

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure of a saint, likely St. Charles, holding a book and a staff. The shield is surrounded by various heraldic symbols, including a crown at the top, a lion on the right, and a figure on horseback at the bottom. The Latin motto "CETERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACADÉMIA COACTEMALENSIS INTER" is inscribed around the perimeter of the seal.

**VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA EN EL PROCESO DE EJECUCIÓN  
EN MATERIA LABORAL**

**EDUARDO ENRIQUE MAZARIEGOS GODINEZ**

**GUATEMALA, MAYO DE 2019**

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

**VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA EN EL PROCESO DE EJECUCIÓN  
EN MATERIA LABORAL**



TESIS

Presentación a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**EDUARDO ENRIQUE MAZARIEGOS GODINEZ**

Previo a conferirle el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, mayo de 2019

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br.	Abidán Carías Palencia
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Licda.	Crista Ruíz Castillo De Juárez
Vocal:	Lic.	Erick Noé López García
Secretario:	Lic.	Heber Dodanin Aguilera Toledo

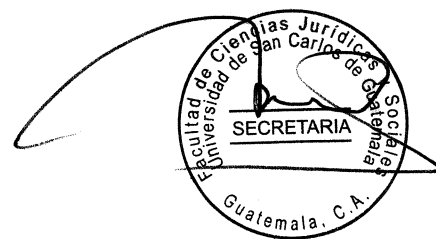
**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic.	Luis Emilio Orozco Piloña
Vocal:	Licda.	Claudia Alejandra Paniagua
Secretaria:	Licda.	Roxana Elizabeth Alarcon Monzón

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



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 21 de febrero de 2019.

Atentamente pase al (a) Profesional, JOSE MIGUEL CERMEÑO CASTILLO  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
EDUARDO ENRIQUE MAZARIEGOS GODINEZ, con carné 201211247,  
 intitulado VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA EN EL PROCESO DE EJECUCIÓN AL MOMENTO DE LA  
LIQUIDACIÓN EN MATERIA LABORAL.

Hago de su conocimiento que está 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

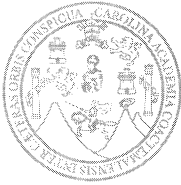


Fecha de recepción 25 / 02 / 2019 . f)

Asesor(a) Lic. Jose Miguel Cermeño Castillo  
 (Firma y Sello) Abogado y Notario







**Dr. JOSÉ MIGUEL CERMEÑO CASTILLO**  
Doctor en Ciencias Penales  
Abogado y Notario



jsmiguel23cc@gmail.com



6a. Avenida 0-60, Zona 4  
4to. Nivel Of. 401 Torre II  
Centro Comercial Zona 4, Guatemala C. A. 01010



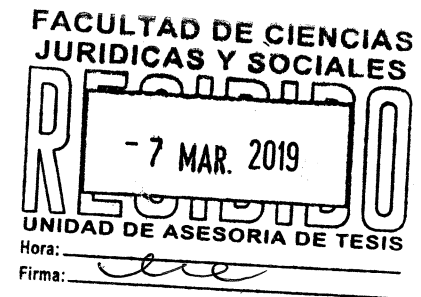
(502) 2335-2122 / 4149-5939



Guatemala, 7 de marzo de 2019

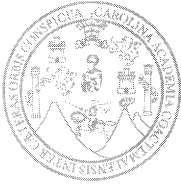
**Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez**  
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

**Lic. Orellana Martínez:**



De manera atenta de dirijo a usted en relación al nombramiento de fecha veintiuno de febrero de dos mil diecinueve, recibido el veinticinco de febrero de dos mil diecinueve, en el cual se me nombra asesor del bachiller **Eduardo Enrique Mazariegos Godínez** con Documento Personal de Identificación -DPI- Código Unico de Identificación -CUI- 2402 52985 0101, he procedido a asesorar la tesis intitulada: **“VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA EN EL PROCESO DE EJECUCIÓN EN MATERIA LABORAL”**, razón por la cual emito el siguiente dictamen:

- a. Se sugirió modificar el nombre del presente informe de tesis de “Vulneración del derecho de defensa en el proceso de ejecución al momento de la liquidación en materia laboral”, por el de “Vulneración del derecho de defensa en el proceso de ejecución en materia laboral” debido a que el nombre anterior era redundante e innecesario dentro del presente informe.
- b. En relación al contenido científico y técnico de la tesis en ella se analizaron aspectos legales y sociales de gran importancia en la actualidad guatemalteca en relación a la vulneración del derecho de defensa en el proceso de ejecución en materia laboral.
- c. Los métodos utilizados en la investigación por el bachiller fueron el analítico, el deductivo y la síntesis, mediante los cuales logró la comprobación de la hipótesis, así mismo expuso los aspectos más relevantes relacionados a la vulneración del derecho de defensa en el proceso de ejecución en materia laboral.
- d. La redacción de la tesis es clara, precisa, concisa y explicativa, habiendo el bachiller utilizando un lenguaje técnico y comprensible para el lector, siguiendo las reglas de la Real Academia Española.



**Dr. JOSÉ MIGUEL CERMEÑO CASTILLO**

Doctor en Ciencias Penales  
Abogado y Notario

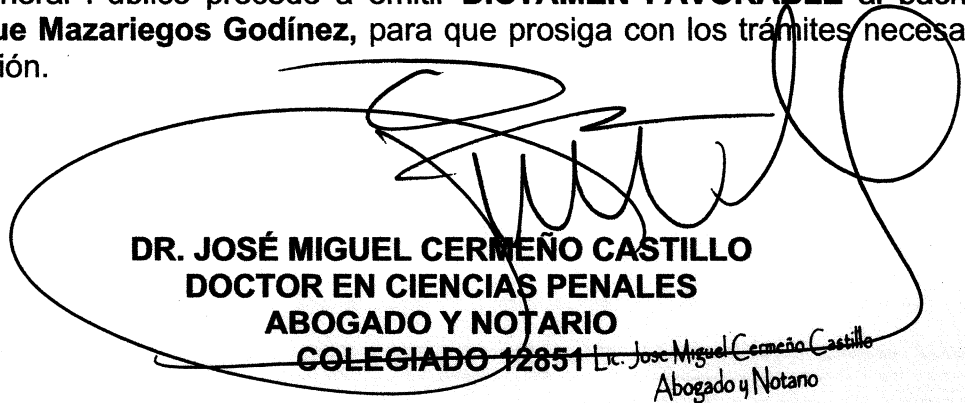
 [jsmiguel23cc@gmail.com](mailto:jsmiguel23cc@gmail.com)

 6a. Avenida 0-60, Zona 4  
4to. Nivel Of. 401 Torre II  
Centro Comercial Zona 4, Guatemala C.A. 01010

 (502) 2335-2122 / 4149-5939

- e. En la conclusión discursiva el bachiller expone su punto de vista sobre la vulneración del derecho de defensa en el proceso de ejecución en materia laboral; y se plantea como parte del aporte del presente informe de tesis, una reforma legislativa al proceso de ejecución en materia laboral, en virtud de la vulneración del derecho de defensa en el proceso de ejecución en materia laboral.
- f. La bibliografía utilizada fue la adecuada de acuerdo al tema, consultando la legislación nacional, derecho comparado, autores nacionales y extranjeros.
- g. El bachiller aceptó todas las sugerencias que se le hicieron y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema, respetando sus opiniones y aportes planteados.
- h. Declaro que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

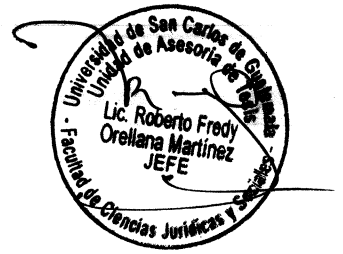
Por lo anterior, y habiendo cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Exámen General Público procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE** al bachiller **Eduardo Enrique Mazariegos Godínez**, para que prosiga con los trámites necesarios para su graduación.



**DR. JOSÉ MIGUEL CERMEÑO CASTILLO**  
**DOCTOR EN CIENCIAS PENALES**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
**COLEGIADO 12851** Lic. José Miguel Cermeño Castillo  
Abogado y Notario



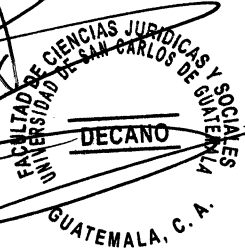
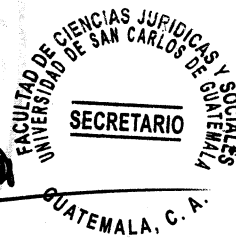
**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala

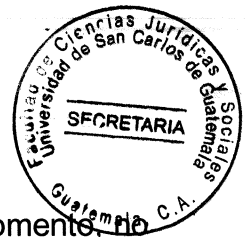


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 02 de abril de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante EDUARDO ENRIQUE MAZARIEGOS GODINEZ, titulado VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA EN EL PROCESO DE EJECUCIÓN EN MATERIA LABORAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la vida, por estar a mi lado en cada momento, por dejarme caer y darme la fortaleza para seguir adelante y cumplir cada una de mis metas.
- A MIS PADRES:** Silvia, por ser el ejemplo perfecto de felicidad, apoyo, comprensión, tolerancia y amor incondicional. Armando, por ser mi ejemplo de lucha, dedicación, esfuerzo y perseverancia. Les agradezco el amor incondicional.
- A MI HERMANA:** Blanca María, por el cariño y apoyo brindado.
- A MI FAMILIA:** Porque son la base de todo, cada uno de ustedes han aportado grandes cosas en mi vida y porque la unión será siempre la fuerza.
- A MIS AMIGOS:** Por todos esos momentos de risas, de aprendizaje y apoyo. Porque son parte de mi familia, presentes todo momento, en las buenas y en las malas. En especial a mi mejor amigo German López Penados y su familia por el apoyo y cariño, con mención especial a German Federico López Penados por la mejor asesoría. A Javier Díaz, Rubén Méndez, Andrea Gonzales, Laura, Brandon Landaverry, Moisés Urrutia, Gerardo Taracena, Luisa Pacheco, Andrea Argueta, Juan Pablo Rosales y Mafer Lechuga.
- A:** Todos aquellos formadores de mi educación, en especial al Colegio San José de los Infantes, donde la historia y la fe se funden, por los valores humanos y religiosos inculcados, por ser el modelo para ser un buen cristiano y la persona que hoy soy.
- ESPECIALMENTE:** A la gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y en especial a la jornada matutina y vespertina, porque sus aulas fueron testigos de mis alegrías y de mi formación académica profesional. Por lo que, si volviera a nacer, volvería a ser sancarlista.

## PRESENTACIÓN

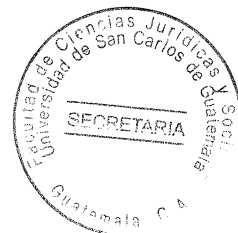


Este análisis pertenece a la rama del derecho procesal de trabajo y al derecho constitucional en su faceta sustantiva. La respectiva labor investigativa se realizó en la ciudad de Guatemala en el año 2018, circunscrito al análisis del principio de derecho de defensa en su ámbito general, posteriormente en el proceso de ejecución en el ámbito laboral y finalmente comparando su aplicación en distintos procesos de ejecución de otros países, la cual se aplicó la investigación teórica y cualitativa.

Los sujetos de la investigación son el ejecutante y ejecutado dentro del proceso de ejecución en materia laboral. El objeto de la investigación realizada, cuyos resultados se exponen en el informe, fue la determinación de la vulneración del derecho de defensa en el proceso de ejecución en el ámbito laboral, por la falta de aplicación de este principio, como lo es la falta de pronunciamiento por parte del ejecutado en el proceso, al no establecer una audiencia para el conocimiento y defensa.

Los resultados obtenidos y condensados, logran obtener un aporte académico destacable, el cual es la demostración de la vulneración del principio de defensa y por ende el debido proceso en el proceso de ejecución, al momento de no darle la oportunidad al ejecutado de ser citado y escuchado en una audiencia y la falta de recursos para interponer en contra de las decisiones tomadas por el órgano jurisdiccional. Estableciendo en ello elementos de discusión académica sobre la posibilidad de modificar el proceso de ejecución evitando la vulneración del derecho de defensa regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala.

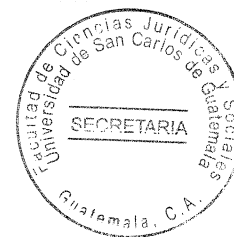
## HIPÓTESIS



En la actual Constitución Política de la República de Guatemala que implementa principios y garantías que protegen a las personas dentro y fuera de procesos jurisdiccionales, en las que se encuentra el derecho de defensa, se muestra como preocupación la falta de aplicación de este en el proceso de ejecución.

Se plantea la hipótesis de la vulneración del derecho de defensa en el proceso de ejecución en materia de trabajo realizándose inaudita parte, imposibilitando que el ejecutado tenga derecho a poder defenderse al no establecer una audiencia para pronunciarse y no existir ningún otro recurso para interponer más que el de rectificación, que solo procede en errores de cálculo, violentando lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala.

## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



Mediante el análisis jurídico realizado al principio de derecho de defensa en el sentido general y la aplicación en distintos procesos de conocimiento dentro de la legislación nacional y su aplicación en procesos de ejecución de distintos países, se pudo validar la hipótesis planteada en este informe. En efecto, se pudo verificar que la falta de audiencia y pronunciamiento por parte del ejecutado en el proceso de ejecución y la falta de recursos para interponer conlleva la vulneración del derecho de defensa establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala.

La comprobación de la hipótesis planteada en este informe, fue realizada metodológicamente basada en el análisis jurídico de la aplicación del derecho de defensa en el ordenamiento jurídico y la comparación de la aplicación del proceso de ejecución guatemalteco con el de otros países.

Para realizar la presente investigación se utilizó el método inductivo-deductivo principalmente en el análisis e interpretación del principio de derecho de defensa y la aplicación en el proceso de ejecución. Adicionalmente, se utilizó la técnica bibliográfica y documental para recopilar los aspectos doctrinarios de la garantía del debido proceso y del principio de defensa.

# ÍNDICE

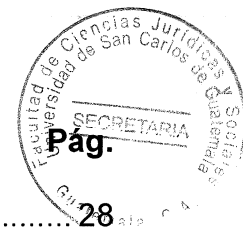


**Introducción** ..... i

## CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo .....	1
1.1. Aspectos generales .....	1
1.1.1. Historia .....	1
1.2. Definición .....	9
1.3. Principios .....	10
1.3.1. Principio de tutelaridad .....	10
1.3.2. Principio de irrenunciabilidad .....	13
1.3.3. Principio evolutivo .....	15
1.3.4. Principio de obligatoriedad.....	16
1.3.5. Principio de realismo .....	17
1.3.6. Principio de sencillez.....	19
1.3.7. Principio del rendimiento o de la buena fe .....	19
1.3.8. Principio conciliatorio.....	20
1.4. Naturaleza jurídica .....	21
1.4.1. Derecho público .....	22
1.4.2. Derecho privado .....	23
1.4.3. Derecho mixto o tesis dualista .....	24
1.4.4. Derecho social.....	24
1.5. Autonomía del derecho de trabajo.....	26
1.6. Fuentes del derecho laboral .....	27





1.6.1. Clasificación de las fuentes del derecho.....	28
--	----

## CAPÍTULO II

2. El debido proceso.....	31
2.1. Generalidades.....	31
2.1.1. Antecedentes.....	31
2.1.2. Definición.....	33
2.1.3. Proceso.....	34
2.1.4. Procedimientos.....	36
2.1.5. Fundamento legal.....	37
2.2. Juez premeditado.....	41
2.3. Imparcialidad.....	42
2.4. Derecho a un interprete.....	44
2.5. Asistencia letrada en el proceso.....	45

## CAPÍTULO III

3. Derecho de defensa.....	47
3.1. Modalidades del derecho de defensa.....	51
3.1.1. Defensa técnica.....	52
3.1.2. Defensa material.....	56

## CAPÍTULO IV

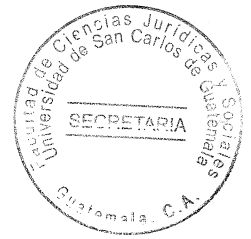
4. Derecho procesal de trabajo.....	59
4.1. El procedimiento ejecutivo laboral.....	63



4.1.1. Diferencia entre proceso de conocimiento y proceso de ejecución .....	64
4.1.2. Clases y requisitos de la ejecución.....	65
4.1.3. Clases de ejecuciones laborales .....	67
4.1.4. Esquema del procedimiento de ejecución .....	70

## **CAPÍTULO V**

5. Derecho de defensa en materia laboral.....	79
5.1. Vulneración del derecho de defensa en el proceso de ejecución .....	85
5.1.1. Liquidación .....	85
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA .....</b>	<b>91</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>93</b>



## INTRODUCCIÓN

La investigación se llevó a cabo debido a la importancia que tiene el cumplimiento de la Constitución Política de la República de Guatemala, que es totalmente garantista, al incorporar una serie de principios que deben de respetarse. Uno de los más importantes es el debido proceso, que consiste en un conjunto de garantías que van destinadas a asegurar un resultado justo y equitativo dentro de un proceso judicial, dándole posibilidad a cualquier persona de ser escuchado. Siendo la Constitución la base del ordenamiento guatemalteco es importante la correcta interpretación y aplicación.

El debido proceso incorpora varias garantías mínimas, tales como el derecho de defensa, el cual se encuentra regulado en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual impone su cumplimiento para todo el ordenamiento jurídico.

Como planteamiento hipotético se formula la vulneración del principio de derecho de defensa en el proceso de ejecución en el ámbito laboral, al momento que en el proceso se inicia con la liquidación realizada inaudita parte, es decir, sin audiencia a las partes y realizada de oficio. Afectando el pronunciamiento del ejecutado sobre las posturas impuestas y procediendo, únicamente, el recurso de rectificación que consiste en un medio de impugnación que procede por errores de cálculo, imposibilitando la interposición de un recurso en contra de decisiones que se considerarían como vulnerables a derechos fundamentales.

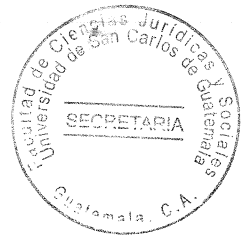


Se tuvo como objetivo general, demostrar la existencia de la problemática del derecho de defensa en la hipótesis respectiva, fundamentándose en el análisis jurídico del derecho de defensa y proceso de ejecución, su aplicación en el ordenamiento jurídico guatemalteco y el de otros países. El propósito principal de la investigación fue comprobar si efectivamente existe vulneración del derecho de defensa y por ende el incumplimiento de la Constitución, al no existir una audiencia en la que pueda ser citado, oído y vencido en el proceso de ejecución laboral.

El trabajo se ha desarrollado en cinco capítulos, en el primero, se ha desarrollado aspectos generales del derecho de trabajo; en el segundo, se describe aspectos del debido proceso; en el tercero, se hace un análisis del principio de derecho de defensa; en el cuarto, se desarrolla el derecho procesal de trabajo y el proceso de ejecución; y en el quinto, se hace un análisis del derecho de defensa en el ámbito laboral en Guatemala, y una comparación del proceso de ejecución con otros países en donde se evidencia la vulneración del derecho de defensa.

Se utilizó el método inductivo-deductivo principalmente en el análisis e interpretación de la Constitución Política de la República de Guatemala y el proceso de ejecución laboral y el método comparativo en las distintas legislaciones de otros países. Las técnicas bibliográfica y documental para recopilar los aspectos doctrinarios, las cuales se van a demostrar en los cinco capítulos que contiene el siguiente análisis jurídico.

# CAPÍTULO I



## 1. Derecho del trabajo

“El Derecho Laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, facilitando los medios para una mayor productividad que beneficie a todos los habitantes.”<sup>1</sup> Pero el derecho de trabajo no solamente protege a los trabajadores, ya que este contiene derechos que van a velar por la protección del patrono para el cumplimiento de la relación laboral.

### 1.1. Aspectos generales

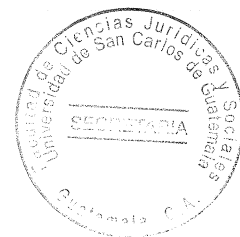
El derecho de trabajo está estructurado en base a principios y doctrinas que son obtenidos de los acontecimientos más destacados a lo largo de su historia. Este ha surgido para equiparar las desigualdades económicas entre el patrono y trabajador, conocido como un derecho tutelar o de amparo, el cual se divide en un derecho de trabajo sustantivo y un derecho de trabajo adjetivo o procesal.

#### 1.1.1. Historia

El derecho de trabajo tuvo sus inicios a finales del Siglo XIX a consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a los grandes sindicatos. En Guatemala el estudio de su historia se comprende en dos etapas: Etapa

---

<sup>1</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 1.



previa a la formación del derecho laboral y la etapa de su legalización.

“En la primera etapa no podemos hablar en propiedad de un derecho laboral, pues en ese entonces no se tomaban en consideración aspectos de tipo humanitario ni tutelar; le faltaba esa normativa ese elemento básico del actual derecho laboral.”<sup>2</sup> Esta etapa es conocida como prehistoria laboral o etapa de la esclavitud debido a que no existe un derecho laboral como tal. A esto se le une la forma en que la comunidad se organizó para formular un trabajo subordinado y restrictivo, la esclavitud, es el esquema destacado en la antigüedad que en principio es derivado de causas religiosas, raciales y de las continuas guerras que atravesaban en diferentes pueblos.

“De los albores de la época colonial nos han llegado abundantes reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y sometida, de cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma.”<sup>3</sup> Las formas de trabajo en la historia de Guatemala empiezan desde la ambición de los conquistadores en búsqueda de oro. Con la llegada de los conquistadores se hicieron con los servicios de la mano de obra de los indígenas en búsqueda de metales, por ello se instalaron en las regiones con más población.

Posteriormente se utilizó la mano de obra para el cultivo de el nativo maíz, calabazas, chiles y algunas yerbas comestibles, añadiéndole los españoles, el trigo debido a los oficios religiosos. A lo largo del tiempo los indígenas fueron obligados a trabajar en las

---

<sup>2</sup> **Ibid.** Pág. 33.

<sup>3</sup> **Ibid.** Pág. 40.



minas, en la ejecución de obras públicas y construcciones de caminos, el cual no obtenían ningún beneficio.

“En esa primera mitad de la época colonial predominó el trabajo forzado en su ignominiosa escala de variantes, desde vil trabajo esclavo herrado hasta trabajo pagado pero impuesto. No había ni asomos de otras formas de organizar el fenómeno del trabajo subordinado.”<sup>4</sup>

En la época colonial la gente se refugiaba en los castillos feudales sometiéndose a la voluntad y autoridad del señor feudal, un sistema conocido como servidumbre de la gleba. En esta época el trabajo se basaba en dos formas: la encomienda para el cobro de tributos y los repartimientos como un trabajo forzoso bajo el pretexto de una paga mínima. La forma de funcionar era que “a cambio de trabajo del cultivo de determinada extensión al siervo, para que éste cultivara por su cuenta y hacerse el pago de su trabajo con el producto de la cosecha, podemos indicar aquí, que aparece una especie de aparcería, es fácil encontrar dos elementos sustanciales de lo que actualmente es el derecho de trabajo: a) El aspecto retributivo, y b) La dirección inmediata de la ejecución del trabajo.”<sup>5</sup>

“En esta época existieron corporaciones de oficio, que se basaban en unir a las personas que realizaban una misma actividad profesional: Se juntaban en una sola unión todos los miembros de una misma profesión jerárquicamente con los grados de aprendices,

---

<sup>4</sup> **Ibid.** Pág. 43

<sup>5</sup> Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo. **Lecciones de derecho individual del trabajo.** Pág. 8.



oficiales y maestros, formaban una comunidad que abarcaba la cofradía, la acción religiosa, social, económica, y política de los agremiados.”<sup>6</sup> Los oficios y profesiones que se pueden encontrar están: Los jornaleros, alquilones, realeros o peseros, que se mantuvieron hasta que la Constitución de Cádiz de 1812 se reconoció la igualdad jurídica entre indígenas, españoles y mestizos. El derecho de trabajo innegablemente surge de las demandas de los trabajadores agrupados para exigir condiciones determinadas de trabajo.

La segunda fase en la que se encuentra la historia del derecho laboral se desarrolló en tres etapas, que varían según el país, y en Guatemala son las siguientes: de represión, de tolerancia, y de legalización. En la primera “se proscribió todo intento de los trabajadores de presionar el mercado; se calificó de sedición, conspiración y otras figuras delictivas los intentos de huelga y de organización. Se persiguió a los líderes obreros y se trató de sofocar esos movimientos. En plena vigencia de las ideas de plena libertad de comercio y trabajo, cualquier presión o interferencia eran mal vistas. En la etapa de la tolerancia obedece a un cambio en la orientación del Estado. Ya no se perseguía a los movimientos obreros, pero tampoco se les protegía ni se creaban leyes que los regulasen. Sencillamente se les ignoraba, no se les tomaba en cuenta, salvo cuando con sus actuaciones afectaban el orden público. Se empezaba a aceptar que el Derecho de Libre Asociación también podría ser invocado por los trabajadores como por cualesquiera otros ciudadanos. Se imponía si, el encuadramiento de sus actividades perjudicaba el orden público establecido.”<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 275.

<sup>7</sup> Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 38.





La legalización del derecho laboral comienza con el concepto de derechos sociales, en donde se empiezan a reconocer los movimientos colectivos laborales. La característica de esta etapa es que aquellos movimientos que anteriormente eran perseguidos, marginados, e ignorados, ahora serían reconocidos por la ley. Su mayor acierto fue al desarrollarse la huelga dentro del país. El proceso de huelga en Guatemala tomó un camino no tan alejado de otras naciones industrializadas. Empezaron con la caída del régimen dictatorial del general Estrada Cabrera en donde surgieron conmociones sociales y laborales.

El primer gran desafío de los trabajadores fue la huelga de la Unión Ferrocarrilera, la que en 1920 paralizó todo el sistema, y al año siguiente estalló la huelga de telégrafos. Ya en el gobierno de José María Orellana, en 1923, el Decreto Gubernativo 843, estableció que “se declaraba la paralización, suspensión o interrupción voluntaria de cualquier servicio público como correos, telégrafos, teléfonos, ferrocarriles y otros análogos, bajo pena de tres a cinco años de prisión correccional y bajo la jurisdicción de los tribunales militares.”<sup>8</sup> Un año después se produce la huelga de los muellers de Puerto Barrios, en 1924, reclamando jornadas de trabajo de ocho horas y un aumento salarial. En ese mismo año los empleados de International Railway of Central America (IRCA), demandaron que se redujera la jornada de trabajo y un reconocimiento para la organización de Sociedad Ferrocarrilera.

En el año 1925 se reportaron las huelgas de zapateros que planearon, talleres higiénicos

---

<sup>8</sup> **Ibid.** Pág. 54.



y mejores condiciones y un mejor trato para los trabajadores. Otras huelgas que fueron importantes dentro de la historia son: la de sindicato de planificadores, la de las trabajadoras del beneficio de café de Federico Gerlash, entre otras.

Al momento que el derecho laboral adquiriera la legalización a través de los diferentes procesos, empezando desde las primeras huelgas ilegales hasta las aceptadas y reconocidas, las leyes de trabajo fueron disminuyendo la subordinación y esclavitud. “Ese movimiento legislativo tuvo a su vez dos fases: el de reconocimiento a nivel ordinario: leyes ordinarias, aisladas, reconocían derechos de los trabajadores y una culminación que fue la llamada constitucionalización de los derechos laborales, esto es, que los derechos se reconocían a su más alta expresión, es decir, a nivel constitucional; se consagraban dentro de los textos constitucionales los derechos de los trabajadores, tanto los individuales como los colectivos.

El mérito de ser la primera legislación conteniendo derechos laborales, corresponde a la Constitución Mexicana de Querétaro, en 1917, después de su revolución. Posteriormente aparece la de Weimar, Alemania, en 1919. Seguidamente fueron haciendo lo propio las diferentes constituciones de países latinoamericanos. En Guatemala fue técnicamente hasta 1945 cuando se plasmaron en la Constitución esos derechos.”<sup>9</sup> El trabajo obligatorio se entendía como la vía para el régimen ubiquista, en 1874 se establecía que se debía de pagar el jornal correspondiente a razón de tres reales diarios. Fue modificado cuando se estableció un impuesto de vialidad y se aumentó a cuatro días de trabajo la

---

<sup>9</sup> **Ibid.** Pág. 39



contribución. “El Acuerdo del 7 de 1893, autoriza a la Municipalidad de Totonicapán a cobrar cincuenta centavos por cada peón que proporcione a los cultivadores de café. Otras municipalidades adquirieron diferentes autorizaciones teniendo cierta similitud con la anterior. Dentro de la sucesión de las leyes de trabajo a lo largo de la historia están:

- a) Reglamento de Jornaleros del 3 de abril de 1877.
- b) Ley de Trabajadores, que contenía saludables disposiciones que no se llegaban a cumplir, aplicable solamente a los dueños de fincas y sus jornaleros.
- c) Ley protectora de obreros sobre accidentes de trabajo, fue emitido en noviembre de 1906, entendida como una breve anticipación de la previsión social.
- d) Ley del trabajo, emitida en 1926, texto que fue referido como el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y su aplicación general. Aparecen por primera vez los principios laborales con los que fueron inspirados sus capítulos. Algunas instituciones contenidas en la ley son: salario, descanso semanal, protección al trabajo de mujeres y menores, protección a la madre obrera, jornada extraordinaria, un breve esquema del procedimiento colectivo, la huelga (pero no como un derecho)
- e) Código de Trabajo: El primer código de trabajo, con el fin del régimen dictatorial de Jorge Ubico con la Revolución de octubre de 1944, se abrió la puerta de la euforia. El Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, fue inspirado por otros

---

<sup>10</sup> **Ibid.** Pág. 51.



códigos de Latinoamérica, principalmente por el de Costa Rica.

- f) Código de Trabajo de 1961: El Código de Trabajo vigente hasta la fecha. En mayo de 1961 se emitió el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Lo que contiene son reformas del anterior Código de Trabajo, siendo muy pocos los artículos modificados. Las modificaciones en la normativa laboral no se incorporan formalmente al texto del código, sino por medio de cuerpos separados.
- g) Reforma de 1992: Con el Decreto 64-92 Se vio con la necesidad de actualizar algunos pasajes del Código. Este Decreto contiene la reforma de una treintena de artículos, en los órdenes individual, colectivo, punitivo y procesal. “En primer lugar es marcada la insistencia a proscribir y sancionar la discriminación en el trabajo, ya sea por sexo, por religión, por educaciones, etc. El Derecho individual amplía los permisos y licencias, regula con mayor detalle y amplitud lo relativo a la protección a la maternidad. En el campo colectivo brinda mayores facilidades para el registro de sindicatos, confirma el derecho de inamovilidad de trabajadores e incrementa las sanciones para los casos de despidos no autorizados previamente, Fomenta la libertad positiva de sindicalización, pero al mismo tiempo se orienta a una dosis menor de libertad negativa. En cuanto a lo punitivo se limita a incrementar las multas para los infractores de leyes de trabajo. En lo procesal reforma el procedimiento colectivo en el sentido de que el Tribunal de Conciliación ya no se mandará a integrar cada vez que se presente a un juicio, sino que estará integrado en forma permanente.”<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> **Ibid.** Pág. 59.



## 1.2. Definición

El derecho de trabajo también llamado como derecho laboral, es una “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; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción.”<sup>12</sup>

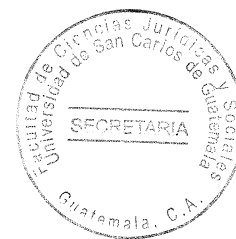
“Santiago López Aguilar entiende al derecho de trabajo como el que, junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objeto de mediatizar la lucha de los trabajadores.”<sup>13</sup>

En resumen, el derecho de trabajo o derecho laboral, es la rama del derecho público que estudia el conjunto de normas jurídicas, principios, instituciones y doctrinas que van a regular las relaciones interpersonales entre trabajadores y empleadores, las condiciones en las que se deberá desempeñar el trabajo, equiparando las desigualdades económicas con su fin tutelar y estableciendo los procedimientos para la solución de conflictos.

---

<sup>12</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 121.

<sup>13</sup> Monroy Paredes, Francisco. **Introducción al estudio del derecho I**. Pág. 169.



### 1.3. Principios

“Al formarse el derecho laboral positivo, su creador, esto es, el legislador, debe, o en su momento debió transmitir a su criatura los principios por los que debía inspirarse en su desenvolvimiento.”<sup>14</sup> Estos principios también son llamados fundamentos, condiciones básicas, conceptos elementos, entre otros.

#### 1.3.1. Principio de tutelaridad

El derecho de trabajo como se estableció anteriormente es tutelar o protector, esto debido a sus orígenes. Las normas primigenias de esta rama nacieron como una lucha contra los excesos y abusos de las personas que otorgaban trabajo, comenzando con los conquistadores, los reclamos contra las jornadas extenuantes, un trabajo insalubre, las condiciones en el empleo de mujeres y menores de edad, con salarios mínimos, etc. El desarrollo de la normativa en esta rama logro proyectos que alcanzaron la tutelaridad, en el que una gran parte considera que es un derecho de la clase trabajadora al otorgar beneficios exclusivamente para ellos en contra del empleador.

El principio de tutelaridad, en la legislación guatemalteca, se regula en el cuarto considerando inciso a del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos,

---

<sup>14</sup> Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 1.



otorgándoles una protección jurídica preferente.” Ahora bien, en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985, en el Artículo 103 también norma lo relativo a la tutelaridad: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...”

Un claro ejemplo del principio, es cuando un padre de cinco niños teniendo la necesidad de trabajar, acepte las condiciones impuestas por su empleador, debido a la libertad de contratación este se somete al modo de operar, aceptando salarios y trabajos excesivos.

Es aquí donde el derecho de trabajo ayuda a equiparar esas desigualdades en la contratación, imponiendo condiciones más justas para ambos. “Por este tipo de circunstancias, el derecho laboral se le considera como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia. En ese sentido si las normas de esta rama no tuvieran un papel protagónico entonces se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se repetirían los abusos de la parte considerada fuerte.”<sup>15</sup>

El principio no solamente aplica para el derecho laboral sustantivo (colectivo, individual, en el desarrollo de las asociaciones, el régimen de huelga, etc.) sino que también en lo procesal; algunos ejemplos son: el impulso de oficio, regulado en el Artículo 321 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en la que el juez tiene que

---

<sup>15</sup> **Ibid.** Pág. 3.



ser una especie de asesor del trabajador al gestionar las acciones procesales que correspondan, aun cuando la persona o actor no lo hubiere solicitado. Un ejemplo es cuando la demanda se presenta de manera verbal ante el tribunal y este debe adecuarla a los requisitos establecidos en la ley. Cuando la demanda fuera de forma escrita y no cumpliera con los requisitos, el juez no puede rechazarla, si no de oficio corregirá mediante un acta.

Otro caso sería la inversión de la carga de la prueba, beneficio que es otorgado al trabajador y es una de las características esenciales de esta disciplina. Al momento que un trabajador es despedido y expone ante un tribunal de trabajo no necesita comprobar que su despido fue injustificadamente, ya que al invertirse la carga de la prueba el que tiene la obligación sería la parte empleadora.

El Artículo 358 del Código de Trabajo indica que cuando el empleador demandado no comparezca a la primera audiencia, será declarado confeso, cuando se trate de demanda por despido injusto, aun cuando no hubiera sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado. Este último es otro ejemplo del principio de tutelaridad al proteger al trabajador en caso de que el empleador no quisiera contribuir en un juicio en su contra, lo cual al no hacerlo hace que el trabajador obtenga los beneficios establecidos en la ley. Dentro del principio de tutelaridad, se encuentra inmerso otro conocido como el principio in dubio pro operario. Regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106: "En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores."





Igualmente, en el Artículo 17 del Código de Trabajo establece: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social. El principio indica que para la solución de conflictos entre las dos partes (trabajador y patrono) se debe de interpretar y aplicar lo establecido en la ley siempre y cuando favorezca a los intereses de los trabajadores y la convivencia social.”

Este principio es fundamental dentro del derecho de trabajo, sin este pierde la esencia para lo cual fue creada, ya que tiene como finalidad equiparar las desigualdades entre patrono y trabajador. Se entiende más como una obligación que tiene el Estado de brindar protección al menos favorable, por motivos económicos se considera que es a los trabajadores.

### **1.3.2. Principio de irrenunciabilidad**

El principio de irrenunciabilidad se implementa con el objetivo de asegurar las condiciones mínimas establecidas en la ley y evitar que los trabajadores renuncien a esos mínimos, ya sea por cualquier tipo de coacción (presiones, engaños, etc.). “Bajo la premisa de que el trabajador, ya sea por necesidad o por presión del empleador pueda renuncia a garantías mínimas con tal de obtener un trabajo, el legislador y hasta el constituyente han dejado plasmada esta disposición. Por lo mismo, resulta nula una renuncia de derechos que haga el trabajador; esto significa que, aunque el trabajador haya firmado un documento renunciando a derechos o aceptando prestaciones menores a los que le corresponden, mantiene vigente la posibilidad de reclamar aquellos y



cualquier juez laboral debe atender reclamo de esos derechos que estén pendientes de ser otorgados al trabajador.”<sup>16</sup>

En la legislación de Guatemala el principio se encuentra plasmado en la Constitución Política de la República de Guatemala es el Artículo 106: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.”

En el Código de Trabajo se encuentra en el Artículo 12: “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 de la Republica, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen e un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.”

Si bien la Constitución indica que los trabajadores no se pueden disminuir sus derechos

---

<sup>16</sup> **Ibid.** Pág. 11.



o condiciones mínimas, deja abierta la posibilidad de ampliarlos a través de la contratación libre (contratos, pactos colectivos, convenios colectivos, etc.). Las condiciones irrenunciables a los que se refieren los artículos citados son los establecidos en el Artículo 102 de la Constitución, derechos básicos y elementales, tales como el salario, vacaciones, descansos semanales, indemnizaciones, entre otros.

### **1.3.3. Principio evolutivo**

Al momento de decir que el derecho laboral es evolutivo se refiere a que se encuentra en constante cambio o movimiento. Como toda rama del derecho es necesario que estas se encuentren siempre activas, saber adaptarse a determinadas circunstancias cambiantes en el desarrollo del quehacer humano.

El movimiento al que está sometido esta rama jurídica es especial, al permanecer en la intención de proteger a la parte más vulnerable (trabajador), y que puede entenderse de dos maneras:

- a) Como impulso para otorgar más beneficios.
- b) Como tendencia para regular más relaciones.

“Existen cuerpos legales (Código de Trabajo, leyes laborales) que sirven de base o sustento a esa estructura normativa y sobre los cuales se pueden, y deben, establecer beneficios que superen precisamente esas bases, nuestra Constitución establece que



las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual o colectiva (Artículo 106) mismo principio que se repite en los Considerandos del Código de Trabajo.”<sup>17</sup>

El derecho laboral se va adaptando a las necesidades de la colectividad y aumenta en el desarrollo de sus actividades. Se puede decir que el derecho laboral es un derecho inconcluso porque como se puede entender, a sus movimientos a lo largo de la historia y los que se pueden dar en el transcurso del tiempo, este nunca termina; Siempre se encuentra cambiando en beneficio de los trabajadores.

Pero esta rama no solo contiene o proyecta mínimos en favor de los trabajadores. La legislación guatemalteca contempla la posición de los empleadores, donde existen derechos para ellos, tales como: derecho a ejercer a autoridad a que los trabajadores por ley quedan sujetos al trabajo (Artículo 3 literal a), derecho de despedir con causa determinada, derecho a recibir un preaviso, derecho a paro, derecho de despedir a trabajadores holgantes en caso de huelgas ilegales, derecho de sindicalización, entre otros.

#### **1.3.4. Principio de obligatoriedad**

“Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su cometido, debe ser aplicado en forma coercitiva, esto es, debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de

---

<sup>17</sup> **Ibid.** Pág. 16.



un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen a unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales. Caso contrario este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones ya que solo es poder aquello que se impone a la voluntad de otros.”<sup>18</sup>

“Por ello se han establecido los Tribunales Trabajo y Previsión Social, con plenas facultades para aplicar coercitivamente sus resoluciones. Los empleadores saben que, como mínimo, deben otorgar a sus laborantes las prestaciones básicas de ley; en caso contrario podrán ser exigidas; las horas extraordinarias que no fueron incluidas en la planilla, el bono catorce pagaderos en el mes de julio, el reajuste complementario del salario mínimo no pagado y la indemnización no efectuada en ocasión de un despido injustificado, etc.”<sup>19</sup>

En conclusión, este principio va enfocado a la aplicación de los preceptos laborales en los casos que surjan dentro de las relaciones de trabajo. La aplicación del Código de Trabajo y la Constitución Política de la Republica de Guatemala de manera obligatoria para resolver las discrepancias que se suscitan dentro del ámbito de laboral.

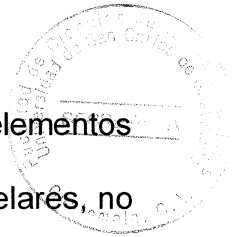
### **1.3.5. Principio de realismo**

“Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo

---

<sup>18</sup> **Ibid.** Pág. 22.

<sup>19</sup> **Ibid.**



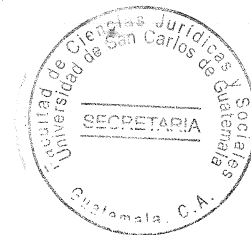
subordinado. Debe recordarse que la tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral. El hecho de emitir muchas normas tutelares, no implica necesariamente una mejora automática de las condiciones de los laborantes. Algunas disposiciones que pueden aparecer como muy ventajosas para los trabajadores, podrán rendir frutos a plazo inmediata, pero pueden resultar muy contraproducentes a mediano y largo plazo.”<sup>20</sup> Un ejemplo podría ser un salario mínimo muy por encima del mercado.

El cuarto considerando en la letra “d” del Código de Trabajo indica: “el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.”

Si bien para la solución de conflictos en el ámbito laboral se deben de aplicar los preceptos establecidos es necesario, además, la aplicación de la realidad social. Ya que se debe de aplicar la equidad para poder equiparar la desigualdad económica que se genera, no siendo imparciales y no afectarlo dentro de los principios que rigen la sociedad.

---

<sup>20</sup> **Ibid.** Pág. 24.



### 1.3.6. Principio de sencillez

Este principio consiste que el derecho laboral debe efectuarse en términos sencillos y claros. Debe ser de fácil aplicación y asimilación, esto sin perjudicar a la sustentación jurídica ni tampoco de los requisitos formales establecidos en la ley. “Este principio se materializa con mayor relevancia en el derecho procesal de trabajo, en donde se argumenta constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral.”<sup>21</sup> “No se trata de una disciplina antiformalista como algunos dicen; en todo caso es no formalista, ya que ciertas formalidades nunca deben pasar por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico. En los considerandos del Código de Trabajo se le define como un derecho (procesal) desprovisto de formalidad.”<sup>22</sup>

Por lo tanto, se entiende que el derecho de trabajo contiene ciertos formalismos que son necesarios de cumplir, asimismo carece de muchas formalidades que como en otras ramas del derecho es mucho más riguroso. Un ejemplo claro es la ausencia de abogado dentro del procedimiento ordinario, la cual no se ve necesario según el precepto legal pero debido a que una persona no pueda tener el conocimiento sobre el proceso y las acciones que se puedan realizar dentro de él, se ve con la necesidad de su presencia.

### 1.3.7. Principio del rendimiento o de la buena fe

“El principal vínculo jurídico entre patrono y trabajador es el contrato, lo que implica un

---

<sup>21</sup> **Ibid.** Pág. 25.

<sup>22</sup> **Ibid.**

acuerdo y compromiso de cada uno de ellos. Por eso resulta prolijo ampliar los alcances de esa buena fe que cada parte debe guardar respecto del otro. En esa misma dirección las corrientes modernas resaltan otra arista de la buena fe. Para el autor Plá Rodríguez el principio de buena fe se expresa también a través del principio llamado del Rendimiento que es como una modalidad contenida dentro de aquel principio. A su criterio, si hay obligación de rendir en el trabajo es porque se parte del supuesto de que el trabajador debe cumplir su contrato de buena fe. Plá Rodríguez considera al principio de buena fe como un principio general del derecho con características de postulado moral y jurídico. Califica al principio de rendimiento, como una modalidad ya que el mismo no es justificativo de la existencia del derecho de trabajo, al contrario de los demás postulados.”<sup>23</sup>

Tanto como el trabajador y el patrono deben cumplir con lo pactado en el contrato de trabajo, sin que ninguno tenga la necesidad iniciar un proceso administrativo o judicial.

### **1.3.8. Principio conciliatorio**

De conformidad con el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el considerando sexto, establece que “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 termino conciliación implica que exista una lucha permanente, esto hace recordar la época en la que empezó el derecho

---

<sup>23</sup> **Ibid.** Pág. 26.





laboral, donde no se puede evitar que existan intereses diferentes para ambas partes.

Sin embargo, la dinámica de esta rama jurídica no pretende aumentar las diferencias, sino que a destacar aquellos puntos en los que exista coincidencia dentro de la convergencia.

Claro ejemplo es lo establecido en la Carta Magna, expresamente en el Artículo 103 que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajador son conciliatorias. Otro ejemplo es el Artículo 17 del Código de Trabajo al indicar que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es, armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

#### **1.4. Naturaleza jurídica**

El surgimiento del derecho laboral como una disciplina autónoma dentro de las ramas del derecho, planteó una serie de cuestionamientos, entre ellos, la determinación de su ubicación, su encuadre, su pertenencia. Esta cuestión no se ha convertido en un asunto meramente académico, sino que proyecta mucha repercusión en la práctica.

En este sentido, existe la dicotomía de encuadrar dicha materia en el ámbito del derecho público o de derecho privado. "Al referirse a lo público, estamos de hecho aceptando una intervención, una imposición estatal sobre el libre ejercicio de la voluntad; por el contrario, al darle prioridad a la corriente estamos limitando la injerencia legal proclamando la plena



libertad contractual; la injerencia estatal frente a la autonomía de la voluntad.<sup>24</sup> La determinación de la naturaleza jurídica radica en la identificación de la participación estatal, como protagónica o periférica.

#### 1.4.1. Derecho público

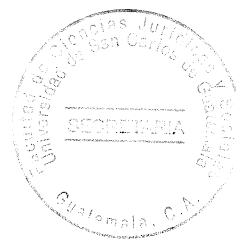
Normalmente se ha considerado que el derecho de trabajo pertenece a la rama del derecho público. El Código de Trabajo vigente Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el cuarto considerando literal e), expresamente ubica a la disciplina jurídica dentro del derecho público; la citada disposición establece que: “El derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante le interés social o colectivo”. Concepción que sigue la legislación.

La postura se basa en el hecho de que los inicios del derecho laboral eran de matiz público, por ejemplo, las limitaciones de la jornada de trabajo, las prohibiciones a ciertas actividades de mujeres y menores, su principio de tutelaridad como la obligación que tiene el Estado de brindarle protección a los trabajadores, etc. En opinión de Mario de la Cueva: la naturaleza pública del derecho del trabajo se pone de manifiesto en el siguiente enunciado. “La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Sólo pueden renunciarse los derechos privados, que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de

---

<sup>24</sup> **Ibid.** Pág. 63.

terceros.”<sup>25</sup>



#### 1.4.2. Derecho privado

Los postulados de esta teoría argumentan que la relación laboral se inicia mediante un contrato, es decir que se origina de un acto de voluntad entre las partes. Consideran al derecho del trabajo como una rama del derecho privado y que en el mismo prevalece la autotomía de la voluntad; esta concepción estuvo de moda en el siglo pasado, cuando el derecho del trabajo y el contrato de trabajo aún no se separaban del derecho civil, y el contrato de trabajo se denominaba contrato de locación de servicios y en el mismo predominaba la autotomía de la voluntad.

“Si la voluntad originaria de las partes, el derecho laboral, con toda su imperatividad, no podría actuar. Reconociendo la aplicación coercitiva de ciertas normas de derecho público, pero sostiene que ellos no le quitan el carácter privado a esta rama jurídica, ya que dicha intervención secundaria y supletoria (como en el derecho civil el caso de sucesiones hereditarias y derecho de familia), y que puede aceptarse como un apéndice de derecho público únicamente cuando el Estado interviene como autoridad en cuestiones periféricas como higiene y seguridad, que es de índole administrativo laboral. Pone énfasis en la naturaleza volitiva del contrato. Sostienen que la intervención estatal es una injerencia, acaso abusiva, en el marco de las relaciones interpersonales.”<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> **Ibid.** Pág. 100.

<sup>26</sup> **Ibid.** Pág. 67.



Esta teoría sostiene que la relación laboral surge por la voluntad de las partes, en las que quedan en un acuerdo y firman un contrato, el cual tiene las similitudes de un contrato civil, indicando que el derecho laboral es privado y no público, debido a que la intervención del Estado solo se da solamente en casos de higiene y seguridad.

#### **1.4.3. Derecho mixto o tesis dualista**

La posición conocida como ecléctica sostiene que el derecho de trabajo participa tanto en la pública, por la imperatividad de las normas y tutela, y privada por su origen contractual.

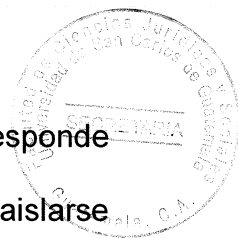
Sostiene que el derecho del trabajo está integrado, tanto por normas de trabajo, como por normas de derecho privado. Así lo expresa el Sinsheimer, citado por Mario de la Cuerva: “El derecho del trabajo es un derecho unitario y comprende normas de derecho público y de derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligada, pues ahí donde el derecho del trabajo es derecho público, supone al derecho privado y a la inversa.”<sup>27</sup>

#### **1.4.4. Derecho social**

Esta corriente fue acuñada en Alemania a finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX, debido a las ideas del autor Otto Von Gierke. Nació en el auge de la corriente socialista

---

<sup>27</sup> **Ibid.** Pág. 69.



que pretendía velar por el nacimiento de los derechos sociales. “Su origen corresponde al periodo de las guerras europeas que se dieron entre los años 1870 y 1914, al aislarse las economías nacionales e interrumpirse el libre juego de los liberalistas. De esta forma hubo una intervención directa en la economía de cada nación. De ese mismo origen es llamado derecho económico y derecho laboral, muy relacionados entre sí, posteriormente se han pretendido incorporar a esta rama los derechos de familia y el derecho agrario.”<sup>28</sup>

La noción no le da carácter de derecho público ni de derecho privado al derecho laboral, sostiene que es un derecho social por estar construido e implementado para establecerse como un instrumento de protección jurídica para los trabajadores.

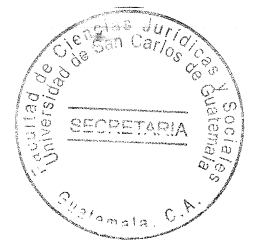
“Esta corriente promovió una variación en el enfoque del Derecho: ya no el individuo como un ser aislado, sino que como parte integrante de una comunidad. Esta parte de la idea de que los moldes tradicionales de la distinción entre Derecho Público y Derecho Privado, pierden vigencia con el apareamiento de nuevas figuras jurídicas, así como con la misma evolución social.”<sup>29</sup>

Si el derecho público regula los intereses de las entidades públicas, con plena participación en las relaciones con las personas, con su vigencia imperativa, y el derecho privado el interés de los particulares, con vigencia voluntaria, el nuevo derecho tendrá un núcleo de acción voluntaria, rodeado de una serie de normas de cumplimiento obligatorio imponiendo el interés del grupo social.

---

<sup>28</sup> **ibid.** 70.

<sup>29</sup> **ibid.** Pág. 69.



## 1.5. Autonomía del derecho de trabajo

Una disciplina se considera autónoma cuando cuenta con perfiles propios, propias técnicas de estudio, un objeto y finalidad específica o determinada. Si bien el derecho laboral se deriva del derecho civil, ya que en sus antecedentes las relaciones laborales eran objeto de un contrato libre, ahora existen elementos que van a determinar la autonomía del derecho de trabajo, estos son:

- a) Tiene su propio campo de aplicación: El cuál es el de las relaciones laborales, entre trabajador y patrono.
- b) Tiene una autonomía legislativa: El cual llego en su momento, después de pasar por determinadas etapas para su legalización. Desde textos ordinarios hasta los constitucionales como el Código de Trabajo de 1947 y la Constitución de Guatemala de 1945.
- c) Tienen autonomía jurisdiccional y administrativa: Dentro del derecho de trabajo existe un principio llamado jurisdicción privativa de trabajo en el que todos los conflictos relativos al trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción de los tribunales de trabajo y previsión social. Y así mismo, los cuestionamientos administrativos son manejados por organismos dedicados a asuntos laborales, tales como la Inspección General de Trabajo, Departamento Administrativo de Trabajo, entre otros.
- d) Tiene autonomía científica y didáctica: Existen innumerables tratadistas que dedican

sus estudios en materia exclusiva de esta rama. Los métodos, técnicas y mecanismos utilizados para poder explicar el funcionamiento del derecho de trabajo, lo caracterizan como un derecho autónomo.

- e) Tiene autonomía de principios: Además de tener principios comunes entre otras disciplinas, esta está inspirada en sus propios principios y características, tales como la tutelaridad al trabajador, principio que rompió el vínculo del derecho de trabajo con el derecho civil.
- f) Tiene fines propios: El fin inmediato del derecho del trabajo, es mejorar las condiciones laborales, económicas, sociales y el nivel de vida de los trabajadores conservando la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores.
- g) Tiene sus propias instituciones: las instituciones del derecho de trabajo en su propio campo de aplicación son privilegiadas y se sobreponen a cualesquiera otras que pudieran contener. Estas son inaplicables a otras disciplinas, tales como los conflictos colectivos, la huelga, el paro, las jornadas de trabajo, etc.

## **1.6. Fuentes del derecho laboral**

Por fuente del derecho se entiende como el lugar de donde proviene la norma jurídica que antes no existía en la sociedad. Son el modo por el cual se constituye y revela la norma de derecho positivo. En otras palabras, las fuentes del derecho son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser.

En el derecho de trabajo entender cuáles son las fuentes consiste en encontrar de donde emanan las facultades y deberes que derivan de los vínculos jurídicos entre el empleador y trabajador, que confluyen y marcan el cauce del desarrollo económico y social. Las fuentes del derecho del trabajo, las diferentes clasificaciones doctrinales, la jerarquía entre las mismas y cómo se han de interpretar las normas laborales hace recordar la prevalencia del interés de los trabajadores en un clima de armonía social.

### **1.6.1. Clasificación de las fuentes del derecho**

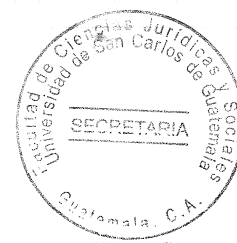
Existe una variedad de clasificaciones de fuentes del derecho, pero las más utilizadas y recomendadas es la siguiente:

- **Fuentes reales**

También conocidas como substanciales, se consideran como los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales, necesidades, temores, deseos y otros que tengan relación con las actividades humanas, y que van a determinar la sustancia de las normas.

En el derecho laboral se considera como fuente real en términos generales la protección del trabajador, la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que produzcan enfrentamientos obrero patronal, etc.





## 1● Fuentes formales

Son las formas o manera que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Constituye las normas a través de las cuales se manifiestan el derecho; las formas como se da conocer. Es decir, son los procedimientos necesarios de creación de las normas jurídicas para que puedan tener carácter imperativo y obligatorio, entre éstas se reconocen:

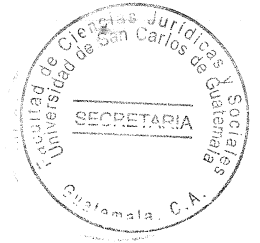
- a) La ley: Es la mayor fuente forma y directa del derecho de trabajo. Es el resultado del proceso legislativo de creación y promulgación. Por ejemplo, la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los tratados y convenios internacionales (26 ratificados por Guatemala), los reglamentos y otras disposiciones legales relativos al trabajo.
- b) La jurisprudencia: Es la interpretación de la ley hecha por los jueces. Conjunto de fallos contestes y en mismo sentido que determinan un criterio acerca de un problema jurídico u obscuro en los textos positivos o en otras fuentes del derecho. La práctica judicial constante. Arte o hábito de interpretar y aplicar las leyes.
- c) La doctrina: Son los estudios científicos realizados por los tratadistas e investigadores del derecho.
- d) La costumbre: Es la repetición constante de un acto o proceder aceptado como obligatorio para la comunidad.



Estas fuentes son aplicadas por igual a todas las ramas del derecho. Pero existen ciertas fuentes formales que solo pueden concebirse y existir en el derecho de trabajo, las cuales son conocidas como específicas o exclusivas. Entre estas se pueden citar:

- a. Los pactos colectivos de condiciones de trabajo.
- b. Los pactos colectivos de industria, actividad económica o región determinada.
- c. Los contratos de trabajo.
- d. La sentencia colectiva o laudo arbitral.
- e. Reglamento interior de trabajo.
- f. Tratados internacionales.

## CAPÍTULO II



### 2. El debido proceso

En la Constitución Política de la República de Guatemala existen garantías y principios que resguardan los derechos de las personas. Una de ellas es el debido proceso, que va destinada al resguardo dentro de los procesos judiciales. Es importante el análisis de esta garantía para la comprensión de la problemática planteada.

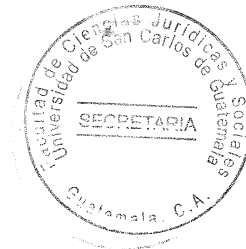
#### 2.1. Generalidades

La importancia del debido proceso radica en la búsqueda del orden justo. No busca solamente poner en movimiento las reglas del procedimiento, sino que es necesario respetar los principios procesales, como, por ejemplo, la inmediatez, libre apreciación de la prueba y uno de los más importantes el derecho de defensa. El debido proceso que consiste en el conjunto de garantías que se encuentran señaladas en la Constitución Política de la República, sirve como parámetro para la existencia de un proceso válido y eficaz.

##### 2.1.1. Antecedentes

“El debido proceso aparece en Inglaterra en 1215, como una garantía de las personas para ser sancionadas y para la existencia de un juicio previo. En 1580, en América Latina se sufrió la conquista por parte de los españoles y con ello se produjo una ola de violación

a los derechos fundamentales procesos sin garantía.”<sup>30</sup>



Actualmente el debido proceso es tomado con gran importancia para la lucha por el respeto de los derechos fundamentales de las personas, puesto que garantiza que los órganos jurisdiccionales actúen siempre de conformidad con la ley.

“Los antecedentes de la garantía del debido proceso se remontan a la Carta Magna de 1215, en la que el rey Juan Sin Tierra, en donde disponía que ningún hombre libre podría ser apresado, puesto en prisión, ni desposeído de sus bienes, costumbres y libertades, sino que en virtud del juicio. De la lectura de la Carta Magna del rey se aprecia que el debido proceso se consagra incluso para la protección de la persona humana antes de iniciado el proceso judicial propiamente dicho, prestándose la detención y la prisión como excepciones a la libertad, las mismas que se concretizan previo juicio.”<sup>31</sup>

“Con la evolución de la jurisprudencia americana, a finales del siglo XIX, el debido proceso paso de ser una garantía procesal de la libertad a una garantía sustantiva, por medio de la cual se limita también al órgano legislativo. Es un medio de controlar razonabilidad de las leyes, que permite a los jueces verificar la validez constitucional de los actos legislativos, es decir, que para ser validos requieren al legislador, al reglamentar los derechos reconocidos por la Constitución que haya en la forma arbitraria dentro de un marco de razonabilidad.”<sup>32</sup>

<sup>30</sup> Quiroga León, Aníbal. **El debido proceso legal y el sistema interamericano de protección de derecho humanos**. Pág. 12.

<sup>31</sup> Ticona Postigo, Víctor. **El debido proceso y la demanda civil**. Pág. 14.

<sup>32</sup> Olivera Vanini, Jorge. **Fundamentos del debido proceso**. Pág. 8.

En consecuencia, el debido proceso tiene sus orígenes en los procesos penales, donde todas las Constituciones políticas deben de ser reconocidas por todos y su desconocimiento no es la excusa para delinquir, sin embargo, esta garantía se encuentra explícita en casi todas las legislaciones del mundo, para que toda persona cuente con el recurso de que todos los tribunales deben amparar contra los actos que tiendan a vulnerar o violen los derechos fundamentales.

### 2.1.2. Definición

El debido proceso es un principio jurídico procesal y sustantivo, con el cual toda persona tiene el derecho de ciertas garantías mínimas, con el fin de asegurar un resultado justo y equitativo dentro de un proceso, permitiéndole la oportunidad de ser escuchado y defenderse. Doctrinariamente se considera como un derecho fundamental para la tutela que el Estado está obligado a prestar. Se dan a conocer diversas definiciones del debido proceso, siendo algunas de ellas:

“El debido proceso es el conjunto de garantías que buscan asegurar a los interesados que han acudido a la administración pública o ante los jueces, una recta y cumplida decisión sobre sus derechos. El incumplimiento de las normas legales que rigen cada proceso administrativo o judicial genera una violación y un desconocimiento del mismo.”<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Esparza Leibar, José María. **El principio del debido proceso**. Pág. 20.

El debido proceso también es conocido como “una garantía infranqueable para todo acto en el que se pretenda legítimamente imponer sanciones, cargas o castigos. Constituye un límite al abuso del poder de sancionar y con mayor razón, se considera un principio rector de la actuación administrativa del Estado y no solo una obligación exigida a los juicios criminales.”<sup>34</sup>

Asimismo, el “debido proceso es el que comprende un conjunto de principios, tales como el de legalidad, el de juez natural, el de favorabilidad en materia penal, el de presunción de inocencia y el de derecho de defensa, los cuales constituyen verdaderos derechos fundamentales.”<sup>35</sup>

Las definiciones anteriores parten de un mismo eje, al establecer que el debido proceso es un límite a las decisiones tomadas por los jueces y la administración Pública, al momento de estar compuesta por un conjunto de principios que garantizan la transparencia de las actuaciones de las autoridades públicas y el agotamiento de etapas previas determinadas por el ordenamiento jurídico, constituyéndose, así como una tutela para los ciudadanos.

### **2.1.3. Proceso**

La conducta de las personas dentro de la sociedad la atrae a crear conflictos, los cuales son regulados por el derecho, precisamente el derecho procesal, en donde se encuentra

---

<sup>34</sup> Olivera Vanini, Jorge. **Op. Cit.** Pág. 8.

<sup>35</sup> Chichizola, Mario. **El debido proceso como garantía constitucional.** Pág. 26.

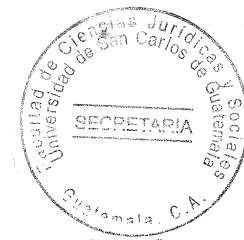
la aplicación del debido proceso. Cuando ese conflicto no se resuelve de forma voluntaria (por métodos alternativos de solución de conflictos como la conciliación, mediación, transacción o arbitraje) se hace necesario su regulación coactiva que se le aplica dentro del proceso, también denominado litigio o juicio.

El proceso “es una institución jurídica, regulada por el derecho procesal, mediante la cual los órganos a los que el Estado tiene encomendada la función jurisdiccional resuelven los diferentes conflictos de intereses relevantes en el plano jurídico que se producen en cualquier forma en convivencia humana. En un sentido equivale a juicio causa o pleito.”<sup>36</sup> El proceso se inicia con una petición que va dirigida a los tribunales realizada por las partes, petición es conocida como pretensión. Dentro del proceso las personas que intervienen son tres: El actor o demandado, quien es el que hace la reclamación, la personas que formula la pretensión. En contraposición se encuentra el demandado, a quien se dirige la pretensión y por último el órgano jurisdiccional que es el encargado de solucionar el conflicto.

El proceso se compone de una pluralidad de actos que se encuentran encadenados entre sí, de manera que cada acto tiene su justificación y son requisito de validez de los posteriores. Esa serie de encadenamientos son conocidos como procedimientos.

---

<sup>36</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 615.



#### 2.1.4. Procedimientos

“Figura del derecho procesal que define la serie de trámites que se ejecutan o cumplen en cada una de las fases de un proceso. Normas reguladoras para la actuación ante los organismos jurisdiccionales, ya sean civiles, laborales, penales, contencioso-administrativos, etc. Capitant da a esa expresión dos significados: uno amplio, definible como la rama del Derecho que sirve para determina las reglas de organización judicial, competencia, tramite de los juicio y ejecución de las decisiones de la justifica, lo que constituye el contenido del derecho procesal y de los códigos procesales; y otro estricto, o conjunto de actos cumplidos para lograr una solución judicial.”<sup>37</sup>

Similarmente, Guillien y Vincent arman una definición del procedimiento cuando dicen que “es el conjunto de formalidades que deben ser seguidas para someter una pretensión a la justicia.”<sup>38</sup> Couture afirma que es “entre otras cosas, el método o estilo propios para la actuación ante los tribunales de cualquier orden.”<sup>39</sup>

Por proceso se entiende que es la figura por la cual se resuelven los litigios entre las personas por medio de mecanismo que están formadas por una sucesión de actos como la demanda, prueba y resolución; y procedimiento es la serie de actos de iniciación, desarrollo y conclusión del proceso.

---

<sup>37</sup> **Ibid.** Pág. 613

<sup>38</sup> **Ibid.**

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



Para la garantía del debido proceso lo que le interesa es que esa serie de actos que se encuentran dentro de los procesos para la solución de conflictos se realicen sin la vulneración de algún derecho fundamental, que se cumpla con cada etapa y se respete lo establecido en la ley. Para esto existen principios que deben de ser acatados, en los que se pueden mencionar: el juez premeditado, la imparcialidad, posibilidad de un intérprete y el derecho de defensa.

### **2.1.5. Fundamento legal**

En la Constitución Política de la República de Guatemala el debido proceso se encuentra propuestos por una serie de principios, los cuales están contenidos en varios artículos:

“Artículo 6. Detención legal: Ninguna persona puede ser detenida o presa, sino por causa o delito o falta y en virtud de orden librada con apego a la ley por autoridad judicial competente. Se exceptúan los casos de flagrante delito o falta. Los detenidos deberán ser puestos a disposición de la autoridad judicial competente en un plazo que no exceda de seis horas, y no podrán quedar sujetos a ninguna otra autoridad.

El funcionario, o agente de la autoridad que infrinja lo dispuesto en este artículo será sancionado conforme a la ley, y los tribunales, de oficio, iniciarán el proceso correspondiente”

“Artículo 7. Notificación de la causa de detención: Toda persona detenida deberá ser notificada inmediatamente, en forma verbal y por escrito, de la causa que motivó su

detención, autoridad que la ordenó y lugar en el que permanecerá. La misma notificación deberá hacerse por el medio más rápido a la persona que el detenido designe y la autoridad será responsable de la efectividad de la notificación.”

“Artículo 8. Derechos del detenido. Todo detenido deberá ser informado inmediatamente de sus derechos en forma que le sean comprensibles, especialmente que puede proveerse de un defensor, el cual podrá estar presente en todas las diligencias policiales y judiciales. El detenido no podrá ser obligado a declarar sino ante autoridad judicial competente.”

“Artículo 9. Interrogatorio a detenido o presos. Las autoridades judiciales son las únicas competentes para interrogar a los detenidos o presos. Esta diligencia deberá practicarse dentro de un plazo que no exceda de veinticuatro horas. El interrogatorio extrajudicial carece de valor probatorio.”

“Artículo 10. Centro de detención legal. Las personas aprehendidas por la autoridad no podrán ser conducidas a lugares de detención, arresto o prisión diferentes a los que están legal y públicamente destinados al efecto. Los centros de detención, arresto o prisión provisional, serán distintos a aquellos en que han de cumplirse las condenas. La autoridad y sus agentes, que violen lo dispuesto en el presente artículo, serán personalmente responsables.”

“Artículo 11. Detención por faltas o infracciones. Por faltas o por infracciones a los reglamentos no deben permanecer detenidas las personas cuya identidad pueda

establecerse mediante documentación, por el testimonio de persona de arraigo, o por la propia autoridad. En dichos casos, bajo pena de la sanción correspondiente, la autoridad limitará su cometido a dar parte del hecho a juez competente y a prevenir al infractor, para que comparezca ante el mismo dentro de las cuarenta y ocho horas hábiles todos los días del año, y las horas comprendidas entre las ocho y las dieciocho horas.

Quienes desobedezcan el emplazamiento serán sancionados conforme a la ley. La persona que no pueda identificarse conforme a lo dispuesto en este artículo, será puesta a disposición de la autoridad judicial más cercana, dentro de la primera hora siguiente a su detención.”

“Artículo 12. Derecho de defensa. La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido. Ninguna persona puede ser juzgada por Tribunales Especiales o secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente.”

“Artículo 13. Motivos para auto de prisión. No podrá dictarse auto de prisión, sin que preceda información de haberse cometido un delito y sin que concurren motivos racionales suficientes para creer que la persona detenida lo ha cometido o participado en él. Las autoridades policiales no podrán presentar de oficio, ante los medios de comunicación social, a ninguna persona que previamente no haya sido indagada por tribunal competente”

“Artículo 14. Presunción de inocencia y publicidad del proceso. Toda persona es inocente, mientras no se le haya declarado responsable judicialmente, en sentencia debidamente ejecutoriada. El detenido, el ofendido, el Ministerio Público y los abogados que hayan sido designados por los interesados, en forma verbal o escrita, tienen derecho de conocer personalmente, todas las actuaciones, documentos y diligencias penales, sin reserva alguna y en forma inmediata.”

“Artículo 16. Declaración contra sí y parientes. En proceso penal, ninguna persona puede ser obligada a declarar contra sí misma, contra su cónyuge o persona unida de hecho legalmente, ni contra sus parientes dentro de los grados de ley.”

Si bien muchos Artículos están encaminados a la rama del derecho penal, estos principios son aplicados también para las demás ramas, tales como civil, laboral, administrativa. Claro ejemplo sería la jurisdicción privativa en el derecho laboral, al establecer que solo los tribunales de trabajo y previsión social son los únicos competentes para solucionar los conflictos, principio que va aparejado al regulado en la Constitución donde solo pueden ser sometidos los conflictos a jueces establecidos en la ley. La vulneración de algunos de estos principios conlleva a violentar la garantía del debido proceso,

Asimismo, el debido proceso lo establece la Ley del Organismo Judicial en el Artículo 16, el cual establece: “Es inviolable la defensa de la persona y de sus derechos. Ninguno puede ser juzgado por comisión o por tribunales especiales. Nadie podrá ser condenado ni privado de sus derechos sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal seguido

ante juez o tribunal competente y preestablecido, en el que se observen las formalidades y garantías esenciales del mismo; y tampoco podrá ser afectado temporalmente en sus derechos, sino en virtud de procedimiento que reúna los mismos requisitos”

## **2.2. Juez premeditado**

El debido proceso como se ha dicho anteriormente está compuesto por varias garantías que se tienen que cumplir dentro de un proceso y así alcanzar la finalidad de dicho principio. Una de estas garantías es el juez premeditado también conocido como juez natural, que establece la prohibición de determinar un órgano jurisdiccional especializado para el enjuiciamiento de un tema o cuestión. Uno de los requisitos es que los órganos jurisdiccionales tienen que ser creados y constituidos legalmente, delegando competencia y jurisdicción. Dicha creación tiene que ser anterior al hecho que motiva al proceso, asegurando como mínimo la independencia y autonomía.

La garantía se encuentra en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala, indicando que “Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido. Ninguna persona puede ser juzgada por Tribunales Especiales o secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente.”

Con la aplicación del principio, ni el poder Ejecutivo ni el Legislativo pueden formar comisiones especiales para que juzguen y sentencien a las personas, como tampoco lo puede hacer el poder Judicial delegando a juzgados especiales posteriores al hecho, su

atribución de impartir justicia. El principio va de la mano con lo que es la predictibilidad que se encarga de asegurar un sistema jurídico, debido a que las personas tienen que estar en la disponibilidad de saber y conocer cuáles son las leyes que rigen y cuáles son los organismos jurisdiccionales que juzgan los hechos.

### **2.3. Imparcialidad**

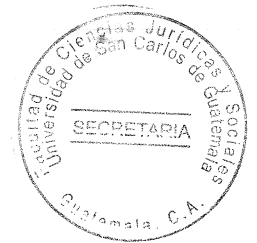
Históricamente Guatemala pasó, por un sistema o modelo de enjuiciamiento, denominado inquisitivo: donde el juez era el encargado de investigar, acusar y juzgar. Al ser el juez el que realizaba todo el proceso se tornaba imparcial.

A lo largo del tiempo el sistema vino decayendo hasta desaparecer por el sistema acusatorio, donde se hacía una división de funciones; la acción de acusar e investigar por parte de un ente (Ministerio Público) y el de juzgar por parte de los órganos jurisdiccionales.

El término imparcialidad se define como: "que juzga o procede con imparcialidad; que incluye o denota imparcialidad. También como recto, justo y equitativo."<sup>40</sup> Hace relación a la garantía del debido proceso al momento de que en un juicio exista un juez a favor de una de las partes. Los elementos básicos de este principio implican que los juzgadores posean las siguientes virtudes:

---

<sup>40</sup> **Ibid.** Pág. 363.



- a) Ausencia de prejuicios (raciales, religiosos, étnicos, sexuales, etc.)
- b) Independencia de cualquier opinión.
- c) No identificarse con alguna ideología.
- d) Compleja ajenidad a la posibilidad de soborno, a la amistad, el odio, de sentimientos caritativos, etc.
- e) No involucrase personalmente, ni emocionalmente en el juicio.
- f) No separarse de la normativa.

Las cualidades y la tarea de ser imparcial son difícil pues exige absoluta y aséptica neutralidad, que debe ser practicada en todo supuesto justiciable con todas las calidades que este principio involucra.

El ordenamiento jurídico guatemalteco, específicamente en la Ley del Organismo Judicial, da la posibilidad a los jueces de excusarse al momento de recaer en una imparcialidad y asimismo la posibilidad de las personas a recusarlos si consideran estar afectados dentro del proceso.

La imparcialidad es fundamental para que se mantenga el respeto de la administración de justicia. El primordial deber jurisdiccional es el ejercer la función jurisdiccional

(declarar el derecho controvertido o restablecer el violado, interpretándolo y aplicándolo imparcialmente) y al hacerlo debe respetar los límites de dicha función que han sido impuestos por la Constitución y demás leyes del ordenamiento jurídico.

#### **2.4. Derecho a un interprete**

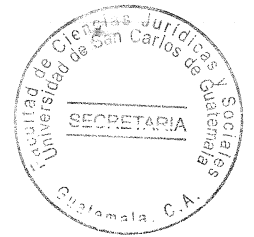
El principio se desarrolla en torno a la identidad étnica y cultural; al ser Guatemala un país multicultural, multiétnico y pluricultural, sirve como guía de los derechos lingüísticos de este país. Toda persona cuenta con el derecho a ser escuchada por un tribunal a través del uso de su propia lengua materna.

Asimismo, en el caso de que una persona comparezca ante un órgano jurisdiccional cuya lengua oficial no es la particular, este cuenta con el derecho de ser asistido por un intérprete debidamente calificado. Este principio surge con la necesidad de contar con una persona que no solo tiene conocimientos sobre un idioma, sino de transmitir las ideas dentro del contexto.

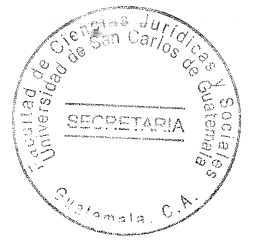
El rol del intérprete revela que su participación se dirige a tutelar el derecho de defensa de aquella persona que desconoce el idioma que se utiliza en un proceso. La participación del intérprete coadyuvará a la realizada por el abogado defensor, ya que, si bien este último se restringirá al ejercicio del análisis jurídico de los hechos, el intérprete se establecerá como el canal de comunicación entre el juzgador y las demás partes que participan en el proceso, entre los que evidentemente también se encuentra el abogado defensor.



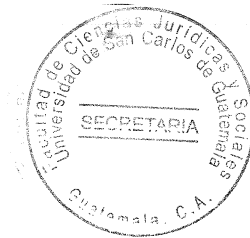
## 2.5. Asistencia letrada en el proceso



Dentro de los procesos todas las personas tienen el derecho de poder ser asesorada por un especialista que entienda asuntos jurídicos. Los profesionales de derecho son las personas designadas para tal función. Tiene como finalidad de asegurar que cualquier particular que este siendo procesada pueda contar con las mejores formas de defenderse y poder ser informado del verdadero alcance de la controversia, es aquí donde se consolida la garantía del debido proceso.



## CAPÍTULO III



### 3. Derecho de defensa

La asistencia letrada es también conocida como el derecho de defensa, pero este principio va más que una simple asistencia legal dentro de un proceso, ya que es parte fundamental para la conceptualización del debido proceso.

El derecho de defensa tiene su origen dentro del ordenamiento penal, debido a la batalla contra la irracionalidad y la arbitrariedad del sistema inquisitivo. La evolución del sistema de justicia penal se relaciona con la transformación de la situación jurídica del imputado y como consecuencia del derecho de defensa como el principio nuclear.

“El derecho de defensa es un derecho fundamental reconocido constitucionalmente y en los textos de derechos humanos, el cual debe salvaguardarse en cualquier procedimiento jurisdiccional que lo conlleva a ser parte del debido proceso y requisito esencial de validez del mismo.”<sup>41</sup> “Se debe tener en cuenta que la institución de la defensa ya era conocido en el derecho antiguo, como por ejemplo, en Grecia, el acusado debía comparecer el mismo aunque era posible la representación por un tercero y la aportación de dictámenes elaborados por peritos jurídicos especiales.”<sup>42</sup> “En Roma, por su parte, la defensa se desarrolló en conexión con la institución del patronato. En la época posterior

---

<sup>41</sup> Moreno Catena, Víctor. **Sobre el derecho de defensa, teoría y derecho revista de pensamiento jurídico, el derecho de defensa.** Pág. 17.

<sup>42</sup> Goldschmidt, J. **Problemas jurídicos y políticos del proceso penal, conferencias dadas en la universidad de Madrid en los meses de diciembre de 1934 y de enero, febrero y marzo de 1935.** Pág. 105.

de los emperadores, los defensores se llamaban “advocati” llegando a convertirse en una profesión especial que disfrutaba de determinados privilegios.”<sup>43</sup>

“En la legislación guatemalteca, el derecho de defensa fue incorporado hasta el siglo XIX, y aparece regulado por primera vez en el Decreto 76 emitido por la Asamblea Constituyente del Estado de Guatemala, el 5 de diciembre de 1839, que contiene la Declaración de los Derechos del Estado y sus habitantes, conocida también como ley de Garantías. Esta ley fue emitida luego que había dejado de regir la Constitución federal que estuvo vigente hasta 1838 y aunque solo se refiere al derecho de defensa en materia penal; constituye al antecedente más remoto al respecto.”<sup>44</sup>

“La Constitución liberal de 1879 también incluyó este derecho, pues en forma terminante declaro que es inviolable en juicio la defensa de la persona y de los derechos y ninguno podrá ser juzgado por tribunales especiales. Esta misma fórmula, con algunas variantes, se mantuvo en las ocho reformas que surgió dicha constitución. Dentro de ellas vale la pena mencionar la de 1935, en donde se ordenaba que indagado el prevenido, tendría derecho de proveerse de defensor; con la cual reconocía la obligatoriedad de la defensa técnica.”<sup>45</sup> Pero fue hasta en las Constituciones de 1945 y 1985, que el derecho de defensa se reconoce como uno de los derechos individuales, dentro del título correspondiente a los derechos humanos.

---

<sup>43</sup> **Ibid.** Pág. 175.

<sup>44</sup> Herrarte, Alberto. **Introducción al derecho procesal penal.** Pág. 42.

<sup>45</sup> Vélez, Alfredo. **Derecho procesal penal.** Pág. 35.

En un sentido general y natural al verbo defenderse significa oponerse al peligro de un daño o al rechazo a un ataque o agresión, que en términos jurídicos se denominaría ofensa. Así, la defensa exige previamente una ofensa y su nota esencial es su carácter reactivo, es decir, la reacción ante una actuación en su contra. En el ámbito del derecho, la defensa consiste en la posibilidad jurídica y material de ejercer la defensa de los derechos e intereses de la persona, en juicio y ante las autoridades, de manera que se asegure la realización efectiva de los principios de igualdad de las partes y de contradicción, cumpliendo con la garantía del debido proceso.

En el mismo orden de ideas se puede definir al derecho de defensa como: “El derecho fundamental atribuido a las partes de todo proceso y para ser respetado por el tribunal que conoce del mismo, que consiste básicamente en la necesidad de que estas sean oídas”<sup>46</sup>

En consecuencia, el derecho de defensa puede tener una doble función; la primera sería, que toda persona tiene el derecho a ser citada, oída y vencida en proceso legalmente establecido. Como bien lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 12: “Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido.”

Asimismo, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, indica que “toda

---

<sup>46</sup> Fairén Guillén, V. **El encausado en el proceso penal, en temas del ordenamiento procesal**. Pág. 1245.

persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derecho y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella.”

En el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en el Artículo 14 establece; “que todas las personas son iguales ante los tribunales y las cortes de justicia, y toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil. La prensa y el público podrán ser excluidos de la totalidad o parte de los juicios por consideraciones de moral, orden público o seguridad nacional en una sociedad democrática, o cuando lo exija el interés de la vida privada de las partes o, en la medida estrictamente necesaria en opinión del tribunal, cuando por circunstancias especiales del asunto la publicidad pudiera perjudicar a los intereses de la justicia; pero toda sentencia en materia penal o contenciosa será pública, excepto en los casos en que el interés de menores de edad exija lo contrario, o en las acusaciones referentes a pleitos matrimoniales o a la tutela de menores.”

Entonces, se entiende que la primera función que cumple el derecho de defensa, como el principio o derecho fundamental que posee una persona de poder acudir ante los órganos jurisdiccionales, es plantear sus puntos de vista, establecer medios que desestimen sus acusaciones en su contra, poder ser escuchado públicamente, y pudiendo ser juzgado únicamente después de hacer valer las garantías que lo protegen. implica a su vez una serie de derechos instrumentales como son el derecho a la

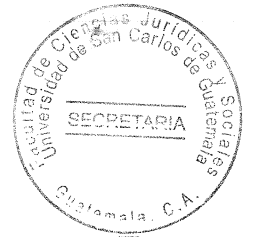
utilización de los medios de prueba, el derecho a poder interponer impugnaciones, el derecho a no declarar contra sí mismo, el derecho a no confesarse culpable y el derecho a la asistencia de abogado, haciendo cumplir con la segunda función del derecho de defensa que se da una vez empezado el proceso.

### **3.1. Modalidades del derecho de defensa**

El derecho de defensa se distingue, tradicionalmente, entre una defensa en sentido material y una defensa en sentido técnico o formal. La defensa en sentido técnico es aquella actividad procesal realizada por los estudiosos del derecho, en una función pública, de hacer valer ante el juez los derechos subjetivos y los demás intereses jurídicos del imputado. Por otra parte, la defensa en sentido material consiste en aquellos actos que realiza el mismo acusado por conocer profesionalmente el derecho material y procesal, reconociendo al imputado la posibilidad de defenderse por sí mismo dentro del proceso.

Se puede concluir que el derecho de defensa puede manifestarse de dos modos: el primero, la posibilidad que el actor y el imputado o emplazado puede defenderse por sí mismo y el segundo que la persona pueda optar por confiar en un abogado, la tarea de defenderle en un proceso.

Con el cumplimiento del principio del derecho de defensa, como se indicó anteriormente, es parte de determinadas garantías con las cuales se hace efectivo el debido proceso, lo que a su vez establece la seguridad jurídica que debe de tener cualquier Estado.



### 3.1.1. Defensa técnica

En los procesos civiles, en la cual la capacidad de postulación es ejercida con exclusividad por el abogado, se diferencia, con la rama penal debido a que se puede llevar de manera simultánea (técnica o material). Si bien en la rama laboral, punto que nos interesa, se puede realizar de manera simultánea también, debido a que en el proceso ordinario no es necesaria la intervención del asesor en estos juicios, tema que se ampliara más adelante.

La asistencia profesional resulta necesaria debido a que en los procesos es esencialmente dialectico, implica que el acusado o demandado esté en condiciones de someter a discusión no solo lo que se le acusa o demanda, sino que también trate de eliminar o contradecir la postura de la otra parte, siendo un poco complicado si este no posee conocimientos legales, lo que lo hace indispensable la selección de un abogado de confianza para la representación dentro del proceso y la asesoría del mismo. Su desconocimiento lesionaría gravemente el derecho de defensa y por ende el debido proceso.

Esta defensa se traduce en lo que ya se había indicado como asistencia letrada, donde se garantiza a la persona tanto en diligencias administrativas como en las judiciales y se traduce, por un lado, en el derecho a nombrar a un abogado de su elección o subsidiariamente a que se le nombre un abogado de oficio cuando este lo solicite. Este tipo de defensa como manifestación del derecho público no es renunciable, como se mencionó anteriormente, el imputado puede designar a alguien de su confianza, pero si



en todo caso este no lo hace, el juez debe designarlo de oficio, y la falta de asistencia y representación constituye motivo para la anulación por inobservancia de un derecho y garantía previstos en la Constitución y tratados ratificados por Guatemala.

Por el contrario, la defensa material sí es renunciable porque la persona puede guardar silencio total o parcialmente o abstenerse de ejercer toda actividad dentro del proceso sin que ello resulte la anulación del proceso.

El derecho de ser defendido por un abogado, incluye los siguientes derechos:

A. Derecho a la elección de un abogado defensor: Consiste en la manera voluntaria de elegir a un abogado de su confianza. El fundamento legal se encuentra establecido en el Decreto 51-92 del Congreso de la República de Guatemala, Código Procesal Penal, en el Artículo 92, indicando "El sindicado tiene derecho a elegir un abogado defensor de su confianza."

Desde el punto de vista del abogado este tiene el derecho de aceptar o de rechazar el auxilio profesional de una persona. Como lo establece el Código de Ética Profesional en el Artículo 1: "El abogado tiene absoluta libertad para aceptar o rechazar los asuntos en que se solicite su patrocinio, sin manifestar los motivos de su resolución, salvo los casos de nombramientos de oficio, en que la declinación debe ser justificada." "En el caso del abogado que presente sus servicios por contrato o ejerza la profesión como funcionario público, debe excusarse en los asuntos concretos que señala el párrafo anterior y, si no se admitiere su excusa, deber sostener energéticamente su independencia."

Sin embargo, el abogado tiene la obligación de defender gratuitamente a los pobres, de conformidad con la ley, cuando lo soliciten o recaiga en el defensa de oficio.

B. Derecho al nombramiento de un abogado defensor: La falta de un abogado de confianza da a lugar a la elección de uno por el juez competente dentro de un listado establecido por la defensa pública. Su fundamento se encuentra en el decreto 51-92 del Congreso de la República de Guatemala, Código Procesal Penal en su Artículo 92; "Si no lo hiciere, el tribunal lo designará de oficio, a más tardar antes de que se produzca su primera declaración sobre el hecho, según la reglamentación para la defensa oficial. Si prefiere defenderse por sí mismo, el tribunal lo autorizará sólo cuando no perjudique la eficacia de la defensa técnica y, en caso contrario, lo designará de oficio. La intervención del defensor no menoscaba el derecho del imputado a formular solicitudes y observaciones."

C. Derecho a comunicarse libre y confidencialmente con su abogado: La efectividad de la defensa letrada consiste en la comunicación entre el acusado o demandado y su abogado, donde se tiene que garantizar la confidencialidad, ya que no puede existir una defensa efectiva a menos que la persona pueda confiar plenamente en su abogado.

Relacionado con este tema el Código de Ética Profesional, en el Artículo 5 establece el secreto profesional, indicando: "Guardar el secreto profesional constituye un deber y un derecho para el abogado. Hacia los clientes, es un deber que perdura aun después de que haya dejado de prestar sus servicios. Ante los jueces y demás autoridades, es un

derecho irrenunciable. La obligación de guardar el secreto profesional incluye todas las confidencias relacionadas con el asunto.”

D. Derecho a una defensa eficaz: La asistencia letrada se enfoca en proteger derechos no teóricos ni ilusorios sino concretos y efectivos. Por lo tanto, la elección y nombramiento de un abogado no asegura por sí mismo el éxito dentro del proceso, pero si un buen desempeño del mismo. El Código de Ética profesional establece una serie de Artículos, que se ajustan en las relaciones del abogado y su cliente, las cuales son:

“a) Es deber del abogado para con su cliente servirle con eficiencia y, empeño, sin temor a la antipatía del juzgador, ni a la impopularidad. No debe, empero, supeditar su libertad, ni su conciencia, a los caprichos o pasiones de su cliente, ni permitirle a éste un acto ilícito o incorrecto.

b) No debe asegurar a su cliente el éxito del asunto, sino limitarse a darle opinión jurídica sobre el caso, con lealtad y honradez.

c) Si tuviere interés en el asunto, relaciones con las partes, o se encontrare sujeto a influencias adversas a su cliente, se lo hará saber inmediatamente para que, si insiste en su solicitud de servicios, lo haga con pleno conocimiento de las circunstancias.

d) El abogado debe procurar la terminación de los asuntos mediante justa transacción o arreglo.

e) Una vez aceptado el patrocinio de un asunto, no puede renunciar a él sino por fuerza mayor o causa justificada sobreviniente que afecte su honor, su dignidad o su conciencia; implique incumplimiento de las obligaciones morales o materiales del cliente hacia el abogado; o que haga necesaria la intervención exclusiva de profesionales especializados. A pesar de lo anterior, al renunciar, no debe dejar indefenso a su cliente.

f) Cuando el abogado descubra en el juicio una impostura o equivocación que beneficie injustamente a su cliente, debe comunicarlo para que rectifique o renuncie al provecho que de ella pudiere obtener. En el caso de que el cliente no esté conforme, el abogado puede renunciar al patrocinio.

g) Las condiciones personales como filiación, sexo, raza, color, clase social, nacionalidad, hábitos, costumbres, creencias religiosas o ideas políticas, nunca pueden constituir motivo para negarle el patrocinio al cliente, porque el derecho de defensa es sagrado.

h) El patrocinio de las personas jurídicas no compromete al abogado a patrocinar a las personas físicas que actúan en ellas.”

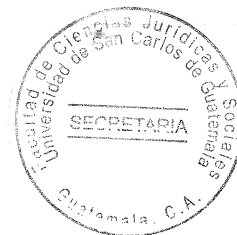
### **3.1.2. Defensa material**

Este tipo de defensa también es conocido como autodefensa; consiste en la intervención directa y personal del acusado o demandado dentro del proceso, realizando actividades encaminadas a preservar sus derechos y garantías. Se lleva a cabo cuando el abogado

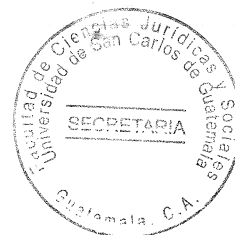
a cargo de la asesoría no es funcional y el demandado o denunciado es un profesional del derecho tomando las acciones encaminadas a resolver su situación jurídica.

Es común en el ámbito penal así, en el Artículo 71 del Código Procesal Penal, es resuelta la duda al determinar que los derechos que la Constitución y el Código otorgan al imputado, pueden hacerlos valer por sí o por medio de su defensor, desde el primer acto del procedimiento dirigido en su contra hasta su finalización. Asimismo, en el artículo 92 del mismo cuerpo legal, indica que “si prefiere defenderse por sí mismo el tribunal lo autorizara solo cuando no perjudique la eficacia de la defensa técnica y, en caso contrario, lo designara de oficio.”

El ordenamiento jurídico le da la posibilidad a la persona de poder defenderse por sí misma, este derecho puede ser renunciable, como se mencionó anteriormente, ya que las leyes le dan el derecho de abstenerse a declarar o pronunciarse sobre el asunto que está siendo procesado, como lo indica el Artículo 16 de la Constitución Política de la Republica: “Declaración contra sí y parientes. En proceso penal, ninguna persona puede ser obligada a declarar contra sí misma, contra su cónyuge o persona unida de hecho legalmente, ni contra sus parientes dentro de los grados de ley.”



## CAPÍTULO IV



### 4. Derecho procesal de trabajo

Anteriormente se mencionó que el derecho de trabajo se divide en dos ramas; la sustantiva y la procesal. La sustantiva es la que se encarga del estudio del conjunto de normas, principios, instituciones y doctrinas que regulan los derechos y obligaciones que tienen los trabajadores y patronos al momento de iniciar la relación de trabajo. Pero antes de adentrarse a una conceptualización de la rama procesal, es necesario saber cómo nació o donde surgió.

“Sus primeros antecedentes se remontan a los años posteriores a la Revolución francesa, cuando el surgimiento de las relaciones de trabajo industriales, generan la necesidad, no solo de regular su marco sustantivo, sino también el de crear el marco procedimental que permitiera a trabajadores y empleadores dirimir sus conflictos ante la justicia. Es así como los primeros procedimientos ante los que originalmente se dirimen los conflictos laborales son los del derecho común, que sirven de asidero mientras se codifica la legislación laboral, sustantiva y adjetiva.”<sup>47</sup>

“Fue en el continente europeo en donde no solo surgen las primeras regulaciones del trabajo sino también donde surge la disposición de crear posteriormente los cuerpos legales de normas que en forma autónoma vendrían a regular el trabajo. Esto dio como

---

<sup>47</sup> Franco López, Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo, tomo I.** Pág. 5.

consecuencia la promulgación de los primeros estatutos legales que regularían las relaciones de trabajo y por consiguiente esto trajo consigo el rompimiento del cordón umbilical que hasta aquel momento habían conservado estas con el derecho común.”<sup>48</sup> Ahora bien, en el continente americano, las primeras apariciones se dan en el siglo XX y como primer antecedente es la Constitución mexicana de 1917.

En el caso de Guatemala se da en la creación del primer Código de trabajo que tendría vigencia hasta en 1947, y a pesar de que se considera uno de los mejores cuerpos normativos en materia laboral, su contenido se encuentra la aplicación forzosa de las disposiciones del derecho procesal civil. Aun cuando no se vulnera la autonomía de la rama jurídica, si genere controversias con los principios exclusivos del derecho procesal de trabajo. El actual Código de Trabajo hace énfasis a lo anterior en el Artículo 326, estableciendo: “En cuanto no contraríen los textos y los principios procesales que contiene este código, se aplicaran supletoriamente las disposiciones del Código de enjuiciamiento Civil y Mercantil y la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimientos, los tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.”

Como lo indica el cuerpo normativo al momento de caer en una laguna legal, se aplicará la ley procesal civil y mercantil, siempre y cuando no se contraríen los principios procesales, los cuales son:

---

<sup>48</sup> **Ibid.** Pág. 5.



- a) Principio de impulso procesal de oficio: Principio que establece que los conflictos una vez planteados ante el órgano jurisdiccional van a ser impulsados de oficio, es decir, no se necesita la rogación de las partes para que el proceso avance. Este principio se encuentra regulado en el artículo 321 del Decreto 1441.
  
- b) Principio de Congruencia: Principio que establece que el juzgador debe dictar la sentencia según lo probado dentro del proceso. La decisión del tribunal se ha de ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes. Se encuentra regulado en el artículo 364 del Código de Trabajo.
  
- c) Principio de Inmediación: Consiste que el juez está en contacto directo y personal con las partes. En el proceso debe estar presente para recibir pruebas, escuchar los alegatos, etc. Su fundamento se encuentra en el artículo 321 y 349 del mismo cuerpo normativo mencionado anteriormente.
  
- d) Principio de Oralidad: El proceso, desde el inicio hasta el final, debe de realizarse de forma oral. Principio contemplado en el artículo 321, 322 y 333 del Código de Trabajo.
  
- e) Principio de Concentración: Principio que consiste en que deben reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias; puede consistir en la reunión de la totalidad o mayor número de cuestiones litigiosas para ser resueltas todas en sentencia. No quiere decir que todos los actos procesales se lleven simultáneamente, sino que se realicen en un orden

sucesivo en la misma audiencia. Se fundamenta en los Artículos 335, 338, 340, 342, 343, 346 y 353.

Estos son los principios fundamentales que rigen el derecho procesal laboral, pero existen también los principios generales de todo el derecho de trabajo, los cuales también tienen que tomarse en cuenta al momento de interpretarse. Estos principios son: Principio de publicidad, de economía procesal, de preclusión, de igualdad, tutelar, de sencillez, de probidad y de conciliación.

“El derecho procesal de trabajo se constituye en el instrumental que permite hacer eficaces los derechos derivados de las relaciones sustantivas de trabajo.”<sup>49</sup> En este mismo orden de ideas, se puede definir como “el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendiente a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas de trabajo.”<sup>50</sup> De esta definición se puede aludir que el contenido del derecho procesal de trabajo está dividido de la siguiente forma:

- a. Derecho procesal individual de trabajo: Esta rama tiene por objeto el conocimiento y resolución de los conflictos de naturaleza individual originados en la relación de trabajo. En este encontramos un solo procedimiento el cual es el juicio ordinario laboral, única vía donde se pueden conocer los conflictos de carácter individual.

---

<sup>49</sup> **Ibid.** Pág. 12.

<sup>50</sup> **Ibid.**

b. Derecho procesal colectivo de trabajo: Su objeto es el conocimiento y resolución de los conflictos de naturaleza colectiva originados en las relaciones de trabajo. El cual contiene los siguientes procedimientos;

- i. Conflicto colectivo de carácter económica social (la etapa del procedimiento de conciliación y procedimiento de huelga).
- ii. Conflicto colectivo de carácter jurídico o de derecho.
- iii. Arbitraje.

#### 4.1. El procedimiento ejecutivo laboral

De acuerdo con Guillermo Caballenas la acepción del vocablo ejecución se refiere; “a la acción y efecto de ejecutar. A la vez ejecutar es, realizar, cumplir, satisfacer, hacer efectivo y dar realidad a un hecho.”<sup>51</sup>

En el ámbito jurídico el vocablo se habla de ejecución de las obligaciones para referirse a la “acción mediante el cual el deudor cumple con lo que debe, dando, haciendo u omitiendo alguna cosa, de estas, la forma más típica es utilizar la ejecución para cobrar lo adeudado.”<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> **Ibid.** Pág. 287.  
<sup>52</sup> **Ibid.**

En el proceso de ejecución laboral no va dirigida a una ejecución voluntaria, sino que alude a una ejecución forzada. Esta clase de ejecución no se satisface de manera voluntaria, sino que ante la negativa de cumplir con lo que está obligado, que puede ser tanto expresa como tacita, el acreedor o ejecutante debe promover ante los órganos jurisdiccionales para que procedan a obligar a cumplir. “En último término la ejecución consiste en transferir ciertos bienes, o su precio, del patrimonio del deudor al patrimonio del acreedor.”<sup>53</sup>

#### 4.1.1. Diferencia entre proceso de conocimiento y proceso de ejecución

Dentro del derecho procesal laboral, existen procesos que tienen como finalidad la resolución de conflictos nacidas en las relaciones de trabajo, conocidos como procesos de conocimiento por otra parte se encuentran los procesos destinados a realizar o ejecutar lo resuelto por los procesos de conocimiento, denominados de ejecución. Las diferencias notables dentro de estos dos tipos de procesos, se pueden encontrar:

De conocimiento	De ejecución
<b>Finalidad:</b> Tiene como finalidad la resolución de conflictos.	<b>Finalidad:</b> Ejecutar lo resuelto por los procesos de conocimiento.
<b>Sujetos:</b> Demandante (actor) y demandado.	<b>Sujetos:</b> Ejecutante y ejecutado.

<sup>53</sup> *Ibid.* Pág. 294.

Se discute los argumentos y se debate sobre las pruebas para establecer la existencia del derecho y de la obligación.

Se instituye la actividad jurisdiccional para que coactivamente se obligue a cumplir.

Aunque a primera vista los procesos de conocimiento y los de ejecución parecen ser diferentes en el ordenamiento jurídico, en el derecho guatemalteco, ambos influyen a recíprocamente una de la otra y se complementan en forma necesaria.

En consecuencia, cuando un conflicto es llevado hasta instancias judiciales y es resuelto se pone en movimiento el juicio ordinario y para el efectivo cumplimiento de lo decidido por el órgano jurisdiccional se lleva acabo el juicio de ejecución.

#### **4.1.2. Clases y requisitos de la ejecución**

Existen dos tipos de ejecuciones dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, las cuales se es necesario la distinción entre ellas. La primera son las ejecuciones individuales, las que son de carácter singular, ya que son promovidas por un acreedor contra un deudor. Las segundas son las ejecuciones colectivas, que son promovidas por un conjunto de acreedores contra un deudor o por un conjunto de acreedores contra un conjunto de deudores o por un acreedor contra varios deudores. Ambas son parte del derecho procesal laboral, el modo de distinguir la aplicación de una de la otra, se enfoca en saber establecer en que rama se encuentra, si es de derecho procesal individual o de derecho procesa colectivo. Pero el proceso de ejecución en la legislación guatemalteca

labora es el mismo, debiendo cumplir con los requisitos o presupuestos establecidos para ello, los cuales son:

- a. Un título ejecutivo: "Para determinar en forma precisa el verdadero significado del vocablo título es importante señalar que, para algunos autores, el título ejecutivo es un elemento constitutivo de la acción, para otros, es una condición requerida para el ejercicio de la acción, para otros es un presupuesto de procedibilidad y para otros es la prueba documental del crédito."<sup>54</sup> Para Couture el título quiere decir la calidad de dueño, de heredero, entendiéndose que cuando se habla de tener un título se está habilitando jurídicamente para hacer una cosa, pero también cuando se tiene en la mano el documento que acredita esa calidad.

En el derecho guatemalteco el título ejecutivo tiene el concepto de derecho material y el concepto de derecho instrumental, es decir, que el titular de un derecho debe tener en su poder el documento que justifica su derecho, pues de lo contrario, incumpliría con uno de los presupuestos para tener la calidad de acreedor.

Por lo tanto, solamente el proceso ejecutivo será factible si existe el derecho y el documento que lo acredita. Un ejemplo es la ejecución de la sentencia, ya que no puede promoverse, si no se cuenta con el documento, en este caso sería la sentencia (causando firmeza y ejecutoriedad.)

---

<sup>54</sup> **Ibid.** 295.

b. Patrimonio ejecutable: Constituye el objeto de la ejecución. El patrimonio ejecutable está constituido por el conjunto de bienes, créditos y derechos de una persona sobre los que debe recaer el objeto de la ejecución y en el caso debe ser dictada y reconocida en un juicio de conocimiento. Couture explica que “en relación al patrimonio ejecutable, la responsabilidad patrimonial sustituye a la responsabilidad personal y los bienes del deudor constituyen la garantía común de todos sus acreedores, con la única excepción de los bienes que la ley considere inembargables, como en el caso de los instrumentos de trabajo.”<sup>55</sup>

#### **4.1.3. Clases de ejecuciones laborales**

En el derecho procesal guatemalteco existen formas de ejecuciones que varían dependiendo del título ejecutivo, en las que se encuentran: la ejecución común, la ejecución en la vía de apremio y las ejecuciones especiales. Estas se encuentran fundamentadas en el Código Procesal Civil y Mercantil, procesos que adquieren cierta importancia debido a que son la base para las demás ramas jurídicas.

Para el ámbito del derecho procesal de trabajo su clasificación varía ligeramente: La ejecución de las sentencias, ejecución de títulos ejecutivos y la ejecución especial.

---

<sup>55</sup> **Ibid.** Pág. 302.



## ● Ejecución de las sentencias

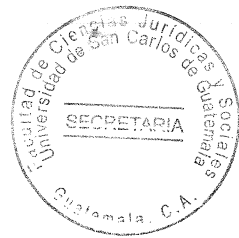
El procedimiento para la ejecución de las sentencias en el derecho procesal de trabajo se encuentra en los Artículos del 425 al 428 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Al respecto se establece que son ejecutables todas las sentencias dictadas por los tribunales de trabajo y previsión social que hayan causado firmeza y ejecutoriadas, de igual manera por aquellas sentencias dictadas por los tribunales de arbitraje.

“La ejecución de la sentencia, radica en hacer cumplir una obligación establecida por una sentencia de condena cuando no es voluntariamente acatada. En cuanto al juez ejecutor de la sentencia, el Código de Trabajo recoge el principio establecido en relación a este aspecto, en cuanto a que la sentencia solo podrá ejecutarse por el juez que la dicto en primera instancia, es decir que no hay otra forma de promover la ejecución de la sentencia, si no es ante el juez que dicto está en primer grado.”<sup>56</sup> En términos precisos, la ejecución de la sentencia procede cuando el órgano jurisdiccional competente dicta un determinado derecho, a través de una sentencia, el cual no se cumple y le corresponde al mismo órgano jurisdiccional el conocimiento del proceso para obligar al cumplimiento del derecho. En este procedimiento también se encuentra inmerso el principio de impulso procesal de oficio, que obliga al Tribunal de Trabajo y Previsión Social de dar trámite a la ejecución sin el requerimiento por parte del ejecutante.

---

<sup>56</sup> **Ibid.** Pág. 303.





## ● **Ejecución de títulos ejecutivos**

En el procedimiento ejecutivo laboral también puede darse la ejecución de títulos ejecutivos, que serán todos aquellos convenios judiciales o extrajudiciales que lleven aparejada la obligación de pagar una cantidad de dinero liquidita y exigible, que hayan sido aprobadas por los jueces de trabajo o de los inspectores de trabajo. Y los extrajudiciales que hayan sido suscritos por notario en escritura pública.

Para la aplicación de estos títulos también se observará lo establecido en los Artículos del 425 al 428 del Código de Trabajo. El cual deberá iniciar con una solicitud de ejecución que deberá promoverse ante el juez de trabajo que aprobó el convenio o ante cualquier juez de trabajo cuando se trate de convenios extrajudiciales. De igual forma se aplicará este procedimiento para la ejecución de autos, en los que se incluye: Los que declaran la existencia de represalias y pago de daños y perjuicios, la orden de reinstalación del trabajador que ha sido despedido, los que condenan al pago de la liquidación de costas, entre otros.

## ● **Las ejecuciones especiales**

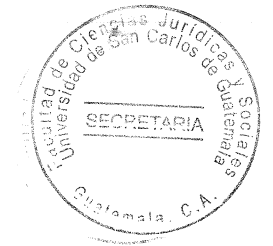
En el ordenamiento ejecutivo laboral también se podrán promover las ejecuciones especiales de hacer, no hacer o entregar una cosa determinada. El procedimiento para este tipo de ejecuciones se encuentra normada en los Artículos 336, 337 y 339 del Código Procesal Civil y Mercantil.



La supletoriedad se encuentra dispuesta en el Artículo 426, último párrafo, del Código de Trabajo, Decreto 1444 del Congreso de la República de Guatemala, indicando: "En cuanto a las obligaciones de hacer, no hacer o entregar cosa determinada, se estará a lo dispuesto en los artículos 862, 863, 864, 865, 869 y 870 del Código de enjuiciamiento Civil y Mercantil. En lo no previsto por tales preceptos se aplicaran los procedimientos que establece este artículo, y si fuere necesaria la recepción de prueba, el juez la recibirá en una sola audiencia que practicara a requerimiento de cualquiera de las partes dentro de los cinco días siguientes al embargo" Si bien el Artículo direcciona a un fundamento inexacto en el Código Procesal Civil y Mercantil, no afecta la supletoriedad, más bien hace una interpretación extensiva al conocer que dichos preceptos se encontraban en otra época al momento de ser creados por los legisladores, lo que da como resultado a fundamentarse en los artículos correctos para su aplicación.

#### **4.1.4. Esquema del procedimiento de ejecución**

Anteriormente se explicó que existen diferentes tipos de ejecuciones, (de sentencia y con título ejecutivo) pero en el derecho de trabajo existe un solo procedimiento aplicable para ambos, regulado en los Artículos del 425 al 428 del Código de Trabajo. Exceptuándose las ejecuciones especiales que se aplicara lo establecido en el Código Procesal Civil y Mercantil. Para tal efecto, el procedimiento de ejecución se esquematiza de la siguiente manera:



## ● La liquidación

La liquidación consiste “en el cálculo matemático de todas y cada una de las prestaciones laborales a que ha sido condenado a pagar el empleador al trabajador. Esta liquidación, deriva del objeto de la ejecución misma, que es el cobro de toda clase de prestaciones laborales, así como de todas las indemnizaciones que a favor del trabajador prevé el Código de Trabajo, reconocidas en sentencia firme de los tribunales de trabajo y previsión social.”<sup>57</sup>

El Código de Trabajo implementa esta fase en el Artículo 426: “Para el cobro de toda clase de prestaciones reconocidas en la secuela del juicio o en sentencia firme de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, así como para el de las demás prestaciones a que se refiere el artículo 101 de este Código, el juez de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación, practicara la liquidación que corresponda, la que se notificara a las partes.”

De esta manera el Código de Trabajo indica que la liquidación debe dictarse de oficio, al igual que todo el trámite del proceso ejecutivo laboral, por el juez de trabajo que dictó la sentencia en primera instancia, dentro de los tres días siguientes de haber sido notificada la ejecutoriedad o aceptada la obligación. Una vez practicada por el juez, sin audiencia previa o pronunciación de las partes, el juez notificara.

---

<sup>57</sup> **Ibid.** Pág. 306 y 307.

Para este acto el Código regula el recurso de rectificación, que solamente es aplicable en error de cálculo de las prestaciones. El objeto de la rectificación es obligar a que se corrijan los errores que se han incurrido en el cálculo de las prestaciones a ejecutar. Este único recurso deberá interponerse dentro de las 24 horas siguientes a la notificación de la resolución y deberá resolverse dentro del tercer día de notificada la liquidación.

● **El mandamiento de ejecución**

Si dentro de los tres días siguientes a la notificación de la liquidación o de haber quedado firme la resolución del recurso de rectificación, el ejecutado queda obligado a efectuar el pago. Si este no hiciere efectivo el pago dentro del plazo señalado (3 días), el juez librara mandamiento de ejecución, ordenando:

- a. A requerir el pago al ejecutado.
- b. Ordenar embargo de bienes garantizando el pago de la suma adeudada.

El mandamiento de ejecución no es más que la orden de requerir el pago al ejecutado y para tal efecto el juez de trabajo y previsión social nombra a un ministro ejecutor encargado de requerir el pago de lo adeudado. En el caso de que el ministro ejecutor no hallare al deudor en el lugar señalado, se practicara el requerimiento y el embargo de los bienes por cedula de notificación. Asimismo, cuando no se conozca el paradero del deudor ni el domicilio, el requerimiento y el embargo se hará por medio de publicaciones en el Diario Oficial, que surte efectos al día siguiente de la publicación. En estos casos

se aplicará lo dispuesto en el Código de Trabajo en el Artículo 425 y en su defecto, supletoriamente, el Código Procesal Civil y Mercantil.

En el caso de ejecuciones con título ejecutivo, el ejecutado puede utilizar las excepciones que destruyan la eficacia del título, en el caso de que este sea inhábil por contener errores que lo invaliden y que hagan imposible la ejecución. Para esto el juez de trabajo debe aplicar lo dispuesto en el Artículo 428 del Código de Trabajo, utilizando supletoriamente lo establecido en los Artículos del 294 al 296 del Código Procesal Civil y Mercantil.

- **Pago**

Al momento de que el juez despacha mandamiento de ejecución existen dos vías: pagar lo adeudado u ordenar el embargo en caso de no pagar. El pago de la cantidad adeudada permite al ejecutado concluir con el trámite de la ejecución. Para esto, el ejecutado lo podrá hacer efectivo ante el juez de trabajo y previsión social, haciendo constar lo actuado y finalizando el proceso de ejecución. A la deuda se le debe sumar los intereses y costas pactadas. Para tal efecto los tribunales de trabajo y previsión social, se ha dispuesto abrir una cuenta de depósitos monetarios con la firma autorizada del titular del tribunal para depositar las cantidades entregadas en el tribunal y posteriormente hacerlas efectivas a los ejecutantes.



## ● Embargo

La orden de embargo de los bienes es consecuencia de la falta de pago al momento de ser requerida por el ministro ejecutor. El ejecutante tiene el derecho de designar ante el juez de trabajo, los bienes sobre los que desea hacer recaer el embargo, debiendo hacer ver al juzgador que estos puedan cubrir lo adeudado y no más. En el trámite de la ejecución se encuentra lo que es el principio de anti formalidad, lo cual resulta sencillo (especialmente con bienes inmuebles) cuyo caso bastará con presentar el estado matricular en el que deberá constar el valor del bien que se pretende embargar y deberá ser la base para estimar si alcanza o no a cubrir la deuda.

Los bienes que son inembargables son los establecidos en los Artículos 96 y 98 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala:

- a. Los salarios mínimos
- b. El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.
- c. Las pensiones alimenticias presentes y futuras.
- d. Los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio.

Para efectos de la ejecución, también se consideran inembargables y deberá aplicarse lo relativo a este tema el contenido del Artículo 306 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Para el caso de la ampliación del embargo, será procedente cuando los bienes embargados resulten insuficientes para cubrir el monto de lo reclamado o cuando dichos bienes se deduzcan una tercería que excluya o imposibilite hacer recaer el remate, decretándose sin audiencia al deudor. En cuanto a la reducción esta podrá darse a solicitud del deudor o de oficio cuando se establezca que el valor de los bienes embargados supera al monto de lo adeudado. En este caso si se dará audiencia por dos días a las partes. Por otro lado, la sustitución deberá tramitarse por la vía de los incidentes y en cuerda separada de la ejecución para no interrumpir el trámite, la cual deberá de solicitarse antes de celebrarse el remate.

### ● **Tasación**

“El objeto de la tasación es establecer el valor de los bienes embargados previo a la celebración del remate en el trámite de la ejecución. En el ámbito de la ejecución en general, en el derecho procesal de trabajo no se requiere de la tasación, pues constituye un criterio casi unánime de los juzgadores, el que deba tomarse como base para determinar el valor de los bienes embardados, el monto de lo adeudado.”<sup>58</sup> Si en todo caso el ejecutado comparezca ante el juez a exponer que los bienes embargados son superiores será indispensable celebrar la tasación.

---

<sup>58</sup> **Ibid.** Pág. 318.



## ● Remate

Las reglas que debe de aplicarse al momento del remate en el ámbito laboral son:

- a. Inexistencia de publicación del remate: No existe una obligación para la publicación del remate, salvo que una de las partes los solicite pagando el costo de las mismas. El edicto deberá de publicarse en el Diario Oficial y en uno de mayor circulación en el país y el edicto fijado en los estrados del Tribunal.
- b. El derecho de tanteo en la ejecución: Consiste en la posibilidad que conferir privilegios a determinadas personas de adquirir los bienes embargados mediante el pago de lo adeudado. Normalmente este derecho lo tiene el ejecutado.
- c. La subasta: En la subasta el postor deberá cumplir con las condiciones, como la base del remate, para poder adquirir los bienes embargados. En el proceso de subasta acuden todos los postores, adjudicándolo al mejor de todos. Para tal efecto el juez debe de realizar un acta de remate declarando fincado al mejor postor o en su defecto al ejecutante. Esta etapa del remate se encuentra regulado en el Artículo 426, en el quinto párrafo del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
- d. Adjudicación en pago de los bienes del remate: Solo podrá proceder esta etapa si no existieren postores en el remate, es decir, que no hubieren concurrido personas en la



celebración del remate, pasando los bienes al ejecutante. Si el bien rematado supera lo adeudado, el ejecutante deberá pagar la diferencia al ejecutado.

- e. Liquidación: Una vez practicado el remate se realizará la liquidación de lo adeudado con las costas procesales y los intereses.
- f. Rescate de los bienes: los bienes objeto del remate, pueden ser rescatados por el deudor o ejecutado mientras no se haya otorgado la escritura traslativa de dominio, pagando íntegramente el monto de la liquidación aprobado por el juez de trabajo.

#### ● **La entrega de los bienes rematados**

Para la entrega de los bienes el Código de Trabajo establece en el Artículo 426: "Si lo bienes rematados fueran muebles, salvo el caso indicado en el párrafo siguiente, el juez ordenara al depositario o quien los posea, su inmediata entrega a quien corresponda. En caso de desobediencia se ordenar el secuestro judicial, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que se incurra. Si los bienes rematados estuvieren sujetos a registro, como en los casos de los inmuebles o de vehículos, se fijará de oficio al obligado un término no mayor de cinco días para que otorgue la escritura traslativa de dominio, bajo apercibimiento de hacerlo el juez en su rebeldía."

La norma es clara al establecer la diferencia en la entrega de los bienes, cuando se trate de muebles e inmuebles. Para el primer caso, con la simple entrega de los bienes por

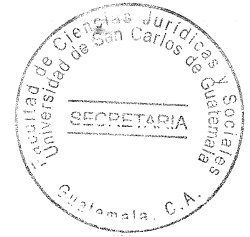
parte de la persona que los posea bastara. En el segundo caso, se deberá realizar la escritura traslativa de dominio por parte del ejecutado, y en su defecto, por el juez.

La ley regula una limitante contra la libertad de disposición de los bienes del deudor, haciendo énfasis al delito de alzamiento de bienes. El Artículo 427 del Código de Trabajo dice: “El que con posterioridad a la ocasión en que se obligue en virtud de acto o documento que pueda aparejar ejecución, o que durante el trascurso de un juicio que se siga en su contra enajenare sus bienes, resultando insolvente para responder en la ejecución, será juzgado como autor del delito de alzamiento.” El solo hecho de encontrarse demandado en el ámbito laboral es impedimento de enajenar los bienes de pertenencia por parte del deudor, es decir, que con el hecho de enajenar los bienes a su disposición y que puedan ser parte del proceso de ejecución será juzgado por el delito de alzamiento de bienes.

- **Recursos contra la ejecución**

El último párrafo del Artículo 427 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece: “En los procedimientos ejecutivos laborales, no cabra recurso alguno, salvo el expresamente previsto en este título.” De lo indicado por la normativa se entiende que en los procedimientos de ejecución de sentencia y las otras ejecuciones ya antes analizadas, no cabe la interposición de algún recurso, solamente el de rectificación en la liquidación.

## CAPÍTULO V



### 5. Derecho de defensa en materia laboral

Anteriormente se expuso que el derecho de defensa proviene del derecho penal, debido a los vejámenes que sufrían los imputados ante los procesos penales en el tiempo del sistema inquisitivo. Pero este principio, que es parte de la garantía del debido proceso, tiene aplicación en todas las ramas del derecho. La que interesa en este estudio, es la aplicación del derecho de defensa en el ámbito laboral.

En los procesos laborales, se debe tener en cuenta que el derecho de defensa tiene su fundamento legal en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala; “la defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado oído y vencido en el proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido. Ninguna persona puede ser juzgada por tribunales especiales o secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente.”

Con este orden de ideas, se puede desglosar lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y aplicarlo en la rama del trabajo de la siguiente manera. Se estableció que el derecho de defensa tiene dos funciones precisas dentro de un proceso; la primera función consiste en ese derecho que tiene una persona a ser sometida a un proceso legal ante un juez competente previo a ser condenado. Consiste en la aplicación de la premisa de la Carta Magna al indicar que antes de ser condenado

o privado de sus derechos debe ser citado, oído y vencido en proceso ante un juez competente.

Para efectos del último párrafo, en materia laboral la determinación de una condena, ya sea en pago de prestaciones o solución de cualquier controversia originaria de la relación de trabajo, existen procesos que se encuentran preestablecidos en el Código de Trabajo:

- a. El procedimiento ordinario
- b. Arreglo directo
- c. Conciliación
- d. Arbitraje
- e. Proceso de ejecución.

En el ámbito laboral existe el principio de la jurisdicción privativa de trabajo, el cual consiste en que todos aquellos conflictos relativos al trabajo y previsión social serán conocidos únicamente por los Tribunales de trabajo y previsión social debidamente regulados. Con relación a la aplicación del Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que ninguna persona puede ser juzgada por Tribunales especiales o secretos, para su cumplimiento, el Código de Trabajo regula los

órganos jurisdiccionales competentes para conocer las controversias y solucionarlas en base al principio de la jurisdicción privativa, los cuales son:

- a. Los juzgados de trabajo y previsión social.
- b. Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.
- c. Las Salas de aplicaciones de Trabajo y Previsión Social.

En base a lo expuesto, se entiende la aplicación del derecho de defensa (en su primera función) al momento que una persona, previamente a ser condenada, debe pasar por un proceso legal, que se encuentra regulado expresamente en el Código de Trabajo, siendo citado a una audiencia, escuchando sus puntos facticos y jurídicos, para que posteriormente, si se diera el caso fuere vencido ante los órganos jurisdiccionales destinados para esa función.

Para la aplicación de la segunda función del derecho de defensa es preciso citar el Artículo 12 al indicar que “la defensa de la persona y sus derechos son inviolables.” De igual forma conduce a la aplicación de un proceso legal, en donde debe ser citado, oído y vencido, lo que lleva adentrarse a los que sucede dentro de dichos procedimientos. Esta función que conlleva el principio del derecho defensa se relaciona con lo que anteriormente se expuso como la asistencia letrada.

Si bien, la persona que es sometida ante un proceso legal para solucionar conflictos que

son originarios de su relación de trabajo, necesitan tener un conocimiento sobre las leyes y normas aplicables a su caso. Pero si la persona no cuenta con dichos conocimientos se ve con la necesidad de apoyarse con personas capaces e idóneas. Es aquí donde entra la labor del profesional del derecho, encargado de la defensa y asesoramiento de la persona dentro del proceso, velando por el cumplimiento de las garantías procesales.

En el derecho procesal de trabajo, el tema de la asistencia letrada varía según el tipo de procedimiento al que es sometido la controversia. Por ejemplo, aquellos problemas que se solucionan con el procedimiento ordinario, la asesoría jurídica no es obligatoria, donde la persona se defiende por si misma aludiendo a lo que antes se describió como una defensa material, sin embargo, si faculta a las personas a poder optar por una defensa técnica, como lo indica el Artículo 321 del Código de Trabajo: "No es necesaria la intervención del Asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales:

- a) Los Abogados en ejercicio.
- b) Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite, y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante.
- c) Los estudiantes de Derecho de las Universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a Derecho del Trabajo, en



asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante y, en todo caso bajo la dirección y control de la facultad, a través de la dependencia respectiva.”

El procedimiento ordinario está compuesto por una serie de etapas en las que existen audiencias y periodos para la interposición de excepciones, pruebas y recursos. Si bien establece que no es necesaria la asistencia letrada, una persona que no tenga un conocimiento y experiencia sobre el desarrollo del proceso no podrá defenderse, lo que conlleva a apoyarse con aquellas personas que si tengan la capacidad.

Otro ejemplo dentro del mismo marco del derecho de defensa, se encuentra la asistencia legal obligatoria regulada en los procesos de Conciliación y Arbitraje. En el Artículo 409 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo hace referencia a lo siguiente: “Ante los Tribunales de Conciliación y Arbitraje y con asesoría de abogado, las partes deben comparecer personalmente o ser representadas...” Ante los procedimientos regulados para la resolución de conflictos de carácter económico social se necesita la asesoría de un abogado, debido a que el desarrollo y la forma del procedimiento conlleva a un estudio riguroso de la normativa laboral, imposibilitando a las personas defenderse por sí mismas.

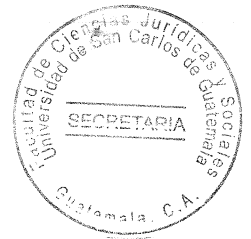
En el principio de derecho de defensa va inmerso todas aquellas acciones o actos que realiza una persona para contradecir las pretensiones o denuncias impuestas en su contra. Dentro de estas acciones se encuentra la posibilidad de impugnar las resoluciones emitidas por los órganos jurisdiccionales que considere que se le vulnera

un derecho, también conocidas como recursos. En el procedimiento ordinario existen varios recursos que varían según la resolución emitida:

- a. Revocatoria: contra las resoluciones que no sean definitivas.
- b. Nulidad: contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley y cuando no procede el recurso de apelación.
- c. Apelación de la Nulidad: contra la resolución que resuelva el recurso de nulidad.
- d. Aclaración: cuando la sentencia sea oscura, ambigua o contradictoria, a efecto que se aclare o rectifique.
- e. Ampliación: cuando en la sentencia se omitiere resolver alguno de los puntos sometidos en juicio.
- f. Apelación: Contra las sentencias definitivas.

Existen varios recursos o remedios dentro del procedimiento ordinario que permiten a las personas modificar, rectificar o eliminar una resolución considerada contraria a derecho, para lo cual debe ser examinada por un órgano superior o en su caso por el mismo órgano que dictó la resolución. Por otro lado, en el procedimiento del arbitraje, solamente existe el recurso de apelación, amparando a la persona sobre cualquier anomalía en las resoluciones.





## **5.1. Vulneración del derecho de defensa en el proceso de ejecución**

Anteriormente se analizó la aplicación del derecho de defensa en el derecho laboral desarrollado en el procedimiento ordinario, en la conciliación y el arbitraje. Pero ¿por qué no se mencionó el tema en el proceso de ejecución? La respuesta se tratará de resolver puntualizando la problemática en cuestión al indicar que en el proceso de ejecución se vulnera el derecho de defensa.

Para determinar la vulneración en el derecho de defensa, es necesario la comparación con procesos de ejecución de diferentes países, para lo cual se analizará el proceso guatemalteco haciendo las diferencias y terminando con la respuesta de si su vulnera el derecho de defensa o no.

### **5.1.1. Liquidación**

En el proceso de ejecución guatemalteco, la liquidación de cualquier clase de prestación reconocida en un procedimiento anterior se realizará de oficio y dentro del plazo de 3 días, la cual una vez practicada se notificará a las partes. Como se estableció anteriormente en todo proceso que se lleva ante órganos jurisdiccionales legalmente establecidos se necesita pasar por una serie de etapas o procedimientos que deben de cumplir con determinadas garantías y principios.

Al momento de iniciar el proceso, el ejecutante debió presentar lo que es un memorial acompañado de un título ejecutivo, para lo cual, el juez le debe de dar trámite. En este

proceso, una vez iniciado pasan a lo que es la liquidación que se llevara inaudita pate, es decir, sin audiencia a las partes procesales. En los procesos de ejecución de otros países, la etapa de liquidación procede de distinta forma, en las cuales se analizará y comparará con el guatemalteco.

En Perú, la Ley Procesal de Trabajo (No. 29497) regula el proceso de ejecución en su capítulo quinto. La liquidación por su parte se encuentra regulada en el Artículo 6: "Los derechos accesorios a los que se ejecutan, como las remuneraciones devengadas y los intereses, se liquidan por la parte vencedora, la cual puede solicitar el auxilio del perito contable adscrito al juzgado o recurrir a los programas informáticos de cálculo de intereses implementados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. La liquidación presentada es puesta en conocimiento del obligado por el termino de cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación. En caso de que la observación verse sobre aspectos metodológicos de cálculo, el obligado debe necesariamente presente una liquidación alternativa. Vencido el plazo el juez, con vista a las liquidaciones que se hubiesen presentado, resuelve acerca del monto fundamentándolo. Si hubiese acuerdo parcial, el juez ordena su pago inmediatamente, reservando la discusión solo respecto del diferencial."

Como lo indica la Ley peruana, la liquidación la debe de realizar el ejecutante, para lo cual se debe de auxiliar del perito adscrito al juzgado, muy diferente al guatemalteco debido a que la liquidación la realiza el juez.

La diferencia más notable es que esta etapa en Perú, si es puesta en conocimiento al ejecutado, como bien lo indica el artículo se le debe de dar a conocer en un término de cinco días, dándole la posibilidad de realizar una liquidación alternativa en el caso de que hubiere errores metodológicos en el cálculo, y pudiendo ser discutidas si hubiere un diferencial dentro de una audiencia, cumpliendo con la posibilidad de defenderse por parte del ejecutado. La falta de conocimiento y audiencia al ejecutado dentro de la liquidación en Guatemala, conlleva a la inaplicación del derecho de defensa.

Otro ejemplo, en el Código de Trabajo de Costa Rica, que sufrió reformas procesales, regula lo relativo al proceso de ejecución en su parte. En el capítulo decimo es donde se encuentra el procedimiento de ejecución, específicamente la liquidación en el Artículo 571, que en su parte conducente dice: "Cuando se haya reservado la fijación de montos para la fase de ejecución de la sentencia, u en cualquier otro supuesto de liquidación de sumas de dinero, la parte interesada deberá presentar la tasación o liquidación correspondiente, con respecto de las bases establecidas en el fallo o acuerdo y con la sustentación de las pruebas que fueran estrictamente necesarias. La gestión será trasladada a la parte contraria por tres días, dentro de los cuales podrá glosar cada uno de los extremos liquidados y hacer las objeciones y el ofrecimiento de las pruebas que estime pertinentes. Si fuera necesario evacuar probanza periciales o declaraciones, se está a lo dispuesto para el proceso ordinario y la cuestión se substanciará sumariamente en una audiencia; en ese caso, se deberá dictar la sentencia en la misma audiencia o a más tardar dentro del plazo señalado para el procedimiento ordinario, bajo pena de nulidad de la audiencia, si ese plazo es incumplido. En el caso contrario, evacuado el



traslado, se dictará sentencia dentro del término de ocho días, después de presentada la contestación.”

Tanto en el proceso peruano como el de costarricense, la realización de la liquidación es efectuada por la parte ejecutante, en ambas es trasladada al ejecutado en diferencia que en Costa Rica será en un plazo de tres días. Facultando a la persona a realizar todas las observaciones pertinentes y presenta pruebas que permiten su defensa. Le da la posibilidad de una audiencia para la discusión de las pruebas presentadas y se emite una sentencia.

En Guatemala existe un gran vacío legal al realizarse la liquidación sin conocimiento del ejecutado, sin la posibilidad de poder plantear una liquidación alternativa, no existiendo una audiencia en la que pueda presentar pruebas que ayuden a comprobar fallas dentro de las liquidaciones presentadas. En este proceso solo le da la posibilidad al ejecutado de defenderse a través de un recurso de rectificación, que procede solo en errores de cálculo, que se presenta a través de memorial indicando los errores y la suma que estime correcta, la cual el juez debe resolver de plano, sin formar Artículo y no se admitirá recurso contra dicha resolución.

En la legislación venezolana, en la Ley Procesal de Trabajo en el capítulo octavo regula lo relativo al proceso de ejecución. En esta ley, la liquidación se hace conforme a las bases establecidas por el Banco Central de Venezuela, la particularidad dentro de esta etapa es la posibilidad de impugnar la resolución del juez, como lo indica en el Artículo 190 de dicha ley: “Contra las decisiones del juez en la fase de ejecución, se admitirá

recurso de apelación a un solo efecto, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes contados a partir del acto que se impugna, y la misma será decidida en forma oral e inmediata, previa audiencia de parte, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, por el Tribunal Superior del Trabajo; contra dicho fallo no se admitirá recurso de casación.”

Para efectos de mayor comprensión, se realizará un cuadro comparativo del proceso de ejecución en las diferentes legislaciones que se analizaron:

	<b>Guatemala</b>	<b>Costa Rica</b>	<b>Perú</b>	<b>Venezuela</b>
<b>Liquidación</b>	Inaudita parte	Se pone en conocimiento al ejecutado en un plazo de tres días hábiles.	Se pone en conocimiento en un plazo de cinco días hábiles.	
<b>Liquidación alternativa.</b>	No	Podrá realizar observaciones y presentar medios de prueba.	Posibilidad de presentar una liquidación alternativa en caso de errores metodológicos de cálculo.	

<b>Audiencia</b>	No	En caso de probar peritos o declaraciones se procede a una audiencia conforme al procedimiento ordinario	Se realiza audiencia en caso de existir discusión en el cálculo.	
<b>Recursos</b>	Rectificación	No	No	Apelación.

Como se analizó la existencia de pronunciamiento por parte del ejecutado, hace que la posibilidad de impugnar las resoluciones se vea menos efectiva, ya que no sería necesario acudir a un recurso si el ejecutado fuera citado, oído y vencido en una audiencia, sin dejar a un lado que pueda existir todavía vulneración de un derecho, la posibilidad de plantear algún recurso, en la que si exista una revisión de toda la resolución y no solo errores de cálculo, por parte de un órgano jurisdiccional superior.

En consecuencia, en Guatemala existe una inaplicabilidad del derecho de defensa en el proceso de ejecución, específicamente en su fase de liquidación, debido a que esta se realiza sin conocimiento del ejecutado, sin una audiencia en la que pueda presentar una liquidación alternativa o medios de prueba, existiendo un recurso de rectificación que solo procede para errores de cálculo, que se vería incensario si en todo caso existiera esa posibilidad de presentarse ante el órgano jurisdiccional y poder discutir legalmente.

## CONCLUSIÓN DISCURSIVA



Con base al análisis del proceso de ejecución laboral guatemalteco y la comparación realizada con procesos de otros países, se demuestra la vulneración del derecho de defensa en el proceso de ejecución laboral, específicamente en la fase de la liquidación al realizarse inaudita parte, es decir, que el ejecutado no tiene conocimiento de dicho procedimiento y posteriormente ser notificado sin la posibilidad de pronunciarse en una audiencia, existiendo un recurso de rectificación que procede únicamente por errores de cálculo, e imposibilitando la interposición de otro recurso en la que pueda hacer valer sus derechos, vulnerando así lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 12 al indicar que toda persona debe ser citada, oída y vencida ante un órgano jurisdiccional debidamente establecido.

Por lo anterior, se plantea la necesidad de modificar el proceso de ejecución en materia laboral, reformando el Congreso de la República de Guatemala el Artículo 426 del Código de Trabajo, incluyendo la posibilidad de ser notificado de la liquidación al ejecutado con ciertos días para que pueda pronunciarse sobre dicho acto, señalando una audiencia para la discusión de los puntos en controversia, presentando medios de prueba y la posibilidad de presentar una liquidación alternativa en la que pueda hacer valer su defensa. Asimismo, el Artículo 427 del Código de Trabajo en su parte conducente al establecer que no cabrá recurso alguno más que el de rectificación, reformando e incorporando así los medios de impugnación adecuados para la defensa de los derechos que se consideren vulnerados dentro del proceso.

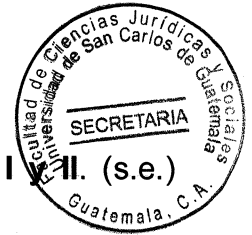




## BIBLIOGRAFÍA



- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de política laboral y social.** 3ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1982.
- CHICHIZOLA, Mario. **El debido proceso como garantía constitucional.** Buenos Aires, Argentina: Ed. La Ley S.A., 1990.
- ESPARZA LEIBAR, José María. **El principio del debido proceso.** Barcelona, España: Ed. Bosch, 1995.
- FAIRÉN GUILLÉN, V., **El encausado en el proceso penal, en temas del ordenamiento procesal.** Madrid, España: Ed. Tecnos, 1969.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Eduardo. **Derecho laboral guatemalteco.** 4ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. IUS-ediciones, 2011.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo, tomo I.** 8av. Edición. Guatemala, Guatemala: Ed. Fénix. 2015.
- FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo, tomo II.** 4ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2007.
- GOLDSCHMIDT, J. **Principios generales del proceso II, problemas jurídicos y políticos del proceso penal.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Jurídicas Europa-América. 1961.
- GOLDSCHMITDT, J. **Problemas jurídicos y políticos del proceso penal, conferencias dadas en la universidad de Madrid en los meses de diciembre de 1934 y de enero, febrero y marzo de 1935.** (s.e.), Barcelona, España: Ed. Bosch, 1935.
- GONZÁLEZ FERRER, Campo E. **El derecho de defensa.** Comentarios al Artículo 22, de la Constitución Panameña. Madrid (España), 1984.
- GUTIERRES Y CONRADI, Alviz. **Aspectos del derecho de defensa en el proceso penal,** Revista de Derecho Procesal Iberoamericana, Cardiff, España. 1973.
- HERRARTE, Alberto. **Introducción al derecho procesal penal.** (s.e.) Buenos Aires, Argentina: Ed. Vile, 1993.



- MONROY PAREDES, Francisco. **Introducción al estudio del derecho I**. Guatemala: Centro universitario de Occidente, CUNOC., (s.f.)
- MORENO CATENA, Víctor. **Sobre el derecho de defensa, teoría y derecho revista de pensamiento jurídico, el derecho de defensa**. (s.e.) Valencia, España. 2010.
- OLIVERA VANINI, Jorge. **Fundamentos del debido proceso**. (s.e.) Valencia, España: Ed. Ariel, 1987.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 1999.
- QUIROGA LEÓN, Aníbal. **El debido proceso legal y el sistema interamericano de protección de derechos humanos**. (s.e.) Madrid, España: Ed. Reus, 1989.
- SACALXOT VALDEZ, Carlos B. **Lecciones de derecho individual de trabajo**. 1ª ed., Quetzaltenango, Guatemala.
- TICONA POSTIGO, Víctor. **El debido proceso y la demanda civil**. (s.e.) Buenos Aires, Argentina: Ed. Rodhas, 1999.
- VÉLEZ MARICONDE, Alfredo. **Derecho procesal penal**. (s.e.) Buenos Aires, Argentina: Ed. Córdoba, 1989.
- Legislación:**
- Constitución Política de la República de Guatemala**. Asamblea Nacional Constituyente 1986.
- Código de Trabajo**. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.
- Ley del Organismo Judicial**. Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala. 1990.
- Código de Ética Profesional**. El Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala.
- Ley Procesal de Trabajo**. No. 29497 del Congreso de la Republica de Perú. 2010.
- Código de trabajo**. El Congreso Constitucional de la República de Costa Rica. 1943.
- Ley Procesal de Trabajo**. La Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. 2002.