentan un carácter obligatorio para el patrono e irrenunciables para el trabajador; y aquellas que deben sujetarse a una declaración judicial para exigir su cumplimiento.



➤ **Prestaciones irrenunciables**

Ya lo establecen los considerandos del Código de Trabajo que, el derecho del trabajo constituye un **mínimum de garantías sociales protectoras del trabajador e irrenunciables para este**, las mismas pueden ser desarrollar en forma dinámica de conformidad con la capacidad económica de cada empresa patronal, lo que se traduce en el hecho de que no se puede contratar en condiciones mínimas a las establecidas en el Código de Trabajo y que cualquier disminución que se pacte en un contrato de trabajo, convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo, serán nulas ipso jure y se tendrán por no puestas, al tenor de lo que regula el Artículo 12 del Código de Trabajo. Entre estas prestaciones tenemos las siguientes:

- **Salario**

Sin llegar a confundir los principios del derecho del trabajo con los principios del derecho mercantil, en cuanto a su onerosidad, es oportuno traer a cuenta el mandato constitucional que "Todo trabajo deber ser equitativamente remunerado, podemos afirmar que toda prestación de servicios deberá ser retribuida con la paga de un salario o emolumento, sin importar la denominación que a ésta se le asigne". En tal sentido, debemos entender como salario toda retribución de cualquier clase o forma que sea, que el patrono pague al trabajador a cambio del trabajo o la obra que este realice para aquel.

Para una mejor comprensión del término, nos permitiremos citar algunas definiciones, entre otras: Manuel Ossorio, lo define como: "Académicamente el estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo. Por extensión, estipendio con que se retribuyen servicios personales".²⁸ Guillermo Cabanellas dice que: "Etimológicamente esta palabra viene de salarium, de sal; mientras que la palabra sueldo; hasta cierto punto equivalente, procede de la dicción soldado, que era la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas".²⁹ "Es la compensación que recibe el obrero a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado".³⁰

El Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 88 lo define así: "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por este".

A este respecto, el Artículo 1 del Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, relativo a la igualdad de remuneración establece que: "A los efectos del presente convenio: a) el termino remuneración comprende el salario

²⁸ Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 685.

²⁹ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 7.

³⁰ **Ibid.** Pág. 135.



o sueldo básico o mínimo y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último".

- **Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público**

Como un reconocimiento al esfuerzo que el trabajador realiza durante cada año de trabajo, el Decreto 42-02 del Congreso de la República de Guatemala reconoce la prestación de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, la que se encuentra contenida en el Artículo 1, el que literalmente preceptúa: "Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador".

- **Aguinaldo**

La acepción del término aguinaldo, descansa en lo que usualmente los comerciantes, empleadores u otros personajes que intervenían en una relación de carácter mercantil, laboral o social acostumbraban a otorgar a una persona, como un reconocimiento a la

fidelidad mantenida durante un determinado periodo, en cuanto a consumir **SUS** productos o prestarle un servicio, o más simple, por haber compartido su compañía.

En aras de oficializar este reconocimiento, el Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, en su Artículo 1 establece: "Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que estos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente".

- **Bonificación incentivo**

Sin lugar a dudas, la actividad laboral constituye el eje central sobre el que descansa la economía de un país, por lo tanto, es imprescindible motivar al trabajador a efecto de obtener el mejor rendimiento en sus labores; de esta cuenta las autoridades correspondientes deben promover estas acciones necesarias a fin de establecer los incentivos que permitan optimizar el aprovechamiento del recurso humano, sin que ello se traduzca en una explotación desmedida.

Es así como mediante el Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala establece "Artículo 1. Se crea la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia". Decreto



que durante el curso del tiempo ha sido objeto de reformas, de tal manera que hoy día dicha bonificación se estipule en 200 quetzales mensuales.

- **Vacaciones**

Como una premisa innegable, el ser humano no escapa a las circunstancias que la misma naturaleza prevee y como consecuencia de ello, es susceptible de padecer entre otras cosas, de cansancio, cansancio que normalmente deviene por el agotamiento físico en ocasión de haber invertido energías suficientes en el desempeño de su trabajo. Ante esta circunstancia se hace necesario establecer un periodo de descanso, después de una prolongada actividad laboral, a efecto de que el trabajador pueda reponer las fuerzas ya invertidas, lo que nos ubica en la institución de las vacaciones.

Al respecto, nuestro Código de Trabajo en su Artículo 130 establece que: " Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días".

- **Prestaciones renunciables**

Al utilizar el término renunciable, no es que se esté en contravención a lo que establecen los considerandos del Código de Trabajo, y que se llegue a interpretar que

el trabajador está renunciando a un derecho que le asiste, y con ello se reduzcan sus garantías individuales. El termino en discusión hace referencia al hecho de que si bien es cierto, el Código de Trabajo prevé una prestación, esta no es exigible de manera directa, sino que se requiere someter el asunto a conocimiento de un juez de trabajo quien decidirá sobre la procedencia o improcedencia del derecho que se pretende hacer valer.

En esta categoría de prestaciones ubicamos a la llamada indemnización, la que de acuerdo a su etimología no es más que un resarcimiento a un daño causado, teniendo como presupuesto necesario que el sujeto pasivo del daño sufrido, no haya tenido responsabilidad en le ejecución del mismo.

Doctrinariamente tomaremos algunas acepciones sobre el termino objeto de estudio, y es así como Manuel Ossorio define a la indemnización como: "Todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, que tienen que reparar mediante el pago de las indemnizaciones, unas veces determinadas concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente; así en los caso de accidente o enfermedad de trabajo, de despido injustificado, de falta de preaviso".³¹ Por su parte, Guillermo Cabanellas expresa que indemnización es: "En el derecho laboral el despido injustificado origina el derecho del trabajador a percibir una

³¹ Ossorio. *Op. Cit.* Pág. 374.



Indemnización regulada generalmente por la antigüedad y el sueldo o jornal del despedido".³²

No obstante que el Código de Trabajo no define claramente lo que es la indemnización y únicamente la designa como indemnización por tiempo de servicio, la misma debe ser comprendida como aquel castigo que se impone al patrono por haber quebrantado la estabilidad laboral de uno o varios trabajadores, sin que haya mediado causal justa para haber tomado tal determinación. El Artículo 82 del Código de Trabajo indica que: "Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el periodo de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a este una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado".

De este precepto legal podemos extraer que la indemnización por tiempo de servicio persigue dos fines fundamentales, el primero, es promover la estabilidad laboral en los centros de trabajo, a través de limitar las acciones del empleador que tienden a terminar con los contratos de trabajo sin causal determinada; y en segundo plano tenemos que si a pesar de ello se da el despido, el empleador deberá ser penalizado, imponiéndole la obligación de pagar al trabajador, la correspondiente indemnización

³² Cabanellas. **Op. Cit.** Pág.364 y 365.



por tiempo servido. Naturalmente que el segundo supuesto, no siempre se va a dar de manera voluntaria, debiendo el trabajador afectado, acudir a la autoridad administrativa correspondiente o directamente ante los órganos jurisdiccionales, sin que transcurra el plazo de prescripción establecidos en el Artículo 260 del Código de Trabajo.

2.6. Elementos subjetivos de la relación laboral

- **Patrono**

Es inconfundible la caracterización que puede atribuírsele a este elemento de la relación laboral, de manera que sin tener que hacer un esfuerzo de interpretación, se maneja una unificada concepción en cuanto a visualizar al patrono o empleador como aquella persona individual o jurídica que en virtud, de que medie o no un contrato de trabajo escrito, da empleo a uno o varios trabajadores, a cambio de una retribución económica.

Doctrinariamente podemos decir que patrono es, “Persona física o jurídica que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas”.³³ Al respecto Cabanellas citando a Garriguet, dice que, “Patrono es la persona que dirige un negocio agrícola, comercial o industrial, corre con los riesgos y aprovecha los beneficios, unas veces trabajando ella misma y con su

³³ Ossorio. *Op. Cit.* Pág.556.



propio capital; otras, con capital prestado del cual responde; en ocasiones se contenta con dirigir el negocio haciendo ejecutar todos los trabajos materiales por obreros a quienes paga; e incluso se limita a ejercer; en oportunidades, una vigilancia general y encomienda a empleados la dirección efectiva de la empresa”.³⁴

Desde el punto de vista jurídico, nuestro Código de Trabajo en su Artículo 2 establece que: "Patrón es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

- **Trabajador**

Dándole continuidad a la dualidad de los elementos subjetivos de la relación laboral tenemos que el otro elemento subjetivo o personal de dicha relación laboral está constituido por la persona que materialmente presta el servicio material o intelectual, o de ambos géneros, que se contrata, es decir: el trabajador, calificativo que con exclusividad recae en una persona natural, es decir que únicamente el ser humano, de cualquier género que sea puede tener la calidad de trabajador. Desde esta perspectiva es quizá el trabajador el elemento más débil de la relación laboral y a ello obedece el principio de tutelaridad del derecho del trabajo, pues trata de compensar la desigualdad existente entre ambas partes de la relación.

³⁴ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág.257.

Guillermo Cabanellas, define al trabajador diciendo que: "Es quien presta un servicio o realiza una labor por cuenta de otro, subordinado a él, bajo su dirección y con cierta continuidad".³⁵

Por su parte, el Código de Trabajo, en su Artículo 3 preceptúa que: Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

2.7. Causa por las que puede terminar una relación laboral

Como un requisito esencial para dar por terminada la relación laboral, ésta debió haberse iniciado, para cuyo efecto basta que se haya dado la prestación del servicio y el pago de la retribución convenida. Fundamentalmente, la relación laboral puede darse por terminada en virtud de cuatro circunstancias.

- **Despido directo**

Este ocurre cuando el empleador decide unilateralmente dar por terminada la relación laboral y lo comunica directamente al trabajador, ya sea en forma verbal o escrita y el trabajador cesa definitivamente en su trabajo. Este despido puede suceder motivado por una causal justificada, en cuyo caso, el empleador no incurre en responsabilidad de

³⁵ Cabanellas. Op. Cit. Pág.253.

su parte, sin perjuicio de promover las acciones accesorias que deriven de la causal invocada; pero puede suceder también sin que medie causal de justificación, es decir, que el trabajador no ha dado motivo para dar por terminado su contrato de trabajo. En ambos casos, al trabajador le asiste el derecho de acudir a la autoridad administrativa o directamente al órgano jurisdiccional correspondiente, antes de que acaezca el plazo de prescripción, establecido en el Artículo 260 del Código de Trabajo, a reclamar el pago de las prestaciones laborales que con motivo de la ruptura de la relación laboral le pudieran corresponder.

- **Despido indirecto**

En el contrato de trabajo de conformidad con el Artículo 29 del Código de Trabajo, se establece claramente el contenido del contrato de trabajo, encontrándose dentro de este las condiciones en que el trabajo se deba prestar, es decir, horario y lugar en que se va a prestar, el salario convenido, las atribuciones del puesto a desempeñar, los periodos de descanso, lugar y forma de pago, entre otras. Sucede que eventualmente, el empleador decide unilateralmente cambiar estas condiciones, en perjuicio del trabajador, haciéndole perder ciertos derechos que ya se pudieran considerar como adquiridos; y ante esta circunstancia, el trabajador, de acuerdo a lo preceptuado en el Artículo 261 del Código de Trabajo, dispone de 20 días hábiles para poder acudir a la autoridad administrativa de Trabajo y Previsión Social o directamente ante un órgano jurisdiccional, a solicitar que le sean restauradas sus condiciones mínimas, o a exigir el



pago de sus prestaciones laborales, incluyendo la indemnización por tiempo de servicio.

- **Bilateralmente o mediante renuncia**

Es evidente que el Código de Trabajo establece las reglas mínimas en que el trabajo se deba contratar, de manera que los preceptos en el contenidos, le son aplicables a ambas partes de la relación laboral, lo que hace surgir derechos y obligaciones para unos y otros. No obstante que la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 101 establece: “que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, en materia de trabajo existe libertad de contratación, salvo las limitantes de la autonomía de la voluntad que la propia ley determina, por lo que debemos entender que el trabajador tiene derecho a dar por terminada su relación de trabajo, a través de presentarle al patrono su renuncia, quien decide si la acepto o no, pero naturalmente que para que la misma sea aceptada deberá observarse los establecido en Artículo 83 del Código de Trabajo que regula: “El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el periodo de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, en su defecto de conformidad con las siguientes reglas: a) Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos; b) Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos; c) Después de un año de servicios continuos



pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y d) Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos”.

A pesar de que en ninguna sección del Código de Trabajo se establece que cuando el trabajador renuncie a su empleo, pierde el derecho a la indemnización por tiempo servido, como una práctica usual y haciendo acopio a lo regulado en el Artículo 82 del cuerpo legal citado, se establece que solo cuando el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el periodo de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a este una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos, lo que hace suponer que ante la renuncia citada no existe obligatoriedad para el patrono de cubrir la indemnización a que hace referencia el artículo citado, a no ser que este derecho se encuentre establecido en un convenio o un pacto colectivo de condiciones de trabajo, en el que se estipule lo que comúnmente conocemos como indemnización universal.

- **Por muerte del trabajador**

La regla general es que la relación laboral termine encontrándose con vida ambas partes de dicha relación, sin embargo, toda regla tiene su excepción y puede ocurrir que el trabajador fallezca encontrándose vigente el contrato de trabajo, sea por causa natural o con motivo de accidente de trabajo o fuera de este, en cuyo caso pudiera

interpretarse que una vez fallecido el trabajador, se extingue la obligación del patrono de pagar la indemnización por tiempo servido y las demás prestaciones de ley. Afortunadamente, la ley prevé esta situación, y no con el ánimo de perjudicar al empleador, sino que como una protección a la esposa, o concubina de aquel, o sus descendientes o ascendientes, o en último caso, al pariente más cercano que pudiera resultar, a fin de que ante su ausencia material y física pueda haber alguien que haga valer el derecho que de antemano se había procurado. Dado al poco formalismo de que es objeto el derecho del trabajo, en el procedimiento para la declaratoria de beneficiarios del trabajador fallecido, no se hace necesario observar las formalidades del derecho común, pues de conformidad con el Artículo 85 del Código de Trabajo, para demostrar la calidad de beneficiario, bastara hacerla valer ante un Juez de Trabajo y Previsión Social, mediante los atestados del Registro Civil, hoy Registro Civil del Registro Nacional de las Personas.

2.8. Efectos de la terminación de una relación laboral

Como cualquier ley natural, toda causa tiene su efecto; y la relación de trabajo independientemente de que se haya perfeccionado mediante un contrato escrito o verbal, a partir de que se inicia la prestación del servicio, como efecto se origina una serie de derechos y obligaciones para las partes contratantes, de donde se concluye que lo que para uno se presenta como un derecho, para el otro deviene en una obligación. Es decir, que haciendo una interpretación a lato sensu, los efectos de la terminación de una relación laboral se retrotraen al momento en que la misma dio

inicio, y no solo cuando esta finaliza. Indudablemente que lo que ocurre es que muchos de los efectos que de esta relación laboral derivan, únicamente se pueden hacer valer o exigir su cumplimiento a partir de que dicha relación ha terminado.

- **Efectos inmediatos**

En los casos de despido directo, las leyes de trabajo y previsión social establecen que, la terminación del contrato de trabajo, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente en sus labores. De lo anterior se desprende que como un primer efecto inmediato a la terminación de la relación de trabajo, se da la cesación del trabajador en la prestación del servicio. Si el despido no se fundó en cualesquiera de las causales establecidas en la ley, el segundo efecto inmediato que encontramos, es la obligatoriedad de pagar al trabajador cesado, la indemnización por tiempo servido.

- **Efectos mediatos**

Al referirnos a los efectos mediatos o mediáticos obviamente tenemos que tomar en cuenta el transcurso de un determinado periodo de tiempo, y es así que en ocasión de la ruptura de una relación de trabajo, cuando esta no se apoye en causa justa, el trabajador dispone de 30 días hábiles para acudir ante la autoridad administrativa de trabajo o directamente al órgano jurisdiccional a reclamar el pago de sus prestaciones laborales; pero como esta reclamación todavía está sujeta a la valoración que el juez

de trabajo pueda realizar sobre su pretensión y los elementos de convicción, tal declaración producirá efectos mediatos o de concreción a futuro.

2.9. La rebeldía

Toda sociedad organizada establece sus propias reglas de convivencia social, las que son de observancia general, es decir, deben de ser acatadas por todos los miembros de esa sociedad, sin embargo, como regla general siempre habrá alguno o algunos miembros de esa sociedad que estén en contraposición a esas reglas y es a los que comúnmente suele llamárseles rebeldes. Desde esta perspectiva debemos entender entonces, a la rebeldía como aquella manifestación de oposición a un sistema preestablecido, al efecto algunos autores expresan: en que el derecho procesal civil, se entiende por tal la situación en que se coloca quien, debidamente citado para comparecer en un juicio, no lo hiciere dentro del plazo legal conferido, o que lo abandonare después de haber comparecido. La rebeldía no impide la prosecución del juicio. En términos más generales, rebeldía es toda desobediencia, oposición, resistencia o rebelión.

Dentro del campo de las ciencias jurídicas y más concretamente dentro del ámbito procesal esta rebeldía se verá materializada a través de la falta de comparecencia a una audiencia señalada dentro de un juicio, la cual ha sido debidamente notificada conforme a la ley de la materia; sin embargo, una o las dos partes de la relación jurídico procesal no atienden esa citación, dando lugar a la rebeldía de conformidad

con lo establecido en el Artículo 335 del Código de Trabajo, que establece que si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral previniéndoles presentarse con todos sus medios de prueba a efecto de que los rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarles ni oírles; y en aplicación de lo regulado en su Artículo 358 del Código de Trabajo, ante este evento, el juez debe proceder a dictar la sentencia dentro de las 48 horas siguientes a la celebración de la audiencia.

2.9.1. Modos de evitar la rebeldía

El modo más normal de evitar caer en rebeldía es asistiendo a la citación que se hubiere formulado, sin embargo, los litigantes pueden adoptar conductas negativas frente al proceso y deciden no comparecer a dicha audiencia, incomparecencia que les hace caer en rebeldía. Para evitar caer en esta rebeldía, la ley prevé el procedimiento adecuado, aunque de manera parcial, y es a través de la justificación por enfermedad, la cual deberá aceptar el juez por una sola vez, al tenor de lo que regula el Artículo 336 del Código de Trabajo que regula: "Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptara la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia"



2.9.2. Efectos de la rebeldía

De conformidad con lo apuntado anteriormente, al elemento de la relación jurídico procesal que le hubiere sido declarada la rebeldía, pareciera que procesalmente ha quedado fuera de toda la substanciación del proceso y que no le queda otra opción que esperar la sentencia y que en caso de ser desfavorable, darle cumplimiento a la misma, una vez esta cause firmeza.

Como un derecho a todas las personas, la Constitución Política de la República es garante del debido proceso, al establecer que nadie podrá ser condenado sin haber sido citado, oído y vencido en juicio y en tribunal previamente establecido, a este efecto es oportuno traer a cuenta lo establecido en el Artículo 114 del Código Procesal Civil y Mercantil que indica: “Desde el momento en que el demandado sea declarado rebelde podrá trabarse embargo sobre sus bienes, en cantidad suficiente para asegurar el resultado del proceso. Compareciendo el demandado después de la declaración de rebeldía, podrá tomar los procedimientos en el estado en que se encuentran”.

De lo anterior se desprende que el declarado en rebeldía cuando se trate del demandado, ha perdido su derecho de oponerse a las pretensiones del actor, a través del planteamiento de excepciones previas o perentorias, o en su caso, oponerse a la demanda, no obstante que la misma ley prevé que ante su incomparecencia, se tendrá por contestada la demanda en sentido negativo, pero ya no podrá ofrecer los medios

de prueba en que funda su oposición. En caso de que sea el actor al que le fue declarada la rebeldía por su incomparecencia, éste habrá perdido el derecho a hacer valer los medios de prueba que ofreció en su demanda.

Pero en ambos casos, en aplicación de lo estipulado en el Código Procesal Civil y Mercantil, el declarado en rebeldía, puede hacer uso del recurso de apelación, que le permitirá expresar agravios que la sentencia le pudiera causar, no así, proponer o hacer valer nuevos medios de prueba.

2.10. Recursos procesales o medios de impugnación

Es entendido que las actuaciones procesales o administrativas son susceptibles de ser atacadas por instituciones denominadas recursos, sin embargo, para tener mayor claridad, veamos qué establece la doctrina respecto de los recursos o medios de impugnación, de la siguiente manera: Chicas Hernández cita a Becerra Bautista quien sostiene que “el vocablo impugnare proviene de in y pugnare que significa luchar contra, combatir, atacar. El concepto de medio de impugnación alude, precisamente, a la idea de luchar contra una resolución judicial, de combatir jurídicamente su validez o legalidad, a la pretensión de resistir su existencia, producción o los efectos de cierta clase de actos jurídicos”.³⁶

³⁶ Chicas. **Op. Cit.** Pág. 301.



Sin precisión de léxico y por influencia del derecho común, la mayoría de legislaciones denomina recursos a todos los medios que concede para impugnar una resolución bien haya recaído sobre el fondo del asunto, bien afecte a una cuestión incidental, bien sea simplemente interlocutoria. Pero desde el punto de vista técnico es preciso distinguir los verdaderos recursos de las restantes posibilidades de impugnación que la ley concede.

La sentencia, como dice Carnelutti, citado por Chicas Hernández, “es un instrumento productor de certeza. Pero para su eficacia, deber ser formalmente valida. Y es también un instrumento de justicia; de justicia jurídica. Pero para que se traduzca en acto de justicia, para que se tenga por justa, es indispensable que en ella se haya aplicado correctamente, la voluntad de la ley. Sentencia valida y justa, será entonces, aquella que esté limpia de toda macula tanto en su forma como en su contenido. Pero aun así, la sentencia no se reputa valida y justa desde su origen bajo la consideración de que los jueces no son infalibles, o porque para el vencido siempre estarán equivocados. Partiendo de supuestos tan racionales, la ley concede a las partes los medios adecuados para someter a crítica las decisiones judiciales provocando su revisión con el fin de que se rectifiquen los errores que a su juicio adolezcan y siempre que se hayan denunciado en la oportunidad debida a estos medios y al derecho mismo que la ley reconoce a las partes, para pedir y en su caso obtener, la reparación del agravio o de la injusticia que pudiera inferirse con motivo de aquellos posibles errores,



se les denomina, genéricamente Medios de Impugnación o Recursos, que es el vocablo consagrado por todas las legislaciones".³⁷

Para Alcalá-Zamora, citado por Chicas Hernández, los medios de impugnación "son actos procesales de las partes dirigidos a obtener un nuevo examen, total o limitado a determinados extremos, y un nuevo proveimiento acerca de una resolución judicial que el impugnador no estima apegada a Derecho, en el fondo o en la forma, o que reputa errónea en cuanto a la fijación de los hechos. Los medios de impugnación son, pues, actos procesales de las partes y podemos agregar, de los terceros legitimados, ya que solo aquellos y estos pueden combatir las resoluciones del juez. Este último o su superior jerárquico no pueden combatir sus propias resoluciones, no pueden hacer valer medios de impugnación en contra de sus propias decisiones o de las de sus inferiores jerárquicos. En los casos en que el propio juzgador o su superior puedan revisar de oficio (sin instancia de parte interesada) sus denominaciones, podemos considerar que estamos en presencia de medios de control -autocontrol o control jerárquico pero no de medios de impugnación, ya que estos son actos procesales de las partes o de los terceros legitimados".³⁸

Los medios de impugnación están dirigidos a obtener un nuevo examen, el cual puede ser total o parcial limitados a algunos extremos y una nueva decisión acerca de una resolución judicial. El punto de partida, el antecedente de los medios de impugnación, es pues, una resolución judicial. El punto de partida, el antecedente de los medios de

³⁷ Chicas. *Op. Cit.* Pág. 302.

³⁸ *Ibid.* Pág.302.



impugnación es, pues, una resolución judicial. El nuevo examen y la nueva decisión recaerán sobre esta resolución judicial impugnada.

Por último, los motivos que aduzca el impugnador pueden ser que la resolución judicial combatida no esté ajustada a derecho en el fondo o en la forma, o bien que contenga una equivocada fijación de los hechos, por haber apreciado inadecuadamente los medios de prueba practicados en el proceso.

2.11. Remedio y recursos

Como se dejó asentado anteriormente, las sentencias y principales resoluciones judiciales pueden ser objeto de nuevo análisis por varios medios, entre los cuales los tratadistas señalan, por una parte, por medio de un nuevo juicio, y por otra parte, de una revisión del propio juzgador o por revisión de un tribunal jerárquicamente superior al impugnado, por tal motivo es necesario definir lo que Leonardo Prieto Castro manifiesta que solo pueden considerarse como recursos los medios de impugnación que persiguen un nuevo examen del asunto ya resuelto, ante un organismo judicial de categoría superior al que ha dictado la resolución que se impugna. Continua manifestando Prieto Castro, que las vías para la impugnación que no producen el efecto de transmitir la competencia a un tribunal distinto superior sino que únicamente persiguen que el mismo órgano que dictó la resolución la modifique, solo pueden considerarse como simples remedios.

Citado por Chicas Hernández, Guasp, define “el recurso como viva pretensión de reforma de una resolución judicial dentro del mismo proceso en que dicha resolución ha sido dictada. Para Eduardo Pallares, los recursos son los medios de impugnación que la ley otorga a las partes y a los terceros para que obtengan mediante ellos la revocatoria o rescisión de una sentencia o en general de una resolución judicial, sea este auto o decreto. En conclusión se puede afirmar que el recurso es una especie de genero denominado MEDIOS DE IMPUGNACION; el tribunal que actúa en el recurso se llama tribunal superior, tribunal del recurso o tribunal IUDEX AD QUEM; y aquel cuya resolución se impugne, recibe el nombre de tribunal inferior o IUDEX A QUO”.³⁹

2.12. Clasificación de los recursos

El número y clases de recursos, están fijados por la legislación de cada país. Pero la clasificación aceptada expresa o tácitamente por todas las legislaciones, a la par que por la doctrina, es la que los divide en ordinarios y extraordinarios.

- **Recursos ordinarios**

Las características de estos recursos, son las siguientes: pueden interponerse durante el juicio y en todos los casos en que no exista limitación expresa; facultan al juez o tribunal ad quem para que conozca íntegramente de la cuestión litigiosa; su

³⁹ Chicas. Op. Cit. Pág. 304.

interposición no está sujeta a motivaciones determinadas; mediante ellos puede denunciarse cualquier vicio; solo pueden operar por iniciativa de las partes a quienes se ha causado un agravio; su finalidad es modificar o revocar la resolución judicial que ha provocado el agravio o injusticia denunciado. De conformidad con nuestra legislación, se puede calificar como recursos ordinarios (aunque la ley no les da a todos el calificativo de recursos) los siguientes: revocatoria, reposición, nulidad, aclaración, ampliación, de apelación y de hecho.

- **Recursos extraordinarios**

Son características de estos recursos: Solo pueden ser utilizados después de fenecido el juicio, o sea, solo contra ciertas sentencias; su interposición debe ser motivada y fundarse exclusivamente en los casos o vicios taxativos establecidos por la ley, conoce de ellos el tribunal máximo dentro de la jerarquía judicial; los poderes jurisdiccionales se circunscriben al examen o juzgamiento del error o errores denunciados. El único recurso extraordinario en nuestra legislación es el de casación. El Licenciado Mario Efraín Nájera Farfán, citado por Chicas Hernández, “sostiene que atendiendo a las características apuntadas y tomando en cuenta el carácter jurisdiccional que la ley le otorga, también se puede incluir entre ellos, el de inconstitucionalidad que, como el de amparo, está regulado por una ley de origen constituyente”.⁴⁰

⁴⁰ Chicas. **Op. Cit.** Págs. 305 y 306.

En nuestro medio y en materia de derecho del trabajo, no obstante no contar con un código procesal laboral, el Código de Trabajo, en su Artículo 365, establece los medios de impugnación que proceden, siendo los siguientes:

- **Recurso de revocatoria**

Contra las resoluciones que no sean definitivas, procederá el recurso de revocatoria, el cual deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia, y dentro de 24 horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

- **Recurso de nulidad**

El recurso de nulidad procede contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación, debiéndose interponer dentro del tercer día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio. El recurso de nulidad se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento, y éste le dará trámite inmediatamente, mandando oír por 24 horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las 24



horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del juez. Cuando se declare sin lugar el recurso se impondrá al litigante que lo interpuso una multa de cinco a quinientos quetzales.

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

- **Recurso de aclaración y ampliación**

En los procedimientos de trabajo proceden contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio, los recursos: a) de aclaración y ampliación, que deben interponerse dentro de 24 horas de notificado el fallo; la aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor. La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio; b) de apelación que debe interponerse dentro del tercer día de notificado el fallo. No procede el recurso de apelación en los juicios cuya cuantía no exceda de 100 quetzales. Los recursos de responsabilidad contra los titulares de los tribunales de Trabajo y Previsión Social y el recurso de rectificación, proceden en los casos previstos en el Código de Trabajo.

- **El recurso de apelación**

Indudablemente que el recurso de apelación es el medio de impugnación de más trascendencia en un proceso judicial, por medio del mismo se logra la rectificación de un error o la reparación de una injusticia, pero puede el fallo no adolecer de ninguno de tales vicios y no por ello deja de ser aquel apelable, porque el fundamento de la apelación estriba en la necesidad a que obedece la doble instancia, doble grado que “según Chiovenda, se traduce en la intención del legislador, de representar una garantía de los ciudadanos, bajo tres aspectos: a) en cuanto un juicio reiterado hace, por sí mismo, posible la corrección de los errores; b) En cuanto los dos juicios están confiados a Jueces diferentes; y c) en cuanto el segundo Juez se presenta como más autorizado.

Según Jaime Guasp, con el nombre de recurso de apelación se designa aquel proceso de impugnación en que se pretende la eliminación y sustitución de una resolución judicial por el superior inmediato jerárquico del que dictó la resolución impugnada. Al examinar el concepto anterior vemos que se trata de un proceso de impugnación, ya que participa un órgano jurisdiccional. La finalidad, o lo que se pretende, es la eliminación y sustitución de una resolución judicial, es decir privarla de eficacia jurídica y reemplazarla por otra. La impugnación se realiza ante el órgano inmediato superior jerárquico lo que constituye el rasgo típico de la apelación.

Para Prieto Castro, el recurso de apelación tiene por finalidad el someter a examen de un tribunal superior el negocio decidido en primera instancia cuando el recurrente

estima que la sentencia en la misma dictada le reporta un perjuicio (gravamen), por no haberse estimado en absoluto o en parte peticiones que en tal instancia hubiese formulado.

José Castillo Larrañaga y Rafael de Piña, para quienes la apelación es el más importante de los recursos judiciales ordinarios, sostienen que mediante este recurso, la parte vencida en la primera instancia obtiene un nuevo examen y fallo de la cuestión debatida por un órgano jurisdiccional distinto, que en la organización judicial moderna es jerárquicamente superior al que dictó la resolución recurrida (Tribunal de Segunda Instancia).⁴¹

- **En la doctrina**

En doctrina se discute la naturaleza jurídica del recurso de apelación. Se plantean dos posiciones: o es un nuevo examen o constituye un nuevo juicio. Si se concibe como un nuevo examen, el material sobre el cual debe trabajar el tribunal de apelación es nada más que el acumulado en la primera instancia. Si por el contrario, se concibe como un nuevo juicio, pueden aducirse nuevas defensas y producirse nuevas pruebas. Para Hugo Alsina, citado por Chicas Hernández, “la apelación es nada más que un doble examen, pues el tribunal de apelación solo puede fallar sobre lo que es materia del recurso. Eso no quiere decir que el juez está subordinado al tribunal ni está vinculado al pronunciamiento del inferior, porque, como vamos a ver al estudiar el procedimiento de

⁴¹ Chicas. Op. Cit. Págs. 309 y 301.

segunda instancia, el tribunal de apelación extiende su examen a los hechos y al derecho, actuando respecto de ellos con plena jurisdicción. Tampoco impide que excepcionalmente puedan proponerse nuevas defensas, hechos nuevos, ni que se produzcan pruebas respecto de hechos alegados en la primera instancia, cuya prueba no se realizó sin culpa de las partes, pues el carácter excepcional de estas medidas confirman el principio.”⁴²

El Artículo 603 del Código Procesal Civil y Mercantil al referirse al límite de la apelación indica que la apelación se considerara solo en lo desfavorable al recurrente y que haya sido expresamente impugnado. El tribunal superior no podrá, por lo tanto, enmendar o revocar la resolución en la parte que no es objeto del recurso, requiera necesariamente modificar o revocar otros puntos de la resolución apelada.

Con la interposición del recurso de apelación se inicia la segunda instancia no sólo en el derecho procesal laboral, siendo este un medio de impugnación por medio del cual quién se considere agraviado con una sentencia o resolución judicial de primera instancia busca revocar, modificar o enmendar parcial o totalmente la sentencia de primera instancia a través de la revisión de alzada por un tribunal ad quem.

⁴² Chicas. **Op. Cit.** Pág.310.



La apelación se interpone ante el tribunal que conoció en primera instancia y éste elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social correspondiente, en algunos casos tiene la característica de producir efectos suspensivos, sobretodo, cuando se interponga en contra de las sentencias y autos que pongan fin al juicio, pues en contra de todas las demás resoluciones causa efecto devolutivo; más sino estuviere resuelta al momento que el juez de primera instancia dicte sentencia, ésta se suspenderá hasta que cause ejecutoria lo resuelto en segunda instancia.

Una vez recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, ésta dará audiencia a la parte recurrente por 48 horas, para que manifieste el motivo de su inconformidad. Expresados los agravios, la sala señalará día para la vista, a la cual comparecerán las partes presentando su alegato del día para la vista, una vez realizada la vista procederá a dictar sentencia dentro de los cinco días siguientes, si es que no se hubiere diligenciado prueba alguna que no se hubiere recibido en primera instancia, debidamente protestada, o no se hubiere decretado auto para mejor proveer.

Es de hacer notar que en la substanciación del recurso de apelación, las partes ya no tienen la oportunidad de ofrecer nuevos medios de prueba, salvo que en primera instancia se hubieren diligenciado alguna o algunas de las propuestas, las mismas debieron haberse protestado oportunamente, a efecto de que sea el tribunal de alzada el que las deba apreciar, de lo contrario ese derecho ha precluído para las partes; una

vez practicada la prueba si fuere el caso, o vencido el plazo del auto para mejor proveer, en su caso, el tribunal dictará sentencia dentro de los cinco días siguientes. Si el tribunal de segunda instancia considera indispensable antes de dictar sentencia dictar auto para mejor proveer y hacer uso de todas las facultades que le otorga el Artículo 357 del Código de Trabajo.

En contra de la sentencia de apelación únicamente caben los recursos de aclaración y ampliación, los cuales no modificarán el sentido de la misma.

- **El ocurso de hecho**

En el caso de que el juez a quo no otorgue el recurso de apelación, procediendo éste, el interesado o afectado podrá acudir al órgano superior jerárquico a través del ocurso de hecho, pidiéndole a éste que revise el actuar del juez de primera instancia, y que en definitiva le confiera el recurso de apelación denegado, en cuyo caso, otorgado el recurso, el tribunal de alzada inmediatamente entra a conocer la apelación planteada; pero si por el contrario, determina que en efecto el recurso de apelación es notoriamente improcedente, devuelve la actuaciones al tribunal de origen para que se continúe con el trámite del juicio respectivo.





CAPITULO III

3. Regulación legal sobre las relaciones laborales

Partiendo del principio constitucional establecido en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala en cuanto a que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil tiene iguales oportunidades y responsabilidades, ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí; partiendo de este elemental principio, también en la propia Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 101 establece el derecho al trabajo, expresando que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

En este sentido corresponde al Organismo Ejecutivo a través de la Oficina Nacional de Servicio Civil y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social desarrollar toda la infraestructura legal y física para el establecimiento de las fuentes de empleo así como las reglas en que tales empleos se deben de ejecutar.

3.1. Trabajadores del sector privado

El Congreso de la República de Guatemala ha promulgado el decreto número 1441 que contiene el Código de Trabajo vigente, el cual establece en su Artículo 1 que: “El presente código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos”; y sin que taxativamente el mismo código establezca que estas relaciones se refieran a trabajadores y patronos del sector privado, en la práctica es lo que en efecto ocurre, ya que no obstante, no contar dicho código con un apartado exclusivamente de derecho adjetivo o procesal, supletoriamente es la única parte que del mismo se aplica también a trabajadores del sector público.

Es oportuno recalcar que por ser el Código de Trabajo la ley específica que regula las relaciones laborales obrero patronales, es el mismo código que contiene en su parte considerativa los principios más elementales que inspiran al derecho del trabajo tales como: el principio de tutelaridad, que trata de equiparar la desigualdad existente entre el capital y la fuerza de trabajo; el principio de garantías mínimas, que no permite que se realicen contrataciones en condiciones menores a las establecidas en el código; el principio de irrenunciabilidad, por virtud del cual los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos mínimos que el mismo código les confiere; el principio de realismo y objetividad que en su aplicación trata de resolver cada caso conforme a una justicia de equidad atendiendo a la realidad objetiva en que cada uno de estos se desarrolla.

3.2. Instituciones encargadas de velar por la aplicación de las leyes de trabajo y previsión social

Corresponde al Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social la verificación del cumplimiento en la aplicación de las leyes de trabajo y previsión social y al efecto el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se organiza bajo la siguiente estructura: el Ministerio de Trabajo como tal el que estará a cargo de un ministro y tres viceministro titulares y tendrán a su cargo la dirección, estudio y despacho, de todos los asuntos relativos a trabajo y previsión social y deben vigilar por su desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; la Inspección General de Trabajo la que a través de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Asimismo, es fundamental en la aplicación de las leyes de trabajo y previsión social es imperativo observar todos los convenios emanados de la Organización Internacional del Trabajo, suscritos y ratificados por el Estado de Guatemala, así como todos aquellos tratados internacionales, en materia de derechos humanos, siempre que no contravengan las normas y principios constitucionales.

3.3. Trabajadores del sector público

No obstante lo establecido en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala en cuanto a la igualdad de todos los seres humanos, es la propia Carta Magna la que quebranta este principio, al regular en el Artículo 108, como un régimen especial, el régimen de los trabajadores del Estado, y como consecuencia de ello, a los servidores públicos en sus relaciones laborales con su empleador, el Estado, les son aplicables las disposiciones del Decreto número 1748, del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil, la cual en algunos aspectos es más beneficiosa que el Código de Trabajo, pero en otros, disminuye los derechos que el citado Código de Trabajo confiere, tal es caso del período vacacional, que en el sector privado como mínimo es de 15 días, y el sector público es de 30 días; pero en el caso de la prestación de indemnización por tiempo servido, en el sector privado esta prestación no tiene límite y se pagará en su caso, la correspondiente a toda la relación de trabajo, sin embargo, en el sector público, esta prestación, en ningún caso puede ser superior a diez meses de salario. Otro aspecto significativo lo constituye el hecho de que en el ámbito procesal, los servidores públicos, una vez agotada la vía administrativa, deben acudir a las Salas de Trabajo y Previsión Social, a formular sus pretensiones en única instancia, significa esto que con ello se está contraviniendo lo establecido en la Ley del Organismo Judicial, que establece que todo proceso tendrá dos instancias; y además de ello, con la única instancia en las Salas de Trabajo y Previsión Social, al servidor público se le está vedando el derecho de hacer uso del recurso de apelación.

3.4. Normas reglamentarias

Es la propia Constitución Política de la República de Guatemala, la que en su parte orgánica determina cual va ser la estructura organizativa que adopte el Estado para el ejercicio de la administración pública y dentro de esa estructura organizativa existen instituciones estatales autónomas, semi autónomas y descentralizadas, es decir que a partir de esa autonomía y descentralización el Estado confiere a este tipo de instituciones facultades suficientes para emitir sus propias leyes reglamentarias, en cada caso a partir de una ley orgánica que el mismo Congreso de la República de Guatemala ha promulgado para cada una de estas instituciones. Es entonces a partir de la ley orgánica que rige en cada una de estas instituciones, que sus juntas directivas o cuerpos colegiados decretan sus normas reglamentarias, sin perjuicio de que también se tengan las normas de carácter ordinario, es decir, promulgadas por el Congreso de la República de Guatemala, en virtud de las cuales se van a regir las relaciones obrero-patronales entre las instituciones y los servidores públicos de cada una de ellas, tal el caso de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, que rigen las relaciones entro el Organismo Judicial y sus empleados; la Ley de Servicio Municipal, que va regir las leyes obrero- patronales, entre las municipalidades y los servidores públicos.

En cuanto las normas de carácter reglamentario son las leyes orgánicas de cada institución las que permiten a sus autoridades emitir todos aquellos reglamentos tendientes a regularizar la actividad en cada una de ellas, y dentro de los mismos también encontramos aquellos reglamentos orientados a la administración del recurso humano, reglamentos que no son ajenos a establecer las diferentes formas de



contratación en cada una de las instituciones, naturalmente que en observancia y cumplimiento, en primer lugar de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo así como los convenios emanados de la Organización Internacional del Trabajo OIT.

3.5. Código de Trabajo guatemalteco

Tanto la legislación agraria como la legislación laboral en nuestro medio, han sido considerados como temas tabús, porque el hecho de abordarlos representaba una amenaza de desestabilización para los regímenes gubernamentales, de tal suerte que los trabajadores no tenían la más mínimas regulaciones en cuanto a las condiciones que las relaciones laborales habrían de prestarse, situación que era aprovechada por los patronos para explotar de una manera incontrolada a todo el sector obrero, por lo tanto tampoco había institución alguna que velará por la necesidad de limitar esas atrocidades en contra del sector trabajador. En una disfrazada política de los gobernantes de turno en cuanto a ocuparse de los derechos de los trabajadores, se van creando instituciones que mas que prácticas son puramente de fachada y es así como en 1925, se crea el Departamento Nacional de Labor cuya misión principal era la de velar por que el trabajador en la ejecución de su trabajo recibiera por lo menos un trato digno. La lucha de los trabajadores en incipientes organizaciones continuaba sin que tuvieran mayores respuestas, y es a consecuencia de ello que en 1947 se crea lo que se conociera como el primer Código de Labor, con el objeto de regular algunas circunstancias atinentes a las relaciones obrero - patronales.

Naturalmente que ese derecho ya codificado no cumplía con las expectativas de patronos y sobre todo de los trabajadores, por lo que con el correr del tiempo ha sido objeto de una serie de reformas; y hasta la promulgación del actual Código de Trabajo, contenido en el Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, que mantiene su vigencia, con algunas reformas a través de decretos del Congreso de la República.

Un aspecto muy peculiar y necesario del actual Código de Trabajo lo constituye el hecho de que en el mismo no se establece en concreto una sección procesal del Derecho del Trabajo, ya que si bien es cierto, se refiere a la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, pero ante la ausencia de un código procesal, supletoriamente permite la aplicación del código procesal civil y mercantil, tomando como base para dirimir las contiendas laborales derivadas de las divergencias surgidas con motivo de la ejecución del trabajo, no obstante denominársele juicio ordinario, por tratarse de un juicio cognoscitivo o de conocimiento, adopta para la substanciación del mismo, el esquema del juicio oral del derecho común, de la jurisdicción privativa de familia. Corresponde al Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social velar por la correcta aplicación del Código de Trabajo.

3.6. Ley de Servicio Civil

Conforme el Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala, las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas que por la ley o por costumbres reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato.

A este efecto, el Congreso de la República de Guatemala a través del decreto 1748 establece o decreta la Ley de Servicio Civil, la cual en su Artículo 1, indica que: “La presente ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejorados conforme las necesidades y posibilidades del Estado”; igualmente el Artículo 2 del citado decreto, establece que el propósito general de la Ley de Servicio Civil, es regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores con el fin de garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos justicia y estímulo en su trabajo y establecer las normas para la aplicación de un sistema de administración de personal.

Desde el inicio del presente enunciado y realizando un pequeño parangón entre el Código de Trabajo y la Ley de Servicio Civil es advertible que existe una diferencia abismal en cuanto a la parte considerativa de uno y otro ordenamiento jurídico; pues en

el caso del Código de Trabajo dichos considerandos plasmados en él, más atienden a ser los principios que inspiran al derecho del trabajo y que como consecuencia de ello van orientados a proteger a la clase trabajadora, mientras que la parte considerativa de la Ley de Servicio Civil más responde a la función que debe ejercitar, tanto el Estado como el órgano creador de la ley, es decir, que se preocupan más del ejercicio de una función pública que de los aspectos filosóficos que intrínsecamente conllevan los principios rectores del derecho del trabajo.

Corresponde también al Organismo Ejecutivo a través de la Oficina Nacional de Servicio Civil y a la Junta Nacional de Servicio Civil, como ente superior jerárquico, velar por el fiel cumplimiento de esta ley en las relaciones laborales que surgen entre el Estado, sus entidades autónomas, descentralizadas y los servidores públicos.

3.7. Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo

Como un ente rector de la actividad laboral a nivel mundial, en el año de 1932 se crea en Suiza la Organización Internacional del Trabajo, conocida internacionalmente por sus siglas OIT, teniendo como objetivo principal que, todos los países adscritos ella a partir de la suscripción y ratificación de los convenios que de ella emanan, son de observancia y cumplimiento obligatorio, dejando a discreción de los países afiliados, la facultad de diseñar la infraestructura legal para dar cumplimiento a dichos convenios. En materia de trabajo y previsión social se considera la máxima autoridad y es a ésta a

quienes los países afiliados deben informar de los avances y cumplimiento de los compromisos derivados de los convenios en materia de trabajo y previsión social.

Los convenios suscritos y ratificados por Guatemala se clasifican en: fundamentales, prioritarios y técnicos. Entre los fundamentales encontramos: El Convenio Internacional de Trabajo número C87, relativo a la Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación, del año 1948; el Convenio Internacional de Trabajo número C98, relativo al Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, del año 1949; el Convenio Internacional de Trabajo número C29, relativo al trabajo forzoso, del año 1930; el Convenio Internacional de Trabajo número C105, relativo a la abolición del trabajo forzoso, del año 1957; el Convenio Internacional de Trabajo número C111, relativo a la discriminación en el empleo y ocupación, del año 1958; el Convenio Internacional de trabajo número C100, relativo a igualdad de remuneración, del año 195, el Convenio Internacional de Trabajo número C138, relativo a la edad mínima para contratar el trabajo, del año 1973; el Convenio Internacional de Trabajo número C182, relativo a las peores formas de trabajo infantil, del año 1999, y fundamentalmente la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre otros.

CAPÍTULO IV

4. Casos de procedencia del recurso de apelación

4.1. Contra autos y sentencias

El Código de Trabajo se caracteriza por ser de contenido mayoritariamente de derecho sustantivo, y ante tal falencia, conforme a lo establecido en el Artículo 326 del citado código, refiere la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil, tan es así, que el mismo procedimiento ordinario laboral se desarrolla teniendo como base el procedimiento del juicio oral del derecho civil, naturalmente, con algunas adaptaciones al derecho del trabajo. No obstante lo anterior, el Artículo 365 del actual Código de Trabajo, establece en qué casos procede el recurso de apelación, y al efecto señala que proceden contra las sentencia o autos que ponen fin al juicio. Los recursos de aclaración, ampliación y el de apelación, el que debe de interponerse dentro del tercer día de notificado el fallo.

Por su parte, el Código Procesal Civil y Mercantil en el Artículo 602 establece que, salvo disposición en contrario, únicamente son apelables los autos que resuelvan excepciones previas que pongan fin al proceso y las sentencias definitivas dictadas en primera instancia, así como los autos que pongan fin a los incidentes que se tramiten en cuerda separada. Las resoluciones que no sean de mera tramitación dictadas en los asuntos de jurisdicción voluntaria, son apelables. El término para interponer la apelación es de tres días y deberá hacerse por escrito.



De lo anterior se establecen claramente cuáles son los casos en que el recurso de apelación procede, sin embargo, algunos profesionales del derecho, con el único propósito de entorpecer y alargar los procesos, hacen uso de este recurso, cuando claramente es improcedente; por ejemplo: Es usual que dentro de cualquier clase de proceso en materia de trabajo y previsión social, la parte demandada recurra al planteamiento de excepciones dilatorias, excepciones que en el derecho civil son denominadas excepciones previas, pero tal denominación no les hace cambiar su naturaleza, ya que en ambas materias, es decir, laboral y civil, dichas excepciones tienen el mismo objetivo y producen el mismo efecto, que es depurar el proceso, a efecto de establecer a plenitud los sujetos procesales de la contienda, de manera que al finalizar el juicio, no se vaya dar el hecho de contar con una sentencia favorable pero por no haberse depurado el mismo desde el inicio, dicha sentencia sea inejecutable.

Es muy común en la práctica que cuando una excepción dilatoria planteada por la parte demandada es declarada sin lugar, es obvio que el recurso de apelación resulta improcedente, por lo que establece artículo 602 del Código Procesal Civil y Mercantil en cuanto a que salvo disposición en contrario, únicamente son apelables los autos que resuelven excepciones previas, que pongan fin al proceso, significa esto que como consecuencia de la declaratoria con lugar de la excepción referida, el proceso finaliza, pero en la mayoría de los casos, tomando en cuenta que quien promueve la excepción es la parte demandada, y al resolverse sin lugar, respecto de ella, con dicha declaratoria queda expedita la vía para continuar con el desarrollo del proceso; otra situación sería, si por ejemplo, cuando se plantea una excepción dilatoria de falta de



personalidad en el demandado y luego de su estudio se declara con lugar, por supuesto que para el actor, dicha resolución le está poniendo fin al proceso, sin perjuicio de que a futuro comparezca a demandar a quien corresponda, con el agravante que cuando lo haga, el derecho a reclamar indemnización le habrá prescrito. Sin embargo, en este caso, el recurso de apelación si deviene procedente porque con la resolución de la excepción, se está separando del proceso al demandado, por lo tanto éste ya no podrá seguir siendo parte en dicho proceso.

El Artículo 343 del Código de Trabajo es imperativo en cuanto a establecer que el juez debe resolver en la primera comparecencia, todas las excepciones dilatorias, precisamente para contribuir a esa depuración del proceso; pero sucede a menudo que, como actitud de la parte demandada, esta interpone una excepción dilatoria de incompetencia por razón de la materia, por ejemplo; la misma se tramita en la vía de los incidentes establecido en la Ley del Organismo Judicial; finalmente se emite el auto en virtud del cual la referida excepción es declarada sin lugar y tiene como efecto o consecuencia que en virtud de haberse determinado que no existe incertidumbre en cuanto a la competencia, con dicho auto no se le está poniendo fin al proceso, por el contrario, se está dejando expedita la vía para continuar con el trámite del proceso; por lo tanto el planteamiento del recurso de apelación ante ese auto que deniega la excepción dilatoria, claramente deviene improcedente, sin embargo, los jueces en una actitud de falta de criterio, admiten y otorgan el recurso de apelación. La Sala respectiva, en base a las constancias procesales, confirma el auto subido en grado y como consecuencia de ello, el desfavorecido con la resolución de segunda instancia,



acude a la acción constitucional de amparo, trámite éste que se llevará un tiempo no menor de uno a tres años, naturalmente traducándose esto en un daño grave para la otra parte del proceso.

Asimismo, el Artículo 365 del Código de Trabajo estipula que también procede el recurso de apelación en contra de la resolución que resuelve el recurso de nulidad planteado en proceso y; no obstante que la nulidad planteada no produce efectos suspensivos, es decir, que el proceso debe continuar, al notificarse la declaratoria sin lugar del recurso de apelación planteado, también se acude a la acción constitucional de amparo, en detrimento de la otra parte en juicio.

De lo anterior se puede concluir que la ley es clara al prever o delimitar con precisión los casos de procedencia del recurso de apelación, por lo tanto los juzgadores no deberían extralimitarse en admitirlos para su trámite cuando notoriamente son improcedente, pretendiendo ser extensivos en la aplicación del principio de legítima defensa, sin tomar en cuenta las consecuencias que conlleva la tramitación de ese recurso.

4.2. Efectos del recurso

Por efectos de la apelación, se entienden los que producen la introducción del recurso frente a la jurisdicción del juez de primera instancia.

Estos efectos son llamados devolutio y suspensivo. La apelación con efecto devolutivo es la que no hace cesar los poderes jurisdiccionales del juez. El procedimiento no se interrumpe y es posible la ejecución de la sentencia apelada, aunque provisionalmente. Según Pallarés, citado por Chicas Hernández, el efecto devolutivo “consiste en que pasen al tribunal de alzada las constancias suficientes para la tramitación del recurso, pero sin que el juez suspenda el proceso, que deben seguir adelante y sin que deje de tener jurisdicción, mientras que el recurso se tramita.

Apelación con efecto suspensivo, es la que suspende la jurisdicción del juez y por ende la jurisdicción se paraliza, mientras el recurso se define por el tribunal superior. Al referirse al efecto suspensivo de la Apelación Couture indica que consiste en el enervamiento (disminuir, quitar) provisional de los efectos de la sentencia, una vez introducido el recurso de apelación”.⁴³

Por su naturaleza, los recursos se clasifican en ordinarios y extraordinarios, y es a partir de esa clasificación que se va a determinar el órgano jurisdiccional que habrá de resolverlos, así por ejemplo: el Artículo 365 del Código de Trabajo estipula que contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria. Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de 24 horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes. Sin

⁴³ Chicas. *Op. Cit.* Pág. 313.

embargo, este artículo no establece el trámite para resolver este recurso, por lo que en aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil, el Artículo 598 de este cuerpo legal establece que, el juez o tribunal ante quien se interponga el recurso de revocatoria deberá resolverlo, sin más trámite, dentro de las veinticuatro horas siguientes. De este precepto cabe extraer dos conclusiones, a saber, la primera es que por tratarse de un recurso de carácter ordinario, el mismo es resuelto por el juez que profirió la resolución que se impugna y la otra es, que del recurso de revocatoria planteado no se forma artículo, es decir, el mismo se resuelve sin conferir audiencia a la o a las otras partes.

En cuanto al recurso de apelación, no obstante ser también un recurso de carácter ordinario, el mismo tiene dos particularidades muy especiales, siendo una de ellas que por lo general su planteamiento y admisión, salvo cuando se plantea por la denegatoria del recuso de nulidad, produce efectos suspensivos, es decir, se detiene la tramitación del asunto principal, hasta en tanto no se haya resuelto la apelación; y la otra particularidad consiste en que el recurso de apelación si bien es cierto se plantea ante el mismo órgano que dictó la resolución que se impugna, este órgano tiene vedado el conocimiento y resolución del mismo, y obligatoriamente habrá de remitir las actuaciones a un tribunal de alzada, para que sea éste quien deba resolverlo en definitiva, tribunal, que generalmente es un órgano colegiado.

Contra lo resuelto por el órgano jurisdiccional superior, a la parte que le sea desfavorable lo resuelto, le asiste el derecho de plantear los recursos de aclaración y ampliación, siempre teniendo en cuenta que dichos recursos no cambiarán el sentido en que el órgano resolvió. Tomando en cuenta que en materia de Trabajo y Previsión Social no procede el recurso extraordinario de casación, el afectado tiene como última instancia acudir al planteamiento de una acción constitucional de amparo.

4.3. Substanciación del recurso de apelación

Segunda instancia, interpuesto el recurso de apelación ante el tribunal que conoció en primera instancia, éste lo concederá si fuere procedente y elevará lo autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Produce efectos suspensivos la apelación contra las sentencias y autos que pongan fin al juicio. La apelación no produce efectos suspensivos cuando se interpone contra cualesquiera de las otras resoluciones apelables. Cuando la apelación es de las que no produce efectos suspensivos, el tribunal elevará los autos originales y continuará conociendo con el duplicado. La apelación sin efectos suspensivos, los adquiere, si al continuar conociendo el tribunal de primer grado, llegare el momento de dictar sentencia y no estuviere resuelta la apelación. En tal caso, el fallo de primera instancia será pronunciado hasta que cause ejecutoria lo resuelto por el tribunal de segundo grado.

Recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por apelación interpuesta, dará audiencia por 48 horas a la parte recurrente, a efecto de

que exprese los motivos de su inconformidad. Vencido este término se señalará día para la vista, la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes, y dictará sentencia cinco días después, bajo la estricta responsabilidad de sus titulares. Si dentro del término de 48 horas, concedido al recurrente éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en primera instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, el tribunal, si lo estima procedente, con noticia de las partes, señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas, que deben practicarse en el término de 10 días, practicada la prueba o vencido dicho término, la sala, dentro de un término no menor de cinco ni mayor de 10 días, dictará la sentencia. Contra lo resuelto por la Sala respectiva, caben los recursos de aclaración y ampliación, cuando los términos de la sentencia sean ambiguos u oscuros o cuando se hubiere dejado de resolver algún asunto, en su caso.

4.4. Casos de improcedencia

No procede el recurso de apelación en contra de todas aquellas resoluciones que son de mero trámite, que no le ponen fin al proceso, para las cuales la ley específicamente establece los medios de impugnación con los cuales pueden ser atacadas dichas resoluciones, verbigracia, la no aceptación de una excusa que no vaya debidamente acreditada por un facultativo de la medicina, o cuando la misma la pretenda hacer valer el representante legal de una persona jurídica, en cuyo caso, los medios de impugnación que correspondan serán los recurso de revocatoria o nulidad, según el caso.



4.5. Actitud del recurrente cuando se deniega su admisión

Ante la denegatoria o no admisión del recurso de apelación, el recurrente puede asumir dos actitudes, a saber: si de las constancias procesales se establece que el recurso de apelación es notoriamente improcedente, habrá de acatar lo resuelto por el juez y permitir la continuidad del juicio en sus demás etapas; pero si del mismo estudio de los autos se estima que el recurso de apelación deviene claramente procedente y el juzgador no lo admite a trámite, el recurrente afectado puede ocurrir de hecho ante el órgano superior a efecto de que al analizar la violaciones cometidas por el juez a quo, sea este órgano superior el que otorgue el recurso, y entre a conocerlo inmediatamente.

“Sucede que algunas oportunidades los jueces deniegan el otorgamiento de un recurso de apelación y como la ley no puede dejar a las partes al arbitrio del juzgador, pues dicha denegatoria puede ser injustificada y arbitraria, es que se ha establecido lo que se conoce como Ocurso de Hecho, denominación que es objetada por ALCALAZAMORA Y CASTILLO, citado por Chics Hernández, al sostener que es una denominación errónea como inexpressiva. La ley concede a las partes el derecho de acudir al tribunal superior para que conceda el recurso de apelación denegado por el juez inferior.



Se dice de hecho, porque no se recurre contra la decisión que se estima apelable, sino contra una negativa del juez ajena al contenido de dicha decisión. O más bien, no se recurre, sino que se formula una queja por la arbitrariedad cometida. Pero en realidad es una forma de introducir el recurso de apelación por vía indirecta para que si la queja es fundada, el tribunal superior declare apelable la resolución”.⁴⁴

⁴⁴ Chicas. **Op. Cit.** Pág. 313.

CAPÍTULO V

5. La necesidad de limitar el recurso de apelación a la parte que hubiere sido declarada rebelde, en los procesos de trabajo y previsión social

5.1. Sectores más vulnerables

Es indudable e inevitable la desigualdad económica existente entre la fuerza de trabajo y el capital, aunque nuestra legislación laboral garantice eliminar esa diferencia, con la aplicación del principio de tutelaridad, pero esto solo queda a medias porque la realidad que se da en juicio es otra, sobre todo, si tomamos en cuenta las actitudes que el patrono puede asumir a partir de que le es notificada un demanda, puede excusarse, plantear excepciones dilatorias, o sencillamente no acudir a juicio, sin justificación alguna y sin embargo, después de habersele declarado rebelde, acude a recurso frívolos e improcedentes y más aún, al mismo recurso de apelación, en virtud del cual puede retardar el proceso a su interés y antojo, en detrimento de los intereses del trabajador reclamante, con el ánimo perverso de que se desespere y de por abandonada su reclamación, no obstante que en materia de trabajo y previsión social el proceso es actuado e impulsado de oficio; pero de qué le sirve al trabajador, después de haber recorrido todo un largo camino en el proceso, se encuentre con la imposibilidad de hacer efectiva dicha sentencia.

Aunado a ello, es preciso señalar que en virtud de que al hacer uso del recurso de apelación, a pesar de haberse declarado rebelde en juicio, el rebelde ya solo busca

retardar el proceso, presentando acciones de amparo frívolas e improcedentes y si la misma le es declarada sin lugar, procede a la apelación de amparo, y más aún, si la apelación de amparo también le es denegada, todavía hace uso de los recursos de aclaración y ampliación y si tomamos en cuenta el tiempo que estas acciones se llevan en trámite, que no sería menos de dos o tres años, esta circunstancia pone al trabajador, en la mayoría de los casos, en una situación verdaderamente difícil, por cuanto que no ha podido ejecutar la sentencia y así obtener el pago de sus prestaciones que le corresponden, sino que el hecho de haber demandado a su ex empleador, para él representa un mal antecedente que no le permite obtener otro trabajo, pues nadie está dispuesto a contratar a una persona que en los medios electrónicos aparezca demandando el pago de sus prestaciones, como si el hecho de que no se le hubiesen pagado oportunamente, fuese su culpa, cuando lo único que está haciendo es su derecho de petición ante el órgano jurisdiccional.

5.2. Efectividad de los procesos judiciales

El objeto principal de iniciar un proceso judicial laboral es obtener la declaración de la existencia o inexistencia de un derecho o una pretensión y todo ello porque a quien correspondía pagar las prestaciones laborales con motivo ha haber terminado la relación laboral sin justa causa, no las hace efectivas en el momento que corresponde; y aún cuando en el sector privado no es obligatoria el agotamiento de la vía administrativa, el trabajador apelando a la buena voluntad del patrono, acude a la



Inspección General del Trabajo, tratando de obtener el pago en un acto conciliatorio, pero es desde ahí que se aprecia la mala fe del ex empleador en cuanto a no querer darle solución al problema que se le presenta, y es por ello que necesariamente debe continuar su reclamación en la vía jurisdiccional.

Uno de los aspectos que se traduce en perjuicio del trabajador, es la inexistencia de un código procesal de trabajo, aún cuando es el mismo Código de Trabajo el que permite la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil, pero en este cuerpo normativo existen instituciones que al hacer uso de ellas, alteran el desarrollo del proceso laboral, porque se tienen que observar otras reglas, que son de rigurosa observancia en el derecho común, aún cuando el derecho del trabajo se caracteriza por ser poco formalista, en aras de hacer más rápida su aplicación. Según el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, establece que: 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. Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social son: a) dos juzgados de admisibilidad de demandas, cuya función esencial es: Calificar si la demanda cumple con todos los requisitos establecidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo, y si no fuera así le ordenará al actor subsanar los vicios de los que adolece las demandas; b) Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social que para los efectos de este Código se llaman simplemente “juzgados” c) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y d) Las



Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código, se llaman simplemente salas. Con esta infraestructura legal en materia de trabajo y previsión social, necesario es que exista un Código Procesal de Trabajo que permita a estas instituciones la aplicación expedita de la justicia laboral, en beneficio de las partes, pues a nadie le conviene permanecer ligado a un juicio por tiempo muy prolongado.

5.3. Efectos que produce en las partes

El Artículo 335 del Código de Trabajo es imperativo al establecer que si la demanda se ajusta a los preceptos legales, el juez señalará día y hora para la comparecencia a juicio oral de las partes, previniéndolas de presentarse con todos sus medios de prueba, a efecto de que los rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarles ni oírles y como efecto de esta declaratoria, el Artículo 358 del Código de Trabajo, establece que cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de 48 horas de celebrada la audiencia respectiva.

Por su parte el Artículo 113 del Decreto Ley número 107, Código Procesal Civil y Mercantil, se refiere a la rebeldía del demandado, "Si transcurrido el término del emplazamiento el demandado no comparece, se tendrá por contestada la demanda en



sentido negativo y se le seguirá el juicio en rebeldía, a solicitud de parte”, y el Artículo 114, se refiere a los efectos de la rebeldía: “Desde el momento en que el demandado sea declarado rebelde podrá trabarse embargo sobre sus bienes, en cantidad suficiente para asegurar el resultado del proceso. Compareciendo el demandado después de la declaración de rebeldía, podrá tomar los procedimientos en el estado en que se encuentren”.

El objetivo de la presente investigación se centra precisamente en el párrafo que antecede y que forma parte del Artículo 113 del Código Procesal Civil citado; y es que si bien es cierto que la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 12 garantiza el legítimo derecho de defensa, al establecer que la defensa de la persona y sus derechos son inviolables ya que nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido; también lo es que tanto el Código Procesal Civil, como el Código de Trabajo, establecen que el demandado habrá de ser legalmente citado o notificado de la demanda instaurada en su contra y si no ha sido notificado en la forma legal, no queda obligado a comparecer a juicio; sin embargo, el párrafo de análisis, hecha por la borda los apercibimientos que se le hacen al demandado en una y otra rama, es decir, civil y laboral, pues en materia civil, aún le confiere la facultad de tenerse por contestada la demanda en sentido negativo; cuando claramente no ha mostrado ningún interés en darle una solución al conflicto planteado.

Causa grande agravio a la parte que se compareció a juicio, el hecho de permitirle al declarado rebelde, el hacer uso del recurso de apelación, pues ya no podrá contradecir las pretensiones del actor, ni tampoco, aportar medios de prueba para oponerse a la demanda y es que el solo hecho de conferirle la apelación, le da derecho a ejercitar todas las acciones legales que puedan sobrevenir en juicio. Queda claro, que con la no concesión u otorgamiento del recurso de apelación, al declarado rebelde, bajo ningún punto de vista se le estarían vulnerando su derecho de legítima defensa, pues ya en el juicio constará que fue debidamente notificado y citado a juicio, por lo que no contravine lo establecido en el Artículo 12 de la ya citada Constitución Política de la República.

Cuando la sentencia sea declarada con lugar para la parte que si compareció a juicio la misma no puede ejecutarse sino hasta que este firme, es decir debe esperar el término de ley para que la otra parte esté notificada y si ésta decide impugnar la misma interponiendo recurso de apelación, obstaculiza a la otra parte con la pérdida de tiempo en que se llegó a resolver el recurso lo cual puede prolongarse de dos a tres años.

5.4. Alternativas del trabajador afectado

Ante esta cruda realidad, al trabajador afectado no le queda alternativa alguna que tomar, pues, en base al principio de ni los jueces ni las partes podrán variar las formas del proceso, al trabajador afectado no le queda otra alternativa que esperar la

substanciación de todas las acciones procesales que el declarado rebelde decida plantear, aún sean frívolas, infundadas e improcedentes, sólo por la supuesta observancia del debido proceso y no incurrir en violación del principio de legítima defensa.

5.5. Que una vez declarada la rebeldía de una de las partes, no le sea permitido accionar mediante el recurso de apelación

Establece el Artículo 327 de Código de Trabajo que, toda resolución debe hacerse saber a las partes o a sus representantes facultados para el efecto, en la forma legal y sin ello no quedan obligados ni se les puede afectar en sus derechos. También se notificarán a las otras personas a quienes la resolución se refiera; enunciado que también contiene el Artículo 66 del Código Procesal Civil y Mercantil, al prescribir que, toda resolución debe hacerse saber a las partes en la forma legal y sin ello no quedan obligadas ni se les puede afectar en sus derechos.

También se notificará a las otras personas a quienes la resolución se refiera. De ambos enunciados se extrae que quien está siendo demandado necesariamente habrá de ser notificado y citado a comparecer a juicio; y al efecto, también el Artículo 335 del Código de Trabajo establece que el Juez al señalar audiencia para la comparecencia a juicio oral, prevendrá a las partes de que comparezcan su sus pruebas a efecto de rendirlas en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la

parte que no compareciere en tiempo sin más citarle ni oírle, enunciado que se complementa con lo establecido en el Artículo 337 del mismo cuerpo legal citado en el sentido de que entre la notificación y la audiencia deberán mediar por lo menos tres días, término que será ampliado en razón de la distancia.

Significa esto que, la misma ley prevé que aquél que ha de ser demandado, deban de respetársele sus garantías constitucionales y principalmente el legítimo derecho de defensa. Bajo esta arista, es procedente concluir que quien haya sido demandado y legalmente citado, queda obligado a comparecer a juicio y su incomparecencia sin justificación alguna, automáticamente le da el calificativo de rebelde en juicio; y como tal, la ley ya no le debería de permitir el continuar en el proceso, pues con su conducta de rebeldía pone de manifiesto el hecho de no tener interés en la búsqueda de solución al litigio que se le ha planteado; por lo tanto, no debería tener acceso al uso del recurso de apelación, sin que su derecho de defensa se considere violentado; ya que a partir de su rebeldía, continuará con esa actitud de retardar el proceso hasta donde le sea posible.

5.6. Declarada la rebeldía del demandado, deberá procederse por la vía ejecutiva

El Artículo 358 del Código de Trabajo, establece que cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de 48 horas de celebrada la audiencia



respectiva; significa esto que el demandado al no comparecer a juicio, de manera ficta está aceptando las pretensiones del actor, en virtud de que no tuvo interés en comparecer a contradecir sus aseveraciones, por lo tanto, es procedente aplicar lo preceptuado en el Artículo 354 del Código de Trabajo en su tercer párrafo, que prescribe: “cuando la confesión judicial se haga en forma expresa en las secuelas del juicio, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo confesado, si así se pidiere, lo cual se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto, y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas; tomando en cuenta que en su memorial de demanda se propuso como medio de prueba la confesión judicial del demandado, y al no comparecer a la audiencia convocada, no solo será declarada su rebeldía sino que también será declarado confeso sobre el pliego de posiciones que debió absolver, en consecuencia y sin más trámite deberá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a las reclamaciones formuladas”.

5.7. Que se proceda a modificar los Artículos 358 y 365 del Código de Trabajo

Como producto de la investigación realizada, se propone la reforma de los Artículos 358 y 365 del Código de Trabajo, en el sentido de que una vez declarada la rebeldía del demandado, tal y como lo establece el Artículo 358, también sea declarado confeso sobre el pliego de posiciones de que debió absolver en la audiencia a la que no compareció y, en consecuencia luego de dictada la sentencia proceder a su cobro por el procedimiento ejecutivo establecido en los Artículos 425 y 426 del Código de Trabajo; y en cuanto al Artículo 365, reformar su último párrafo adicionando a la



limitante ya existente en la reforma que se propone, de modo que el párrafo del citado artículo se lea de la siguiente manera: No procede el recurso de apelación en los juicios cuya cuantía no exceda de 100 quetzales, ni en el caso de que, quien lo promueva, haya sido declarado rebelde en juicio.

PROPUESTA DE REFORMA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

Decreto Número xx-2016

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que es esencial la evolución de la legislación guatemalteca laboral, toda vez que el derecho debe ser cambiante de acuerdo a las necesidades que surjan en la realidad social y económica del país, para dar cumplimiento al principio de primacía de la realidad, ya que el paso del tiempo ha dado como resultado que algunos preceptos legales, hoy día se hayan convertido en inoperantes.

CONSIDERANDO:

Que conforme a las características ideológicas del derecho de trabajo, éste es un derecho hondamente democrático ya que se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores quienes constituyen la mayoría de la población,



por lo que al trabajador no se le puede dejar desamparado dentro del proceso laboral establecido por la legislación guatemalteca en todas y cada una de las etapas del mismo.

CONSIDERANDO:

Que para la efectiva aplicación de la legislación laboral es necesario introducir reformas fundamentales a la misma, a fin de ajustar el derecho laboral a las necesidades de la parte más débil dentro de una relación laboral, con el objeto que efectivamente se le otorgue la protección jurídica preferente y se compense la desigualdad económica de éstos, como fin supremo del principio de tutelaridad del trabajador.

CONSIDERANDO:

Que es deber del Estado velar por la actualización de las normas de trabajo y previsión social, con el objeto que las leyes que regulan las relaciones laborales sean tutelares para los trabajadores y atiendan a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le atribuye el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,



DECRETA:

La siguiente:

REFORMA A LOS ARTICULOS 358 Y 365 DEL DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA, CODIGO DE TRABAJO

Artículo 1. Se reforma el primer párrafo del Artículo 358, el cual queda si: Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, se le declarará rebelde y confeso sobre el pliego de posiciones, debiendo el juez sin más trámite, dictar la sentencia dentro de 48 horas de celebrada la audiencia respectiva y proceder de conformidad con el Artículo 426 de éste Código, a ejecutar lo resuelto.

Artículo 2. Se reforma el último párrafo del Artículo 365, el cual queda así: No procede el Recurso de Apelación en los juicios cuya cuantía no exceda de cien quetzales, ni en el caso de que, quien lo promueva, haya sido declarado rebelde en juicio.

Artículo 3. El presente decreto entrará en vigencia, ocho días después de su publicación íntegra en el Diario Oficial.

REMÍTASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, A LOS DIEZ DIAS DEL MES DE NOVIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS.



MARIO TARACENA DIAZ-SOL

PRESIDENTE

PALACIO NACIONAL: Guatemala, noviembre del año dos mil dieciséis.

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE

El Ministro de Trabajo y Previsión Social

CONCLUSIONES

1. Derivado de la investigación realizada se ha podido establecer que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no ejerce un control efectivo sobre la aplicación de las leyes de trabajo y previsión social, en detrimento de los intereses de las partes en conflicto.
2. El Código de Trabajo constituye un bastión fundamental en la aplicación de la justicia laboral, también lo es que el mismo ya no se adapta a la realidad nacional y sobre todo porque no responde a las necesidades procesales, pues muy superficialmente considera una parte procesal, pero no define con exactitud la vía y formas que habrán de seguirse en los juzgados de trabajo y previsión social, teniendo necesariamente que hacer uso de manera supletoria, del Código Procesal Civil y Mercantil.
3. En este sentido es dable concluir que, aunque se hacen esfuerzos por los sectores involucrados, tanto en la creación, como en la aplicación de la norma, dichos esfuerzos no son suficientes para considerar que nuestra sociedad cuenta con una justicia pronta y cumplida. En principio, diremos que en materia de Trabajo y Previsión Social, esto no es posible, en tanto no se introduzcan reformas significativas al Código de Trabajo, pues se trata de un código ya no acorde a las necesidades sociales que las relaciones laborales que hoy día exigen, pues no se cuenta con un proceso sancionatorio para quien deliberadamente se encargue de entorpecer el proceso.
4. Finalmente, puede afirmarse que la propuesta del presente trabajo, en cuanto a no conceder el recurso de apelación a la parte que se le hubiere declarado rebelde en



juicio, no vulnera ninguna garantía constitucional, pues como se expuso en el cuerpo y desarrollo de la investigación, previa esa declaratoria fue debidamente notificado de la necesidad de comparecer a juicio, sin embargo, no manifestó ningún interés en darle una solución viable al litigio planteado; más aún, en una clara muestra de desprecio a la otra parte, ni siquiera justifica su incomparecencia; sin embargo, como la propia ley le permite tomar las actuaciones en el estado en que se encuentren, no obstante haber sido declarado rebelde, se aprovecha de esta circunstancia para hacer uso de todos los medios a su alcance, con el único fin de entorpecer el proceso, claro, en perjuicio del trabajador.

RECOMENDACIONES

1. Es procedente que, el Organismo Ejecutivo, al igual que lo hace con las comisiones para la fijación del salario mínimo, establezca comisiones permanentes para analizar el grado de aplicabilidad y objetividad que actualmente tienen las normas de trabajo y previsión social, así como los Convenios emanados de la Organización Internacional del Trabajo OIT suscritos y ratificados por el Estado de Guatemala.

2. Que el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social realice los estudios pertinentes a efecto de establecer la necesidad de proponer al Organismo Legislativo, la promulgación de un Código Procesal del Trabajo, en el que se establezcan normas claras para el litigio, así como el establecimiento de plazos sumarios, es decir, mínimos, en la sustanciación del juicio, de modo que el trabajador reclamante no se vea afectado por lo prolongado que hoy día resulta un juicio de trabajo.

3. Que la normativa a implementar establezca sanciones ya no sólo en orden pecuniario, sino también de orden penal, para quien con sobrada mala fe, entorpezca sin motivo ni fundamento alguno el desarrollo de un proceso.

4.- Tomando en cuenta que la propuesta de un nuevo Código de Trabajo que contenga una parte procesal bien definida, implica la participación de muchos sectores, en tanto se socializa tal propuesta, que el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de



Trabajo proceda a plantear las reformas aquí propuestas, para evitar los retardos maliciosos en la tramitación de los proceso de trabajo y previsión social, para modificar lo relativo a la procedencia del recurso de apelación en aquellos casos que una parte haya sido declarada rebelde en juicio.



BIBLIOGRAFIA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil, Tomo I**, Guatemala, Centro Editorial Vile, 1973.
- AGUIRRE GODOY, Mario. **La prueba en el proceso civil guatemalteco**. Guatemala: Editorial Universitaria, 1965.
- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil. Tomo II. 2ª.edicion**; Editorial Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1989.
- BAYLOS CRUZ, Antonio. **Instituciones del derecho procesal laboral**, Madrid España, Editorial Trotta, 1992.
- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil, parte 1 y 2**, Guatemala: Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. Colección de Textos Jurídicos Universitarios. Universidad Autónoma de México.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral. 3ª. edición**; Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta; 1992.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, Argentina: Editorial Heliasta, S. R. L., 1989
- CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo**. Guatemala: Editorial Fénix. 2001.
- CAMARGO, Pedro Pablo. **La problemática de los derechos humanos**. Bogotá: Colombia: Editorial Retina. 1994.
- Comisión Nacional Para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia. **La justicia laboral**. Guatemala: Diseño y Edición Magna Terra, Editores, S. A. 2003.



- COUTURE, Eduardo J. **Estudios de derecho procesal civil**. Tomo III; Buenos Aires, Argentina: Editorial Depalma; 1989.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Guatemala, Guatemala: Editorial Orión, 2004.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 5ª. edición; México D.F: Editorial Porrúa S.A. 1968.
- DE PINA, Rafael. **Diccionario de derecho**. México D.F. Editorial Porrúa, S. A. 2003.
- FERNÁNDEZ M. Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Editorial Oscar De León Palacios, 1996.
- GOZAINI, Osvaldo Alfredo. **Teoría general del proceso**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Ediar, 1992.
- GUASP, Jaime. **Concepto y método de derecho procesal**. Madrid, España: Editorial Civitas, 1997.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Editorial Estudiantil FENIX, 1996.
- LOPEZ LARRAVE, Mario. **La libertad sindical y sus garantías**. Departamento de Departamento de Reproducciones, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 15ª. (S. E) Madrid, España, 1994.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y Sociales**, 27ª. edición; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, 2000.
- PALLARES, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil**. 10ª. edición. México: Editorial Porrúa, S. A. 1990.



www.augustovalenzuela.mex.tl/324885-juicio-oral-en-guatemala.html 20:37 hrs 01-05-2012.

www.forodelderecho.blogcindario.com/2007/12/00051-los-principios-del-proceso-laboral.html. 20:45 hrs 01-05-2012.

Legislación:

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

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo número C87, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 y número C100, Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.

Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, del 5 de mayo de 1961.

Código Civil, Decreto Ley 106, del Congreso de la República de Guatemala, del 14 de septiembre de 1963.

Código de Comercio, Decreto número 2-70 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley de Servicio Civil, Decreto número.1748, del Congreso de la República de Guatemala.