

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

**IMPORTANCIA DE LA ASISTENCIA JUDICIAL GRATUITA EN LOS JUICIOS
ORDINARIOS LABORALES ATENDIENDO A LAS CIEN REGLAS DE BRASILIA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CESAR LEONEL SALAZAR CAAL

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Noviembre de 2019

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

**IMPORTANCIA DE LA ASISTENCIA JUDICIAL GRATUITA EN LOS JUICIOS
ORDINARIOS LABORALES ATENDIENDO A LAS CIENTO REGLAS DE BRASILIA**

CESAR LEONEL SALAZAR CAAL

GUATEMALA, NOVIEMBRE 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:	Lic.	Fredy Hernán Arrivillaga Hernández
Vocal:	Lic.	Armin Cristóbal Crisóstomo López
Secretaria:	Licda.	Ileana Nohemí Villatoro Hernández

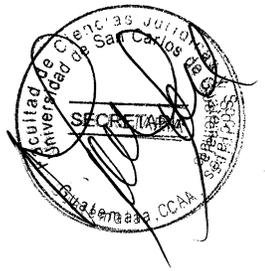
Segunda Fase:

Presidenta:	Licda.	Roxana Elizabeth Alarcón Monzón
Vocal:	Lic.	Eddy Amed Azurdia Acuña
Secretario:	Lic.	Raúl Antonio Castillo Hernández

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 24 de agosto de 2018.**

Atentamente pase al (a) Profesional, DANNY FERNANDO ZELADA BRAN
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
CESAR LEONEL SALAZAR CAAL, con carné 200816626,
 intitulado IMPORTANCIA DE LA ASISTENCIA JUDICIAL GRATUITA EN LOS JUICIOS ORDINARIOS LABORALES
ATENDIENDO A LAS CIEN REGLAS DE BRASILIA.

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 22 / 01 / 2019. f)

Asesor(a)
 (Firma y Sello) **Lic. Danny Fernando Zelada Bran**
 ABOGADO Y NOTARIO

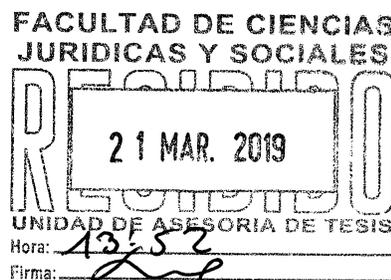


LIC. DANNY FERNANDO ZELADA BRAN
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala 18 de marzo del año 2019

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

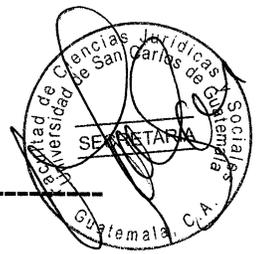


Distinguido Licenciado Orellana Martínez:

De conformidad con lo señalado según nombramiento de fecha 24 de agosto del año 2018 se me nombró Asesor del alumno Cesar Leonel Salazar Caal de su tesis que se intitula: **"IMPORTANCIA DE LA ASISTENCIA JUDICIAL GRATUITA EN LOS JUICIOS ORDINARIOS LABORALES ATENDIENDO A LAS CIENTO REGLAS DE BRASILIA"**. Para el efecto hago de su conocimiento:

- a) **Del contenido científico y técnico de la tesis:** El trabajo de tesis desarrollado, de conformidad con el plan de investigación, muestra una amplia y exhaustiva explicación científica fundamentada en una recolección de datos referentes al tema, los cuales fueron obtenidos de forma minuciosa a través de la recopilación normativa de los instrumentos e instructivos aplicables y exigidos.
- b) **De las referencias bibliográficas:** El trabajo de tesis cuenta con suficientes referencias bibliográficas, con lo que se resguarda el derecho de autor y se enriquece la investigación realizada por parte de la sustentante.
- c) **De la metodología y técnicas de investigación utilizadas:** Al llevar a cabo la elaboración de la tesis fue necesario el empleo de los métodos analítico, sintético, inductivo y estadístico y la técnica de investigación bibliográfica, para la obtención de conocimientos básicos relacionados con el tema investigado y para llegar a la conclusión discursiva.
- d) **De la redacción capitular:** La redacción de los capítulos tiene un contenido acorde a la realidad. La misma es de útil consulta para la sociedad guatemalteca y señala claramente los objetivos trazados.
- e) **De la conclusión discursiva:** La conclusión discursiva desarrolla que es necesario que a los trabajadores, se les garantice un defensor público laboral, pues con ello se lograría que sin excepción alguna tengan acceso a un asesor especializado, cuando sean susceptibles o se les haya violentado sus derechos laborales, en concordancia con el principio de tutelaridad del derecho laboral.
- f) **Del parentesco:** Se hace la aclaración que entre el alumno y el Asesor no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

**LIC. DANNY FERNANDO ZELADA BRAN
ABOGADO Y NOTARIO**



Doy a conocer que el trabajo de tesis del sustentante cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que extiendo **DICTAMEN FAVORABLE** para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

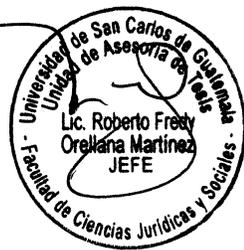
Atentamente.

**LIC. DANNY FERNANDO ZELANDA BRAN
ASESOR DE TESIS
COLEGIADO No. 13, 594**





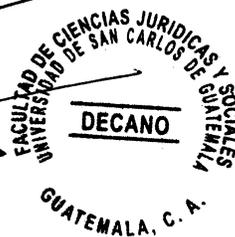
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 26 de septiembre de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante CESAR LEONEL SALAZAR CAAL, titulado IMPORTANCIA DE LA ASISTENCIA JUDICIAL GRATUITA EN LOS JUICIOS ORDINARIOS LABORALES ATENDIENDO A LAS CIEN REGLAS DE BRASILIA. 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 el milagro de la vida las fuerzas para continuar adelante, ya que sin su ayuda no fuera posible alcanzar esta meta de muchas que me he propuesto.

A MI MADRE:

Por haberme dado la vida y por su gran esfuerzo y trabajo para que pudiera continuar con mis estudios, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, por su amor y creer siempre en mí. Gracias eternamente por su apoyo incondicional y sincero.

A MI PADRE:

Por haberme dado la vida, por su trabajo, ya que sin él no hubiera podido continuar mis estudios y culminar este sueño.

A MI ESPOSA:

Grethel Samaria Barrera Alvarez, por todo el amor, apoyo incondicional, paciencia y por ser parte fundamental del triunfo hoy alcanzado.

A MIS HIJOS:

A quién dedico el triunfo hoy alcanzado, ya que fueron y siempre han sido mi inspiración para lograr todas las metas propuestas. Espero que vean que los objetivos que se proponen en la vida con esfuerzo se vuelven realidad.



A MIS HERMANOS:

Leslie Mariela y Alex Otoniel, espero que mi ejemplo les sirva de inspiración para lograr sus metas propuestas.

A MIS SOBRINAS:

Joselyn Paola, Diana Araceli y Génesis Estefanía, espero que este triunfo pueda ser de guía para lograr sus objetivos propuestos.

A MIS AMIGOS:

Por tantas alegrías, buenos y malos momentos, ocurrencias y apoyo mutuo en nuestra formación profesional, en especial a Ana Ortega, Yeimi Martínez y a todos aquellos que forman parte esencial en mi vida. Ustedes saben quiénes son.

A MIS MAESTROS:

A todos y cada uno de ellos, por haberme brindado sus conocimientos, los cuales se reflejan en mi triunfo.

A LOS PROFESIONALES:

Lic. Danny Fernando Zelada Bran y Licda. Ana Mariela Nolasco Rodas, por brindarme el apoyo y guiarme en esta última etapa de mi formación académica. Y de ellos quedo eternamente agradecido.

A SANTA CRUZ VERAPAZ:

Hermoso rincón de las Verapaces, al que engrandezco con la meta que hoy culmino.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a mi Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, de la cual me enorgullece egresar.

PRESENTACIÓN



El trabajo de tesis corresponde al derecho procesal laboral. Abarcando el territorio de la República de Guatemala durante el período comprendido de los años 2015 a 2018.

El objeto fue determinar la importancia de la asistencia judicial gratuita en los juicios ordinarios laborales atendiendo a las Cien Reglas de Brasilia. Los sujetos en este estudio son las personas que se encuentran dentro de un juicio ordinario laboral y que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad, por lo que actúan por sí mismo, pues en el derecho procesal laboral no es indispensable contar con un Abogado para comparecer en juicio, sin embargo, al no contar con asesoría especializada y de calidad este puede obviar ciertos aspectos importantes para su defensa.

El aporte académico de esta tesis es lograr que se brinde asistencia judicial de calidad y de forma gratuita al trabajador que se encuentre en condiciones; como la pobreza, discapacidad, entre otros, en concordancia con las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad, de la cual Guatemala es parte desde el año 2008, lo que se puede lograr a través de la creación del Instituto de la Defensa Pública Laboral.

El trabajo de tesis desarrollado se enmarca dentro de las investigaciones cualitativas, por constituir un análisis jurídico y social de la asistencia judicial gratuita en el ámbito del derecho procesal laboral.



HIPÓTESIS

En Guatemala no se cuenta con asistencia judicial gratuita en los procesos en el ámbito laboral, no permitiéndole entonces al individuo que se encuentre vulnerable, comparecer con un defensor público al juicio y contar con esta asesoría legal de calidad.

Por lo tanto, es necesario que en atención a las Cien Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad, los sujetos que son parte de un proceso ordinario laboral deben ser asesoradas y comparecer a dicho proceso con un defensor público y de forma gratuita; es necesario entonces la creación del Instituto de la Defensa Pública Laboral, competencia que le corresponde al Congreso de la República de Guatemala, mediante la promulgación de una ley que cree dicha institución.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

A través de los métodos analítico, sintético, inductivo; este último permitió auxiliarse del método estadístico, puesto que la información recabada se procedió a tabularla; la síntesis, que con esta, teniendo la información se interpretó, y el análisis que al conjugarlas todas se logró comprobar la hipótesis, pues se dio a conocer que es necesario, que en atención a las Cien Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad, las personas que son parte de un proceso ordinario laboral deben contar con defensores públicos de oficio gratuitos especializados en esta rama del derecho, y así comparecer con la confianza a dicho juicio, por lo que es imperiosa la necesidad de la creación del Instituto de la Defensa Pública Laboral, en Guatemala.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho procesal laboral.....	1
1.1. Antecedentes.....	2
1.2. Fuentes.....	6
1.3. Principios.....	8
1.3.1. Principio tutelar.....	9
1.3.2. Principio de concentración.....	10
1.3.3. Principio de oralidad.....	10
1.3.4. Principio de impulso procesal de oficio.....	11
1.3.5. Principio de antiformalidad.....	12
1.3.6. Principio de inmediatez procesal.....	13
1.3.7. Principio de sencillez.....	14
1.3.8. Principio de economía procesal.....	14
1.3.9. Principio de celeridad.....	15
1.3.10. Principio de igualdad.....	15
1.3.11. Principio de preclusión.....	16
1.3.12. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba.....	16
1.4. Naturaleza jurídica.....	17
1.5. Autonomía.....	18

CAPÍTULO II

2. Juicio ordinario laboral.....	21
2.1. Definición.....	21
2.2. Naturaleza jurídica.....	22
2.3. Características.....	23

2.3.1. Audiencias sucesivas.....	24
2.3.2. Las actuaciones y diligencias de las partes se plasman en actas.....	24
2.3.3. No existe periodo de prueba.....	24
2.3.4. Oralidad.....	25
2.3.5. Discrecionalidad en los plazos.....	25
2.3.6. No existe caducidad de instancia.....	25
2.3.7. Protección preferente.....	25
2.4. Sujetos procesales.....	26
2.5. Supletoriedad.....	27
2.6. Etapas del juicio ordinario laboral.....	28
2.6.1. Demanda laboral.....	29
2.6.2. Actitudes del demandado.....	32
2.6.3. Interposición de excepciones.....	36
2.6.4. Contestación de la demanda.....	39
2.6.5. Reconvención.....	41
2.6.6. Conciliación.....	42
2.6.7. Prueba.....	45
2.6.8. Auto para mejor proveer.....	48
2.6.9. Sentencia.....	49
2.6.10. Recursos.....	51
2.6.11. Segunda instancia.....	57

CAPÍTULO III

3. Asistencia judicial gratuita.....	61
3.1. Defensa en juicio.....	63
3.2. Derecho de defensa.....	64
3.3. Asistencia judicial gratuita.....	68



CAPÍTULO IV

4. Importancia de la asistencia judicial gratuita en los juicios ordinarios laborales atendiendo a las cien reglas de Brasilia.....	73
4.1. Cien Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad.....	74
4.1.1. Antecedentes.....	74
4.1.2. Exposición de motivos.....	76
4.1.3. Ratificación.....	77
4.1.4. Objetivos.....	78
4.1.5. Alcances.....	78
4.1.6. Aplicación en Guatemala.....	80
4.2. Análisis de la importancia de la asistencia judicial gratuita en los juicios ordinarios laborales atendiendo a las cien reglas de Brasilia...	88
4.3. Convenio de cooperación interinstitucional suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala.....	91
4.4. Propuesta para solución del problema.....	93
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	101
ANEXOS.....	103
BIBLIOGRAFÍA.....	115



INTRODUCCIÓN

El tema se escogió porque es importante evidenciar el problema, pues en Guatemala la defensa pública gratuita en el ámbito laboral es inexistente, a pesar de la importancia que ello tendría.

El objetivo general de la tesis se alcanzó pues con la investigación se logró establecer la importancia de la asistencia judicial gratuita en los juicios ordinarios laborales atendiendo a las Cien Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad.

Se comprobó la hipótesis formulada ya que se dio a conocer que en atención a las Cien Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad, las personas que son parte de un proceso ordinario laboral deben ser asesoradas por un defensor público y de forma gratuita, ya que es imperiosa la creación del Instituto de la Defensa Pública Laboral.

Los capítulos desarrollados en su orden fueron los siguientes: en el primero se desarrolla el derecho procesal laboral; con el cual se redacta las generalidades de esta rama del derecho; en el segundo se analiza el juicio ordinario laboral, con el cual se dio a conocer las etapas del mismo; en el tercer capítulo, se trata la asistencia judicial gratuita, con el que se logró establecer la importancia del derecho de defensa; y en el cuarto capítulo se indica la importancia de la asistencia judicial gratuita en los juicios ordinarios laborales atendiendo a las Cien Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad.

Los métodos empleados fueron: el analítico, el sintético y el inductivo. También se empleó la técnica bibliográfica, en la que se utilizaron libros referentes al tema de la investigación en materia de derecho procesal laboral, así como en los temas de juicio ordinario laboral, derecho de defensa, asistencia judicial gratuita laboral, etc. y de encuesta y entrevista.



En Guatemala las Cien Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad, únicamente se aplican en el ámbito penal y no en ningún otro orden, sin embargo, es necesario que el proceso ordinario laboral sea asistido judicialmente por abogados públicos de alto nivel para las personas en condiciones de vulnerabilidad, tal como lo establecen las cien reglas de Brasilia, de la cual Guatemala es parte desde el año 2008 en la Cumbre Judicial Iberoamericana llevada a cabo en Brasilia. Esperando que este material de estudio, en un futuro no muy lejano se le dé la importancia que tiene; se materialice para que sirva de ayuda a todos los guatemaltecos que necesitan esa asesoría legal de forma gratuita.



CAPÍTULO I

1. Derecho procesal laboral

El derecho procesal del trabajo se define como el conjunto de principios, teorías, doctrinas, 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 del trabajo.

“Es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo individuales y colectivos, así como en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de proceso”.¹

“El derecho procesal del trabajo se define 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 del trabajo”.²

“Conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas, que estudian y regulan, los organismos administrativos y jurisdiccionales, la intervención de los particulares, como de las autoridades administrativas del trabajo, en los procesos establecidos por la ley para la solución de los conflictos individuales o colectivos,

¹ López Larrave, Mario. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 40.

² Franco López, Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 12.



jurídicos o económico social, de carácter oficial o privado, de previsión social y cuestiones voluntarias, que se originen directa o indirectamente de la prestación de un servicio personal subordinado”.³

La definición anterior, va más allá de la definición tradicional, además de indicar principios, instituciones y normas que informan al derecho procesal haciendo énfasis en la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social, siendo estos temas de relevancia e importancia para el estudio del derecho procesal del trabajo.

1.1. Antecedentes

El surgimiento del derecho procesal se remonta cuando aparece el principio de que es ilícito hacer justicia por propia mano y los integrantes de una sociedad deben someter sus conflictos al jefe del grupo social; esta etapa comienza a desarrollarse cuando se acepta que la autoridad debe someterse a normas previas para administrar justicia. En un inicio el enfoque era solo de resolver los conflictos de carácter penal y de los que surgían entre particulares a causa de sus diferencias y de la imposibilidad de resolver sus intereses y controversias, pero a medida de que no era posible solucionar sus diferencias se fue extendiendo su aplicación a la solución de muchos problemas.

La evolución de la historia del derecho procesal evoluciona durante el siglo XIX a principios del siglo XX con el periodo exegético o de los procedimentalistas, acá todo el derecho procesal solamente se enfocaba a enseñar procedimientos simples mediante

³ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 43.



la dinámica de los tramites que no era más que una explicación exegética de contenido de los códigos. Posterior a esta etapa viene la etapa en donde el estudio de derecho procesal cobra más auge y de la escuela científica en donde ya se crean los principios, fundamentos e instituciones del derecho procesal, el punto de partida es el derecho procesal Civil que es la rama de donde se desprenden la mayor parte de ramas del derecho y que hoy en día sigue teniendo mucha importancia su estudio. Durante esta etapa aparecen tres escuelas europeas importantes, las cuales son:

La Escuela Alemana con su mayor exponente el procesalista James Goldschmidt considerado uno de los más grandes ya que los aportes que le dio al derecho procesal fueron muy importantes, ya que desarrollo temas como las excepciones y los presupuestos procesales y la teoría general del proceso.

La Escuela Italiana representada por el procesalista Giuseppe Chiovenda, considerado el padre de La Escuela Italiana del derecho procesal autor de la doctrina sobre la acción en el sistema de los derechos; seguido de Francesco Carnelutti considerado el procesalista contemporáneo más importante entre sus grandes aportes Carnelutti mostro la relación entre el acto jurídico y la definición del procedimiento junto a Chiovenda fundaron la revista de derecho procesal que tuvo gran impacto en el pensamiento procesal; debemos también citar a Piero Calamandrei maestro de procesalistas y un insigne Abogado uno de los principales inspiradores del código de procedimiento civil de 1940.



La Escuela Española en donde sobresalen los procesalistas Jaime Guasp entre sus numerosas aportaciones que hizo a la teoría general del proceso, destacan su concepción del proceso como institución jurídica y, sobre todo, la elaboración del concepto de pretensión procesal como objeto del proceso, que es el eje central de su sistema; Pietro Castro, Víctor Manuel de la Plaz, Niceto Alcala-Zamora y Castilo, por mencionar a algunos de los procesalistas más importantes durante el periodo de La Escuela Científica que se desarrolla a partir de 1857 y que se prolonga hasta hoy en día.

Los primeros antecedentes del derecho procesal del trabajo se remontan a los años posteriores a la Revolución Francesa en donde los trabajadores y empleadores pudieren dirimir sus conflictos ante la justicia, ya que inicialmente solamente se regulaban el marco sustantivo, originalmente los conflictos laborales eran sometidos a los procedimientos del derecho común que, que sirven de asidero mientras se codifica la legislación laboral adjetiva.

Como se puede ver fue en el continente europeo en donde surgen las primeras regulaciones de trabajo y la disposición de crear posteriormente los cuerpos legales de normas que en forma autónoma vendrían a regular el trabajo. Acá se da el rompimiento del cordón umbilical con el derecho común, esto dio como consecuencia la creación y promulgación de los primeros estatutos que regularían las relaciones de trabajo entre empleadores y empleados.



En el continente americano las relaciones laborales aparecen hasta el siglo XX, con ello el primer antecedente es la Constitución mexicana promulgada en 1917 generando la ley laboral más progresista de América Latina en donde se establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y a la creación de empleos.

En Guatemala el Código de Trabajo de 1947 considerado uno de los mejores cuerpos normativos de América, que regula las relaciones de trabajo, creada por la primera Asamblea Legislativa del periodo revolucionario de 1944-1954 durante el gobierno de Juan José Arévalo, además regula principios e instituciones procesales que permiten dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones de trabajo.

El derecho procesal en Guatemala se encuentra regulado en el Código de Trabajo Decreto 1441 en su Artículo 1 establece: "El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos".

El Artículo anterior es bastante certero al indicar cuales son esos derechos y obligaciones que tienen los trabajadores y los empleadores encerrando de esta manera la parte sustantiva del derecho laboral, pero al mismo tiempo indica que se crea instituciones para resolver sus conflictos esto último se refiere a la parte adjetiva del derecho del trabajo y hace énfasis en los procedimiento y procesos a los que se deben someter las partes laborales para poder dirimir sus controversias que puedan surgir con ocasión al trabajo.



1.2. Fuentes

Las fuentes en el derecho procesal de trabajo deben de entenderse como hechos, causas, acontecimientos y fenómenos que le dan origen a las normas jurídicas.

“En la terminología jurídica la palabra fuente tiene tres acepciones que es necesario distinguir con cuidado. Se habla en efecto, de fuentes formales, reales e históricas. Por fuente formal entendemos los procesos de creación de las normas jurídicas. Llamamos fuentes reales a los factores y elementos que determinan el contenido de tales normas. El término fuente histórica, por último, aplicase a los documentos (inscripciones, papiros, libros, etc.), que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes”.⁴

Con base al autor anteriormente citado, se puede determinar que existen diferentes tipos de fuentes que le dan origen o sustentan la norma jurídica y es importante realizar esta separación para no confundir unas con las otras, ya que cada fuente se refiere a distinta base u origen.

El Artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial indica cuales son las fuentes que deben considerarse para la creación del derecho: “La ley es la fuente del derecho del ordenamiento jurídico. La jurisprudencia, la complementaria. La costumbre regirá solo en defecto de la ley aplicable o por delegación de ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada”.

⁴ García Máñez, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho.** Pág. 51.



El Artículo citado con anterioridad se refiere a que la ley es la fuente principal de todo ordenamiento jurídico en la legislación guatemalteca, la ley es considerada fuente principal del derecho, ya que como norma jurídica es aplicada a los actos y relaciones humanas dentro de la sociedad.

En Guatemala el Organismo Legislativo mediante el Congreso de la República de Guatemala es el ente facultado para la creación de leyes a través del proceso legislativo previamente establecido.

En cuanto a la jurisprudencia indica que es complementaria, refiriéndose a las resoluciones dictadas por los órganos jurisdiccionales. La costumbre es considerada como fuente de derecho, pero teniendo que cumplir con los requisitos establecidos en dicho Artículo.

Son fuentes principales del derecho procesal de trabajo guatemalteco: El Código de Trabajo Decreto 1441 en el cual se encuentra el área adjetiva del derecho laboral, los convenios aceptados y ratificados ante la Organización Internacional del Trabajo.

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



Este Artículo hace referencia a la jerarquización de leyes en materia laboral, dándole primacía al Código de Trabajo para resolver los conflictos que puedan surgir entre las partes laborales con ocasión al trabajo, estableciendo procedimientos para poder dirimir dichas controversias, básicamente las fuentes del derecho laboral la constituyen el Código de Trabajo, los reglamentos y todas las leyes relativas al trabajo, los principios del derecho del trabajo y los principios y leyes del derecho común.

Cuando el Artículo citado hace mención a los principios y leyes del derecho común se refiere al derecho civil como complemento en los casos no previstos. Por qué hace referencia a esta rama del derecho, es sencillo indicar que el derecho civil es el primero en aparecer y de la cual se desprenden las demás ramas del derecho, no siendo la excepción el derecho laboral.

1.3. Principios

Es importante conocer los principios ya que contribuye a informarse y poder determinar cada materia. Todas las ramas del derecho tienen principios y características que le son propias y el derecho procesal laboral no es la excepción. Los principios básicamente son ideas y verdades jurídicas que han prevalecido a través del tiempo y que hace que se genere la norma jurídica.

Etimológicamente la palabra principio deriva del latín *principium* que significa comienzo, primera parte, parte principal, por lo que se puede determinar qué principio es la base o la parte principal que rige al derecho procesal laboral.



El Artículo 15 del Código de Trabajo Decreto 1441 establece: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término de acuerdo con los principios del derecho; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes del derecho común”.

Especial atención merece este Artículo con relación al tema de los principios que inspiran al derecho procesal laboral porque indica que los casos no señalados o previstos en el Código de Trabajo se tienen que resolver en primer lugar de acuerdo con los principios del derecho del trabajo, dándole preeminencia a los principios ya que son la base o sustento del derecho adjetivo, otorgándole la facultad al juez de basarse en los principios si la norma jurídica no regula algún caso sometido a su jurisdicción. Por ello se dice la columna vertebral del derecho procesal del trabajo lo constituyen los principios, por ello es importante el estudio de los mismos para entender todas y cada una de las instituciones del proceso.

1.3.1. Principio tutelar

Establecido y consagrado en el literal a) del cuarto considerando del Código de Trabajo Decreto 1441, este principio protege de manera preferente a la parte económicamente más débil de la relación laboral. La tutelaridad se aplica en el derecho sustantivo y en el derecho adjetivo es decir el derecho procesal laboral, ya que dentro del proceso el trabajador no tiene las mismas posibilidades económicas que si tiene el empleador de



enfrentar un proceso largo que puede ser muy oneroso y desgastante para una economía que como la del trabajador se encuentra menguada.

Esta desigualdad natural existente entre los sujetos procesales hace que el principio tutelar juegue un papel de suma importancia para el equilibrio de esa desigualdad entre el trabajador y el empleador, en el caso del reclamo de prestaciones laborales, lo más común es que el trabajador desempleado y con gastos familiares muy grandes que hagan desesperante el trámite de un juicio en esas condiciones.

1.3.2. Principio de concentración

Este principio puede apreciarse con claridad en el Código de Trabajo Decreto 1441 en sus Artículos 335, 337 y 338 cuya finalidad es buscar que se diligencie la mayoría de actos procesales en una sola audiencia, es decir en el menor número de audiencias posibles. Este principio determina que el juicio deba diligenciarse en audiencias sucesivas, con el objeto de que el juicio concluya lo más rápido posible. Gracias a este principio en el derecho procesal laboral puede empezar y terminar en una misma audiencia.

1.3.3. Principio de oralidad

Establecido en el Artículo 321 de Código de Trabajo Decreto 1441 en forma oral deben ser realizadas las actuaciones de las partes dentro de todos los juicios de trabajo y previsión social.



Esto implica que todos los actos del proceso, desde la demanda puedan diligenciarse en forma oral, e incluso el interrogatorio a testigos, la articulación de posiciones y hasta la sentencia misma, podrían dictarse en forma oral gracias a este principio.

La eficacia de la oralidad es vulnerada cuando las actuaciones son por escrito, ya que la legislación laboral no excluye esa posibilidad.

1.3.4. Principio de impulso procesal de oficio

Estipulado en el Artículo 321 del Código de Trabajo Decreto 1441, este principio rige que salvo los actos de iniciación procesal por los cuales las partes someten al trámite del conocimiento del juez sus controversias, esto refiriéndose a los actos procesales de demanda y contestación de la demanda, todos y cada uno de las demás diligencias deben ser impulsados de oficio por el juez trabajo y previsión social que conozca dichas diligencias.

Una vez presentada la demanda, el juez tiene la obligación por mandato legal de precluir y abrir todas y cada una de las fases del proceso, por tal motivo la caducidad de instancia no existe dentro del derecho procesal del trabajo, no es responsabilidad de las partes el impulso del trámite del proceso, sino es el juez quien tiene a su cargo la responsabilidad de ir agotando todas y cada una las etapas del proceso.

El principio de impulso procesal de oficio es de suma importancia para las partes procesales, siendo el mismo sistema de justicia que debe de encargarse de continuar y



dar seguimiento a todas y cada una de las etapas del proceso incluso hasta la ejecución de la sentencia que una vez firme y ejecutoriada debe ser impulsada de oficio por el juez de trabajo y previsión social hasta su cumplimiento.

1.3.5. Principio de antiformalidad

El principio de antiformalidad hace del derecho procesal laboral *siu generis* porque exige a las partes dentro del trámite del proceso del cumplimiento de ciertos requisitos, que en otras áreas del derecho adjetivo no podrían ser eludidas porque en algunos casos sería improcedente continuar su trámite. Es importante señalar que el principio de antiformalidad no debe de entenderse que no existan requisitos que deban de cumplirse, más bien se refiere a los pocos requisitos que hay cumplir en relación a otras ramas del derecho procesal que son indispensables para que pueda continuar el trámite del mismo.

Se puede concluir que el principio bien podría llamársele poco formalista y citando algunos ejemplos como el citar el fundamento de derecho, el utilizar determinada clase de papel para litigar o bien en el caso de la necesidad de auxilio profesional a excepción en materia de arbitraje que si es obligatoria establecido en el Artículo 409 del Código de Trabajo Decreto 1441, por mencionar algunos hacen que el acceso al trámite del derecho procesal del trabajo se facilite.

El Artículo 334 del Código de Trabajo establece: "Si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el Artículo 332, el juez de oficio, debe ordenar al actor que



subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan legales no se le dará trámite”.

El Artículo citado tiene gran relevancia ya que limita la facultad del juez de primera instancia de trabajo y previsión social a rechazar el trámite de la demanda por ausencia de formalidades exigidos en el Artículo 332 del mismo cuerpo legal sino únicamente faculta al juez de trabajo y previsión social a ordenar al actor la subsanación de los defectos, errores u omisiones que pueda conllevar el escrito inicial de la demanda, esto con el objeto de que no sea acusa de la pérdida del ejercicio del derecho en tiempo y poder continuar con el trámite del proceso laboral y que la prescripción permanecerá interrumpida como lo estuvo desde el momento en que se presentó la demanda y únicamente quedara obligado el actor a corregir los defectos, errores y omisiones en que haya incurrido.

1.3.6. Principio de inmediación procesal

Establecido en el Artículo 321 del Código de Trabajo Decreto 1441, el cual consiste en la obligación que la legislación laboral le impone al juez de trabajo y previsión social, para permanecer en todas y cada una de las diligencias que dentro de las audiencias se lleven a cabo en el trámite del proceso laboral.

Esto implica que el juez debe de tener contacto con las partes en todos los actos procesales para que pueda conocer y resolver las respectivas alegaciones de las partes



y así notificar dentro de las mismas audiencias y no solo estar presente en el momento de la recepción de prueba.

Imperativamente es el juez quien debe estar presente en todas las diligencias del proceso laboral, ya que es el único que esta investido legalmente con jurisdicción para conocer y resolver las controversias sometidas a su conocimiento, ello también para brindar certeza jurídica al proceso.

1.3.7. Principio de sencillez

El principio de sencillez guarda estrecha relación con los principios de antiformalidad y concentración, básicamente radica en la facilidad que se le da a las partes para acceder al trámite del proceso laboral sin la exigencia del cumplimiento de mayores requisitos y formalidades, por eso puede establecerse que el principio de sencillez depende de cuán formalista sea el proceso, por lo tanto si el proceso es antiformal, obligatoriamente también lo será sencillo.

1.3.8. Principio de economía procesal

La finalidad del principio de economía procesal es buscar que el trámite del proceso laboral no resulte demasiado oneroso para las partes procesales. Este principio depende de los principios de antiformalidad y sencillez del proceso, porque a medida de que estos dos principios se cumplan, más económico puede resultar el proceso laboral.



El principio de economía procesal puede observarse en los casos como la no exigencia de comparecer asesorado por Abogado en el juicio ordinario y en el conflicto colectivo de carácter económico social, la posibilidad de litigar en cualquier tipo de papel si se realiza por escrito, la exención de impuestos de papel sellado y timbre a todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones dentro del proceso.

1.3.9. Principio de celeridad

El principio de celeridad es el resultado de la eficacia de los principios de concentración, oralidad, antiformalidad e impulso procesal de oficio, básicamente la finalidad de este principio es que el trámite del proceso laboral se diligencia en forma rápida y sin mayores dilaciones, es decir que si los principios antes mencionados no cumplen con su finalidad el principio de celeridad no podrá llevar a cabo su fin el proceso no podrá ser rápido.

Para que pueda existir la celeridad procesal, deben de aplicarse de una manera integral todos los principios anteriormente relacionados.

1.3.10. Principio de igualdad

El principio de igualdad establece que dentro del trámite del proceso laboral las partes deben tener iguales derechos, obligaciones, las mismas oportunidades para ejercitarlos, y en general un trato igual a lo largo del todo el proceso y que ninguna de las partes tenga derechos preferentes.



La eficacia de este principio depende en mucho del principio de tutelaridad, ya que equilibra la posición económica desigual que las partes observan dentro del proceso. Sin el principio de tutelaridad, sería imposible concebir que las partes procesales puedan tener los mismos derechos y la misma igualdad de trato dentro del juicio.

1.3.11. Principio de preclusión

El principio de preclusión consiste en la clausura de un acto procesal o etapa, la misma naturaleza del proceso que se desarrolla por etapas de manera sucesiva, este principio le pone candado a cada una de las etapas, haciendo imposible el regreso de las etapas y momentos procesales ya consumados.

Este principio se manifiesta en la facultad que tiene el actor de ampliar su demanda hasta el momento de la primera comparecencia a juicio oral y la que tiene el demandado de contestar la demanda y reconvenir al actor hasta el momento de la primera comparecencia, así como la de interponer excepciones perentorias hasta el momento de contestar la demanda, esto con el fin de que no pueda volverse a una etapa ya consumada por ningún motivo.

1.3.12. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba

Este principio se encuentra consagrado en el Artículo 361 del Código de Trabajo Decreto 1441 el cual establece: "Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los



hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignara los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio”.

La apreciación de la prueba en conciencia, es el sistema de valoración que le permite al juez de trabajo y previsión social, valorar y apreciar la prueba aportada al juicio, es decir en base a principios de justicia y equidad los cuales le permiten llegar a la búsqueda de la verdad del asunto sometido a su jurisdicción, al apreciarse la prueba con este sistema existe flexibilidad en la apreciación de la prueba y que es el sistema de valoración propio del derecho procesal laboral y que no tiene ninguna similitud con alguno de los otros sistemas de valoración y apreciación de la prueba que existe en otras áreas derecho procesal civil, penal, administrativo y constitucional.

1.4. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo se ubica en la rama del derecho público, ya que el derecho sustantivo también pertenece a esta clasificación, derivado la injerencia directa que tiene el Estado para impartir justicia.

Es decir, que mediante la creación y cumplimiento de leyes el Estado se inviste de la facultad para juzgar en el ámbito del derecho procesal del trabajo, de ello deriva que pertenece a la rama del derecho público.



1.5. Autonomía

El derecho adjetivo laboral es independiente, es decir posee sus propios principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales dentro del proceso, por tal razón se dice que es autónomo ya que no depende de ninguna otra disciplina del derecho para poder subsistir, aunque no se excluye que tenga relación de las mismas.

La autonomía se encuentra establecida en el Artículo 1 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el cual se establece que se crea instituciones para resolver sus conflictos, lo que hace que sea independiente a cualquier otra disciplina y cuente con procedimientos propios para la solución de conflictos.

El Artículo 283 del Código de Trabajo indica que los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social. Acá puede apreciarse que el derecho procesal del trabajo es autónomo ya que únicamente los jueces de trabajo y previsión social tienen la facultad de conocer y resolver los asuntos derivados con ocasión al trabajo.

Como ya se analizó a lo largo del presente capítulo, el derecho procesal laboral es la rama del derecho que regula lo concerniente a la solución de los conflictos que puedan surgir entre patronos y trabajadores derivados de una relación de trabajo previa.



Dicha resolución de conflictos laborales debe basarse en los principios de esta rama del derecho y en su normativa vigente, todo ello para lograr armonía y equilibrio entre las partes de la relación.





CAPÍTULO II

2. Juicio ordinario laboral

El juicio ordinario laboral guatemalteco se encuentra regulado en el Código de Trabajo Decreto 1441 en donde se regula el área sustantiva y adjetiva. Es un típico proceso de cognición en donde las partes procesales someten sus controversias ante el órgano jurisdiccional competente para conocer y resolver conforme a derecho y que trata de resolver a quien corresponde el derecho cuestionado o asunto litigioso, es decir el proceso de conocimiento sirve para declarar la existencia de un derecho preestablecido.

2.1. Definición

“El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación del trabajo”.⁵

Es el proceso mediante el cual se resuelven las controversias surgidas con ocasión al trabajo y las partes someten ante el juez de trabajo y previsión social para que este conozca y resuelva, este proceso pertenece al área adjetiva del derecho laboral ya que lo debe resolver.

⁵ Franco López, César Landelino **Op. Cit.** Pág. 58.



En el juicio ordinario laboral pueden ser sometidas distintas controversias que puedan surgir entre las partes que forman la relación laboral, tales como el reclamo para obtener la reinstalación de la mujer trabajadora que se encuentra en estado de gravidez es despedida, el reclamo para obtener la declaración de existencia de la declaración laboral y de la vulnerabilidad a la garantía es estabilidad, el reclamo para obtener en pago de salarios y prestaciones retenidas, el reclamo por despido injusto, el reclamo de nulidad de la disminución o tergiversación la las condiciones de la contratación individual de trabajo, estos son algunos casos que pueden ser sometidos en la vía procesal del juicio ordinario laboral.

2.2. Naturaleza jurídica

Existen varias teorías o corrientes que tratan de explicar la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo, hay autores que la ubican 1. Dentro del derecho público, 2. Derecho privado, 3. Derecho público y privado y 4. Derecho social. A continuación, se desarrolla cada una de las teorías o corrientes:

Primera corriente: que establece que el derecho procesal del trabajo pertenece a la rama del derecho público; pues es el Estado que emite las normas jurídicas y quien debe velar por su aplicación.

Segunda corriente: Menciona que el derecho procesal pertenece a una tercera división que es el derecho social y que básicamente es intermedio entre el derecho público y derecho privado.



Tercera corriente: Indica que el derecho adjetivo del trabajo se debe de ubicar dentro del derecho privado, sostienen que la relación laboral es contractual y por eso debe pertenecer a la rama del derecho privado.

En Guatemala, el derecho procesal laboral es considerado como parte del derecho público, pues el Código de Trabajo en su cuarto considerando inciso e) establece que el Derecho de Trabajo pertenece a la rama del derecho público.

El juicio ordinario laboral se encuentra ubicada en el área adjetiva del derecho laboral, y al igual que el área sustantiva también pertenece a la rama del derecho público, por ser el Estado el encargado de crear leyes y que imperativamente hace que se cumplan mediante procedimientos previamente establecidos, por eso la naturaleza jurídica del juicio ordinario laboral es de derecho público, por la injerencia que tiene el Estado en su aplicación.

2.3. Características

Las características del juicio ordinario laboral; son aquellas que son propias e inherentes al proceso laboral, ya que únicamente le son propios a este tipo de procesos, como por ejemplo el de no ser obligatorio de asistir con asistencia técnica al desarrollo del mismo.

A continuación, se desarrollan las características más importantes del juicio ordinario laboral:



2.3.1. Audiencias sucesivas

De esta característica deriva que las actuaciones de las partes sean atraídas a producirse dentro de las audiencias en las que va a celebrarse el juicio, es decir que la mayoría o totalidad de los actos procesales van a tener lugar dentro de la audiencia por lo que genera que las partes procesales evacúen las audiencias con sus respectivos medios de prueba.

2.3.2. Las actuaciones y diligencias de las partes se plasman en actas

El Artículo 322 del Código de Trabajo Decreto 1441 establece que las gestiones orales ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social se debe levantar en acta con copia, esto indica que el proceso debe documentarse en actas, en donde se asientan las actuaciones de las partes, resoluciones del juez, notificaciones, impugnaciones, entre otros casos.

2.3.3. No existe periodo de prueba

Durante la tramitación del proceso no existe periodo de prueba, es decir que no existe plazo para que las partes puedan presentar sus medios de prueba, en virtud que deben de comparecer a las audiencias con todos sus medios de prueba tal y como lo establece el Artículo 335 del Código de Trabajo Decreto 1441.



2.3.4. Oralidad

En las actuaciones y diligencias de las partes debe prevalecer la oralidad, a excepción de las actuaciones procesales que se realicen fuera de las audiencias con carácter excepcional pueden realizarse por escrito.

2.3.5. Discrecionalidad en los plazos

El juez de trabajo y previsión social se encuentra facultado para señalar a su discrecionalidad los plazos en que se deben realizar ciertas actuaciones, tales como la audiencia para recibir la prueba y resolver las excepciones dilatorias, la audiencia en la que deba tener la comparecencia de las partes, etc.

2.3.6. No existe caducidad de instancia

Acá tiene mucha injerencia el principio de impulso procesal de oficio, puesto que es responsabilidad del juez impulsar el proceso de oficio, dejando sin la posibilidad para el demandado de alegar la caducidad de instancia.

2.3.7. Protección preferente

Jurídicamente se protege de manera preferente a la parte económicamente y culturalmente más débil de la relación laboral, que es el trabajador ya que se encuentra en desventaja ante el patrono de sufragar un proceso largo y desgastante.



2.4. Sujetos procesales

Los sujetos procesales son las personas que tienen participación dentro del proceso y las partes son aquellas personas que tienen interés particular en el proceso.

Los sujetos procesales se pueden definir como: "Hay que distinguir los sujetos de la relación jurídica sustancial que debe ser discutida o simplemente declarada en el proceso y los sujetos de la relación jurídica procesal del proceso. Los primeros, son los sujetos titulares, activos y pasivos, del derecho sustancial o de la situación jurídica sustancial que debe sustanciarse en el proceso, por ejemplo: el acreedor y su deudor, el propietario y el tercero poseedor del bien reivindicado, el hijo extramatrimonial y el supuesto padre; los segundos son las personas que intervienen en el proceso como funcionarios encargados de dirigirlo y dirimirlo (jueces y magistrados como órganos del Estado) o como partes (demandantes, demandados, terceros intervinientes). Por consiguiente son sujetos procesales en los juicios civiles y laborales: el juez, el demandante y el demandado; y excepcionalmente los terceros que así sean aceptados".⁶

Con la definición anterior se puede concluir que dentro del proceso ordinario laboral existen las partes y los sujetos procesales. Las partes procesales son aquellas personas que tienen interés directo dentro del proceso, es decir a quienes va afectar directamente las actuaciones y resoluciones judiciales. Los sujetos procesales son todas las personas que participan dentro del proceso ordinario laboral, que incluyen al

⁶ Devis Echandía, Hernando. **Nociones generales de derecho procesal civil.** Pág. 360.



juez, secretario, notificador, actor, demandado, y que no necesariamente tienen interés directo en el asunto o controversia sometido a juicio.

Con base a lo expuesto anteriormente se puede establecer que son partes procesales dentro del juicio ordinario laboral, las siguientes:

- a. El actor o demandante es la persona que inicia la acción procesal del juicio ordinario laboral, pone en movimiento al órgano jurisdiccional mediante la demanda, acto por el cual da inicio al proceso.
- b. El demandado, persona contra quien acciona el actor, la cual se emplazará para que comparezca a juicio a adoptar una postura de oposición a la demanda o afirmar las pretensiones del actor.
- c. La Inspección General de Trabajo, estipulado en el Artículo 280 del Código de Trabajo Decreto 1441 indica que debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo.

2.5. Supletoriedad

En el juicio ordinario laboral permite que por analogía pueda aplicarse supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil y a la Ley del Organismo Judicial en los casos no previstos por el Código de Trabajo Decreto 1441.



“Debe entenderse la aplicación que se hace de otras leyes en materia distinta a la que regulan, por motivo de que no se contempla en estas últimas los institutos o disposiciones que permiten complementar el objeto de la ley”.⁷

En el caso del juicio ordinario laboral la aplicación supletoria va a darse cuando exista ausencia de normas jurídicas que regule la situación concreta a resolver y para la aplicación de la supletoriedad de normas jurídicas se tienen que cumplir los requisitos siguientes: solo va a poder darse en el caso de que la normas supletorias no contrarié el texto y los principios procesales del derecho adjetivo del trabajo que regula el Código de Trabajo Decreto 1441, que no se encuentre regulado dentro de la legislación laboral.

El Artículo 326 del Código de Trabajo Decreto 1441 establece: “En cuanto no contrarién el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicaran supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial”. Este Artículo es el medio por el cual se puedan aplicar supletoriamente y por analogía otras normas jurídicas distintas al Código de Trabajo Decreto 1441, con el fin de resolver los casos no previstos dentro de la legislación laboral.

2.6. Etapas del juicio ordinario laboral

Las etapas dentro del juicio ordinario laboral son las que se llevan de modo gradual o por partes sucesivas para conseguir un objetivo específico, las cuales son:

⁷ Franco López, César Landelino **Op. Cit.** Pág. 60.



2.6.1. Demanda laboral

La demanda laboral en un sentido general constituye el acto procesal de recurrir ante los órganos jurisdiccionales para que pueda resolver los conflictos de trabajo.

“Procesalmente, en su acepción principal para el derecho, es el escrito por el cual el actor o demandante ejercita en juicio civil una o varias acciones o entabla recurso en la jurisdicción contencioso administrativa”.⁸

La demanda es el primer escrito con el que se inicia el juicio ordinario laboral, en el cual el demandante ejercita su derecho de petición y somete ante juez de trabajo y previsión social una o varias pretensiones para que este último resuelva en base a derecho.

Según lo establecido dentro del ordenamiento jurídico, la demanda laboral puede ser planteada de dos formas de conformidad con lo que establecen los Artículos 321 y 322 del Código de Trabajo Decreto 1441, dado que acá puede apreciarse claramente el principio de oralidad y que prevalece durante el desarrollo del proceso, puede afirmarse con certeza que la demanda laboral puede ser presentada de forma oral y escrita.

Por la pretensión en ellas ejercitada las demandas pueden ser simples y acumuladas, las primeras se refiere al tipo de demanda en donde se ejercita una sola pretensión, y las acumuladas en las cuales se ejercitan varias o más de una pretensión a manera de ejemplo de estas últimas se puede mencionar cuando en la demanda se reclama

⁸ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 95.



indemnización por tiempo de servicios, compensación de vacaciones, pago de la jornada extraordinaria, por citar algunos casos.

Los requisitos que tiene que cumplir toda demanda se encuentran regulados en el Artículo 332 del Código de Trabajo Decreto 1441 los cuales son los siguientes:

- Designación del juez o tribunal a quien se dirija.
- Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones.
- Relación de los hechos en que funda la petición.
- Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas.
- Enumeración de los medios de prueba con que acreditaran los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que practicara inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en caso de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla.
- Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos.
- Lugar y fecha; y



- Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si **aquél** faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si o sabe o no puede firmar.

El Artículo 332 del Código de Trabajo Decreto 1441 también establece que en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio.

En el derecho procesal del trabajo y juicio ordinario impera el principio de antiformalidad, pero no quiere decir que las partes no deban de cumplir con ciertos requisitos en la demanda para iniciar el juicio ordinario laboral. Por lo tanto, se puede afirmar que es poco formalista en relación a otros procesos.

Es importante señalar que la omisión de alguno de los requisitos enumerados no es causa para que el juez de trabajo y previsión social, pueda rechazar el trámite de la demanda, sino únicamente ordena al actor que subsane los requisitos omitidos.

La importancia de que el juez de trabajo y previsión social no este facultado para rechazar la demanda por la omisión de requisitos; es para proteger el derecho ejercido y por consiguiente se interrumpa la prescripción desde el momento en que se presentó la demanda.



La demanda puede modificarse según lo estipulado en el Artículo 338 Código de Trabajo Decreto 1441, en relación a nuevos hechos y nuevas reclamaciones. Para ampliar la demanda se pueden hacer en dos oportunidades procesales, la primera puede ser en cualquier momento comprendido entre la citación del demandado y la celebración de la primera audiencia a juicio oral; y la segunda puede darse dentro de la celebración de la misma primera audiencia, pero antes de contestarse la demanda.

2.6.2. Actitudes del demandado

Una vez admitida la demanda para su trámite por el juez de trabajo y previsión social emite resolución en donde señala día y hora para la primera comparecencia de las partes a juicio oral.

Dependiendo de que el demandado cumpla con el apercibimiento del juez de la obligación a concurrir a la primera comparecencia, así se calificara la actitud que haya asumido, por lo cual puede indicarse que existen actitudes negativas y actitudes positivas del demandado.

➤ Actitudes positivas

Las actitudes positivas son aquellas que surgen cuando el demandado acata el apercibimiento dictado por el juez de trabajo y previsión social de comparecer a la audiencia en el día y hora señalada para la misma.



Las actitudes positivas que puede tener el demandado pueden ser las que a continuación se describen:

- La contestación en sentido negativo de la demanda
 - La contestación en sentido afirmativo de la demanda
 - La reconvencción
- Actitudes negativas

Las actitudes negativas surgen de la incomparecencia del demandado a la audiencia a juicio oral en el día y hora señalado por el juez de trabajo y previsión social, las cuales pueden ser las siguientes:

- La rebeldía
 - La confesión ficta
- La rebeldía

La rebeldía o contumacia es la actitud pasiva de no hacer nada, que adquiere el demandado frente a la demanda y que básicamente consiste en la no comparecencia al emplazamiento efectuado por el juez de trabajo y previsión social.

En el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, define la rebeldía como: "Se entiende por tal situación en que se coloca quien, debidamente citado para



comparecer en juicio, no lo hiciere dentro del plazo legal conferido, o que lo abandonare después de haber comparecido. La rebeldía no impide la prosecución del juicio”.⁹

En el juicio ordinario laboral la rebeldía es una actitud del demandante de no asistir al llamamiento que hace el juez para que comparezca a juicio a contestar la demanda promovida en su contra, cuando este fue requerido legalmente.

La rebeldía es una institución del juicio ordinario laboral guatemalteco, su origen se encuentra en el derecho romano, en donde la rebeldía tenía el efecto a la condena del rebelde, puesto que una vez declarada el juez daba al demandante la cosa objeto del litigio y condenaba al demandado a pagar una indemnización adicional por su rebeldía.

La naturaleza jurídica de esta figura es eminentemente procesal, ya que es una actitud pasiva que el demandado puede tomar frente a la demanda y que se presenta dentro del proceso y contrae consecuencias jurídicas para las partes procesales.

Para que la institución de rebeldía pueda nacer a la vida jurídica dentro del juicio ordinario laboral, es indispensable que se cumplan ciertos presupuestos, siendo los siguientes:

- Que se le haya notificado legalmente al demandado, cumpliendo con los requisitos establecidos en los Artículos 327, 328 y 329 del Código de Trabajo Decreto 1441.

⁹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 809.



- Que el demandado no haya comparecido el día y hora señalado para la audiencia, cuando este fue notificado de acuerdo con lo establecido en ley.

- Que el demandado no haya presentado justificación de su incomparecencia a juicio oral, según lo preceptuado en el Artículo 336 del Código de Trabajo Decreto 1441. El efecto de la incomparecencia sin justificación legal es que se haga la declaración de rebeldía en el juicio.

Los efectos que la rebeldía le produce al demandado son varios y perjudiciales, el efecto principal se encuentra regulado en el Artículo 358 del Código de Trabajo Decreto 1441, ya que el juez de trabajo y previsión social está facultado para dictar sentencia dentro de las cuarenta y ocho horas de concluido el plazo para justificar su incomparecencia y por lo tanto se termina el proceso para el demandado condenándole a cumplir las pretensiones del actor. Los efectos de la declaratoria de rebeldía son dos:

1. No poder contestar la demanda y 2. No tener la oportunidad de ofrecer prueba.

➤ La confesión ficta

Esta institución procesal nace a la vida jurídica cuando el absolvente tiene la obligación de contestar las posiciones y no comparece el día y hora fijada por el juez de trabajo y previsión social.

Habiendo sido notificado legalmente y por lo tanto se asume la confesión del absolvente en virtud de no haber comparecido.



2.6.3. Interposición de excepciones

“Constituyen las defensas utilizadas por el demandado para atacar, por un lado, la forma de la demanda y buscar su depuración mediante la dilación del proceso; y por otro lado, el fondo de las pretensiones expuestas por el actor en la demanda, con el objeto de desvirtuar o extinguir el derecho alegado por este”.¹⁰

Dentro del juicio ordinario laboral, estos mecanismos de defensa son todos aquellos medios para atacar la demanda, así como el actor tiene el derecho de accionar mediante la demanda, el demandado tiene el derecho de defenderse y al mismo tiempo atacar las pretensiones del actor.

Existen varios tipos de excepciones que se pueden plantear y con un objetivo distinto y un momento procesal diferente para interponerlas, el demandado mediante este derecho puede atacar la demanda de forma y de fondo.

En base al Artículo del 342 del Código de Trabajo Decreto 1441 las excepciones se clasifican en:

- Excepciones dilatorias
- Excepciones perentorias
- Excepciones nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda

¹⁰ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 100.



➤ Excepciones dilatorias

Las excepciones dilatorias se pueden definir como: “Defensas previas, alegadas in limine litis, y que, normalmente, versan sobre el proceso y no sobre el derecho material alegado por el actor. Tienden a corregir errores que obstarán a una fácil decisión (defecto legal en el modo de preparar la demanda); a evitar un proceso inútil (litispendencia); a impedir un juicio nulo (incompetencia absoluta, falta de capacidad o de personería); a asegurar el resultado del juicio (fianzas de arraigo y de rato el grato). Constituyen, como se ha dicho, una especie de eliminación previa de ciertas cuestiones que embarazarían en lo futuro el desarrollo del proceso. Tienen un carácter acentuadamente preventivo en cuanto tienden a economizar esfuerzos inútiles”.¹¹

Las excepciones dilatorias son medios de defensa que tiene el demandado para depurar el proceso y que atacan la forma de la demanda, postergado la contestación de la misma. El objetivo principal de las excepciones dilatorias es para corregir los errores, defectos u omisiones que pueda contener la demanda. De conformidad con lo preceptuado en el Artículo 342 del Código de Trabajo Decreto 1441, el momento procesal oportuno para interponer las excepciones dilatorias es previo a contestar la demanda.

El Código de Trabajo Decreto 1441 no enumera expresamente las excepciones dilatorias, por lo que es necesario aplicar supletoriamente con algunas reservas el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley Número 107, las

¹¹ Coutere, Eduardo Juan. **Fundamentos del derecho procesal civil.** Pág. 94.



excepciones que tendrían reserva serian la de Caducidad, Prescripción, Cosa Juzgada y Transacción.

➤ **Excepciones perentorias**

Las excepciones perentorias son definidas como: "No procuran la depuración de elementos formales de juicio, sino que constituyen la defensa de fondo sobre el derecho cuestionado".¹²

A diferencia de las anteriores, que atacan la forma de la demanda, las excepciones perentorias versan sobre el fondo del asunto, es decir sobre el derecho reclamado por el actor. Estos mecanismos son defensas sobre el derecho y no del proceso.

El momento procesal para interponer las excepciones perentorias según con lo establecido en el Artículo 342 Código de Trabajo Decreto 1441 es en la primera comparecencia de las partes a juicio oral, conjuntamente con la contestación de la demanda y se resolverán en sentencia.

➤ **Excepciones nacidas con posterioridad a contestar la demanda**

Son aquellas que persiguen atacar el fondo de las pretensiones del actor, lo peculiar de este tipo de excepciones es que pueden interponerse en una etapa procesal muy amplia.

¹² **Ibid.** Pág.106.



Son las únicas excepciones que pueden revertir una sentencia dictada por rebeldía o por confesión ficta, ya que la amplitud de la etapa procesal en que pueden interponerse, su interposición puede tener lugar en segunda instancia durante el trámite del recurso de apelación.

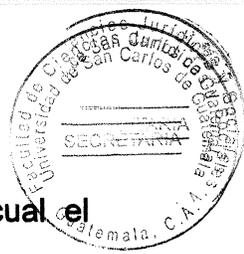
El Artículo 342 del Código de Trabajo Decreto 1441 indica que las excepciones de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción se puedan interponer como excepciones nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda, siendo también perentorias deriva que a estas excepciones se les denomine excepciones privilegiadas.

El Artículo 342 Código de Trabajo Decreto 1441 preceptúa que el momento procesal oportuno para interponer las excepciones nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda es posterior a la contestación de la demanda, dentro o fuera de la audiencia a juicio oral.

2.6.4. Contestación de la demanda

La contestación de la demanda es el acto procesal mediante el cual el demandado hace valer su derecho de poder oponerse a las pretensiones del actor o bien allanarse a las mismas.

Así como al actor le asiste el derecho de accionar ante el órgano jurisdiccional para que el juez de trabajo y previsión social pueda declarar los derechos reclamados, el demandado tiene el derecho y la facultad de accionar frente a la demanda.



La contestación de la demanda puede ser definida como: “El acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor, o bien se allana a ellas”.¹³

La contestación de la demanda es una de las actitudes del demandado frente a la demanda, en donde ejerce el derecho y solicita al juez de trabajo y previsión social la protección ante las pretensiones del actor, constituye el acto de iniciación procesal propio del demandado. La contestación de la demanda al igual que la demanda tiene clases o modalidades las cuales son:

- En cuanto a su forma puede ser: contestación de la demanda presentada en forma oral y contestación de la demanda presentada en forma escrita.
- En cuanto al contenido de la contestación de la demanda: compensatoria o reconvenzional.
- En cuanto a la postura adoptada por el demandado: contestación de la demanda en forma negativa y afirmativa.

El Artículo 339 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece que los requisitos de la contestación de la demanda, son los mismos que se establecen para la demanda.

¹³ López Larrave, Mario. **Op. Cit.** Pág. 85.



El allanamiento del demandado constituye el acto por medio del cual, manifiesta su conformidad con las pretensiones del actor establecidas en la demanda.

De acuerdo con lo que establece el Artículo 340 del último párrafo del mismo cuerpo legal, el allanamiento puede ser parcial o total: “Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto lo aceptado, si así lo pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas”.

Según lo establecido en el Artículo 338 del mismo; “la oportunidad para contestar la demanda, establece que si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor. La contestación de la demanda y la reconvencción, en su caso podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia”.

2.6.5. Reconvencción

La reconvencción es un acto procesal por el cual, el demandado en la contestación de la demanda formula sus propias pretensiones en contra del actor, acá se da una especie de metamorfosis procesal en donde el demandado contrademanda al demandante.

“La reconvencción es la demanda del demandado, es la interposición por parte del demandado, en el momento de contestar la demanda, de una nueva demanda en



contra; como requisitos, para la admisión de la reconvención es que la pretensión que se ejercite tenga conexión por razón del objeto o del título con la demanda y no deba seguirse por distintos trámites”.¹⁴

En la definición anterior se puede apreciar con claridad que la reconvención es la institución del proceso por la cual el demandado en la contestación de la demanda se opone a las pretensiones del actor y se convierte en demandante.

En base al Artículo 339 del Código de Trabajo Decreto 1441 indica que los requisitos para el planteamiento de la reconvención son los mismos que se exigen para la demanda y la contestación de la demanda, establecidos en los Artículos 332, 333 y 334 del cuerpo legal antes mencionado.

La oportunidad para reconvenir debe promoverse o plantearse, después de que ha sido rarificada o modificada la demanda. De no hacerse en el momento procesal oportuno precluye el derecho del demandado para ejercitarla. La prueba de la reconvención y su contestación se reciben junto con las pruebas de la demanda y su contestación. La reconvención se resuelve en la misma sentencia que resuelve la demanda original.

2.6.6. Conciliación

La conciliación es una etapa procesal obligatoria dentro del juicio ordinario laboral, por medio del cual las partes procesales, atendiendo al llamamiento del juez, y una vez

¹⁴ Gordillo, Mario. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Pág. 143.



establecidos los hechos sobre los cuales versara el proceso, procura el **avvenimiento de** las partes proponiéndoles una fórmula ecuánime de arreglo, con el objetivo de ponerle fin al juicio y así evitar el trámite del mismo, mediante la suscripción de un convenio que adquiere carácter de título ejecutivo y que obliga a las partes a su estricto cumplimiento. La institución de la conciliación dentro del juicio ordinario laboral es típico del derecho procesal del trabajo, ya que su fundamento se encuentra en el principio conciliador consagrado en el sexto considerando del Código de Trabajo Decreto 1441.

Es importante resaltar que la conciliación además de buscar el acuerdo entre las partes del juicio ordinario laboral debe observar que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados, esto a consecuencia de que los derechos que establecen las leyes de trabajo y previsión social constituyen garantías mínimas e irrenunciables a favor de los trabajadores.

La conciliación dentro del juicio ordinario laboral es una de las formas anormales de terminar el proceso. Debe predominar un enfoque realista, equitativo y ecuánime, ya que el juicio puede terminar con un **mínimum de tiempo, energías gastadas, y sobre todo protege económicamente a la parte más débil dentro del proceso, siendo este el trabajador frente al patrono.**

En base a lo preceptuado en el Artículo 340 del Código de Trabajo Decreto número 144, el momento procesal oportuno de la conciliación y que obliga al juez de trabajo y previsión social a que la celebre, es dentro de la primera comparecencia de las partes a juicio oral, posteriormente a que se ha contestado la demanda o reconvenición. Sin



embargo la etapa de conciliación no precluye, es decir que el juez o las partes tienen la facultad para promover el avenimiento mientras no exista sentencia definitiva. La naturaleza jurídica de la conciliación es eminentemente procesal, ya que es una institución del trámite del juicio ordinario laboral y a la vez se constituye en una fase del proceso.

Los caracteres de la conciliación establecidos en la legislación son:

- Es una etapa obligatoria dentro del juicio ordinario laboral
- Celebración de un convenio entre las partes, que ponga fin al juicio, si la conciliación puede ser total o parcial, si es total finaliza el juicio y si es parcial continúa el juicio sobre aquellas pretensiones en las cuales no existió acuerdo.
- La conciliación puede darse en cualquier momento del proceso, hasta antes de dictarse sentencia.
- El convenio suscrito entre las partes, el trabajador no puede renunciar ni disminuir los derechos reconocidos.
- El convenio suscrito entre las partes, adquiere el carácter de título ejecutivo.

La conciliación puede clasificarse de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 341 del Código de Trabajo Decreto 1441 en: conciliación total y conciliación parcial. La primera existe convenio sobre todas las pretensiones expuestas por el actor en su demanda, este tipo de conciliación le pone fin al trámite del proceso. La conciliación parcial el acuerdo entre las partes solo abarca algunas de las pretensiones expuestas por el actor



en su demanda, acá continua el proceso en cuanto a las pretensiones sobre las cuales no hubo acuerdo.

2.6.7. Prueba

La prueba dentro del juicio ordinario laboral es el conjunto de medios de convicción procesales, que establece la ley para la averiguación de la verdad, cuyo objeto principal es demostrar la existencia de los hechos.

“Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en juicio”.¹⁵

El Artículo 346 del Código de Trabajo Decreto 1441 establece que las partes tienen la obligación de comparecer a la primera audiencia del juicio oral con todos los medios de prueba.

El procedimiento de prueba es muy rígido, ya que además de imponer a las partes de la obligación de asistir con sus medios de prueba, también los obliga de individualizar y particularizar todos y cada uno de los medios de prueba que se ofrezcan dentro del juicio. Esta constituye dentro del juicio ordinario laboral un medio para que el juez pueda dictar sentencia de las controversias sometidas a su jurisdicción, la prueba sirve para demostrar hechos y no afirmaciones.

¹⁵ Coutere, Eduardo Juan. **Op. Cit.** Pág. 198.



La naturaleza jurídica de medio de convicción es eminentemente procesal, ya que es dentro de la tramitación del proceso que surge esta institución procesal.

El objeto de la prueba son las afirmaciones que deben ser probadas dentro el proceso, el tema del objeto de la prueba es el que busca dar respuesta a las preguntas sugestivas de esta, y que cosas deben ser probadas. La respuesta es la siguiente: se prueban los hechos, no se prueba el derecho ya que se presume su conocimiento.

El juez de trabajo y previsión social está facultado para admitir la prueba pertinente y rechazar la impertinente. La prueba pertinente es aquella que versa sobre los hechos controvertidos y relacionados en sus pretensiones por los litigantes. La prueba impertinente es toda aquella que no versara sobre proposiciones y hechos que deban ser objeto de demostración dentro del proceso.

El procedimiento probatorio dentro del juicio ordinario laboral se encuentra regulado en el Artículo 346 del Código de Trabajo Decreto 1441, se integra con tres audiencias, siendo las primeras dos ordinarias y la tercera y última con carácter de extraordinario.

La primera audiencia de prueba inicia con la primera comparecencia a juicio oral, en donde las partes están obligadas a asistir con todos sus medios de prueba. La segunda audiencia con carácter ordinario la señala el juez de trabajo y previsión social, en el caso de que en la primera comparecencia a juicio oral no hubiese sido posible recibir todos los medios de prueba, deberá tener lugar dentro de los quince días siguientes de celebrada la primera audiencia.



En el caso de que tampoco en la segunda audiencia fuese suficiente para recibir toda la prueba aportada por las partes, el juez de trabajo y previsión social, señalara una tercera y última audiencia con carácter de extraordinario, la cual debe de celebrarse dentro de un término de ocho días siguientes a la segunda audiencia.

La carga de la prueba del juicio ordinario laboral, la regla general es, que las partes deban cargar la prueba que tienda a demostrar sus respectivas pretensiones, es decir cada una de las partes deberá probar sus propias pretensiones.

El único caso de inversión de la carga de la prueba dentro del derecho procesal, se encuentra regulado en el Artículo 78 del Código de Trabajo Decreto 1441, el cual es aplicable únicamente al juicio ordinario dentro del que se reclama como objeto la declaración de despido injustificado producido de manera directa, en donde el empleador en su calidad de demandado comparezca a probar la justa causa en la que se fundó el despido, librando al actor en este caso el trabajador de ofrecer prueba alguna, la inversión de la prueba no es más que el cambio de la obligación de probar.

El Código de Trabajo Decreto 1441 expresamente no enumera los medios de prueba, sin embargo en ciertos Artículos hace mención de algunos. Supletoriamente se debe de aplicar el Artículo 128 del Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley número 107 en el cual se enumera los medios de prueba admitidos:

- Declaración de las partes.
- Declaración de testigos.



- Dictamen de expertos.
- Reconocimiento judicial.
- Documentos.
- Medios científicos de prueba.
- Presunciones.

En el juicio ordinario laboral se sigue el sistema legal en cuando a la determinación de los medios de prueba. El sistema de apreciación y valoración de la prueba en el juicio ordinario laboral, se encuentra regulado en el Artículo 361 del Código de Trabajo Decreto 1441 y se le denomina apreciación de la prueba en conciencia. La cual consiste en la facultad que tiene el juez de apreciar y valorar la prueba propuesta para el juicio ordinario laboral, en base a los principios de equidad y de justicia.

2.6.8. Auto para mejor proveer

El auto para mejor proveer o auto para mejor fallar es un acto procesal el cual constituye una facultad del juez de trabajo y previsión social para poder decretarlo o no, tiene carácter eventual ya que el juez de trabajo y previsión social es quien decide si se realiza o no. El Artículo 357 del Código de Trabajo Decreto 1441 señala la utilidad que tiene el auto para mejor fallar, la cual se da en dos sentidos:

- Se puede decretar, con el objeto de recibir aquellos medios de prueba que hubiesen sido ofrecidos oportunamente por las partes, y que no se pudieron recibir dentro del procedimiento ordinario de prueba del juicio ordinario laboral.



- Se puede decretar auto para mejor proveer, para traer a instancias del juez nueva prueba al juicio ordinario laboral, distinta y que el juez estime indispensable para sustentar la sentencia.

Analizando lo anterior, se puede concluir que no es permitido a las partes la posibilidad de solicitar que se incorpore por medio del auto; nueva prueba al juicio ordinario laboral, ya que el momento procesal oportuno ya precluyó.

El Artículo 357 del Código de Trabajo Decreto 1441 establece que el auto para mejor proveer solo podrá decretarse para aclarar situaciones dudosas y en ningún momento deberá servir para que las partes procesales aporten nueva prueba al juicio ordinario laboral. Si el juez de trabajo y previsión social estima que es conveniente decretar el auto para mejor proveer y una vez concluida la última audiencia de prueba al juicio, deberá de realizarlo en un plazo que no exceda de diez días.

Decretar el auto para mejor proveer es una facultad exclusiva del juez de trabajo y previsión social, y el auto que lo resuelva no es impugnabile según lo preceptuado en el Artículo 357 del mismo cuerpo legal.

2.6.9. Sentencia

La sentencia es el acto procesal, por la cual el juez manifiesta su voluntad y resuelve las controversias de las partes procesales sometidas a su jurisdicción. Es el modo normal de terminar el juicio ordinario laboral.



La sentencia es definida como: "Sentencia, en general, es la resolución que, **acogiendo** o rechazando la demanda del actor, afirma la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que le garantiza un bien, o lo que es igual respectivamente, la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que garantiza un bien demandado".¹⁶

La sentencia es la resolución que le pone fin al juicio ordinario laboral en la cual el juez de trabajo y previsión social declara la existencia de un derecho previamente establecido. Pudiendo dictarse una sentencia condenatoria o absolutoria.

Los requisitos generales de la sentencia del juicio ordinario laboral se encuentran regulados en los Artículos 143, 147 y 148 de la Ley del Organismo Judicial y los requisitos especiales de claridad, precisión, y congruencia se encuentran preceptuados en el Artículo 364 del Código de Trabajo Decreto 1441.

La naturaleza jurídica de la sentencia es pública, por ser un acto meramente jurisdiccional, en la que se funda el acto de voluntad del Estado, quien a través de la jurisdicción ha conferido al juez de trabajo y previsión social la facultad de juzgar e impartir justicia.

La sentencia del juicio ordinario laboral se clasifica en: sentencia absolutoria y sentencia condenatoria, siendo la primera que libera al demandado del cumplimiento de determinadas obligaciones, mientras que la sentencia condenatoria es la que declara

¹⁶ Chiovenda, Guisepp. **Derecho procesal civil de Guatemala**. Pág. 764.



procedente la acción e impone al demandado el cumplimiento de ciertas obligaciones y la asunción de determinadas conductas.

La oportunidad procesal para dictar sentencia en el juicio ordinario laboral, y según lo establecido en el Artículo 359 del Código de Trabajo Decreto 1441, se da a partir del día siguiente de la celebración de la última audiencia de recepción de prueba en plazo que no deberá ser menor a cinco ni mayor a diez días, o en su caso de haber concluido el plazo para el cual se haya declarado el auto para mejor proveer que en ningún caso puede ser mayor de diez días.

2.6.10. Recursos

Los recursos dentro del proceso ordinario laboral constituyen el medio por el cual las partes procesales que se consideren agraviadas o perjudicadas por las resoluciones dictadas por el juez de trabajo y previsión social puedan atacar tal resolución y busquen modificarla, revocarla e incluso anularla total o parcialmente.

Lo que se busca con el recurso dentro del juicio ordinario laboral, es la reforma de una injusticia plasmada en la resolución emitida por el juez de trabajo y previsión social, en la cual alguna de las partes procesales se considera que dicha resolución le perjudica.

Los recursos se han constituido en un acto procesal, cuya finalidad, es de subsanar o corregir el error que el recurrente atribuye a la resolución recurrida.



Dentro del trámite del juicio ordinario laboral se pueden apreciar dos clases de recursos, los que se interponen contra las resoluciones de carácter intermedio o no definitivo, de los cuales se encuentran, el recurso de revocatoria y el recurso de nulidad, por otro lado, los que caben dentro de las resoluciones definitivas que ponen fin al proceso, siendo éstos el recurso de apelación, y los recursos de aclaración y ampliación.

Los recursos que se plantean contra las resoluciones no definitivas que no le ponen fin al juicio ordinario laboral, son los siguientes:

- El recurso de revocatoria
- El recurso de nulidad

El recurso de revocatoria, lo que busca es obligar al propio juez que dictó la resolución a revisarla, revocarla si es procedente y dictar la resolución que conforme a la ley corresponde.

El trámite del recurso de revocatoria se encuentra regulado en el Artículo 365 del Código de Trabajo Decreto 1441, en el cual únicamente prevé la posibilidad de interponer el recurso, el momento procesal oportuno en que deba interponerse, pero no establece el plazo en el que deberá ser resuelto. Por lo que es necesario aplicar supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley número 107 para establecer el plazo en el que deba de resolverse.



Por lo cual el tramite queda así: se interpone en el momento de la resolución si esta hubiere sido dictado dentro de una audiencia y de lo contrario si la resolución hubiere conocido fuera de una audiencia mediante la notificación de la misma, el recurso podrá interponerse dentro de las veinticuatro horas siguientes, según con lo preceptuado en el Artículo 365 del Código de Trabajo Decreto 1441 y el juez de trabajo y previsión social deberá de resolver el recurso dentro de las veinticuatro horas siguientes, aplicando supletoriamente el Artículo 599 del Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley número 107.

El recurso de nulidad dentro del juicio ordinario laboral, es aquel que se promueve ante el juez de trabajo y previsión social que dictó la resolución que se persigue atacar de nulidad, con el objeto de atacar los actos o procedimientos en que se haya infringido la ley y que se hayan contenido en resoluciones cuyo carácter no es definitivo.

El recurso de nulidad se puede interponer en los siguientes casos: la infracción a la ley, derivada de actos en que no se haya observado lo regulado en esta y la infracción a la ley, derivada de haberse vulnerado el debido procedimiento que para las actuaciones procesales regula la legislación.

El trámite del recurso de nulidad se encuentra regulado en el Artículo 365 del Código de Trabajo Decreto 1441, el cual debe de interponerse a partir de conocida la infracción, el plazo de interposición es de tres días contados a partir del día siguiente de la notificación o de haberse conocido la infracción o diligencia respectiva, una vez interpuesto, se corre audiencia a la otra parte, por un plazo de veinticuatro horas,



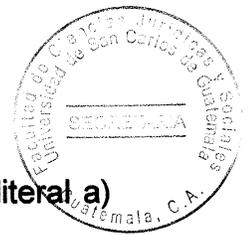
transcurrido el plazo que se le confirió a la otra parte, para manifestarse en relación a la nulidad, el juez de trabajo y previsión social, deberá resolver el recurso planteado dentro de las veinticuatro horas siguientes.

El auto que resuelve el recurso de nulidad es apelable, mediante la interposición de un recurso de apelación extraordinario, distinto al de la apelación de la sentencia. El recurso de apelación se debe interponer dentro de las veinticuatro horas a partir de la notificación del auto que resolvió el recurso, una vez elevada las actuaciones a la sala de trabajo y previsión social, dispone de un plazo de tres días para resolver el trámite de segunda instancia del recurso de nulidad.

Los recursos que contempla el Código de Trabajo Decreto 1441 y que caben contra las resoluciones definitivas que le ponen fin al juicio ordinario laboral son los siguientes:

- Recurso de aclaración.
- Recurso de ampliación.
- Recurso de apelación.
- Recurso de responsabilidad.
- Recurso de rectificación.

El recurso de aclaración es el que se plantea contra la sentencia y tiene por objeto obligar a que los tribunales de trabajo y previsión social, aclaren aquellos términos que resulten oscuros, ambiguos o contradictorios.



El trámite del recurso de aclaración se encuentra regulado en el Artículo 365 literal a) del Código de Trabajo Decreto 1441, debe de interponerse dentro de las veinticuatro horas de notificada la sentencia, ante el mismo juez que la dicto, aplicando supletoriamente el Artículo 597 del Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley número 107, el cual establece que se debe dar audiencia a la otra parte por dos días, y debe resolverse dentro de los tres días siguiente, aplicando el Artículo 142 de la Ley del Organismo Judicial.

El recurso de ampliación es el que tiene por objeto obligar a los tribunales de trabajo y previsión social, a resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio y que se omitieron en la sentencia.

El trámite del recurso de ampliación se encuentra regulado en el Artículo 365 literal a) del Código de Trabajo Decreto 1441, debe de interponerse dentro de las veinticuatro horas de notificada la sentencia, ante el mismo juez que la dicto, aplicando supletoriamente el Artículo 597 del Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley número 107, el cual establece que se debe dar audiencia a la otra parte por dos días, y debe resolverse dentro de los tres días siguiente, aplicando el Artículo 142 de la Ley del Organismo Judicial.

El recurso de apelación, tiene como finalidad, revisar lo actuado por el juez de primera instancia de trabajo y previsión social, por ello, es el recurso de apelación el que abre el trámite de la segunda instancia del proceso.



“La apelación, o alzada. Es el recurso concedido a un litigante que ha sufrido agravio por la sentencia del juez inferior, para reclamar de ella y obtener su revocación por el juez superior”.¹⁷

Analizando la definición anterior se puede encontrar las particularidades del recurso de apelación: supone que el juez haya cometido un error o inobservancia de su trámite y garantías procesales, y que el agraviado pretenda ante el juez superior, la reforma de la resolución.

Este recurso, es el único que puede generar la revisión de alzada por parte del tribunal superior para establecer si lo actuado por el juez de trabajo y previsión social en primera instancia fue apegado a las normas que rigen su trámite y demás garantías procesales.

También busca la anulación de la sentencia en virtud de los errores o infracciones en que haya podido incurrir el juez de trabajo y previsión social en primera instancia en que haya podido incurrir al momento de dictar sentencia.

El trámite está regulado en los Artículos 365 literal b, 367 y 368 del Código de Trabajo Decreto 1441, debe interponerse dentro del tercer día de notificada la sentencia ante el juez de trabajo y previsión social que conoció en primera instancia, si fuera procedente se elevaran los autos a la sala de apelaciones de trabajo y previsión social, elevados y recibidos los autos se dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a

¹⁷ Coutere, Eduardo. *Op. Cit.* Pág. 320.



efecto que exprese los motivos de su inconformidad, si el tribunal lo estima procedente se abrirá periodo a prueba por el plazo de diez días, vencido este término se señalara día para la vista, la que se efectuará dentro de los cinco días siguientes, vencido el plazo para la vista, se dictara sentencia dentro del término de cinco días.

2.6.11. Segunda instancia

La segunda instancia del juicio ordinario laboral se origina por la interposición del recurso de apelación, y que busca que lo resuelto por el juez de trabajo y previsión social que conoció en primera instancia sea sometido a conocimiento de tribunal superior, es decir sala de apelaciones de trabajo y previsión social.

Esta instancia es el grado jurisdiccional superior que conoce de fondo y de forma, de los hechos y de los derechos decididos por el tribunal de primer grado.

Cabe señalar que el derecho procesal guatemalteco, adopta el sistema de doble instancia, consagrado en el Artículo 211 de la Constitución Política de la República de Guatemala y también regulado en el Artículo 59 de la Ley del Organismo Judicial.

La importancia del sistema de doble-instancia reviste de mucha importancia para el trámite del proceso ordinario laboral, ya que es lo más conveniente y ventajoso para el proceso, puesto que da seguridad jurídica para las partes, derivado de que establece que un órgano superior, de carácter colegiado, reexamine y revise lo actuado por los órganos de jurisdicción en primera instancia. Para que nazca la segunda instancia



dentro del juicio ordinario laboral es indispensable que exista el recurso de apelación, pues no existe la posibilidad de generar el trámite de la alzada por virtud de que los autos sean elevados por consulta de oficio.

Este trámite acoge la posibilidad de la interposición de excepciones nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda, ya que pueden interponerse hasta antes de dictarse sentencia, incluso la de segundo grado.

La apelación de la sentencia en juicio ordinario laboral se puede observar la siguiente clasificación:

- Apelación genérica
- Apelación extraordinaria

La apelación genérica, se da con la apelación de las sentencias en el caso en el que no ha existido prueba denegada o rechazada y debidamente protestada en primera instancia. La apelación extraordinaria, se da con la apelación de las sentencias, en el caso de que si hubiera existido prueba denegada o rechazada y debidamente protestada en segunda instancia.

Al igual que en la primera instancia, en segunda instancia también puede decretarse el auto para mejor proveer, en caso de existir duda, cualquier diligencia de prueba pertinente, así como decretar que se traiga a la vista, cualquier documento o actuación que se crea conveniente, o bien, ordenar la práctica de cualquier reconocimiento,



siendo facultad de los miembros de las salas de apelaciones de trabajo y previsión social, el auto para mejor proveer debe decretarse en un plazo que no exceda de diez días, y el auto que lo decreta será impugnabile.

Trámite del recurso de apelación genérica, se debe interponer dentro del tercer día de haberse notificado la sentencia, ante el juez de trabajo y previsión social de primera instancia, si el juez lo admite para su trámite ordena elevar las actuaciones a la sala de apelaciones de trabajo y previsión social, una vez elevadas las actuaciones, se le confiere audiencia al recurrente para que exprese los motivos de su inconformidad por un plazo de cuarenta y ocho horas, vencido este plazo, se señala día para la vista dentro de los cinco días siguientes, celebrado el día para la vista, la sala de apelaciones de trabajo y previsión social deberá dictar sentencia dentro de los cinco días siguientes.

En cuanto al trámite de la apelación extraordinaria, se debe interponer dentro del tercer día de haberse notificado la sentencia, ante el juez de trabajo y previsión social de primera instancia, posteriormente si el juez lo admite para su trámite ordena elevar las actuaciones a la sala de apelaciones de trabajo y previsión social, una vez elevadas las actuaciones, se le confiere audiencia al recurrente para que exprese los motivos de su inconformidad por un plazo de cuarenta y ocho horas, vencido este plazo se debe señalar audiencia para la recepción de la prueba denegada y debidamente protestada en primera instancia, dentro del plazo de diez días, practica la prueba, la sala de apelaciones de trabajo y previsión social deberá dictar sentencia dentro un plazo no menor a cinco días ni mayor a diez días.



De acuerdo con lo establecido en el Artículo 373 del Código de Trabajo Decreto número 1441, en contra de la sentencia de segundo grado, no caben más recursos que los de aclaración y ampliación.

El recurso de casación no es procedente en contra de la sentencia dictada en segunda instancia ya que el Artículo 373 del Código de Trabajo Decreto 1441, así lo establece expresamente al admitir solo los recursos de aclaración y ampliación.



CAPÍTULO III

3. Asistencia judicial gratuita

La asistencia técnica es la que especialistas calificados, prestan asesoramiento a personas que lo requieren para solucionar un problema que se disputa en un órgano jurisdiccional. La asistencia técnica judicial es ejercida por el Abogado.

“La asistencia técnica es el acompañamiento en acto público o privado, que cada uno de los consejeros de la real cámara que, de orden de ley, reconocían los poderes de los procuradores a cortes y asistían a sus deliberaciones”.¹⁸

“A pesar de la confusión popular no es lo mismo Licenciado en derecho que Abogado, pues la Licenciatura es el grado académico, mientras Abogado es quien posee el título para ejercer una profesión, la abogacía, cumpliendo con los requisitos legales (los del Artículo 196 y 199 de la Ley del Organismo Judicial), se trata de una profesión liberal, basada en la relación de confianza con el cliente”.¹⁹

Con base al autor anteriormente citado, se puede establecer que una defensa técnica no la puede realizar una persona que únicamente tenga el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, sino que además es necesario que cuente con el título de Abogado.

¹⁸ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 15.

¹⁹ Chacón Corado, Mauro. **Manual de derecho procesal civil guatemalteco.** Pág. 45.



Es necesario indicar lo que regula el Artículo 196 de la Ley del Organismo Judicial, el cual indica: "Calidad de Abogado. Para ejercer la profesión de Abogado, se requiere el título correspondiente; ser colegiado activo; estar inscrito en el Registro de Abogados que se lleva en la Corte Suprema de Justicia; estar en el goce de derechos ciudadanos; y no tener vigente ninguna clase de suspensión. Ninguna autoridad judicial, administrativa o de otra índole, puede limitar el ejercicio de la profesión de Abogado, salvo que esté fundada en ley".

"El Abogado es aquella persona que habiendo obtenido el título que lo faculta como tal, defiende los derechos de otras personas, ante órganos jurisdiccionales, administrativos, incluso entre los mismos particulares o en centros de mediación, entre otras instituciones".²⁰

En un sentido amplio, los Abogados son las personas encargadas de defender los derechos en juicio de otro individuo ante los órganos jurisdiccionales, cuando su defendido está siendo señalado o vulnerado legalmente, pero que además ejerce una función asesora.

"La función del Abogado atiende básicamente a la dirección y defensa de las partes en toda clase de procesos o el asesoramiento y consejo jurídico, lo que supone la existencia de dos campos de actuación".²¹

²⁰ Hip Maldonado, Dorian Heberto. **Análisis jurídico del Artículo 90 del Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107.** Pág. 63.

²¹ **Ibid.** Pág. 63.



El Abogado actúa de dos formas: la primera como asesor, que direcciona y resuelve dudas de su defendido y la segunda como defensor en juicio para hacer valer sus derechos ante el órgano jurisdiccional.

“En cuanto a la retribución del Abogado, este “recibe honorarios. Como en la generalidad de las profesiones liberales; pero con la particularidad, en la abogacía de que no todos los sistemas de procedimiento admiten la libre regulación por el mismo Abogado, con recurso ante el colegio de ellos o ante la justicia, sino que, en algunos países, el mismo tribunal establece la cuantía de los honorarios, de los que el Abogado puede apelar por estimarlos inferiores a lo procedente y el patrocinado por estimarlo excesivos”.²²

En Guatemala, los honorarios pueden pactarse por las partes de forma libre, en donde básicamente estos dependen de la complejidad concreta de cada caso y la cantidad de actuaciones que el Abogado deberá realizar en el proceso.

3.1. Defensa en juicio

Es un derecho que tiene toda persona de defenderse ante una acusación o resolución que afecte sus intereses, sin importar el orden que sea, todo individuo tiene derecho a ejercer la defensa ya sea por medio de Abogado o por sí mismo cuando las normas se lo permitan.

²² Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 35.



“La defensa en juicio es el derecho reconocido constitucionalmente de peticionar ante un órgano de justicia, reclamando una resolución o una decisión justa en el litigio. Es también la garantía de ese derecho. El problema de la defensa en juicio es el problema del individuo a quien se lesiona un derecho subjetivo y debe recurrir a la justicia para reclamar su actuación, en virtud de una garantía institucional que posibilita su reclamación, en ese sentido no es sino uno de los aspectos del derecho de peticionar a las autoridades consagrado en el ámbito constitucional. Es una faz de ese derecho ambivalente, que en términos procesales corresponde a la fórmula acción-excepción y que un Estado democrático debe estar al alcance de todo ciudadano con la posibilidad concreta de hacerlo efectivo”.²³

El derecho de defensa es un derecho inherente al ser humano, de tal forma que todos y sin distinción alguna tiene asegurado dicho derecho por parte del Estado ya que este tiene la obligación de proporcionarlo a la colectividad.

3.2. Derecho de defensa

Defensa, significa oponerse a un peligro o daño, ataque a la agregación, lo que aplicado al derecho significa contra atacar una acusación o resolución opuesta a los intereses de determinado individuo, que considera que sus derechos le son vulnerados es por eso la necesidad de su defensa.

²³ **Ibid.** Pág. 35.



Se define la defensa como “La acción o efecto de defender o de defenderse. Amparo, Alegato favorable a una parte”.²⁴

También puede ser definida como “Circunstancia que se discute en juicio para contradecir, la acción o pretensión del actor”.²⁵

Por otro lado, “En sentido genérico es: “la acción o efecto de defender o defenderse”.²⁶

“La garantía del derecho de defensa, con carácter estrictamente procesal, consistente en no ser privada ninguna persona en su derecho a la libertad, a la vida, a la propiedad, presupone para ello la tramitación de un proceso en el cual se han cumplido todas las formalidades esenciales que la ley señale para garantía del justiciable y del valor justicia que representa el Estado a través de los órganos encargados de su aplicación. El derecho de defensa se encuentra vinculado también con la acción procesal por el carácter bilateral de la misma, involucra, además, el derecho material de la ley preestablecida y el derecho a un juez competente e imparcial”.²⁷

El derecho de defensa requiere no solo que el individuo pueda defenderse, sino que además exige que el proceso sea cumplido con todas las formalidades esenciales que la ley indica, a través de los órganos jurisdiccionales, pues sería en vano contar con una defensa perfecta, si el proceso en si se encuentra viciado.

²⁴ Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 54.

²⁵ Real Academia Española. **Diccionario de la Real Academia Española.** Pág. 489.

²⁶ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 15.

²⁷ Bolvito Román, José Abundío. **Análisis de la vulneración al derecho de defensa en el recurso de revocatoria del juicio ordinario laboral guatemalteco.** Pág. 54.



“El derecho constitucional de defensa en los procesos es uno de los más elementales y al mismo tiempo parte imprescindible de todo orden jurídico y de cualquier Estado de Derecho. Ese derecho de defensa corresponde tanto a actor como a opositor, a demandante como a demandado, a querellante como a imputado, a la sociedad frente al crimen como al procesado por éste. Suele pensarse únicamente en los segundos cuando se le proclama y define; pero esto es un error evidente porque también se ejercita la defensa demandando, querellándose, formulando la acción para iniciar el proceso”.²⁸

El derecho de defensa se encuentra regulado en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual indica: “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...”.

El Artículo 14 incisos b y d del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos indican el derecho de defensa, de la siguiente manera:

- b) “A disponer del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa y a comunicarse con un defensor de su elección;
- d) A hallarse presente en el proceso y a defenderse personalmente o ser asistida por un defensor de su elección; a ser informada, si no tuviera defensor, del derecho que le asiste a tenerlo, y, siempre que el interés de la justicia lo exija, a

²⁸ Devis Echandía, Hernando. *Op. Cit.* Pág. 5.



que se le nombre defensor de oficio, gratuitamente, si careciere de medios suficientes para pagarlo”.

El Artículo anterior, regula de una manera más amplia el derecho de defensa pues permite que a la persona en el proceso se le provea del tiempo necesario para planear su defensa, así como de proporcionarle los medios adecuados para realizar y la posibilidad de comunicación con el Abogado de su elección, así mismo indica el derecho que tiene toda persona de ser asistido por un defensor de oficio gratuito cuando no cuente con los medios necesarios para sufragar los honorarios de un Abogado privado, sin embargo en; Guatemala la gratuidad de defensa judicial únicamente es una realidad para el ámbito penal, pues para los demás ordenes no se encuentra disponible este derecho.

Por otro lado, la Convención Americana sobre Derechos Humanos en el Artículo 8 numeral 1 establece: “Toda persona tiene derecho a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación... o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter”.

Cabe destacar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el Artículo 11 numeral 1 establece el derecho de defensa, pero únicamente lo regula en el ámbito penal, de la siguiente manera: “1. Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en



juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa”.

3.3. Asistencia judicial gratuita

“Cabe definir la asistencia judicial gratuita como todo instrumento que puede servirle una persona para conseguir el acceso efectivo a una jurisdicción cuando carezca de recursos suficientes para hacer frente al coste de un procedimiento”.²⁹

La asistencia judicial gratuita consiste en la dispensa total o parcial del pago de los gastos en que se incurre en la defensa, en donde se beneficia a personas que carecen de ingresos suficientes para tramitar un proceso judicial, que de otra forma hubiera sido imposible contar con un Abogado defensor.

El Código de Ética Profesional del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, establece en el Artículo 2: “Defensa de los pobres. La profesión de abogado impone la obligación de defender gratuitamente a los pobres, de conformidad con la ley, cuando lo soliciten o recaiga en él defensa de oficio”. Es una obligación ética del Abogado, prestar defensa gratuita, sin embargo, esto no es observado.

Debería ser una obligación moral del Abogado prestar asistencia judicial gratuita a las personas que no cuenten con recursos necesarios para sufragar honorarios, sin embargo ello no se cumple o es poco probable que suceda.

²⁹ Hip Maldonado, Dorian Heberto. **Op. Cit.** Pág. 69.



En Guatemala, la asistencia judicial gratuita únicamente se presta en el ámbito penal, a través del Instituto de la Defensa Pública Penal, excluyendo los demás órdenes jurisdiccionales.

“El Estado de Guatemala por medio del Instituto de la Defensa Pública Penal presta el servicio de defensa legal gratuita en el ramo penal, asistiendo a sindicatos de la comisión de un delito y a las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar y sus familiares; de conformidad a lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, Tratados y Convenios Internacionales en materia de derechos humanos ratificados por el estado de Guatemala, Ley del Servicio Público de Defensa Penal y Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra La Mujer. Es una institución autónoma con independencia técnica y funcional, creada como organismo administrador del servicio público de Defensa Penal, para asistir gratuitamente a personas de escasos recursos económicos, así como, la gestión, administración y control de los abogados en ejercicio, cuando realicen funciones de Defensa Pública”.³⁰

Según la página web del Instituto de la Defensa Pública Penal, la atención está orientada a personas de escasos recursos económicos, sin embargo, la ley contempla que en aquellos casos de excepción, en los cuales se compruebe mediante una investigación socio-económica, que la persona, si cuenta con recursos económicos, esta deberá reembolsar al instituto, los honorarios y costas procesales ocasionados.

³⁰ <http://www.idpp.gob.gt>. ¿Qué es el Instituto de la Defensa Pública Penal? Consultado el 19 de diciembre del año 2018.



El perfil de la población atendida es el siguiente:

- **Personas adultas sujetas a procesos penales.**
- **Niñez y Adolescentes en conflicto con la ley penal.**
- **Población indígena.**
- **Atención de casos con enfoque de género.**
- **Asistencia jurídica gratuita a víctimas de violencia y en temas de familia.**

También, los bufetes populares de las Universidades del país ofrecen sus servicios de manera gratuita, a cambio que los estudiantes cuenten con la práctica supervisada, pues a través de la asignación de casos se contribuye a la formación de futuros Abogados, sin embargo existe saturación en los bufetes populares, lo que conlleva que los trámites por esta vía sean lentos, surgiendo nuevas formas para los alumnos de aprobar la práctica supervisada, lo que está dejando en desuso los casos gestionados por alumnos, dejando únicamente al personal del bufete todos los casos, lo que supone una carga de trabajo elevada. Los bufetes populares generalmente abarcan tres ámbitos: penal, civil y laboral.

“Los bufetes populares están constituidos por oficinas de apoyo legal y cada uno de ellos sirven en forma común para las personas de escasos recursos económicos quienes no sustentan una capacidad de pago por servicios profesionales de un Abogado, en el caso del Bufete Popular de la Universidad de San Carlos, se encuentra adscrito a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, es dirigido por un director, así como un grupo de profesionales del derecho, entre supervisores, asesores, profesores

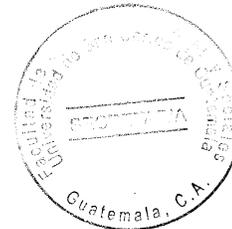


y secretarios en las ramas del derecho penal, civil y laboral, todos en el marco de su competencia del ramo que dirigen, no obstante que marcan un proceso en algunos de una especialización por afinidad y en proceso de materializar la misma”.³¹

La asistencia judicial gratuita es esencial, especialmente para personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, pues ello permite el acceso a una defensa personalizada y de calidad, sin importar la condición en la que se encuentren.

³¹ www.estuderecho.com. **Bufete popular**. Consultado el 19 de diciembre del año 2018.





CAPÍTULO IV

4. Importancia de la asistencia judicial gratuita en los juicios ordinarios laborales atendiendo a las cien reglas de Brasilia

El problema radica en la necesidad de la asistencia judicial gratuita en los juicios ordinarios laborales atendiendo a las Cien Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad.

El derecho laboral es tutelar para los trabajadores, ya que estos se encuentran en desventaja económica ante los patronos y esto hace que no puedan sufragar gastos de un Abogado que les asesore, haciendo que los procesos se lleven demasiado tiempo para que se resuelva o que la defensa sea defectuosa al no contar con asistencia especializada.

A pesar de las condiciones vulnerables que presentan la mayoría de los trabajadores, se les debe garantizar a todos y sin excepción alguna, el acceso a un defensor público laboral cuando sean susceptibles o se les haya vulnerado sus derechos laborales, sin embargo, Guatemala carece de regulación legal al respecto, con lo que no se le da cumplimiento a las Cien Reglas de Brasilia a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad.

En Guatemala, la asistencia judicial gratuita únicamente se aplica para el ámbito penal, excluyendo a todos los demás procesos, en donde los particulares deben costearlos.



4.1. Cien Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad

Las Cien Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad son cien reglas en donde se consagran los estándares básicos tendientes a garantizar el acceso a la justicia de las personas que se encuentran en estas condiciones. Su objeto en una forma general es establecer los parámetros de actuación del sector justicia de los Estados parte para brindar ayuda a las personas vulnerables, brindando un trato adecuado a sus circunstancias particulares.

4.1.1. Antecedentes

La Cumbre Judicial Iberoamericana, es una organización integrada por los poderes judiciales de 23 países, reuniendo a los Presidentes de las Cortes Supremas, Tribunales Supremos de Justicia y Concejo de Judicatura de cada país.

El objetivo primordial de la Cumbre Judicial Iberoamericana, es la adopción de proyectos que contribuyan al fortalecimiento del poder judicial. Actualmente la cumbre se celebra de dos maneras: la primera reúne a los Presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia y la segunda reúne a los miembros del Concejo de Judicatura de cada país.

Los países que son parte de la Cumbre Judicial Iberoamericana son: Costa Rica, Cuba, Guatemala, República Dominicana, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Puerto



Rico, El Salvador, Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay, Venezuela, Andorra, España y Portugal.

Cabe destacar, que la Cumbre Judicial Iberoamericana, nació en Madrid en el año 1990, celebrándose regularmente entre tres y cuatro años cada una, en distintitos países.

Las ediciones que se han realizado en la Cumbre Judicial Iberoamericana en donde han asistido los Presidentes de la Corte Suprema de Justicia son: 1990 en Madrid, 1994 en Madrid, 1997 de igual forma en Madrid, 1998 en Venezuela, 1999 en Venezuela, 2001 Islas Canarias, 2002 México y 2004 El Salvador.

Donde han asistido los miembros de los Concejos de la Judicatura son: 1998 en Bolivia, 2001 en España, 2002 en México, 2003 en Honduras.

En forma unificada, también los Presidentes de la Corte Suprema de Justicia como los miembros de los Concejos de la Judicatura son: 2006 en República Dominicana, 2008 en Brasilia y 2010 en Uruguay.

Cabe destacar que en el año 2008 durante los días del cuatro al seis de marzo, en la edición celebrada en Brasilia se adoptaron las Cien Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condiciones de Vulnerabilidad, la cual como su nombre lo indica consta de cien reglas que los Estados que son parte deben adoptar para asegurar el acceso a la justicia a las personas en situaciones particulares de



vulnerabilidad, de las cuales Guatemala también debe adoptarlas como parte de su ordenamiento jurídico interno.

4.1.2. Exposición de motivos

Como en toda normativa, es importante que se expongan los motivos por los cuales es necesario que se cuente con la norma que se adopta, en cuanto a las Cien Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condiciones de Vulnerabilidad, entre los motivos que se tomaron en cuenta para su creación figuran que el sistema judicial se debe configurar, y se está configurando, como un instrumento para la defensa efectiva de los derechos de las personas vulnerables ya que poca utilidad tiene que el Estado reconozca formalmente un derecho si su titular no puede acceder de forma efectiva al sistema de justicia para obtener la tutela de dicho derecho.

Otro de los motivos, por los cuales dio lugar a su creación es que, si bien la dificultad de garantizar la eficacia de los derechos afecta con carácter general a todos los ámbitos de la política pública, es aún mayor cuando se trata de personas en condiciones vulnerables dado que éstas encuentran obstáculos mayores para su ejercicio, por ello, se debe llevar a cabo una actuación más intensa para vencer, eliminar o mitigar dichas limitaciones, pues de esta manera, el propio sistema de justicia puede contribuir de forma importante a la reducción de las desigualdades sociales, favoreciendo la cohesión social.



Además, en la exposición de motivos de las cien reglas de Brasilia se indica que no solamente se refieren a la promoción de políticas públicas que garanticen el acceso a la justicia de estas personas, sino también al trabajo cotidiano de todos los servidores y operadores del sistema judicial y quienes intervienen de una u otra forma en su funcionamiento.

4.1.3. Ratificación

Como ya se indicó, el poder judicial guatemalteco a través de la Corte Suprema de Justicia formó parte de la XIV edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana, la cual fue celebrada en el año 2008, en donde se aprobaron las cien reglas mínimas para que se garantice el acceso a la justicia de personas en situaciones de vulnerabilidad, en donde el poder judicial se obligó al respeto e implementación de dichas reglas a través del documento suscrito que las contiene.

Al momento de aprobarse las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad, se inicia el compromiso para contar con un modelo integral que les dé cumplimiento, así como el de impulsar acciones que se orienten a un acceso real y efectivo de las personas vulnerables.

“Asimismo, en el noveno encuentro de magistrados de los más altos órganos de justicia de Iberoamérica realizado en el mes de noviembre de 2008 en la ciudad de Antigua Guatemala se realiza una de las declaraciones internacionales más importantes sobre las Reglas al establecer: “Declaramos que es de alta prioridad ejecutar las siguientes



acciones...15. Los poderes judiciales de la región a implementar la Cien Reglas de Brasilia y la Declaración de Cancún...”³²

4.1.4. Objetivos

Las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad tienen como objetivo garantizar las condiciones de acceso efectivo a la justicia de las personas, sin discriminación alguna, englobando el conjunto de políticas, medidas, facilidades y apoyos que permitan a dichas personas el pleno goce de los servicios del sistema judicial.

Así mismo tiene por objeto la elaboración, aprobación, implementación y fortalecimiento de políticas públicas que garanticen el acceso a la justicia de las personas vulnerables y además tiene por objeto que los servidores y operadores del sistema de justicia otorguen a las personas un trato adecuado a sus circunstancias singulares. También tiene por objeto que los Estados que son parte prioricen actuaciones destinadas a facilitar el acceso a la justicia de aquellas personas que lo necesiten, ya sea por la concurrencia de varias causas o por la gran incidencia de una de ellas.

4.1.5. Alcance

Las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad tienen como alcance proteger a las personas en circunstancias

³² Organismo Judicial de Guatemala. Informe de seguimiento a las 100 reglas de Brasilia. Pág. 1.



particulares vulnerables y a la vez recomendar la forma en la que debe actuar el poder judicial, en dichos casos.

En cuanto a las personas que protege, se consideran en situaciones vulnerables a aquellas que, por razón de su edad, género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales, encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

También se consideran personas en estado de vulnerabilidad, aquellas que se dificulten el acceso a la justicia derivado de la edad, la discapacidad, la pertenencia a comunidades indígenas o a minorías, la victimización, la migración y el desplazamiento interno, la pobreza, el género y la privación de libertad, nivel de desarrollo social y económico.

En cuanto al poder judicial, las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad alcanzan como destinatarios:

- a) Los responsables del diseño, implementación y evaluación de políticas públicas dentro del sistema judicial;
- b) Los Jueces, Fiscales, Defensores Públicos, Procuradores y demás servidores que laboren en el sistema de Administración de Justicia de conformidad con la legislación interna de cada país;



- c) Los Abogados y otros profesionales del Derecho, así como los colegios y agrupaciones de Abogados;
- d) Las personas que desempeñan sus funciones en las instituciones de Ombudsman (“autoridad del Estado encargada de garantizar los derechos de los habitantes ante abusos que puedan hacer los poderes públicos”³³);
- e) Policías y servicios penitenciarios.
- f) Con carácter general, todos los operadores del sistema judicial y quienes intervienen de una u otra forma en su funcionamiento.

4.1.6. Aplicación en Guatemala

Existen varias acciones encaminadas a dar cumplimiento con las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad, las cuales son acciones implementadas por el poder judicial guatemalteco, en conjunto con los poderes legislativo y ejecutivo.

Para ello, es necesario dividir los avances del poder judicial guatemalteco en sectores vulnerables, para así establecer la aplicación de las cien reglas de Brasilia.

- a) En cuanto al género: Guatemala ha tenido los siguientes avances:

La regla número 40 establece que se deben adoptar medidas destinadas a la especialización de los profesionales, operadores y servidores del sistema judicial para

³³ www.wikipedia.com. **Ombudsman**. Consultado el 19 de diciembre del año 2018.



la atención de las personas en condición de vulnerabilidad y que además en las materias en que se requiera, es conveniente la atribución de los asuntos a órganos especializados del sistema judicial. En cuanto a las personas vulnerables por el género, Guatemala promulgó la Ley contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia contra la Mujer, con lo que se cumplió con esta regla pues en el año 2010 se crearon tribunales jurisdiccionales especializados en materia de género.

“A partir de octubre del 2010, se han creado órganos especializados en el control jurisdiccional de la investigación y el juzgamiento de los hechos comprendidos en la Ley contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer, lo cual involucró un esfuerzo enorme en cuanto a la definición de las competencias en relación a los juzgados y tribunales penales, la ruta procesal de la denuncia y otros aspectos, como el tratamiento de las medidas de seguridad para las víctimas. Asimismo, la Corte Suprema de Justicia realizó un sistema de atención a las víctimas y sobrevivientes de violencia”.³⁴

La regla número 20 indica que: “Se impulsarán las medidas necesarias la eliminar la discriminación contra la mujer en el acceso al sistema de justicia para la tutela de sus derechos e intereses legítimos, logrando la igualdad efectiva de condiciones. Se prestará una especial atención en los supuestos de violencia contra la mujer, estableciendo mecanismos eficaces destinados a la protección de sus bienes jurídicos, al acceso a los procesos judiciales y a su tramitación ágil y oportuna”.

³⁴ Organismo Judicial de Guatemala. Ob. Cit. Pág. 2.



En cumplimiento a dicha regla se crearon los Juzgados de Primera Instancia Penal y los Tribunales de Sentencia Penal de Delitos de Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer, a través del Acuerdo 1-2010, regulando su funcionamiento mediante el Acuerdo 30-2010, el cual contiene el Reglamento de Gestión para los Juzgados y Tribunales con competencia en delitos de Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer. Asimismo, se impulsó el primer juzgado de turno mediante acuerdo 43-2012, permitiendo a las mujeres víctimas sobrevivientes de violencia tener acceso a la justicia las veinticuatro horas al día.

“En atención a la regla 30 que resalta la necesidad de garantizar una asistencia técnica-jurídica de calidad y especializada y la regla 41 que establece “Actuación interdisciplinaria: Se destaca la importancia de la actuación de equipos multidisciplinarios, conformados por profesionales de las distintas áreas, para mejorar la respuesta del sistema judicial ante la demanda de justicia de una persona en condición de vulnerabilidad”... y con el fin de fortalecer e impulsar el acceso de las mujeres a la justicia, los tribunales y juzgados especializados en delitos de femicidio y violencia contra la mujer, actualmente cuentan con un sistema de Atención Integral -SAI- para víctimas de violencia, en especial a mujeres, niñez y adolescencia, creado por el acuerdo 30-2010 de la Corte Suprema de Justicia, el cual tienen como función brindar atención personalizada a las víctimas dependiendo de las circunstancias particulares de edad, sexo, género, cultura, pertinencia étnica, origen, condición económica y cualquier otra. De igual manera informan a las víctimas sobre el proceso penal que se está



realizando y se brinda un acompañamiento directo en concordancia con la regla 56 se promoverá que las víctimas reciban información”.³⁵

Lo anterior se realiza para que las agraviadas puedan llevar una vida sin violencia, a través de capacitaciones, convivencias e historias compartidas para que puedan emprender nuevos proyectos para sus vidas y se visualicen en el futuro con libertad a través de atención integral y especializada.

b) En cuanto a la niñez y adolescencia, Guatemala ha presentado los siguientes avances:

En el 2012 se creó la Unidad de la Niñez y Adolescencia y Adolescentes en conflicto con la Ley Penal, la cual tiene como finalidad ser un ente especializado en materia de niñez y adolescencia, adscrito al Organismo Judicial.

La Unidad de la Niñez y Adolescencia y Adolescentes en Conflicto con la Ley Penal, se encarga de la implementación de políticas judiciales en dicha materia, los cuales comprenden cuatro ejes fundamentales: el acceso a la justicia, la especialización, transparencia y coordinación intra e interinstitucional para lograr sus cometidos.

Cabe destacar que el desempeño de esta Unidad es evaluado anualmente por el Presidente de la Corte Suprema de Justicia y del Organismo Judicial.

³⁵ **Ibid.** Pág. 4.



Así mismo, es necesario indicar que la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, desarrolla desde el año 2003, varias recomendaciones estipuladas en las Reglas de Brasilia, con lo que se le da cumplimiento a la regla número 78 pues se establece que en los actos judiciales en los que participen menores se debe tener en cuenta su edad y desarrollo integral, y en todo caso se deben celebrar en una sala adecuada, se debe facilitar la comprensión, utilizando un lenguaje sencillo, se debe evitar todos los formalismos innecesarios, tales como la toga, la distancia física con el tribunal y otros similares, todo ello se encuentra previsto por la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia.

Sin embargo, para dar cumplimiento a lo estipulado en cuanto a la sala adecuada para recibir declaraciones de niños y adolescentes, se creó el Acuerdo de la Corte Suprema de Justicia denominado Instructivo para el Uso y Funcionamiento de la Cámara Gesell, Circuito Cerrado y otras herramientas para recibir las declaraciones de los niños, niñas y adolescentes víctimas y/o testigos que únicamente se aplica para las víctimas de violación sexual, en donde las declaraciones deben ser recibidas a través de una cámara Gesell.

La cual consiste en una sala dividida por un espejo a través del cual las autoridades y defensa pueden presenciar la entrevista, sin que la víctima se percate de su presencia, pues esto puede hacerla sentir incómoda por lo delicado de la situación que se trata, esto es favorable a la parte afectada porque además de que la declaración es grabada en audio y video, cuenta con la participación del juez y no permite que la víctima tenga que enfrentarse a su victimario ni tenga que recordar lo sucedido una y otra vez durante



todo el proceso, porque como ya se anotó dicho video y audio pueden ser utilizados en todo el proceso sin que sea necesario que comparezca la víctima.

Con la implementación de la cámara Gesell también se da cumplimiento a la regla número 12 que establece: "Se alentará la adopción de aquellas medidas que resulten adecuadas para mitigar los efectos negativos del delito (victimización primaria). Así mismo se procurará que el daño sufrido por la víctima del delito no se vea incrementado como consecuencia de su contacto con el sistema de justicia (victimización secundaria). Y se procurará garantizar, en todas las fases de un procedimiento penal, la protección de la integridad física y psicológica de las víctimas, sobre todo a favor de aquéllas que corran riesgo de intimidación, de represalias o de victimización reiterada o repetida (una misma persona es víctima de más de una infracción penal durante un periodo de tiempo). También podrá resultar necesario otorgar una protección particular a aquellas víctimas que van a prestar testimonio en el proceso judicial. Se prestará una especial atención en los casos de violencia intrafamiliar, así como en los momentos en que sea puesta en libertad la persona a la que se le atribuye la comisión del delito".

Es importante mencionar que para dar total cumplimiento a la regla número 12 anteriormente citada, se le permita a toda persona víctima de delito hacer uso de la cámara Gesell y no únicamente a los niños, niñas y adolescentes víctimas de delitos sexuales, pues la revictimización puede causar secuelas severas, especialmente a las mujeres víctimas de delitos sexuales, niños, niñas y adolescentes amenazados y/o vulnerados en sus derechos humanos, víctimas de delitos de secuestro. También sería factible recibir las declaraciones testimoniales por este medio, pues la regla 12 indica



que se deben tomar medidas necesarias para recibir declaraciones de forma segura de aquellas personas que temen represalias en su contra.

c) En cuanto a los pueblos indígenas, Guatemala ha presentado los siguientes avances:

“Como un bastión fundamental para este propósito se implementó la Unidad de Asuntos Indígenas, por medio de la cual se pretende desarrollar mecanismos de coordinación que permitan la implementación de la pertinencia cultural dentro del marco del acceso a la justicia, y pluralismo jurídico, dando paso al cumplimiento de la legislación en esta materia y al Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, en busca del fortalecimiento del Estado de Derecho y la consolidación de la democracia participativa. Actualmente se trabaja en la traducción del Convenio 169 a catorce idiomas mayas, lo que permitirá fomentar el conocimiento del mismo en todo el territorio nacional. Las áreas de trabajo en materia de pueblos indígenas son: Fortalecimiento del sistema de justicia oficial, fortalecimiento del Derecho Indígena, y; coordinación entre sistemas de justicia para responder a la demanda social de justicia”.³⁶

Se considera que no han sido significativos los avances de los pueblos indígenas en cuanto al cumplimiento de las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad.

³⁶ **Ibid.** Pág. 6.



d) En cuanto a los intérpretes Guatemala ha avanzado en lo siguiente:

Tomando en cuenta que Guatemala es un país plurilingüe, es importante que se tengan varios intérpretes públicos al servicio de la población en los procesos judiciales. Para ello, el Organismo Judicial adoptó medidas tendientes al fortalecimiento del Centro de Interpretación Indígena, el cual su objetivo es facilitar el acceso a la justicia en el idioma de la persona que lo requiera, al efecto únicamente en los juzgados de femicidio y violencia contra la mujer se cuentan con un oficial intérprete en 6 departamentos.

En materia de intérpretes aún hay bastante trabajo por hacer pues lo ideal sería contar con varios intérpretes por departamento distribuidos en los distintos juzgados, sin embargo, solo 6 departamentos cuentan con este beneficio y solo en el ramo de femicidio.

e) En cuanto a la difusión de las cien reglas de Brasilia, Guatemala ha tenido los siguientes avances:

Por parte del Organismo Judicial, se han implementado varias acciones encaminadas a la difusión de las Cien Reglas de Brasilia, entre las que se puede mencionar: la página del Organismo Judicial, dedicada a actividades y documentos generados de la Cumbre Judicial Iberoamericana, página web de la Escuela de Estudios Judiciales.

Con lo anterior, se da cumplimiento a las reglas número 98 y 99 de las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en condición de Vulnerabilidad, las



cuales establecen lo referente a la difusión, efectivamente hace falta una mejor difusión y divulgación pues en su mayoría las personas desconocen del derecho que tienen de acceder a dichas reglas, pues es un compromiso adquirido por el Estado de Guatemala.

4.2. Análisis jurídico de la importancia de la asistencia judicial gratuita en los juicios ordinarios laborales atendiendo a las cien reglas de Brasilia

Es importante la asistencia judicial gratuita en los juicios ordinarios laborales atendiendo a las cien Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad, debido a que actualmente en Guatemala se presta asistencia legal gratuita a personas sindicadas en procesos penales, sin embargo esta necesidad está presente en los conflictos legales de todo orden no solo en el ámbito del derecho penal, especialmente es indispensable que se preste en el ámbito laboral atendiendo a las Cien Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condiciones de Vulnerabilidad, en donde se establece que no solamente la pobreza requiere de la asistencia judicial gratuita, sino también otras condiciones tales como la edad, discapacidad, pertenencia a comunidades indígenas, género, etc.

Cabe destacar que el Artículo 278 tercer párrafo del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: "En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de Trabajo, los interesados no necesitan la intervención de Abogado...".



Es decir, que para comparecer en juicio no es necesario hacerse acompañar por un abogado que ejerza su defensa, ello en concordancia con el principio de tutelaridad, pues se intenta compensar la desigualdad económica entre empleador y trabajador, pues comparecer con un abogado representaría un gasto económico adicional por el pago de honorarios.

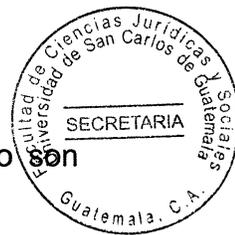
Por otro lado, es importante analizar las entrevistas realizadas a tres Abogados litigantes en derecho procesal laboral, de los cuales se obtuvieron respuestas bastantes similares, en base a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué opinión puede brindar acerca del principio de tutelaridad en el derecho laboral?

Los tres abogados coincidieron que es importante derivado de la desigualdad económica entre trabajador y empleador y que por ende es necesario que el Estado vele por su cumplimiento a través de sus instituciones y mecanismos tendientes a cumplir con ello.

2. ¿Considera que las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condiciones de Vulnerabilidad son aplicadas en Guatemala específicamente en el ámbito laboral?

Las tres opiniones coincidieron que en Guatemala las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condiciones de Vulnerabilidad, se aplican únicamente



en el orden penal, no así en ninguna otra materia del derecho, por lo tanto ~~no~~ son aplicadas.

3. ¿Considera necesaria la creación de un instituto de la defensa pública laboral?

Los tres indicaron que si es necesaria su creación, en base al principio de tutelaridad pues ello permitiría tener un mejor acceso a la justicia aún cuando el trabajador se encuentre en condiciones de vulnerabilidad.

4. ¿Considera que es jurídicamente viable la creación de un instituto de la defensa pública laboral?

Las tres personas entrevistadas indicaron que si es viable jurídicamente, tal y como fue viable la implementación del instituto de la defensa pública penal, bien se podría lograr lo mismo en el orden laboral.

5. ¿Cree que es importante que se cuente con Abogados públicos y gratuitos para los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad?

Así mismo, indicaron las tres personas entrevistas que si es necesario e importante que el trabajador cuente con Abogados especializados públicos y gratuitos a su disposición cuando se encuentre en un proceso ordinario laboral.



4.3. Convenio de cooperación interinstitucional suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala

Desde el mes de julio del año 2013, existe un acuerdo interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Colegio de Abogados de Guatemala; propuesta a la que arribo el entonces Presidente del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala Lic. Luis Alfredo Reyes García; siendo en ese entonces uno de sus principales proyectos que ya había visualizado y que propuso a dicho ente, en el cual de alguna manera beneficiaría a muchos usuarios; dicho acuerdo se renueva año con año hasta la fecha, y de esa manera hacer más ligera la carga de trabajo.

Este acuerdo se les propuso al gremio aprovechando la ocasión de una asamblea para aprobar el presupuesto de dicho colegio, en el cual la propuesta era la siguiente: Todos aquellos abogados que quisieran participar en este convenio debían de presentar como requisitos, constancia de colegiado activo, copia del carnet de colegiado activo, constancia de no sanciones del Tribunal de Honor del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala; estos se llevaban al Director o (a), del Departamento a la legalidad laboral; posteriormente al Abogado se le agenda una fecha y hora para que llegue a dicha oficina y se le asignan los casos que el Director le asigne, haciéndole estas observaciones:

- a) El Abogado solo podía solicitarle al usuario de forma representativa Q50.00 quetzales en razón de gastos de papelería y timbres forenses; así se empezó los



primeros dos años ahora se solicita la cantidad de Q100.00 en razón de gastos, esto en virtud, de que los abogados manifestaban que los primeros cincuenta quetzales no alcanzaban para cubrir los gastos de papelería para la redacción del primer memorial inicial de demanda.

- b) El profesional no debe solicitar más de ese dinero por ningún motivo, hasta cuando concluya el caso tiene derecho a cobrar un porcentaje del quince por ciento sobre lo que recupere de las prestaciones de los trabajadores, este acuerdo es firmado por el Abogado y el usuario al cual se comprometen.
- c) El defensor y el usuario, se comprometen uno a terminar su caso y el otro al concluir el mismo y pagar los honorarios, que anteriormente se indicó y de no ser así, el usuario puede denunciar al Abogado ante la oficina fomento a la legalidad laboral y el profesional a cobrar sus honorarios por la vía legal, puesto que el convenio que ambos firman de compromiso se vuelve título ejecutivo administrativo, haciendo plena prueba en juicio.

En vista de que este Ministerio, siempre se ha tenido demanda de personas que buscan el auxilio de un Abogado y al no tener los recursos económicos para poder costear los honorarios de un profesional del Derecho, se materializa esta propuesta no solo a solicitud de usuarios que día a día visitan este ente buscando una solución a sus problemas legales laborales, así mismo los pocos abogados que de forma particular que se dedican a esta rama del derecho, enfatizan desde hace mucho tiempo que; dicho ministerio debería de recurrir a la creación de urgencia de un Instituto de la



Defensa Pública Laboral, puesto que persiste el Derecho Constitucional de Defensa regulado en el Artículo 12 de la Constitución.

El Artículo 2 del mismo cuerpo legal, que establece: “Es deber del Estado, garantizar a los habitantes de la República la justicia y la seguridad”, es decir ambas en cualquier ámbito de las especialidades del derecho; así también el Artículo 14 del Pacto, Internacional de Derechos Civiles y Políticos: Artículo 8 inciso e) de la Convención Americana de Derechos Humanos y el Artículo 10 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Derechos similares al que existe en la actualidad en materia de derecho penal; y de esa manera descongestionar de trabajo a los pocos abogados que trabajan directamente para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como abogados de oficio.

4.4. Propuesta para solución del problema

Para dar solución al problema, se propone la creación de una ley que establezca todo lo relativo a la creación del Instituto de la Defensa Pública Laboral, en la cual se deben incluir aspectos importantes como el consejo, estructura organizacional, titularidad, nombramiento y requisitos para optar al cargo de Director de dicha institución, así como sus funciones, entre otros, para lo cual se presenta la siguiente guía:

DECRETO NÚMERO _____ -2019

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA



CONSIDERANDO:

Que actualmente Guatemala no cuenta con una defensoría pública laboral, que les garantice a las personas una defensa técnica y especializada en los procesos ordinarios laborales a través de abogados públicos de oficio y gratuitos.

CONSIDERANDO:

Que Guatemala es parte de la Corte Iberoamericana de Justicia, en donde en el año 2008 se adoptaron las Cien Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad como parte del ordenamiento interno guatemalteco.

CONSIDERANDO:

Que los trabajadores son la parte débil durante y después de la relación laboral, quienes generalmente se encuentran en condiciones de vulnerabilidad de todo tipo.

CONSIDERANDO:

Que los y las trabajadores deben gozar del derecho a una asistencia judicial gratuita, pues no solo la pobreza se considera un estado vulnerable, sino también otras condiciones tales como la edad, discapacidad, pertenencia a comunidades indígenas, género, la religión etc.

CONSIDERANDO:

Es importante para el Estado de Guatemala que se garantice el derecho y la garantía constitucional de la defensa, sin exclusión alguna.



POR TANTO:

En el ejercicio de las atribuciones que le confieren los incisos a) y c) del Artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala,

DECRETA:

La siguiente:

LEY CREADORA DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA LABORAL

Artículo 1. Creación el Instituto de la Defensa Pública Laboral. Se crea el Instituto de la Defensa Pública Laboral, organismo administrador del servicio público de defensa laboral, para asistir gratuitamente a personas de escasos recursos económicos y en condiciones de vulnerabilidad. También tendrá a su cargo las funciones de gestión, administración y control y supervisión de los Abogados en ejercicio profesional privado cuando realicen funciones de defensa pública.

El Instituto gozará de autonomía funcional y total independencia técnica para el cumplimiento de su función.

Artículo 2. Del Consejo. El Consejo del Instituto de la Defensa Pública Laboral lo integran:

- a) El Presidente de la Corte Suprema de Justicia;
- b) El Procurador de los Derechos Humanos;
- c) Un representante del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala;



- d) Un representante de los decanos de las Facultades de Derecho de las universidades del país;
- e) Un representante de los Defensores de Planta electo por la Asamblea de Defensores.

Los miembros especificados en las literales c), d) y e) durarán en sus cargos tres años, pudiendo nuevamente ser nombrados.

La elección del presidente del Consejo se realizará conforme al procedimiento interno establecido por el Reglamento.

Artículo 3. Estructura Organizacional. Las autoridades del Instituto de la Defensa Pública Laboral serán las siguientes:

- a) Unidad de Supervisión General
- b) Unidad de Auditoría Interna
- c) Unidad de Formación y Capacitación del Defensor Público
- d) Unidad de Asesoría Jurídica
- e) División Administrativa y Financiera
- f) División de Coordinación Técnico Profesionales
- g) División Ejecutiva y de Recursos Humanos
- h) Coordinación Nacional de Asistencia Legal Gratuita al Usuario

Artículo 4. Titularidad. La Dirección General es ejercida por un Director General, quien será el representante legal del Instituto de la Defensa Pública Laboral, que dura cinco años en sus funciones.



Artículo 5. Nombramiento. El Director General es elegido por el Pleno del Congreso de la República, de una terna propuesta por el Consejo del Instituto de la Defensa Pública Laboral, previsto en esta Ley. En caso de muerte, renuncia o vacancia del cargo, se procederá de igual forma.

Artículo 6. Requisitos. Para ser elegido Director General, deberá contarse con los siguientes requisitos:

1. Ser Abogado colegiado activo;
2. Acreditar amplia experiencia en materia laboral;
3. Ser Abogado en ejercicio profesional privado con experiencia en el ramo laboral con no menos de 5 años de experiencia.

Artículo 7. Función. Son funciones del Director General:

1. Realizar una gerencia eficaz y dinámica del servicio, para la protección integral del derecho de defensa, para lo cual podrá dictar resoluciones generales;
2. Nombrar y remover a los subdirectores del Instituto de la Defensa Pública Laboral y, a los coordinadores departamentales;
3. Elaborar el anteproyecto del Reglamento del Instituto, que deberá ser aprobado por el Consejo;
4. Aplicar las sanciones disciplinarias previstas por faltas cometidas por los defensores públicos de planta, de oficio y demás personal del Instituto de la Defensa Pública Laboral en el ámbito de sus funciones;
5. Nombrar, designar y remover a los defensores de planta y defensores de oficio, de acuerdo a las previsiones y requisitos de la presente ley y su reglamento;



6. Elaborar un informe anual que deberá ser remitido al Congreso de la República;
7. Celebrar convenios de cooperación institucional, técnica y académica, con instituciones públicas y privadas, nacionales o extranjeras, que sean necesarios para el fortalecimiento del Instituto de la Defensa Pública Laboral;
8. Elaborar el proyecto de presupuesto anual de ingresos y egresos del Instituto, remitiéndolo al Ejecutivo y al Congreso de la República en la forma y plazo que establezcan las leyes específicas;
9. Elaborar los programas de capacitación conducentes para un desempeño más eficaz y eficiente del servicio;
10. Desempeñar las demás funciones pertinentes en cumplimiento de los fines de la institución.

Artículo 8. Reglamento. El Director del Instituto de la Defensa Pública Laboral es el obligado a realizar el reglamento correspondiente, en donde se desarrolle todo lo no previsto en la presente ley, previo a dictamen favorable del Consejo del Instituto de la Defensa Pública Laboral.

Artículo 9. Vigencia. El presente Decreto entrará en vigencia a los seis meses de su publicación en el Diario de Centro América.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO.



DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE
GUATEMALA, EL ____ DEL MES DE ____ DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.

PRESIDENTE

SECRETARIO

SECRETARIO





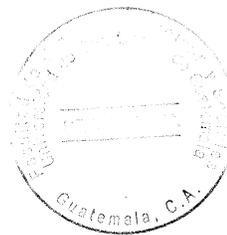
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El problema radica en que, actualmente en Guatemala se presta asistencia legal gratuita a personas sindicadas en procesos penales; sin embargo, esta necesidad está presente en los conflictos legales de todo orden, especialmente es indispensable que se preste en el ámbito laboral atendiendo a las Cien Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad.

Esta tesis se fundamenta en el Artículo 14.1. del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Artículo 10 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículo 24 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos. Así mismo también en el Código de Trabajo Decreto 1441, cuarto considerando literal "a". También en la regla 29 de las Cien Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad.

La solución que se propone al problema es que, el Estado de Guatemala, en virtud del compromiso adquirido en las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad, cree el Instituto de la Defensa Pública Laboral, para que con ello se brinde asistencia judicial gratuita a las personas en condición de vulnerabilidad.





ANEXOS





ANEXO 1
GUÍA DE ENCUESTA
DIRIGIDA A INSPECTORES DE TRABAJO

Fecha:

Hora:

Lugar:

Entrevistador:

Entrevistado:

La presente entrevista tiene como objetivo indicar la importancia de la asistencia judicial gratuita en los juicios ordinarios laborales atendiendo a las cien reglas de Brasilia. La información otorgada será utilizada única y exclusivamente como instrumento de recolección de datos para la elaboración de trabajo de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Instrucciones: Marque con una "X" la casilla que considere que más se adapta a su experiencia como INSPECTOR DE TRABAJO en la institución donde labora.

<p>Género F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/></p>	<p><u>Años laborando para la institución</u></p> <p style="text-align: right;">De 1- 3 años <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">De 4 a 6 años <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">De 7 a 10 años <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">11 <input type="checkbox"/></p>
--	---

1. ¿El Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con defensores laborales gratuitos para los trabajadores?

Sí

No

Especifique: _____



2. ¿Los defensores laborales gratuitos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social también aplican para la parte patronal?

Sí No

3. ¿Cuántos procesos de forma mensual se llevan a cabo en donde el trabajador ejerce su propia defensa?

0 - 15	<input type="checkbox"/>	16 - 30	<input type="checkbox"/>
31 - 45	<input type="checkbox"/>	46 - 60	<input type="checkbox"/>
61 - 75	<input type="checkbox"/>	76 - 90	<input type="checkbox"/>
91 - 105	<input type="checkbox"/>	106 - 120	<input type="checkbox"/>
121 - 135	<input type="checkbox"/>	136 - 149	<input type="checkbox"/>
150 + <input type="checkbox"/>			

4. ¿Usted ha podido observar defectos en la defensa de un trabajador que no se hace acompañar por ningún abogado que le asesore?

Sí No

5. ¿Cree que es importante que se cuente con Abogados públicos y gratuitos para los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad?

Sí No

Observaciones: Le expreso mi total gratitud por la colaboración otorgada al presente instrumento, recalcando la confidencialidad del mismo ya que su uso será exclusivamente para fines de trabajo de tesis.

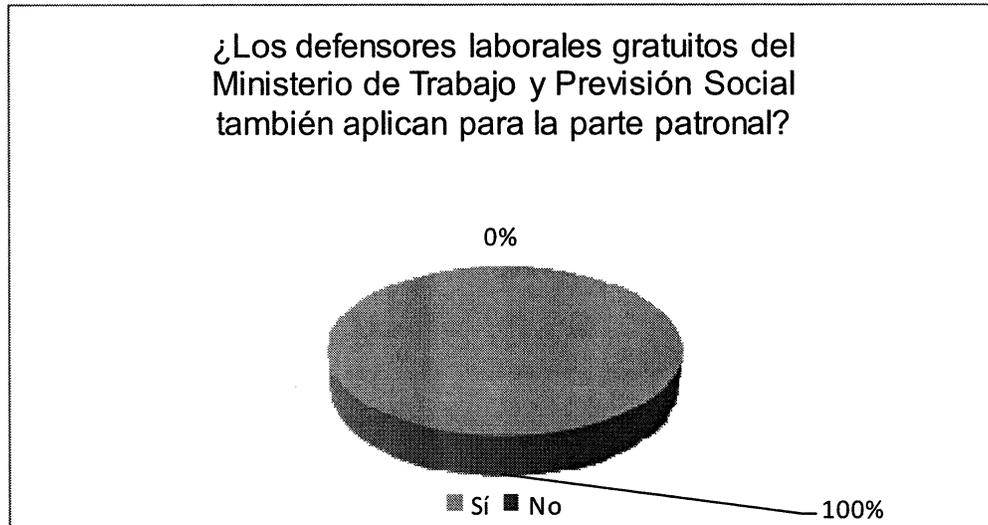
ANEXO 2

Interpretación de resultados

En base a la encuesta realizada a cinco personas que laboran en la Inspección de Trabajo, se pudieron encontrar los siguientes resultados:

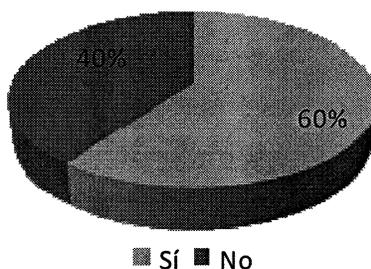


Todos los Inspectores de Trabajo indicaron que efectivamente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, si cuenta con Abogados gratuitos, sin embargo únicamente representan a los trabajadores cuyo monto a discutir en el proceso sea menor a diez salarios mínimos, excluyendo totalmente la posibilidad de optar a un defensor público a todos aquellos trabajadores cuyo monto en litigio es mayor a diez salarios mínimos, con lo que una vez más se comprueba la necesidad de la creación del Instituto de Defensa Pública Laboral.



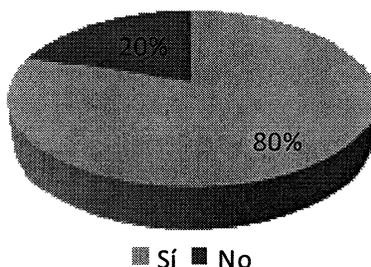
Los Abogados gratuitos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, únicamente asisten a la parte trabajadora y no a la parte patronal, excluyendo a los patronos cuyo capital no es elevado o poseen pocos trabajadores, o bien no obtienen grandes ganancias derivado de que su negocio aún comienza, lo que vulnera el principio de igualdad, estipulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, pues no todos los empleadores cuentan con capacidad económica masiva, lo que también constituye una condición de vulnerabilidad, sin embargo estos no son tomados en cuenta a pesar de la existencia de las cien reglas de Brasilia.

¿Cuántos procesos de forma mensual se llevan a cabo donde el trabajador ejerce su propia defensa?



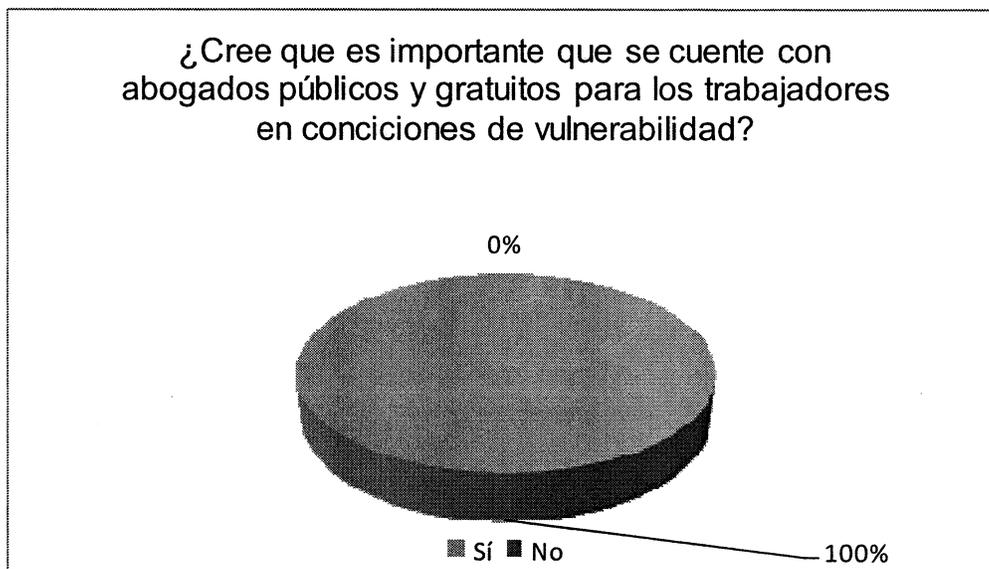
Tres personas indicaron que han observado en un mes aproximadamente entre 31 a 45 casos en donde los trabajadores han llevado su propia defensa y dos de los cinco entrevistados indicaron un número más elevado, oscilando entre 61 a 75 casos. Ello evidencia la necesidad de un Abogado defensor público y gratuito para todos los trabajadores sin exclusión alguna, ello bajo el supuesto que los que han tenido que llevar sus propias defensas es porque no cuentan con recursos económicos para pagar los honorarios de un Abogado privado, pues como ya se estableció los abogados de asistencia gratuita adscritos al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, únicamente asisten a los trabajadores cuyo monto en litigio sea menor a diez salarios mínimos.

¿Usted ha podido observar defectos en la defensa de un trabajador que no se hace acompañar por ningún abogado que le asesore?



El ochenta por ciento de los encuestados, es decir 4 de cinco personas, indicaron que si han observado defectos en las defensas de las personas que se han representado solas en los procesos judiciales, y únicamente una persona indicó que no ha detectado este problema.

Sin embargo, esto supone un problema porque las personas al desconocer sobre sus derechos laborales, puede obviar elementos esenciales para su defensa, lo que no sucedería con la orientación y asistencia judicial de un abogado especializado, es por ello la importancia de la implementación de un abogado público por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



Como se observa el cien por ciento de los encuestados indicaron que si es importante la implementación de Abogados públicos y gratuitos para los trabajadores en vulnerables, lo cual es valioso pues son opiniones de personas que se encuentran dentro del ámbito procesal laboral y tienen experiencia en el tema y establecer que lo consideran como una necesidad y es suficiente para tomar cartas en el asunto pues las Cien Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad ya regulan todo el andamiaje técnico jurídico para que el Instituto de la Defensa Pública Laboral sea una realidad.

Es necesario que se garantice los derechos procesales del trabajador quien es la parte más desprotegida económicamente del proceso, es por ello que el derecho laboral es un derecho tutelar. En Guatemala las Cien Reglas de Brasilia son inoperantes o al menos sean realizado intentos de su cumplimiento en varios aspectos, sin embargo a más de diez años de su adopción, en el ámbito laboral aún son, lo que es un problema



de actualidad pues no permite garantizar el derecho a acceder a la justicia cuando el individuo se encuentra en condiciones de vulnerabilidad, ni le permite comparecer con un Abogado público al juicio ordinario laboral y contar con asesoría legal de calidad cuando el monto en discusión del proceso sobrepasa los diez salarios mínimos. Por lo cual considero que, para solucionar el problema planteado, será necesario brindar asistencia judicial de calidad y de forma gratuita al trabajador que se encuentre en condiciones de vulnerabilidad como pobreza, discapacidad, entre otros a través de la creación del Instituto de la Defensa Pública Laboral.



ANEXO 3
GUÍA DE ENTREVISTA
DIRIGIDA A ABOGADOS LITIGANTES EN DERECHO PROCESAL
LABORAL

Fecha:

Hora:

Lugar:

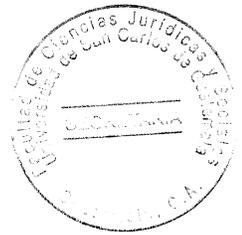
Entrevistador:

Entrevistado:

La presente entrevista tiene como objetivo indicar la importancia de la asistencia judicial gratuita en los juicios ordinarios laborales atendiendo a las cien reglas de Brasilia. La información otorgada será utilizada única y exclusivamente como instrumento de recolección de datos para la elaboración de trabajo de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales.

1. ¿Qué opinión puede brindar acerca del principio de titularidad en el derecho laboral?
2. ¿Para usted, las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condiciones de Vulnerabilidad son aplicadas en Guatemala específicamente en el ámbito laboral?
3. ¿Según su criterio, es necesaria la creación de un instituto de la defensa pública laboral?
4. ¿Considera que es jurídicamente viable la creación de un instituto de la defensa pública laboral?
5. ¿Cree que es importante que se cuente con Abogados públicos y gratuitos para los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad?

Observaciones: Le expreso mi total gratitud por la colaboración otorgada al presente instrumento, recalcando la confidencialidad del mismo ya que su uso será exclusivamente para fines de trabajo de tesis.





BIBLIOGRAFÍA

- BOLVITO ROMÁN, José Abundio. Análisis de la vulneración al derecho de defensa en el recurso de revocatoria del juicio ordinario laboral guatemalteco.** Tesis de grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 2006.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario de derecho usual.** 7ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1972.
- CHACÓN CORADO, Mauro. Manual de derecho procesal civil guatemalteco.** Guatemala: Ed. Magna Terra, 1999.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. Introducción al derecho procesal del trabajo.** 9ª ed. Guatemala: Ed. Orión, 2009.
- CHIOVENDA, Guisepe. Principios de derecho procesal civil de Guatemala.** Madrid, España: Ed. Reus, 1922.
- COUTERE, Eduardo Juan. Fundamentos del derecho procesal civil.** 4ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Euros editores, 2007.
- DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Nociones generales de derecho procesal civil.** Madrid, España: Ed. Aguilar, 1966.
- DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Estudios de derecho procesal.** Bogotá, Colombia: Ed. ABC., 1979.
- FRANCO LÓPEZ, Landelino. Manual de derecho procesal del trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2007.
- GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. Introducción al estudio del derecho.** México: Ed. Porrúa, 2002.
- GORDILLO, Mario. Derecho procesal civil guatemalteco.** 6ª. ed. Guatemala: Ed. Centro Editorial Vile, 2013.



HIP MALDONADO, Dorian Heberto. **Análisis jurídico del Artículo 90 del Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107.** Tesis de grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 2015.

<http://www.idpp.gob.gt>. **¿Qué es el Instituto de la Defensa Pública Penal?** Consultado el 19 de diciembre del año 2018.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al derecho procesal del trabajo.** Guatemala: Ed. Universitaria, 2003.

Organismo Judicial de Guatemala. **Informe de seguimiento a las 100 reglas de Brasilia.** Guatemala, 2014.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1974.

Real Academia Española. **Diccionario de la Real Academia Española.** Madrid, España: Ed. JdeJ editores, 2013.

www.estuderecho.com. **Bufete popular.** Consultado el 19 de diciembre del año 2018.

www.wikipedia.com. **Ombudsman.** Consultado el 19 de diciembre del año 2018.

Legislación:

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

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

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Organización de los Estados Americanos, Costa Rica, 1969.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Organización de las Naciones Unidas, Estados Unidos, 1988.



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

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

Cien Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad. Cumbre Judicial Iberoamericana. Brasilia, Brasil, 2008.