

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



**CAPACITACIÓN JURÍDICA INFORMÁTICA DE LOS PROFESIONALES DEL  
DERECHO, EN RELACIÓN A LA NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA LABORAL EN  
GUATEMALA**

**ARABELLA ELIZABETH FUENTES BRAVO**

**GUATEMALA, ABRIL DE 2023**

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

**CAPACITACIÓN JURÍDICA INFORMÁTICA DE LOS PROFESIONALES DEL  
DERECHO, EN RELACIÓN A LA NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA LABORAL EN  
GUATEMALA**

**TESIS**



Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**ARABELLA ELIZABETH FUENTES BRAVO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**

**Guatemala, abril de 2023**

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

**DECANO:** M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras

**VOCAL I:** Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez

**VOCAL II:** Lic. Rodolfo Brahona Jacome

**VOCAL III:** Lic. Helmer Rolando Reyes García

**VOCAL IV:** Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera

**VOCAL V:** Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar

**SECRETARIA:** Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

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



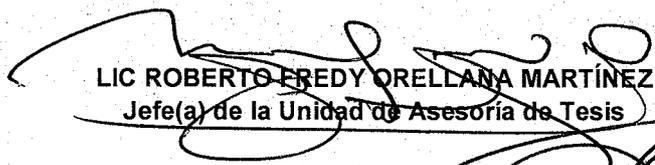
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 14 de febrero de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, FREDY ALBERTO SUTUC GUTIERREZ  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
ARABELLA ELIZABETH FUENTES BRAVO, con carné 8611620,  
 intitulado CAPACITACIÓN JURÍDICA INFORMÁTICA DE LOS PROFESIONALES DEL DERECHO, EN RELACIÓN  
A LA NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA LABORAL EN GUATEMALA.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

  
**LIC ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ**  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 11 / 4 / 2017 f)

  
**Fredy Alberto Sutuc Gutiérrez**  
 Abogado y Notario  
 Col. 5658  
 Asesor(a)  
 (Firma y Sello)



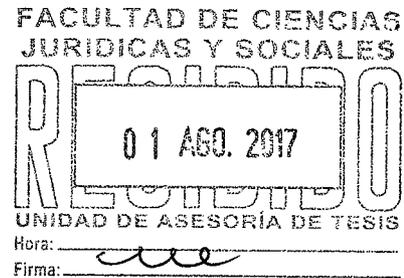


**LIC. FREDY ALBERTO SUTUC GUTIÉRREZ**  
**Abogado y Notario – Col. 5658**  
**Pos grado en Derecho Constitucional Comparado**  
6ª. Ave. 14-33 zona 1, Oficina 304 Edificio Briz  
Tel. 55622341



Guatemala, 20 de abril de 2017.

**Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez**  
**Jefe de la unidad de asesoría de tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**



**Distinguido Licenciado:**

En atención al nombramiento como asesor de Tesis, de la bachiller **ARABELLA ELIZABETH FUENTES BRAVO**, me dirijo a usted, haciendo referencia a la misma, con el objeto de informar sobre mi labor y oportunamente emitir el dictamen correspondiente; y habiendo asesorado el trabajo encomendado,

**EXPONGO:**

- A) Respecto al nombre del trabajo de tesis, se nomina de la siguiente manera: **“CAPACITACIÓN JURÍDICA INFORMÁTICA DE LOS PROFESIONALES DEL DERECHO, EN RELACIÓN A LA NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA LABORAL EN GUATEMALA”**.
- B) La contribución científica, es demostrar que el futuro reemplazo del sistema de comunicación a través del soporte papel, por esta vía de comunicación electrónica, implicará un aprovechamiento adecuado de la tecnología disponible, un gran ahorro de gastos en papelería, una merma en las horas hombre destinadas a duplicar tareas repetitivas, permitiendo la reasignación del personal hacia actividades más sustantivas y, fundamentalmente, redundará en una reducción de la duración de los juicios laborales.
- C) En cuanto al contenido científico y técnico, se hace igualmente necesario asegurar la integridad e inviolabilidad del documento electrónico de notificación, así como la identidad del que remite y recibe la misma, objetivos que se alcanzan con la utilización de los medios computarizados.



**LIC. FREDY ALBERTO SUTUC GUTIÉRREZ**  
**Abogado y Notario – Col. 5658**  
**Pos grado en Derecho Constitucional Comparado**  
6ª. Ave. 14-33 zona 1, Oficina 304 Edificio Briz  
Tel. 55622341



- D) En la asesoría del trabajo de tesis, se discutieron algunos puntos en forma personal con el autor, realizando los cambios y correcciones que la investigación requirió, en argumento de lo anterior, procedí a asesorar los diferentes métodos empleados, los cuales fueron el deductivo, que partió de generalizaciones universales permitiendo obtener inferencias particulares; el sintético, mediante el cual se relacionaron hechos aislados para poder así formular una teoría unificando diversos elementos y el inductivo estableciendo enunciados a partir de la experiencia, el analítico, cuyo cometido fue descomponer el tema central en varios subtemas, con el propósito de encontrar posibles soluciones. Las técnicas utilizadas fueron la observación y la bibliográfica.
- E) Se comprobó que la bibliografía fuera la correcta, que los métodos y técnicas fueron aplicados adecuadamente, en virtud que con ellos, se obtuvo la información necesaria y objetiva para la elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo; y en cuanto a la conclusión discursiva, comparto los argumentos vertidos por la autora, puesto que la misma se encuentra estructurada de acuerdo al contenido del plan de investigación y están debidamente fundamentadas.
- F) Expresamente declaro que no soy pariente de la estudiante dentro de los grado de ley.
- G) Se establece, que se cumplieron los requisitos exigidos por el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual resulta procedente dar el presente dictamen favorable, aprobando el trabajo de tesis asesorado.

Con la manifestación expresa de mi respeto, soy de Usted, su deferente servidor.

**LIC. FREDY ALBERTO SUTUC GUTIÉRREZ**  
**Abogado y Notario – Col. 5658**

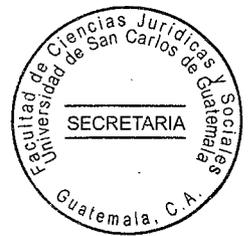


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 09 de agosto de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ARABELLA ELIZABETH FUENTES BRAVO, titulado CAPACITACIÓN JURÍDICA INFORMÁTICA DE LOS PROFESIONALES DEL DERECHO, EN RELACIÓN A LA NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA LABORAL EN GUATEMALA. 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/cpchp.





## **DEDICATORIA**

- A DIOS:** Por bendecir e iluminar mi vida, y guiar cada uno de mis pasos permitiéndome cumplir este sueño y vivir este momento
- A MIS PADRES:** Sara Elizabeth Bravo Fuentes, por ser instrumento de Dios al darme la vida, gracias madre por tu apoyo. Miguel Ángel Fuentes Orozco que en paz descanse.
- A MI ESPOSO E HIJOS** Miguel Bautista, Miguel Eduardo, Diego Fernando y Bianca del Rocío, por todo su amor y comprensión, son mi fuente de inspiración. Que mi triunfo sea un ejemplo para sus vidas
- A MIS HERMANOS:** Nastyasha, Miguel, Viviana y Rosalinda, de corazón les agradezco su apoyo y cariño.
- A MIS AMIGAS:** Blanca Hernández, Noraida López, Silvia Rivera, María Ruiz y Elisa Cuyan gracias por su amistad sincera, con aprecio y cariño.
- A LICENCIADO  
FABIAN RAMOS** Gracias por su apoyo, consejos y compartir su valiosa experiencia de vida.
- A LA UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS DE GUATEMALA:** Especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por darme los conocimientos necesarios para realizarme en el campo profesional.



## **PRESENTACIÓN**

Esta investigación cualitativa, pertenece a la rama del derecho del trabajo, tiene como finalidad analizar, estudiar y desarrollar lo relativo a la notificación electrónica laboral, en cualquiera de sus modalidades, así como las ventajas, desventajas y efectos jurídicos. Como objeto del presente trabajo, se encuentra el acto procesal de notificación de los procesos laborales y como sujetos las partes procesales del juicio. En la actualidad, la notificación de una resolución o decisión tomada por el órgano jurisdiccional laboral, dentro del proceso, está afecta al ordenamiento jurídico que exige una serie de requisitos y pasos para que ésta produzca efectos jurídicos.

Este estudio se realizó en el período sincrónico del mes de noviembre de 2016 a mayo de 2017 y en el aspecto diacrónico en el municipio de Guatemala, donde se encuentran varios juzgados de la rama laboral.

El aporte de esta información fue: determinar la efectividad, funcionalidad y certeza de los actos procesales de notificación, que hacen saber a un litigante o parte interesada, la existencia de una resolución judicial u otro acto procesal, lo que garantiza el derecho de defensa de las partes, determinando que los abogados litigantes, no se adaptan a la utilización de la tecnología y el uso de la notificación electrónica, por lo que es importante la capacitación los profesionales del derecho.



## **HIPÓTESIS**

La capacitación de los abogados y notarios, en el uso de los avances tecnológicos en relación a la computación y uso del Internet, permitirá la agilización de los procesos laborales, utilizando la notificación electrónica, la cual puede ser comprobada su autenticidad y permite la comunicación electrónica entre el órgano jurisdiccional y las partes del caso laboral concreto.



## **COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS**

La hipótesis jurídico descriptiva, se comprobó al determinarse que puede establecer la práctica de las notificaciones por medios electrónicos, en los procesos judiciales en materia laboral, los abogados litigantes, están reacios al uso y aceptación de la notificación electrónica y sus efectos procesales, no porque la misma constituya un verdadero acto procesal que no pueda llevarse a cabo, sino es derivado de la falta de capacitación del abogado, que le teme al uso de la tecnología, lo cual limita el aprovechamiento de la tecnología, en beneficio de la celeridad para administrar justicia.

Las técnicas utilizadas fueron: la bibliográfica, documental y jurídica, para el desarrollo capitular. Los métodos utilizados fueron el analítico, sintético y deductivo, que permitieron la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado, permitiendo la comprobación de la hipótesis formulada y la demostración de la misma.



## ÍNDICE

**Pág.**

Introducción.....	i
-------------------	---

### CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo.....	1
1.1. Naturaleza jurídica.....	2
1.2. La relación laboral.....	8
1.3. Elementos personales de la relación laboral.....	9
1.4. El contrato individual de trabajo.....	11

### CAPÍTULO II

2. El proceso laboral guatemalteco.....	17
2.1. Naturaleza jurídica.....	18
2.2. El proceso laboral.....	19
2.3. Principios procesales.....	22
2.4. Fuentes del derecho del trabajo.....	30
2.5. Clasificación del derecho procesal del trabajo.....	30
2.6. El juicio ordinario laboral.....	32
2.7. El acto de notificación y emplazamiento en materia laboral.....	34

### CAPÍTULO III

3. La notificación electrónica en el proceso laboral.....	43
3.1. El derecho de defensa laboral.....	44
3.2. La notificación como acto procesal y el derecho de defensa.....	46
3.3. La notificación electrónica laboral.....	49
3.4. La notificación como acto procesal.....	50

### CAPÍTULO IV

4. Capacitación jurídico informática de los profesionales del derecho, en relación a la notificación electrónica laboral.....	53
---	----



4.1. Regulación legal del acto procesal de notificación.....	54
4.2. Ley Reguladora de las Notificaciones por Medios Electrónicos en el Organismo Judicial.....	55
4.3. Reglamento de la Ley Reguladora de las Notificaciones por Medios Electrónicos en el Organismo Judicial.....	57
4.4. Los avances tecnológicos y sus efectos en la actividad profesional.....	58
4.5. La capacitación jurídica informática del profesional del derecho.....	60
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>63</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>65</b>

## INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación, realiza un análisis de la funcionalidad de las notificaciones electrónicas laborales, las que deben ser en forma eficaz, rápida, accesible, viable y acorde con la Constitución Política de la República de Guatemala y las demás leyes que garantizan un debido proceso, a la vez que estén acordes con los avances de la tecnología que la ciencia de la informática brinda, en especial lo relativo a la comunicación entre los sujetos procesales y los órganos jurisdiccionales.

El problema informado, se centra en demostrar que las nuevas tecnologías, pueden beneficiar al sector justicia, al existir un avance en la realización de notificaciones electrónicas de los órganos jurisdiccionales del ramo laboral, se aumentará la celeridad procesal, sobre el conocimiento de las resoluciones judiciales.

La hipótesis operativa, se comprobó al establecer que la Ley Reguladora de las Notificaciones por Medios Electrónicos en el Organismo Judicial, Decreto Número 15-2011 del Congreso de la República de Guatemala, regula la forma de notificar electrónicamente, las resoluciones emitidas por los diferentes juzgados, lo que facilita que las mismas se realicen de forma inmediata y se realicen los procesos con celeridad procesal.

El objetivo general fue: determinar que es necesario que el Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, establezca los principios básicos de una capacitación en el área computacional, de aquellos abogados litigantes en materia laboral, con la finalidad de hacer uso de la notificación electrónica.

Esta tesis se divide en cuatro capítulos, dentro de los cuales el primero trata sobre el derecho del trabajo; el segundo desarrolla lo relativo al proceso laboral guatemalteco; el tercero enuncia la notificación electrónica en el



proceso laboral; finalmente el cuarto trata sobre la capacitación jurídica informática de los profesionales del derecho, en relación a la notificación electrónica laboral.

Respecto a la metodología utilizada, se hizo uso del método sintético, con el que se analizó los hechos aparentemente aislados y se formula una teoría que unifica los diversos elementos. Este método permitió la formación de la hipótesis, la investigación de leyes científicas y las demostraciones. El analítico, permitió la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado. La técnica utilizada fue la bibliográfica y de observación.

Que el derecho laboral, no puede quedarse relegado frente a los avances de la tecnología, los juzgadores deben tomar en cuenta que, ya se dispone de los medios tecnológicos necesarios para implementar el sistema de notificaciones por vía electrónica en el fuero laboral y que el personal involucrado en el nuevo sistema ha sido adecuadamente capacitado, por lo que los profesionales del derecho no son ajenos al mismo.

## CAPÍTULO I

### 1. El derecho del trabajo

“Se define como nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía...”<sup>1</sup>

El derecho del trabajo es una rama del derecho de tanta trascendencia social que no puede quedar su estudio y desarrollo únicamente a los jurisconsultos y tratadistas, así como a los jueces y autoridades administrativas de trabajo, sino debe estar destinada a los trabajadores en general. El derecho de trabajo regula las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, cuidando que sea protegida la parte débil de la relación laboral, ante la parte económicamente fuerte.

“El derecho del trabajo surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos”<sup>2</sup>

El derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular; de esa manera, se estará en

---

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo. *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. Pág. 165

<sup>2</sup> *Ibid.* Página. 168.

mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de todas las garantías que de él se pudieran desprender.

Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.

### **1.1. Naturaleza jurídica**

“Todas las denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.”<sup>3</sup>

La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo derecho del trabajo, tiene una connotación precisa.

---

<sup>3</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 10

El estudio realizado no puede quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo. Debe saber interpretarse dicho código, estudiarse e interpretarse adecuadamente las leyes referentes al trabajo. En un principio, y en función de su origen, se le llamó legislación Industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero.

La Constitución Política de Guatemala, establece en el Artículo 101 que: “Derecho al trabajo. 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.”

El trabajo humano es un objeto posible de negocio, es un bien inseparable de la persona, debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendientes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora.

En el derecho en general, habría que ubicar al derecho de trabajo dentro de la conducta humana. En el derecho sustantivo del trabajo, se debe encontrar la razón de ser, como disciplina jurídica autónoma, vale decir, de ubicarlo dentro de las disciplinas jurídicas y sociales, porque si bien es cierto que todas las ramas del derecho pertenecen a un tronco común, de donde provienen, también lo es que entre cada disciplina existen diferencias cualitativas concretas y determinantes.



Se debe contemplar al derecho de trabajo en cuanto a que está destinado a regular las relaciones entre trabajadores y patronos con motivo de la relación de trabajo, ya sea en forma individual o de manera colectiva.

Pero más extensamente, el derecho de trabajo tiene peculiaridades propias, así como principios filosóficos propios que lo informan y que lo sustentan.

La finalidad del derecho de trabajo, es la regulación de las relaciones obrero patronales con motivo de la relación de trabajo, éste debe dirigirse principalmente a la protección de los intereses de las clases sociales desposeídas o que se encuentran en desventaja económica, a efecto de que su positividad sea efectiva. Para establecer la naturaleza del derecho del trabajo, debe hacerse referencia a las diferentes concepciones del derecho del trabajo.

a) **Concepción privativa**

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes.

En las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo, al



pretender moldear la voluntad de las partes, pero en realidad lo que debe buscar la tutela del trabajador.

b) Concepción publicista

Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

c) Concepción dualista o mixta

Esta tesis afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otra, de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores.

Depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos, ya que en los contratos de trabajo, se limita la autonomía de la voluntad del trabajador, para evitar que sea sorprendido en la relación laboral.

d) Concepción social del derecho del trabajo

Al derecho del trabajo le dan una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una

misma idea o finalidad que es la social. Tiene características propias peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil, es decir protegiendo al trabajador.

El derecho del trabajo es una rama del derecho público como lo regula el Artículo 14 del Código de Trabajo, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

La concepción social del derecho del trabajo, consiste en dar una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social, donde no exista una desigualdad, que afecte a la parte obrera. La sistematización del derecho de trabajo y su correlativa codificación, no se debe a concesiones graciosas de la clase social dominante ni del aparato estatal que le protege, sino es el resultado histórico y científico de las luchas de la clase obrera, en la defensa de sus legítimos derechos. Es hasta entonces que, por un lado, surgen los ideólogos que lo plasman y la necesidad de su promulgación.

Tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.



No obstante las tesis anteriores, en nuestro ordenamiento jurídico el derecho del trabajo es una rama del derecho público como lo regula el Artículo 14 del Código de Trabajo, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo de la población trabajadora.

El estudio del derecho de trabajo es sumamente importante. No puede quedar destinada una rama del derecho de tanta trascendencia social únicamente a los jurisconsultos y tratadistas, así como los jueces y autoridades administrativas del trabajo.

Estando destinado a los trabajadores, el derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular, así como, dentro de las organizaciones de los trabajadores, ya sean éstas simples asociaciones, comités ad-hoc, sindicatos, federaciones, coaliciones o confederaciones.

De esta manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él desprenden.

Sabido es que, según las estadísticas, un porcentaje muy bajo de la población con estudios secundarios puede asistir a las universidades, por motivos especialmente referidos a la de pauperación relativa y absoluta que padece la clase trabajadora, debido a la explotación que, tanto a nivel



económico como cultural, se le somete por las clases dominantes que detentan el poder político en países como Guatemala.

## **1.2. La relación laboral**

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas o declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos.

La legislación guatemalteca establece que el contrato de trabajo es considerado como un documento con sus propias características, dedicado a regular todo lo relacionado con el trabajo subordinado, por lo que se puede decir con toda propiedad que éste goza de su plena autonomía, siempre con la protección constitucional de los derechos irrenunciables. Respecto al contrato individual del trabajo, es necesario considerar separadamente los conceptos doctrinarios relacionados con dos diferentes instituciones como son, la relación de trabajo y el contrato de trabajo.

“La relación de trabajo, tiene como 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...”<sup>4</sup>

Desde hace varias décadas los tratadistas han discutido hasta formar una doctrina diferenciadora entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo.

Se propugna porque existe una marcada diferencia entre una y otra, mientras que otros piensan que, aun cuando hay diferencias terminológicas, ambas pueden fusionarse de tal modo, que la relación de trabajo viene a ser un elemento determinante del contrato de trabajo.

A la par de esa corriente hay otra que dice que basta con la relación de trabajo para que exista el contrato de trabajo.

### **1.3. Elementos personales de la relación laboral**

Como sujetos de la relación laboral, se encuentra el trabajador, el patrono y los auxiliares del patrono, sin embargo en la presente investigación, se hace referencia a los primeros dos sujetos, los cuales a juicio de la autora, son de mayor importancia.

En relación al patrono el Código de Trabajo establece en el Artículo 2 que: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

---

<sup>4</sup> Ibid. Pág. 15.

Es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.

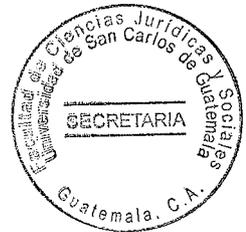
Será entonces la persona natural o jurídica propietaria de una explotación industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la explotación indicada.

En relación al trabajador actualmente para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones.

Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora y de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.

El Código de Trabajo establece respecto a la clase obrera, es decir el trabajador, en el Artículo 3 que: "... 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."

En la relación de trabajo, el trabajador será entonces a todo aquel que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado, puesto que dicho riesgo no es de la persona que labora en relación de dependencia, sino del patrono.



#### **1.4. El contrato individual de trabajo**

Es el vínculo entre dos sujetos, surgido de la realización de un supuesto normativo y que coloca a uno de estos sujetos en calidad de sujeto activo frente al otro en calidad de sujeto pasivo en la realización de una prestación determinada. Este debe constar en tres ejemplares uno para las partes y otro que se hará llegar la Inspección General de Trabajo.

El Código de Trabajo establece en el Artículo 18 que: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y la dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

En la actualidad se habla de la crisis de la figura del contrato, o más bien, de la crisis de los presupuestos que originaron el contrato. De hecho, el acuerdo que representa la base del contrato, se suponía que debía tener lugar entre voluntades libres e iguales, lo cual no es del todo cierto hoy en día.

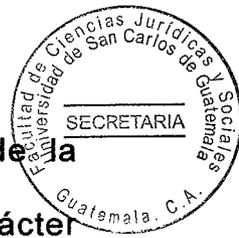
La realidad social muestra que la libertad, a la hora de contratar, no existe o está muy limitada en casos. Por ejemplo, en los contratos de suministros de gas, agua, electricidad, en los que es habitual que operen compañías en régimen de monopolio, o en otros, donde solo se alcanza una cierta

capacidad para elegir entre unos muy reducidos oferentes. La igualdad no existe tampoco entre un empleador y alguien que necesita trabajar para ganar su sustento o entre un banco y una persona necesitada de un préstamo. De todo ello se deduce que si bien la figura general del contrato sigue vigente, se han creado otras modalidades de acuerdo como son los contratos en masa, forzosos, normados o normativos.

Los legisladores han acogido esta problemática dictando leyes que en muchos aspectos limitan la antigua autonomía contractual donde sólo la voluntad dictaba el contenido de los pactos y compromisos, como las leyes en defensa de la competencia o las de protección de consumidores, asimismo se ha integrado las cláusulas leoninas en los contratos.

En la actualidad y sobre la base de la constatada disparidad de fuerzas entre el patrono y trabajador, las normas reguladoras de la relación contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante.

Las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato. Las diversas clases o modalidades de contrato de trabajo pueden agruparse en torno a diferentes criterios distintivos. Por la duración, los contratos pueden ser de duración indefinida "son los más frecuentes, desde un punto de vista estadístico" y de duración determinada; procede hablar aquí de



trabajos eventuales, en prácticas y para la formación, al margen de la posibilidad de contratos a tiempo parcial o contratos periódicos carácter discontinuo.

Por razón del lugar de trabajo y teniendo en cuenta las peculiaridades del mismo o los riesgos que conlleva, puede hablarse por ejemplo del contrato de trabajo en el mar, el campo y la minería.

Por la singularidad de la relación laboral en sí misma considerada, engloba hacer referencia a los trabajadores domésticos, deportistas profesionales, artistas en espectáculos públicos y operadores mercantiles dependientes.

Los contratos suscritos por el que ha dado en llamarse personal directivo, compuesto por individuos que desempeñan funciones de dirección, coordinación o control dentro de la empresa, asumiendo responsabilidades en la marcha de la misma.

Dentro del denominado personal directivo está por un lado el personal de alta dirección y por otro, los que se dicen cuadros o mandos intermedios, que se encuentran entre los técnicos y los directivos, dado que sus funciones se hallan más restringidas o están sujetas a órdenes o instrucciones superiores.

Es importante tomar en cuenta que los elementos de una institución son las distintas nociones que sirven para integrar su individualidad y cuya falta



produce la inexistencia de la misma, afectando intereses particulares o generales.

Resulta innecesario señalar que el contrato individual de trabajo, contiene sin perjuicio de sus peculiaridades, elementos esenciales tanto de existencia como de validez que son precisamente los que hacen que dicho contrato sea lo que es y no otro contrato de distinta naturaleza tal el caso de los contratos de obra o empresa o de servicios profesionales regulados en el código civil Decreto Ley 106. Para poder hacer un estudio adecuado y profundo de los elementos esenciales de existencia y validez del contrato individual de trabajo, resulta imprescindible que previamente se defina la acepción de contrato.

El Artículo 18 del Código de Trabajo, del Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: "Contrato Individual de Trabajo sea cual fuere su denominación es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (Trabajador), queda obligada a prestar a otra (Patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma."

La definición anterior, una de las más completas en nuestro ordenamiento jurídico, y la misma radica en las peculiaridades del contrato individual de trabajo. Describe con claridad los elementos que diferencian dicho contrato con los regulados por el ordenamiento sustantivo, elementos tales como:



patrono, trabajador, prestación de servicios, por parte del trabajador en forma personal, dependencia continuada y dirección inmediata o delegada, y retribución de cualquier clase o forma salario.

El derecho sustantivo laboral, se refiere a la regulación de las Instituciones, hechos y actos que se dan con motivo de la relación de trabajo, además de plasmar los principios ideológicos que le informan, los cuales son la esencia del cual emanan, o sea, la filosofía que sustenta dicha rama.





## CAPÍTULO II

### 2. El proceso laboral guatemalteco

“Es el que se refiere al conjunto de normas y procedimientos, tendientes a la solución de los conflictos que surgen en la relación obrero-patronal, pudiendo ser dicha solución en la vía directa -de la más absoluta buena fe, con la participación de amigables componedores, quienes dan sugerencias y opciones equivalentes para ambas partes, con la participación de autoridades administrativas de trabajo, a manera de llegar a soluciones conciliatorias, en las cuales cada quien cede parte de sus pretensiones o se apercibe a una de ellas a cumplir con las normas mínimas que consagra el Código de Trabajo o aquellas provenientes de las leyes de trabajo o previsión social o producto de la negociación colectiva o de convenios celebrados entre la parte patronal y la parte trabajadora.”<sup>5</sup>

También se ocupa esta rama de resolver el asunto de los tribunales de justicia, juzgados de trabajo y previsión social y salas de apelaciones de trabajo y previsión social.

Si el asunto se torna litigioso y no ha sido posible arribar a un acuerdo entre las partes, en cuyos casos existen procedimientos jurisdiccionales específicos, defensas, excepciones, recursos, etc. y es el tribunal el que

---

<sup>5</sup> Cabanellas, Guillermo. *Compendio de derecho laboral*. Pág. 45.



formula las declaraciones respectivas y en su caso, ejecuta la obligación. Es necesario dejar claro en qué ramas se subdivide el derecho de trabajo.

En lo que atañe al derecho procesal individual de trabajo, éste se refiere a los procedimientos para la solución de problemas individuales que surgen con motivo de la prestación de un servicio por una persona denominada trabajador a otra persona denominada patrono.

El incumplimiento de dichas condiciones, el pago de salarios y demás prestaciones laborales, que por no resolverse directamente, corresponde conocer del asunto y pronunciarse en autos o sentencias, según sea el caso, a un juez de trabajo y previsión social.

En primera instancia o una sala de apelaciones de trabajo y previsión social, en segunda, si se apela el primer pronunciamiento para lo cual generalmente opera el denominado juicio ordinario laboral.

### **2.1. Naturaleza jurídica**

El hombre en su interrelación y sobre todo al aumentar la capacidad de producción, estableció relaciones de trabajo subordinado, lo cual posteriormente dio origen al derecho sustantivo del trabajo, cuando a comienzos del siglo pasado las principales legislaciones comenzaron a regular los aspectos de orden laboral, para brindar protección a los sujetos del derecho de trabajo. Al existir una regulación sustantiva del derecho de

trabajo, tanto patronos como trabajadores, han convivido sobre las bases de estas disposiciones, pero cuando estas son vulneradas surgen controversias que deben ser dilucidadas por las normas adjetivas del derecho de trabajo.

## **2.2. El proceso laboral**

En el ámbito del derecho laboral particularmente en el campo adjetivo, se encuentran definidas y desarrolladas las normas que establecen los parámetros dentro de los cuales debe regirse las relaciones obrero patronales, con el objeto armonizar el vínculo existente que surge a raíz del proceso de producción.

Dicha norma se enmarca en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. En el ordenamiento jurídico guatemalteco, en un mismo Código se encuentra desarrollada tanto la parte sustantiva como la adjetiva, para acudir ante los tribunales de justicia, especialmente a través del proceso ordinario laboral, con una de sus etapas bien definidas, así como los recursos procesales.

Delimitados los elementos que componen el derecho de trabajo, se procederá a desarrollar cada uno de los aspectos que conforman el proceso laboral, tanto desde el enfoque doctrinario, como desde la perspectiva del ordenamiento jurídico. El derecho procesal laboral guatemalteco, se encuentra regulado en el actual Código de Trabajo; y nace por la necesidad de dirimir las controversias que se generan con ocasión del trabajo.

De hecho el Artículo 1 del Código de Trabajo se refiere a la resolución de los conflictos en los términos siguientes: "El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos."

Si bien es cierto, se encuentra en la parte general del Código, es de aplicación generalizada, de hecho el epígrafe refiere dichas disposiciones como generales, es decir de observancia obligatoria para las partes que se ven involucradas en proceso laboral.

"El derecho procesal del trabajo es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo del trabajo."<sup>6</sup>

El derecho procesal de trabajo es una disciplina joven, a la cual ha sido necesario introducirle reformas, sobre todo en los aspectos procesales para adecuar su regulación a la actualidad que viven patronos y trabajadores.

"La Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, estableció las bases para la regulación del derecho del trabajo, tanto sustantivo como adjetivo y su consagración definitiva a nivel ordinario, se refleja con la emisión del actual Código de Trabajo, Decreto 1441."<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> **Ibid.** Pág. 45.

<sup>7</sup> López, Larrave. Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Pág.7.



El derecho procesal del trabajo, se divide en dos grandes esferas, las cuales son el derecho procesal individual de trabajo y el derecho procesal colectivo del trabajo.

De acuerdo al estudio desarrollado, solamente se abordará la parte que concierne al derecho procesal individual de trabajo, sin entrar a conocer el colectivo, no obstante su importancia.

"El derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas que regulan los conflictos de trabajo, mediante el cual el tribunal de trabajo, que funge como árbitro, decide y resuelve la controversia sujeta a su jurisdicción. Es público, gratuito, inmediato, predominante oral y se inicia a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso."<sup>8</sup>

Se especula sobre el objeto de estudio del derecho procesal individual de trabajo, para diferenciarlo del colectivo. Infinidad de criterios existen, para realizar la nota distintiva y establecer los límites exactos entre una rama y otra. El derecho colectivo depende de la pluralidad de trabajadores o patronos que se encuentren inmersos en un conflicto de tipo laboral.

"Rama del derecho procesal que estudia la organización y competencia de la justicia del trabajo, los principios y normas generales y el procedimiento a seguir en la instrucción, decisión y cumplimiento de lo decidido en los

---

<sup>8</sup> Ibid. 61

procesos originados por una relación laboral o por un hecho contemplado por las leyes sustanciales del trabajo. "9

El derecho procesal del trabajo comprende dos ramas, la que estudia la magistratura, competencia y procedimiento para solucionar, decidir los conflictos individuales del trabajo, y la que estudia los mismos aspectos de los conflictos colectivos.

### **2.3. Principios procesales**

Cada rama de las ciencias jurídicas tiene sus principios y el derecho laboral no es la excepción.

Las normas fundamentales de interpretación o de suplencia de la ley en el derecho laboral son los principios.

"En esta materia se produce una disidencia doctrinal similar a la surgida sobre el concepto y realidad de los principios generales del derecho. No obstante, gran parte de los laboristas se inclinan en aceptar los principios siguientes:

- a) El trabajo no debe ser considerado mercancía.
- b) El salario debe garantizar un medio de vida conveniente.

---

<sup>9</sup> Ossorio Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 328.

- c) El salario debe ser igual, sin distinción de sexos, por trabajo de igual valor.
- d) El tratamiento económico de los diversos trabajadores que residan legalmente en un país, debe ser asegurado por reglas comunes en cuanto a las condiciones de trabajo, sin privilegios nacionalistas y sin humillaciones xenófobas.
- e) Las leyes y demás normas laborales deben ser interpretadas conforme a las finalidades y propósitos que las inspiren.
- f) En presencia de varias normas igualmente aplicables o contradictorias, ha de preferirse la más favorable al trabajador.
- g) En caso de duda, ha de estarse a favor de los trabajadores, por su inferior situación jurídica en general."<sup>10</sup>

La ley escrita no puede abarcar todas las posibilidades o eventos que en la vida se presentan. De ahí que en la aplicación de las normas jurídicas a casos concretos, se advierten lagunas legales que dejan al juzgador en la necesidad de acudir a otras fuentes para someter el litigio sometido a su jurisdicción, ya que no cabe abstenerse de pronunciar un fallo a pretexto del silencio de la ley.

---

<sup>10</sup> Cabanellas, Guillermo. *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. Pág. 419.



**“A falta de un precepto expresamente aplicable, habrá que valerse de la analogía jurídica y, a falta de ésta, serán aplicables los principios generales del derecho.”<sup>11</sup>**

La idea es tan ambigua que no faltan doctrinas que niegan la existencia de un derecho natural. Lo que queda expuesto se refiere a todas las ramas del derecho - civil, comercial, administrativo, laboral-, pero no al derecho penal.

En lo que respecta a la legislación guatemalteca, el Código de Trabajo en su Considerando quinto, hace referencia a los principios del derecho procesal laboral en la forma siguiente: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral."

El principio general de justicia social, es aquel que tiene como finalidad proteger a los trabajadores considerados una clase económicamente débil, a fin de ayudarles a elevar su nivel de vida y su cultura. Deriva de la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

---

<sup>11</sup> Ossorio. Manuel. *Op. Cit.* Pág. 797.



Debe aplicarse en el derecho del trabajo consistente en la analogía, mayoría de razón y equidad.

En el sexto Considerando de la ley citada anteriormente, se expone lo siguiente. "Las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes."

El principio de sencillez, es de fácil comprensión, éste principio establece el poco formalismo que debe tener el proceso laboral. Con el fin de facilitar la aplicación de la justicia de forma rápida, el principio de sencillez debe ponerse en práctica por todas las partes procesales que intervengan, a fin de no volver tedioso un juicio laboral.

En relación al principio de inmediación procesal, si bien es cierto, cada uno de los principios son fundamentales en cuanto a la solidez que brindan al derecho procesal de trabajo, éste principio es de especial y trascendental importancia. Su razón de ser radica en que el juez ante quien acuden para dirimir una controversia de tipo laboral, debe estar presente en cada una de las etapas del proceso.

Eso es lógico, pues es el juez quien al final dictará sentencia y por lo tanto es preciso que ante su presencia se hayan realizado cada una de las fases; pues solamente de ésta forma podrá fundamentar de manera adecuada y justa su decisión.



El principio de intermediación procesal, es aquel que impone o aconseja que el juzgador mantenga el mayor contacto con las partes, para descubrir mejor su actitud y conocer su proceder personal en el juicio, indicio importante de la mala o buena fe con que actúan y, por ende, del derecho en que confían o del que simulan.

Contra esa conveniencia evidente, se alza el cúmulo de pleitos y causas que deben ventilar los jueces, forzados por ello a delegar muchas actuaciones y pruebas en los secretarios, y hasta en auxiliares que no son letrados; porque cada caso no puede acaparar toda la actividad del personal judicial.

“Naturalmente, donde predomina el procedimiento escrito, aunque se mienta con una oralidad oficial, no hay intermediación posible; porque ni las partes ni siquiera sus letrados suelen acercarse a los tribunales, a los que concurren únicamente, para presentar los escritos y para notificarse, mediante empleados subalternos.”<sup>12</sup>

El principio de impulso procesal de oficio, se da cuando entablada la relación litigiosa, y si se cumplen con los requisitos legales establecidos, el juez de oficio, es decir, de propia iniciativa, deberá establecer la sucesión de cada etapa procesal contemplada en el Código de Trabajo. El juez ante quien pende el juicio, está en la obligación de dar el trámite que corresponde a cada una de las situaciones que se presenten, apegado a la ley.

---

<sup>12</sup> López Larrave, Mario. Op. Cit. Pág. 19.



En relación al principio de oralidad, por lo general muchas de las ramas procesales tienen como principio fundamental el de oralidad; éste constituye uno de los principios fundamentales dentro del proceso ordinario laboral.

Este principio se encuentra estrechamente ligado con el de celeridad procesal, pero también con el principio de formalidad, el cual debe reducirse al máximo en el derecho procesal laboral, puesto que esto ayudaría a impartir justicia con prontitud.

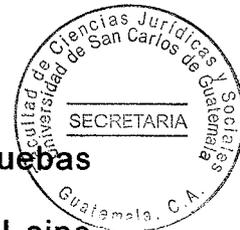
Respecto al principio de economía procesal, es un principio director de las distintas disciplinas de la ciencia procesal, si bien, en el derecho instrumental obrero se hace sentir con mucha mayor fuerza, ya que en los conflictos laborales, las partes son marcadamente desiguales; por un lado está el empleador, la empresa económicamente poderosa, y por el otro el empleado, económicamente débil.

El primero capaz de sostener un proceso largo y complicado; el segundo imposibilitado de mantener procesos lentos, caros, con intervención de abogados y con formalidades de orden técnico.

“La ciencia procesal contemporánea admite el principio de adquisición de la prueba, es decir, que la prueba al ser incorporada al proceso se despersonaliza del litigante que la aportó.”<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Montoya Melgar. Alfredo *Derecho del trabajo*. Pág. 11.



El principio de adquisición, consiste este principio en que las pruebas producidas por uno de los litigantes, no le benefician únicamente a él sino que pueden eventualmente favorecer a su contraparte o a todos los demás litigantes.

Naturalmente este principio rige con toda su intensidad en el proceso laboral que animado por un interés eminentemente público en su conocimiento de la verdad real de los hechos, atiende más a ésta que a la parte que lo produjo.

El principio de publicidad, en la substanciación del proceso, el derecho de las partes para presenciar todas las diligencias de prueba, en especial el interrogatorio testimonial; así como el de examinar los autos y todos los escritos judiciales referentes a la causa.

El principio de concentración, 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 el menor número de audiencias posibles.

Determina que el juicio deba diligenciarse rápidamente, conforme a lo establecido en los Artículos 335, 337 y 338 del Código de Trabajo guatemalteco.

En relación al principio tutelar, se expresa por medio de la inclusión de normas en el Código de Trabajo en el aspecto adjetivo que tiene por objeto regular la relación procesal que se da dentro del juicio, protegiendo de



manera preferente a la parte económicamente más débil de esa relación.

Contenido en el cuarto considerando literal a) del Código de Trabajo

El principio de preclusión, este principio se explica por el hecho de que diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, haciéndole imposible el regreso a etapas y momentos procesales ya consumados.

Cabe citar como ejemplos, la facultad que el actor tiene de ampliar la demanda hasta el momento de la 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.

La 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, es el que permite al juez de trabajo y previsión social, valorar y apreciar la prueba aportada al juicio. En relación a la principio de celeridad, es el resultado de la eficacia de los principios de concentración, oralidad, anti formalidad e impulso procesal de oficio, pues es el que busca que el trámite del proceso se diligencie en forma rápida y sin mayores dilataciones. De lo anterior puede afirmarse con toda certeza que si solo los principios antes citados no funcionan eficazmente, entonces el proceso no podrá ser rápido en su tramitación, y por ello tampoco será ágil, ya que para

que se realicen las notificaciones, por el volumen de procesos judiciales, se complica la notificación de los mismos a las partes.

#### **2.4. Fuentes del derecho del trabajo**

El Artículo 15 del Código de Trabajo establece: "Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo a los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes del derecho común."

Las fuentes del derecho procesal laboral la constituyen básicamente la legislación laboral, es decir, el Código de Trabajo. Los principios del derecho de trabajo y los principios del derecho común.

No hay que olvidar que el derecho de trabajo tuvo como antecedente la regulación de algunas de sus instituciones, en el derecho civil. Encuentra al inicio del Código de Trabajo, es de aplicación general y resuelve muchas de las dudas que pudieran suscitarse al respecto.

#### **2.5. Clasificación del derecho procesal del trabajo**

Existe una clasificación del derecho procesal del trabajo, puesto que éste se divide en dos ramas, las cuales son el derecho procesal individual y el derecho procesal colectivo. El derecho procesal individual, establece las



normas jurídicas que regulan la solución de los conflictos laborales de aspecto individual.

El derecho procesal colectivo, establece las normas jurídicas que regulan la solución de los conflictos laborales de naturaleza económico-social.

Es importante establecer cuáles son las diferencias entre el derecho procesal individual de trabajo y el derecho procesal colectivo, para entender perfectamente el desarrollo del procedimiento ordinario y los recursos que se pueden aplicar, la forma y el momento procesal oportuno.

Entre las diferencias se encuentran las siguientes. Un primer punto de partida en la diferencia de las controversias laborales, consiste en que los conflictos individuales son siempre pleitos de tipo jurídico, mientras que los conflictos colectivos pueden ser de carácter jurídico o bien de carácter económico o de interés.

"Los conflictos económicos o de interés suspensión o supresión de las condiciones los conflictos jurídicos se refieren a la existente."<sup>14</sup>

La mayoría de procesal laboristas se inclina porque la nota diferenciadora de los conflictos debe buscarse en el objeto que en ellos se persigue. Si la controversia tiende a asegurar a una o varias personas, el derecho proveniente de la relación de empleo a que se vincularon, sea éste el

---

<sup>14</sup> Ibid. Pág. 18.



producto de la ley, de sentencia, de contrato colectivo o individual habrá entonces, disidencia individual.

Habrá, en cambio, disidencia colectiva, cuando la controversia tiene por objeto asegurar a las personas que pertenecen a cierto grupo o categoría de trabajadores, nuevas condiciones de trabajo, como también la interpretación y aplicación de las normas jurídicas de las condiciones de trabajo vigentes.

En el conflicto colectivo en la simple pluralidad de trabajadores, hay proceso individual, aun cuando varios empleados procedan conjuntamente y a un mismo tiempo contra el empleador.

La diferencia que existe entre el derecho procesal individual de trabajo y el derecho procesal colectivo de trabajo, se determina que el objeto de éste trabajo se enmarca dentro de lo que es el derecho procesal individual de trabajo.

Es precisamente en el desarrollo del juicio ordinario de trabajo, en concreto en el tema del principio de oralidad en el contexto de la celeridad procesal, con el objeto de establecer las ventajas que representa.

## **2.6. El juicio ordinario laboral**

En el juicio ordinario laboral se desarrolla un procedimiento judicial cuando el patrono no ha cumplido el contrato de trabajo y despide al trabajador sin causa justa, no pagándole las prestaciones a que tiene derecho. En el



presente capítulo se desarrolla el esquema básico del juicio ordinario laboral, se comienza con definirlo, para luego analizar la demanda, la acumulación, citación, conciliación previa y lo que es puramente el juicio.

“El modelo típico del proceso de trabajo por el que se rige la mayoría de las contiendas planteadas jurisdiccionalmente, es el llamado proceso ordinario. La estructura de este proceso ordinario comprende diversas fases: Iniciación (demanda), instrucción (alegaciones y prueba) y decisión (sentencia).”<sup>15</sup>

Se analizan las fases del mencionado procedimiento: la modificación o ampliación de la demanda y la oposición. Con relación a la prueba se analiza la misma, así también se estudia el auto para mejor fallar y la sentencia, se estudia la clasificación de la misma y la ejecución definitiva.

La vía del proceso ordinario de trabajo instrumenta principalmente el ejercicio de las acciones derivadas del contrato de trabajo.

“Es un cúmulo de actos de orden temporal. Entendiéndose el proceso judicial como una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente con el objeto de resolver mediante un juicio de la autoridad competente, el conflicto que se ha sometido a su decisión.”<sup>16</sup>

El Código de Trabajo guatemalteco trae regulado como modelo típico para solventar los diferendos laborales, el procedimiento ordinario o como

---

<sup>15</sup> Ibid. Pág. 19.

<sup>16</sup> Couture, Eduardo. Fundamento del derecho procesal civil. Pág. 145.

también es llamado proceso de cognición o conocimiento en virtud que hace referencia a la fase del juicio consistente en obtener del Juez de Trabajo y Previsión Social una declaración de voluntad de la que se derivan consecuencias jurídicas ya sea a favor o en contra de las partes litigantes.

## **2.7. El acto de notificación y emplazamiento en materia laboral**

“Es el escrito que inicia el juicio y tiene por objeto determinar las pretensiones del actor mediante el relato de los hechos que dan lugar a la acción, invocación del derecho que la fundamente y petición clara de lo que se reclama.”<sup>17</sup>

Como instrumento de autonomía o disposición privada, la demanda no sólo sirve para promover la actuación jurisdiccional, sino que además fija el contenido objetivo de la litis, éste no puede variar las fases de alegaciones o conclusiones sustanciales de la demanda, como el juez, que carece de poderes para conceder algo más allá de lo pedido.

“Demanda es el acto o declaración de voluntad en que se ejercita una o varias acciones.”<sup>18</sup>

La demanda es un acto procesal formal, documentado por escrito, tantas copias como demandados sean, en el que se expone al órgano juzgador

---

<sup>17</sup> Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 303.

<sup>18</sup> Trueba Urbina, Iberto. **Ob. Cit.** Pág. 449.



tanto el hecho objeto de controversia como la petición de que se resuelva la pretensión deducida.

En tal sentido se exige que la demanda contenga la enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y la petición correspondiente, en los términos adecuados al contenido de la pretensión ejercitada.

La legislación procesal laboral guatemalteca permite dos formas de planteamiento de demanda, la primera que es la oral, que se plantea en forma verbal ante el Juez de Trabajo y Previsión Social donde se levanta el acta respectiva haciendo constar las pretensiones del actor, a mi criterio esta modalidad no se aplica en nuestro medio y la segunda que es la demanda por escrito que viene a contradecir el principio de oralidad que inspira el Derecho Procesal del Trabajo, sin embargo nuestra ley lo permite y es la modalidad que se aplica en nuestro medio.

En la demanda laboral no se exige fundamento de derecho, por ser poco formalista, quizás para simplificarla y hacer su redacción más asequible al trabajador, debe reunir además varios requisitos formales.

La indicación del juzgado al que se dirige la demanda, los nombres y domicilios de las partes litigantes, fecha y firma del demandante, requisitos que exige el Artículo 332 del Código de Trabajo guatemalteco. Recibida la demanda en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social, compete al juez su



examen previo, a consecuencia del cual podrá emitir los pronunciamientos de proceder, mediante resolución, a su admisión si se estima competente y considera que la demanda los requisitos de forma; declararse incompetente para conocer del fondo del asunto, haciéndolo constar así en auto, que es impugnabile; c) dictar resolución, si observa algún defecto u omisión en la demanda, para que se subsanen no fijando plazo alguno y mientras no se cumpla con los requerimientos no se le dará trámite a la demanda, de esa forma lo contempla el Artículo 334 del Código de Trabajo.

Con fines de simplificación y economía procesal, el actor puede acumular en una misma demanda cuentas acciones laborales le competan contra el mismo demandado. El objetivo principal es que dos ó más acciones se reúnan en un solo proceso y sean resueltas mediante una sola sentencia, por estrategia procesal, se persigue la acumulación de las acciones contra otra u otras personas, con la condición que no sean contradictorias entre sí, corresponda al mismo juez y el procedimiento por el cual va sustanciarse sea el mismo.

En cuanto a la acumulación de autos, se tiene por objeto reunir dos o más procesos en trámite para que todos ellos constituyan un solo juicio. Y sean terminados a través de un solo auto, este acto procesal es casi siempre un incidente.

De esa cuenta el Artículo 330 del Código de Trabajo, regula que: "En una misma demanda se podrán ejercitar varias acciones siempre que sean de la



misma naturaleza, se tramiten por los mismos procedimientos y entre las mismas partes”.

Cuando la norma regula que sean de la misma naturaleza se refiere a la competencia del juez por razón del territorio y de la materia. Tanto en la acumulación de acciones como en la acumulación de autos nuestra legislación laboral no regula en sí todo el procedimiento a seguir, sin embargo el Artículo 331 del Código de Trabajo en cuanto a la acumulación de autos nos remite al Código Procesal Civil y Mercantil, del mismo modo por supletoriedad de la ley en cuanto a la acumulación de acciones el Artículo 326 del Código de Trabajo regula que también son aplicables las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil siempre que no contraríen el texto y los principios procesales que contiene el Código de Trabajo, para tal efecto debemos acudir a los Artículos 538 al 546 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Presentada y admitida para su trámite la demanda, el Juez de Trabajo y Previsión Social deberá señalar día y hora en que se han de celebrar los actos de conciliación y en su caso juicio.

El juzgador a través del notificador encargado ha de enviar a las partes cédulas de notificación por las cuales han de quedar debidamente convocadas y advertidas que la incomparecencia de cualquiera de las partes motivará la continuación del juicio en rebeldía de la parte que no compareciere sin más citarle ni oírle, como que pueden concurrir con todos



los medios de prueba de que intenten valerse. En todo caso la cédula de notificación destinada al demandado debe ir acompañada de una copia del escrito de la demanda, de la resolución que la admite para su trámite y demás documentos, con el fin de que pueda preparar su defensa.

La falta de notificación en tiempo determina la nulidad de la misma y en consecuencia deja sin efecto la audiencia para comparecer a juicio oral, ya que de conformidad con el Artículo 337 del Código de Trabajo, entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días y el mismo será ampliado únicamente por razón de la distancia, la falta de notificación en tiempo es causa de indefensión, la misma consecuencia provoca la notificación defectuosa o errada bien entendido que, subsanado en tiempo el emplazamiento defectuoso, no hay nulidad por el principio de economía procesal.

La falta injustificada de comparecencia del demandante citado en forma, determina que el juez le tenga en rebeldía en su demanda. No obstante la incomparecencia justificada, incluso tardíamente, no es equiparable a acusar de rebeldía.

La incomparecencia del demandado no impide la continuación del juicio, ya que se seguirá en su rebeldía y procederá a dictar la sentencia que en derecho corresponde, no obstante la incomparecencia justificada del demandado, dentro del plazo improrrogable de 48 horas, faculta a éste a instar la audiencia contra la sentencia firme.



En esta etapa procesal el Juez de Trabajo y Previsión Social, debe intentar conciliar a las partes haciéndoles saber los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles, ello sin prejuzgar el contenido eventual de la sentencia, de conformidad con lo que regula el segundo párrafo del Artículo 340 del Código de Trabajo guatemalteco, ésta norma obliga al Juez de Trabajo para que procure avenir a las partes y les proponga fórmulas de conciliación.

La naturaleza del acto de conciliación es de un negocio jurídico transaccional, esto es un contrato que pone fin al pleito en que se produce y no comprende sino los objetos expresados determinadamente en ella y que se caracterizan por poseer efecto de cosa juzgada.

No parece que la mera presencia conciliadora del juez desvirtúe el carácter de contrato de transacción que la institución tiene indudablemente. Esta es una avenencia o acuerdo entre las partes, en cuyo curso el juez no actúa con funciones jurisdiccionales, sino como puro conciliador que intenta aproximar a las partes.

El intento de conciliación puede desembocar en un doble resultado, por una parte avenencia de las partes, que elimina el juicio ulterior, tal avenencia que ha de documentarse en un acta, se llevará a efecto por los trámites de la ejecución de sentencia. Excepcionalmente, el juzgador puede declarar la iniciación del juicio, pese a existir acuerdo entre las partes, cuando entienda que existe lesión grave para alguna de las partes, fraude de ley o abuso de



derecho, a este respecto vale la pena comentar que en la conciliación, la forma de transacción a que lleguen las partes no debe ser en perjuicio del trabajador, la transacción no debe contrariar las leyes, reglamentos y disposiciones que sean aplicables, esto se refiere en principio por la tutelaridad de que goza el trabajador y porque existen derechos que se caracterizan por ser irrenunciables para el trabajador.

Este precepto lo desarrolla el Artículo 12 del código de Trabajo guatemalteco al regular que: "Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera."

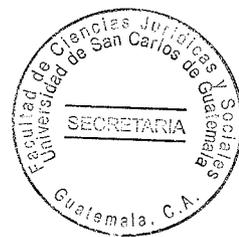
En tal sentido cualquier convenio o transacción llevada a cabo en la etapa de conciliación entre el empleador y el trabajador, no va a tener consecuencias jurídicas, siempre que no se obligue al trabajador a renunciar a cualquiera de los derechos que la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y demás leyes aplicables le garanticen, de ser así, dicho convenio o transacción se tiene por nulo de pleno derecho en virtud de contrariar las disposiciones indicadas. Falta de avenencia de las partes, en cuyo caso se pasa, a la etapa procesal del juicio laboral, al que previamente



han sido citados los litigantes al ser convocados para la conciliación. Tal continuidad cronológica de los actos de conciliación y juicio se funda en los principios de celeridad e inmediatez del proceso laboral.

Además se prevé legalmente que, en cualquier momento del proceso anterior al dictar la sentencia, puede aprobarse la avenencia. La omisión del intento de conciliación determina la nulidad de las actuaciones, que deben reponerse al momento de la citación para conciliación y juicio.





## CAPÍTULO III

### 3. La notificación electrónica en el proceso laboral

La instrucción del proceso comprende una suma de actos procesales en los que las partes litigantes, mediante actuaciones opuestas, intentan llevar al juzgador el convencimiento de la justicia de sus pretensiones.

La instrucción del proceso abarca de este modo todas las actuaciones del juicio propiamente dicho, con la sola excepción de la sentencia, a cuya formulación llega el juez tras haber alcanzado el adecuado conocimiento sobre el fondo del asunto debatido, proporcionado por los datos obtenidos en las fases procesales de alegaciones y pruebas.

“Notificación como palabra, tiene su acepción etimológica proveniente de la voz latina notificare. Esta a su vez se deriva de: Notus, que significa conocido; y de Facere, que significa hacer.”<sup>19</sup>

El sistema de justicia guatemalteco, contempla que todo habitante de la república de Guatemala tiene derecho de hacer lo que la justicia no le prohíba. El que tiene derecho de acción, pone en movimiento el órgano jurisdiccional, y la ley ha establecido los requisitos necesarios para tal fin, y el mecanismo procesal indispensable.

---

<sup>19</sup> Nuñez, Julio. Implicancias jurídicas de la notificación enviada por medios informáticos y el domicilio virtual. Pág. 4.



### **3.1. El derecho de defensa laboral**

Es el derecho de recurrir a los tribunales para la solución de un litigio u oponerse a cualquiera pretensión aducida en juicio por la contraria. En los sistemas democráticos, este derecho está consagrado en las normas constitucionales, sea en forma expresa o implícita, como el más amplio derecho de petición y completada por el principio de igualdad ante la ley, lo cual no es ajeno al derecho del trabajo.

El derecho a la defensa en el marco de la Constitución Política de la República de Guatemala, es un derecho fundamental pero complejo, en la medida en que comprende, a su vez, un elenco de derechos cuya congruencia configuran un tejido garantista supuesto de operar a favor de la persona que pone en acción el derecho procesal laboral.

Ese tejido garantista, es lo que se conoce como debido proceso; es decir, un conjunto de derechos y garantías que protegen al justiciable de abusos y violaciones a sus derechos, en todo estado y grado del proceso.

El debido proceso laboral, debe aplicarse a todas las actuaciones judiciales y administrativas; en consecuencia la defensa y la asistencia jurídica son derechos inviolables en todo estado y grado de la investigación y del proceso, claro que existe la tutelaridad del derecho de trabajo, pero no significa una disminución del derecho de defensa. Toda persona tiene derecho a ser notificada de los cargos por los cuales se le investiga, de



acceder a las pruebas y de disponer del tiempo y de los medios adecuados para ejercer su defensa.

Serán nulas las pruebas obtenidas mediante violación del debido proceso. Toda persona declarada culpable tiene derecho a recurrir del fallo, así como el principio de que toda persona se presume inocente mientras no se pruebe lo contrario.

Se tiene derecho a ser oído en cualquier clase de proceso, con las debidas garantías y dentro del plazo razonable determinado legalmente, por un tribunal competente, independiente e imparcial establecido con anterioridad, por lo que lo laboral no es excepción.

Ninguna persona podrá ser sometida a juicio sin conocer la identidad de quien la juzga, ni podrá ser procesada por tribunales de excepción o por comisiones creadas para tal efecto, por lo que los juzgados de trabajo, están plenamente determinados su jurisdicción y competencia.

Es una realidad que en los diferentes procesos judiciales, toda persona tiene derecho a defenderse, debe tener la posibilidad de contradecir, en igualdad de condiciones, las imputaciones formuladas por la parte actora. La defensa a nivel general. Es una simple manifestación del instinto de conservación y supervivencia inherente a todo género o especie viviente, ya que no es sino la razón o motivo que se alega en juicio para contradecir o desvirtuar la pretensión que reclama el demandante.



### **3.2. La notificación como acto procesal y el derecho de defensa**

La notificación como parte del proceso laboral, es el acto procesal que se origina de la voluntad humana por medio del cual se crea, transforma o extingue una relación jurídica entre varias personas.

La serie de actos legales concatenados le permite a las partes procesales exponer su pretensión la que a través de un procedimiento se dilucida, el cual debe darse a conocer al sujeto demandado a través de la notificación. De conformidad con la teoría general del proceso, son las partes que intervienen en un juicio los que originan los actos procesales que se suscitarán.

Entre los actos del tribunal entre los cuales comprende los siguientes: a) Actos de decisión, por los cuales se resuelve el proceso o sus incidencias o bien se impulsa el proceso; b) Actos de comunicación, por los cuales se notifican los actos de decisión a las partes o a las autoridades; y c) Actos de documentación, por medio de las cuales se deja constancia de los actos de las partes, del tribunal o de los terceros. Respecto a los actos de las partes debe distinguirse aquellos que son propiamente actos de postulación y aquellos que implican disposición del derecho, o sea entre actos de obtención y actos de disposición.

En relación a los de obtención, son actos de obtención los de petición que se refieren a lo principal del asunto pretensión de la demanda y de la defensa o



a una cuestión de procedimiento cuando se pide que se admita un escrito o se rechace una prueba.

Entran dentro de esta categoría los actos de afirmación que son los que comúnmente se denominan alegaciones de las partes, o sean los medios de que se valen para proporcionar al tribunal los hechos y datos de derecho, indispensables para que pueda resolver.

Los actos de prueba que consisten en la incorporación al proceso de objetos documentos o relatos declaraciones de personas, para convencer al tribunal de la exactitud de las afirmaciones hechas en el proceso, para sustentar sus pretensiones.

Respecto a los actos de disposición, en esta clase de actos en primer término tenemos el allanamiento, por el cual el demandado se somete lisa y llanamente a la pretensión del actor e indica que el allanamiento comprende no sólo el reconocimiento de la verdad de los hechos sino también el del derecho invocado por el adversario.

La legislación procesal, no obstante estar contenida en un solo cuerpo normativo como lo es el Código de Trabajo, se establece en la medida en que se confecciona para asegurar que el justiciable disponga de los medios y las condiciones más equitativas para defenderse. En términos procesales, debe entenderse como la oportunidad para el encausado o presunto



agraviado de que se oigan y analicen oportunamente sus alegatos y pruebas.

"El contenido esencial del derecho a la defensa es asegurar a las partes la posibilidad de efectuar sus alegaciones y de desplegar toda la actividad necesaria para probarlas, a fin de influir sobre la formación del convencimiento del juez."

Toda la actividad precisa para contribuir a eliminar la duda que el ejercicio de la acción ha hecho recaer sobre una determinada persona y más especialmente como el derecho del demandado a la tutela de su libertad, cuando pretende la observancia de las normas que evitan la lesión del propio derecho a la libertad.

Derecho, íntimamente ligado a un determinado ataque legítimo o no, a la esfera subjetiva de derechos de una persona. Este ataque, en tanto, se materializa en la potencial restricción de la libertad o derechos individuales.

La teoría del acto procesal nos expone que la combinación de actos procesales, unos como necesario antecedente de otros, y éstos como obligada consecuencia de aquellos, forman el procedimiento que a su vez es comprendido por el proceso como una totalidad o como una institución, lo cual no es lo mismo jurídicamente. En el caso de la notificación laboral, es un acto procesal de comunicación y como tal, tiene trascendencia en el desarrollo de todo proceso judicial o administrativo.



### **3.3. La notificación electrónica laboral**

El derecho exige que la proyección al exterior del pensamiento sea voluntaria: es lo que se llama voluntariedad del acto. Distinto de la voluntariedad del acto es la voluntad final o causal, que consiste en exigir que el agente haya previsto los efectos que de él se derivan por ley.

Cuando se habla de requisitos de los actos procesales, se hace referencia a aquellas circunstancias, que necesariamente deben presentarse en un acto para que esté dotado de eficacia, origine los efectos que la ley le señala como fin.

Todos los actos procesales deben realizarse en la oficina judicial y fuera de la sede general se practicarán las actuaciones que por su naturaleza no puedan practicarse frente al juez.

Respecto a los términos y plazos, para realizar un acto procesal se puede establecer bien un lapso de tiempo durante el cual se permita realizar dicho acto o se fijará un momento determinado. Son aquellos que desarrollan sus efectos primarios, directos y específicos, legalmente previstos, en la constitución, desarrollo y proceso.

Los actos procesales son normalmente actos unilaterales y receptivos, lo que quiere decir que se perfeccionan cuando la declaración de voluntad, que es su contenido, llega al conocimiento del destinatario: el juez o las partes.

En otras ocasiones el acto no es unilateral sino complejo, caso de la sentencia dictada por un tribunal.

El régimen jurídico de los actos procesales es distinto al de los demás actos jurídicos en lo que se refiere a la voluntad y a la causa.

Con la evolución del Estado, constituido de órganos, poderes y una estructura más compleja, surge la necesidad de crear un ordenamiento supremo que establezca las competencias, límites y funciones de las instituciones encargadas de realizar el bien común. Ante esa consolidación se desarrolla el Derecho Constitucional, que garantiza los derechos individuales, sociales, económicos, políticos y determina la organización del Estado para el cumplimiento de sus fines, creando el texto normativo supremo de la nación, que en el caso de Guatemala se denomina Constitución Política de la República de Guatemala.

### **3.4. La notificación como acto procesal**

“Tomando en cuenta la etimología de la palabra notificación y las definiciones expuestas, se concluye que la notificación consiste no en una declaración, sino en crear un acto jurídico mediante por el cual la declaración llegue a ser percibida por una determinada persona, permitiéndole conocer su contenido.”<sup>20</sup>

<sup>20</sup>

<http://www.monografias.com/trabajos18/notificacion/notificacion.shtml#modallid> ( Consultado 4 de marzo de 2017.)



En términos generales, notificar es dar aviso, informar, dar noticia del contenido de una demanda o gestión, según el caso, con la correspondiente resolución emanada del órgano competente, tanto a la parte o partes promovientes, como a la parte demandada, si es el caso, según se trate de gestión en la vía voluntaria o en proceso contencioso.

“Notificar es hacer saber una resolución de la autoridad con las formalidades preceptuadas para el caso.”<sup>21</sup>

Es hacer saber oficialmente a las partes, las resoluciones de los tribunales. Notificación es la acción de notificar y el documento en el que consta haberse notificado. Es el acto de comunicación por excelencia. No un simple mecanismo para dar noticia de lo que se resuelve, sino el acto cuya consumación marca el momento, del nacimiento o de la muerte de los efectos que en relación al tiempo y a las partes están llamados a producir las resoluciones judiciales. Al hablar de notificación, es necesario hacer mención de los actos procesales, pues precisamente dentro de los actos procesales se encuentra la notificación.

“Por acto procesal se entiende todo acto de la voluntad humana realizado en el proceso y que tenga trascendencia jurídica en el mismo, o lo que es igual, que en alguna forma produzca efectos en el proceso.”<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Nájera Farfán, Mario Efraín. *Derecho procesal civil*. Pág. 387.

<sup>22</sup> Pallarés, Eduardo. *Derecho procesal civil*. Pág. 190.

Como todo acto jurídico, el acto procesal se integra por tres elementos: el sujeto, el objeto y la actividad que trae como consecuencia el cambio o transformación que en el mundo exterior está destinado a provocar.

El sujeto, es la persona de quien procede, o sea el juez y las partes, el objeto es la materia, hecho o cosa que sobre que recae. Y la actividad es la producción del acto.

En referencia a los actos del juez y de sus auxiliares, se expone que: "Son los que realiza el Juez y sus auxiliares. El primero en ejercicio de la función jurisdiccional y los segundos como ejecutores materiales de la actividad jurisdiccional. Actos de parte: Son todos aquellos que las partes llevan a cabo con el fin de impulsar el proceso y obtener sentencia sobre sus pretensiones."<sup>23</sup>

La notificación realizada por el notificador del tribunal, en su calidad de auxiliar del juez, es el enlace de los sujetos procesales que por su medio se pone en conocimiento de aquellos la resolución dictada por el juez.

---

<sup>23</sup> García Calvante, Yolanda. El correo electrónico como medio de notificación tributaria. Pág. 88.



## **CAPÍTULO IV**

### **4. Capacitación jurídico informática de los profesionales del derecho, en relación a la notificación electrónica laboral**

La Constitución Política de la República de Guatemala determina la organización del poder del Estado, sus organismos, forma de integración, sus competencias, así como los límites al ejercicio del poder, normadora de los principales principios de la vida social y política de una nación en la que se reconozcan las libertades fundamentales de todos sus ciudadanos.

Garantía en su sentido general, significa protección frente a peligro o riesgo en que se pueda encontrar una persona o cosa, susceptible de provocar un daño o menoscabo a su integridad. Constitucionalmente la garantía tiende a proteger a las personas contra arbitrariedades que tengan como objetivo causar un daño en su persona, sus bienes o derechos, creando a la vez los instrumentos legales para evitar o restituirla en el pleno goce de sus libertades.

De tal manera que una vez que se presenta una demanda al tribunal, el titular del mismo, para cumplir a cabalidad con su función judicial, tiene al tenor del Artículo 51 de la Ley del Organismo Judicial, la obligación de estudiarla a efecto de constatar si ésta se encuentra apegada a derecho y si accede o no a lo que en ella se pretende. La demanda o petición presentada ante el órgano jurisdiccional, no puede de ninguna manera quedarse sin que



en ella recaiga algún acto de decisión del juez. Esta decisión, tiene que plasmarse de diversas maneras, aceptando, rechazando, o mandando que ciertos requisitos prescritos por la ley, sean satisfechos, lo cual es objeto de notificación y más aún si se le da trámite a la misma debe hacerse saber a la otra parte, de quien se reclama un derecho o una obligación.

#### **4.1. Regulación legal del acto procesal de notificación**

El Código de trabajo establece en el Artículo 327 que: “Todas las resoluciones deben 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 notificará a las otras personas a quienes la resolución se refiera. Las notificaciones se harán, según el caso: a) Personalmente. b) Por los estrados del tribunal; y c) Por el libro de copias. En la notificación no se admitirán razonamientos ni interposición de recursos a menos que en otra ley o en la resolución se disponga otra cosa.”

Una de las características esenciales de las notificaciones es que son actos legales cuyo propósito es hacer saber una resolución a una persona. Nunca se menciona que tal comunicación deba ser en papel o por teléfono, lo cual no queda claro. No importara realmente en qué medio se haga siempre y cuando cumpla su objetivo primordial: comunicar una resolución a los interesados en ella, para enterarse de las pretensiones o acciones de la otra parte y saber qué es lo que se reclama o defiende.

"Notificar es un acto mediante el cual, con las formalidades legales preestablecidas, se hace saber una resolución judicial o administrativa a la persona a quien se reconoce como interesada en su conocimiento o se le requiere para que cumpla un acto procesal."<sup>24</sup>

Por supuesto, el medio para comunicar tal resolución deberá ser muy confiable para que ésta llegue de manera rápida y segura a su destinatario.

Sobra mencionar que el papel, como medio para comunicar resoluciones judiciales, no es el más óptimo. Pueden ser falsificadas fácilmente, susceptibles de extravío o robadas, además el precio para almacenarlas y cuidar su integridad es costoso.

La mayoría de las personas involucradas en tales actos procesales casi nunca optan por los medios electrónicos para notificarlos.

#### **4.2. Ley Reguladora de las Notificaciones por Medios Electrónicos en el Organismo Judicial**

El Decreto Número 15-2011 del Congreso de la República de Guatemala, establece que para lograr el desarrollo económico, político y social de Guatemala, es necesario que exista una integración de las nuevas tecnologías en los servicios que provee el Estado.

---

<sup>24</sup> Nájera Farfán, Mario Efraín. Op. Cit. Pág. 388.



Siendo un deber del Estado garantizar la justicia, la cual debe ser pronta y cumplida, por lo que se hace imperativo que el Organismo Judicial utilice efectivamente las herramientas tecnológicas por medio de las cuales se agilicen los procesos judiciales y los asuntos administrativos.

Es una realidad que en el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, permiten el uso de una dirección electrónica constituida, en la cual se puedan realizar las notificaciones por vía electrónica, por lo que se hace necesario el cambio y modernización en el sistema de notificaciones, con igual eficacia y valor probatorio que el sistema actual.

Básicamente la naturaleza jurídica de la notificación judicial, es la de observar estrictamente el derecho de defensa, haciendo del conocimiento de la parte demandada, la existencia de una reclamación basada en hechos reales y fundada en derecho, a la que lógicamente el órgano jurisdiccional ha dado trámite, mandando hacer el emplazamiento legal respectivo.

“Es la forma instrumental de posibilitar el principio de que nadie puede ser vencido en juicio sin antes haber sido citado y oído. La falta de una notificación o el defecto en el modo de llevarla a cabo, puede dar lugar a la nulidad del proceso y es denunciabile por vía de casación. De allí que se le revista de las mayores garantías de ejecución y de autenticidad.”<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*. Pág. 47.

El acto de la notificación, no es un simple formulismo o mecánica a seguir, ya que debe llenarse ciertos requisitos legales, para que sea válida ya que de lo contrario puede ser atacada o impugnada de nulidad por falta de requisitos legales.

#### **4.3. Reglamento de la Ley Reguladora de las Notificaciones por Medios Electrónicos en el Organismo Judicial**

El Acuerdo Número 11-2012 Corte Suprema de Justicia, desarrolla la implementación del Sistema de Notificaciones Electrónicas en forma escalonada, a efecto de garantizar a las partes procesales el cumplimiento de las garantías constitucionales aplicables a todo proceso.

Los procesos laborales como actos judiciales en Guatemala, constituyen un acto del órgano jurisdiccional, con el objeto de hacer saber, a un litigante o parte interesada en un proceso, cualquiera que sea su índole, o a sus representantes y defensores, una resolución judicial u otros actos de procedimiento, lo que garantiza el derecho de defensa de las partes. No obstante, estar regulada la realización de algunas notificaciones electrónicas, las mismas no son de aplicación general, derivado de la reserva que existe en muchos profesionales a utilizarlas.

Se puede establecer que la práctica de las notificaciones, en los procesos laborales, para hacer saber a las partes las resoluciones dictadas por los juzgados aún son en su mayoría de forma escrita y en soporte papel, lo cual

muchas veces retrasa los procesos y las diligencias. Los avances tecnológicos, que permiten una comunicación ágil, adoptado por la Corte Suprema de Justicia, estando a la vanguardia con la tecnología, autoriza notificar de forma electrónica, las resoluciones emitidas por los diferentes Juzgados de Trabajo y Previsión social, lo que facilita que las mismas se realicen de forma inmediata y a su vez se ahorra tiempo y sea inmediata.

#### **4.4. Los avances tecnológicos y sus efectos en la actividad profesional**

El Artículo uno del Decreto 15-2011 del Congreso de la República establece: “En todos los procesos judiciales y asuntos administrativos que se tramiten en el Organismo Judicial, además de las formas de notificación reguladas en la ley, se podrá notificar a las partes, sus abogados e interesados, en la dirección electrónica previamente constituida.

La adhesión al sistema de notificaciones electrónicas de las partes, sus abogados e interesados es voluntaria y deberá ser expresa, para lo cual el Organismo Judicial elaborará y facilitará los formularios de adhesión respectivos.”

Los profesionales del derecho, al acostumbrarse a que las comunicaciones procesales deben realizarse por escrito y que conllevan varios requisitos y formalidades, se ven rehaceos a aceptar las nuevas formas para notificar y citar a las partes, es decir la notificación electrónica.



No importando que cumple con todos los requisitos previamente establecidos, con la variante que serán en forma digital o documento electrónico, existe temor o desconocimiento en su utilización, derivado de que no todos los profesionales del derecho, se encuentran actualizados en la utilización de medios informáticos.

Su utilización mejora la rapidez de comunicación, sin perder la formalidad e importancia así como la sencillez agilizando los procesos en el sistema laboral, por consiguiente la información fluirá de manera eficaz, los requisitos en cuanto a su forma deben ser la misma según lo establecido en la legislación laboral.

La falta de capacitación frente a los avances tecnológicos, de los profesionales del derecho, el uso del Internet y el uso de medios informáticos, dificulta la aceptación de la notificación electrónica, derivado del desconocimiento de su funcionalidad, certeza y seguridad jurídica.

El Artículo dos de dicho cuerpo normativo preceptúa: “Las notificaciones realizadas a través de medios electrónicos, tendrán los mismos efectos y validez que las realizadas conforme las normas procesales correspondientes.”

En el campo de la administración de justicia, surgen como una alternativa inmediata para lograr que los procesos judiciales que utilicen este medio se desarrollen con una mayor celeridad, economía y seguridad procesal.



El Artículo tres del texto legal citado anteriormente establece: “No podrán notificarse en la dirección electrónica constituida, las resoluciones que por disposición de otras leyes, deban notificarse en forma personal.”

“A través de las notificaciones electrónicas aplicadas al campo de la administración de justicia, los litigantes de un proceso podrán enterarse del contenido de las resoluciones judiciales desde la comodidad de su hogar, oficina o desde una cabina pública de Internet, sin necesidad de desplazarse a las sedes o domicilios procesales y sin la obligación de comprar cédulas de notificación, es decir, ahorrando tiempo y dinero.”<sup>26</sup>

#### **4.5. La capacitación jurídica informática del profesional del derecho**

Las notificaciones electrónicas forman parte de la Informática Jurídica de Gestión, aplicado al campo de la administración de justicia pública y podemos decir que forma parte del llamado gobierno electrónico, el cual es definido como la realización de una serie de actividades que cumple actualmente el Estado moderno.

La administración pública a través de los poderes del Estado de un determinado país, se valen de los nuevos recursos tecnológicos y específicamente, de los que ofrece la red de Internet, para mejorar sus actividades.

---

<sup>26</sup> Real Academia Española. Diccionario manual e ilustrado de la lengua española. Pág. 29.



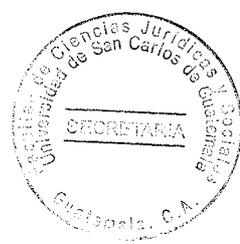
Las notificaciones electrónicas se realizan generalmente vía Internet, ya sea directamente a través de una página web o por correo electrónico.

Se hace necesario la implementación generalizada de una dirección electrónica, que puedan utilizar los abogados, para las notificaciones por dicha vía, lo cual representa el cambio y modernización en el sistema de notificaciones, con igual eficacia y valor probatorio que el sistema actual.

Es obligación del Colegio de Abogados y Notarios, implementar una capacitación generalizada de sus colegiados, ya que la mayoría de profesionales del derecho, no tienen conocimientos sobre el uso de computadoras y correos electrónicos, lo cual representa la negativa a utilizar dicho avance tecnológico, por lo que se hace necesario, que se realicen a nivel gremial la capacitación y difusión sobre la validez, certeza y seguridad jurídica de la aplicación de la notificación electrónica, contenida en los cuerpos normativos citados en esta investigación.

Se concluye finalmente que cada profesional del derecho, debe conocer que las notificaciones a través de una página Web, consisten en aquellas notificaciones realizadas poniendo a disposición de los usuarios, a través del uso del internet, las resoluciones que emite una determinada entidad. Obtener además su dirección o casilla electrónica y constituyen la residencia habitual virtual, en la red de Internet, de la persona.





## **CONCLUSION DISCURSIVA**

Los avances en comunicación electrónica, representa beneficios para el sector justicia y más aún materia laboral, representando la celeridad procesal. En la actividad procesal laboral, la aplicación principios de economía y celeridad permite electrónicamente la ejecución de una administración de justicia pronta y cumplida. Existe ante la aplicación de dicho medio de comunicación procesal, poca aceptación por parte de los profesionales litigantes en materia laboral, quienes por falta de capacitación y conocimiento sobre los beneficios de su uso, no aceptan la implementación de la notificación electrónica, lo que dificulta su utilización. Corresponde al Colegio de Abogados y Notarios, la capacitación de los profesionales miembro de dicho ente, para dar a conocer los beneficios de las notificaciones electrónicas en materia laboral, permitiendo la comunicación electrónica digital entre abogados litigantes en materia laboral y los órganos jurisdiccionales, con la finalidad de crear en definitiva el uso de este medio de comunicación digital.





## BIBLIOGRAFÍA

ASA HAKEY, Friederich. **Derecho, legislación y libertad**. Guatemala: (s.e.), Universidad Francisco Marroquín. 1986.

BELLA ROSA, Cano. **Incorporación de las Tecnologías de la Información en el Poder Judicial de la Provincia de Río Negro**. Argentina: Ed. Pirámide. 2011 **Seguridad Social**. Costa Rica: (s.e.), 1995.

CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 1995.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Argentina: Ed. Heliasta. S.R.L. 1990.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: (s.e.), 1996.

GARCÍA CALVANTE, Yolanda. **El correo electrónico como medio de notificación tributaria**. España: Ed. Madrid, 2009.

GORDILLO, Mario. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Guatemala: (s.e.), 2006.

<http://www.monografias.com/trabajos18/notificacion/notificacion.shtml#modalid> (Consultado 4 de marzo de 2017.)

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: (s.e.), 1995.

MARTÍN DELGADO, Isaac. **Las notificaciones electrónicas en el procedimiento administrativo**. España: Ed. Praxis, 2005.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. España: Ed. Tecnos, 2008.



**NÁJERA FARFÁN, Mario Efraín. Derecho procesal civil. Guatemala: Eros, 1970.**

**NUÑEZ, Julio. Implicancias jurídicas de la notificación enviada por medios informáticos y el domicilio virtual. Perú: (s.e.), 2005.**

**OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L. 1968.**

**PALLARES, Eduardo. Derecho procesal civil. México: Ed. Porrúa S.A., 1977.**

**PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del derecho del trabajo. Argentina: (s.e.), 1998.**

**REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario manual e ilustrado de la lengua española. España: Ed. Espasa Calpe, 1979.**

**RODRÍGUEZ ALBORES, Armando. Los derechos humanos en Guatemala, análisis jurídico social. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC. (s.e.), 1992.**

#### **Legislación:**

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

**Declaración Universal de los Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas, 1948.**

**Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441, 1971.**

**Ley Reguladora de las Notificaciones por Medios Electrónicos en el Organismo Judicial. Decreto Número 15-2011 del Congreso de la República de Guatemala, 2011.**



**Reglamento de la Ley Reguladora de las Notificaciones por Medios  
Electrónicos en el Organismo Judicial. Acuerdo Número 11-2012  
Corte Suprema de Justicia, 2012.**