

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



**LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE LA DEMANDA ORAL EN EL  
PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL**

**JULIO CÉSAR DE LEÓN NORIEGA**

**GUATEMALA, ABRIL DE 2009**

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

**LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE LA DEMANDA ORAL EN EL  
PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**JULIO CÉSAR DE LEÓN NORIEGA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, abril de 2009

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V:	Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

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

Guatemala, 21 de julio del año 2008

**Licenciado**  
**Carlos Castro Monroy**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Ciudad Universitaria.**



**Respetable Licenciado:**

De conformidad con el nombramiento emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis, con fecha treinta de mayo de dos mil siete, el que dispone nombrar al suscrito como asesor de Tesis del Bachiller: **JULIO CÉSAR DE LEÓN NORIEGA** y para lo cual informo:

El postulante presento el tema de investigación: **“LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE LA DEMANDA ORAL EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL”**.

Al respecto he de manifestarle que el referido trabajo llena todos los requisitos exigidos para la elaboración y presentación de tesis, en cuanto al enfoque del tema con el Artículo 32 del Normativo relacionado; constituyendo a la vez un trabajo de suma importancia en nuestra actualidad y por consiguiente una investigación de relevancia, en la cual se hicieron las observaciones pertinentes al caso, respetando siempre el criterio, ideas del sustentante.

El trabajo en mención cumple con los requisitos requeridos por lo anterior, me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE** en cuanto a la fase de asesoría del trabajo presentado por el sustentante, que puede ser materia de discusión para el examen correspondiente del autor.

Sin otro particular, me suscribo de usted,

Atentamente,

Lic. Juan Rodolfo Méndez Girón  
Abogado y Notario  
Colegiado 6707

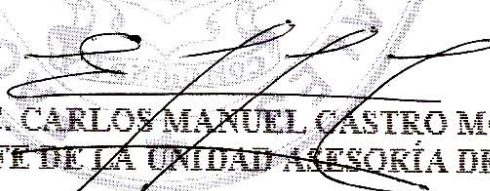
Lic. JUAN RODOLFO MENDEZ GIRÓN  
Abogado y Notario  
Colegiado 6,707



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veinticuatro de julio de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) NAPOLEÓN GILBERTO OROZCO MONZON, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JULIO CÉSAR DE LEÓN NORIEGA, Intitulado: "LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE LA DEMANDA ORAL EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL".

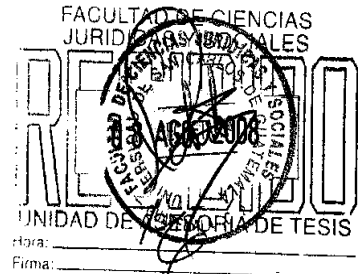
Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen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

  
LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis  
CMCM/slh



LIC. NAPOLEÓN GILBERTO OROZCO MONZÓN  
ABOGADO Y NOTARIO  
5ª. Avenida 10-68 zona 1 Of.302 piso 3  
Edif. Helvetia, Guatemala, C.A.  
TEL.22324654



Guatemala, 06 de agosto de 2008.-

SEÑOR  
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS  
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
LICENCIADO CARLOS MANUEL CASTRO MONROY  
SU DESPACHO.-

SEÑOR:

De la manera más atenta me permito comunicarle que he cumplido con la función de Revisor de Tesis del estudiante JULIO CÉSAR DE LEÓN NORIEGA, intitulado "LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE LA DEMANDA ORAL EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL", el cual a mi criterio cumple con todos los requisitos y formalidades que establece la normativa de esta facultad, y emito el dictamen siguiente:

- I. Considero que el tema investigado por el estudiante Julio César De León Noriega, es de suma importancia respecto a su contenido científico y técnico, por lo que puede llegarse a la conclusión de que el mismo, no solo reúne los requisitos exigidos por la normativa correspondiente, sino además, se presenta con una temática de especial importancia para aperturar en la Inspección de Trabajo, una oficina que oriente al trabajador y a los Sindicatos, respecto a sus derechos como tales. Y concluye que no existe una fiscalización adecuada en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, para determinar el efectivo cumplimiento del derecho de presentar su demanda en forma verbal.-
- II. La bibliografía empleada por el estudiante De León Noriega, fue la adecuada al tema elaborado y sus conclusiones resultan congruentes con su contenido y las recomendaciones son consecuencia del análisis jurídico de la investigación realizada, habiendo empleado en su investigación los métodos históricos, deductivos e inductivo y con relación a las técnicas, ficheros, fichas de trabajo, etc.; haciendo aportaciones valiosas y propuestas concretas para su realización.-
- III. En definitiva, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en los artículos 31 y 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y examen General Público, resulta procedente dar el presente DICTAMEN FAVORABLE, aprobando el trabajo de tesis considerando conveniente la impresión de mismo para que pueda ser discutido en el correspondiente examen público.-

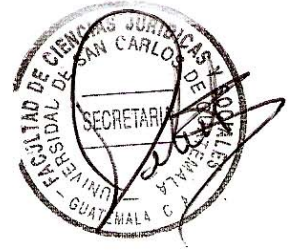
Sin más que agradecer la consideración a mi persona, al encomendarme tan honroso trabajo de Revisor, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi alta muestra de estima.-

Sin otro particular, me suscribo muy cordialmente

F)

LIC. NAPOLEÓN GILBERTO OROZCO MONZÓN  
COL. 2661

Lic. Napoleón Gilberto Orozco Monzón  
ABOGADO Y NOTARIO

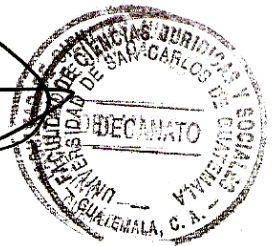
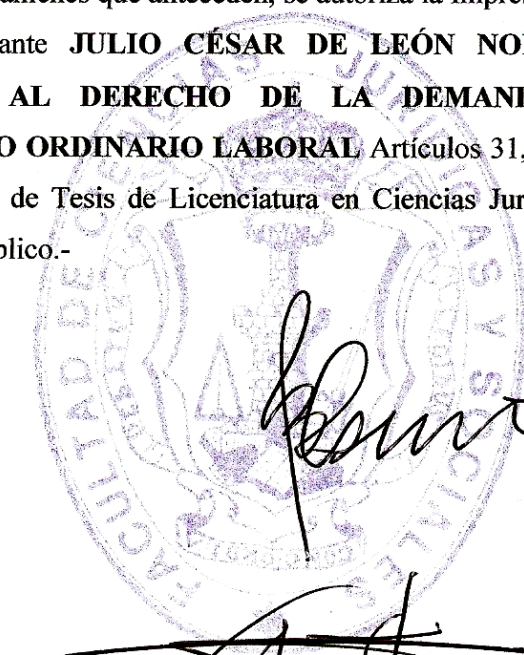


**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.**

Guatemala, dieciocho de septiembre del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante **JULIO CÉSAR DE LEÓN NORIEGA**, Titulado **LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE LA DEMANDA ORAL EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL** Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh





## **DEDICATORIA**

- A DIOS:** Por ser mi guía, y la luz que ilumina mi camino para alcanzar el éxito.
- A MIS PADRES:** Esteban Sérbulo de León Fuentes, (Q.E.P.D.) como un tributo a su memoria y Clemencia Noriega, por su apoyo y amor incondicional, éste título es parte de mi agradecimiento.
- A MI ESPOSA:** Mildred del Carmen Quiñonez Retana de León. A tí que eres parte de mi triunfo gracias por tu apoyo, amor, y por hacerme saber que los sueños compartidos nos unen cada día más. Te amo.
- A MIS HERMANOS:** Jaime, Marco, Sandra y Oscar, por su ejemplo con afecto.
- A MIS SOBRINOS:** Pamela, Gabriela, Andrea, y Tonito, por ser mi fuente de esperanza, los quiero mucho.
- A:** Licenciado Daniel Tejeda, con mucho agradecimiento por el apoyo y ayuda durante mi carrera.
- A:** Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por sus enseñanzas.



# ÍNDICE

Pág.

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

## CAPÍTULO I

1. El trabajo. . . . .	1
1.1. Historia del trabajo. . . . .	2
1.2. Época antigua. . . . .	4
1.3. Edad media. . . . .	12
1.4. Época moderna. . . . .	14

## CAPÍTULO II

2. El derecho laboral. . . . .	19
2.1. Datos históricos. . . . .	20
2.2. Configuración del derecho laboral guatemalteco. . . . .	26
2.3. Leyes que han regulado el derecho laboral guatemalteco. . . . .	29
2.4. Definiciones del derecho laboral. . . . .	30

## CAPÍTULO III

3. El derecho procesal laboral o adjetivo. . . . .	39
3.1. El proceso laboral. . . . .	40
3.2. Definiciones . . . . .	42
3.3. Naturaleza jurídica . . . . .	43
3.4. Fuentes del derecho procesal del trabajo. . . . .	44
3.5. Principios del derecho procesal laboral. . . . .	45

## CAPÍTULO IV

	<b>Pág.</b>
4. El procedimiento ordinario laboral y la vulneración al derecho de la demanda oral. . . . .	55
4.1. Organización judicial. . . . .	56
4.2. La jurisdicción y la competencia en materia laboral. . . . .	59
4.3. Los medios de prueba en el proceso ordinario laboral y su relación. . . con el principio de oralidad. . . . .	61
4.4. El proceso ordinario laboral y el cumplimiento del principio de oralidad. .72	
CONCLUSIONES. . . . .	87
RECOMENDACIONES. . . . .	89
BIBLIOGRAFÍA. . . . .	91

## INTRODUCCIÓN

El derecho laboral es una rama de las ciencias jurídicas, que regula lo concerniente a las relaciones obrero patronales, a efecto de garantizar los derechos y las obligaciones que surjan.

Pero cuando existe una controversia de orden laboral, las normas adjetivas o procesales son las utilizadas para dirimir tales diferencias.

Dentro de el ordenamiento jurídico guatemalteco, específicamente en el aspecto procesal laboral, se regula lo concerniente al juicio ordinario de trabajo; entre las fases del proceso se incluye el principio de oralidad, el cual brinda grandes beneficios, entre los cuales se pueden mencionar, el hecho de poder presentar la demanda en forma verbal, así como la celeridad procesal.

Desafortunadamente, no obstante existir tal regulación, en muchas ocasiones dentro del juicio ordinario laboral, no se cumple con la oralidad, específicamente en el momento de interponer la demanda; aunque el Artículo 333 del Código de Trabajo lo regula de forma taxativa.

La vulneración al derecho de la demanda oral en el procedimiento ordinario laboral, es el título del trabajo de tesis, en el cual se establecen los principales aspectos en los cuales no se cumple con dicho principio.

Para la elaboración del trabajo de tesis, los supuestos han servido de base para realizar la investigación, se fundamentan en el hecho de que en varias ocasiones, en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social se vulnera el derecho de oralidad dentro del juicio ordinario laboral, argumentando exceso de trabajo y la necesidad de auxiliarse de abogado colegiado activo; además principalmente muchos de los trabajadores, ignoran el derecho que les asiste de presentar su demanda en forma verbal.

(ii)

La estructura del trabajo de tesis ésta compuesta de cuatro capítulos, interrelacionados entre sí, para darle un sentido lógico y coherente. En el capítulo uno se describen los aspectos históricos del trabajo, vistos desde los inicios de la humanidad, pero sin llegar a constituir una especialidad como en nuestros días. En el capítulo dos se desarrolla el tema de lo que constituye el derecho laboral como disciplina jurídica, describiendo la evolución que esta rama de las ciencias jurídicas ha tenido, hasta ser regulada tal como se contempla en el ordenamiento jurídico guatemalteco. En el capítulo tres se hace referencia a la parte adjetiva o procesal del derecho de trabajo guatemalteco, lo que es en sí el proceso laboral, sus fuentes y principios que lo informan. En el capítulo cuatro se establece la forma en que se vulnera el derecho a presentar la demanda laboral en forma verbal, los factores que influyen, así como la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los medios de prueba en el proceso ordinario laboral, y el cumplimiento del principio de oralidad.

El método que se ha utilizado para el desarrollo de la investigación son el científico; complementado con el método jurídico, dada la naturaleza del tema propuesto y el enfoque que se le ha dado.

En el aspecto de las técnicas de investigación utilizadas, se emplearon básicamente la entrevista y la investigación documental.

# CAPÍTULO I

## 1. El trabajo

En el presente trabajo de investigación, el punto central gira en torno a lo que es el aspecto adjetivo del derecho de trabajo, base fundamental para dirimir las controversias que se generan con ocasión de una relación obrero-patronal.

Precisamente, por el origen de dichas controversias, es fundamental estudiar el desarrollo del tema desde la perspectiva de las fuentes históricas del trabajo, las cuales constituyen la esencia que determina el derecho de trabajo propiamente dicho, como una rama de las ciencias jurídicas.

Bajo ese orden de ideas, analizar los aspectos históricos del trabajo, facilita la comprensión del derecho de trabajo, tanto en el aspecto sustantivo como el procesal; así como cada una de las categorías principales que conforman esta rama del derecho público.

Dada la extensión del tema de la historia del trabajo, solamente se hará mención de las principales etapas a lo largo de su desarrollo, para estar en condiciones de una mejor comprensión del origen del derecho de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo.

Por ello, en primer término se analizarán los aspectos relacionados con la prehistoria, la evolución de los distintos elementos de los cuales se valió el hombre para poder desarrollar una actividad coordinada y metódica que le permitió transformar y desarrollar su entorno; pasando por los aspectos históricos propiamente dichos, hasta la conformación del trabajo tal como lo conocemos en nuestros días.

## 1.1. Historia del trabajo

“Existe una etapa anterior a la historia, la denominada prehistoria; se cree que los primeros metales se descubrieron en Tailandia, alrededor del año 5500 antes de Cristo, usándose en general como elemento decorativo o para la elaboración de armas. El hierro aparece en Oriente próximo, donde empieza a usarse hacia el Siglo XIII antes de Cristo, sustituyendo al bronce y dando lugar a la Edad de Hierro.

Sobre el 4500 antes de Cristo, se empiezan a utilizar el arado y la azada, que ayudan en gran manera a la precaria agricultura.

Alrededor de 3500 años antes de Cristo, se descubre la rueda en Mesopotamia, sustituyendo el carro con ruedas al tradicional trineo. Más adelante se introduce la rueda con radios. La economía de trueque se realizaba por medio del intercambio de objetos, animales, pieles, servicios y dura hasta la aparición de la moneda.”<sup>1</sup>

En la Edad Antigua, aparece la escritura, y se da inicio a lo que se denomina historia. Los primeros escritos que se conocen datan de 3000 años antes de Cristo, y corresponden a los sumerios; se empiezan a construir grandes templos, -las pirámides de Gizeh, en Egipto-. También aparecen las primeras monedas acuñadas con carácter oficial, y se da el surgimiento de la balanza, utilizada por primera vez por los egipcios alrededor de 2500 años antes de Cristo.

La historia del trabajo ha venido configurándose a lo largo de varios siglos y esta en su evolución ha marcado el surgimiento del derecho de trabajo o derecho laboral, tema que será desarrollado más adelante. Por ahora cabe mencionar que la idea de trabajo ha sido una constante en el desarrollo de la humanidad,

---

<sup>1</sup> Salvat, **La enciclopedia**, pág. 1145.

por lo cual no podría concebirse al hombre alejado del trabajo; claro está, un trabajo propiamente dicho, no como lo concebimos en nuestros días, el cual es remunerado y regulado por distintos ordenamientos jurídicos.

Hecha esta salvedad, prácticamente nos referimos a todo el acontecer de la actividad productiva de la humanidad, anterior a la Revolución Industrial, aunque sin duda antes de ella se produjo formas de explotación humana, como por ejemplo, la esclavitud y la servidumbre.

Así, puede mencionarse la etapa del consumismo primitivo, el hombre habitaba en los bosques, bajo la protección y dependencia natural, para vivir dependía de los productos que le brindaba la naturaleza; vivía a expensas de los recursos naturales, sin capacidad para poder transformar su entorno.

Posteriormente, el hombre inventó un medio para comunicarse y con éllo la transformación de su entorno, fabricando artefactos que le permitieron cazar, pescar, recolectar frutos, etc.

Se puede mencionar que estas actividades realizadas por el hombre, constituyeron una incipiente forma de trabajo con características comunales, aunque con una mínima división de lo que podría empezarse a denominar trabajo.

Se dio la domesticación de animales y la cría de ganado, así como el cultivo de plantas para recolectar los frutos, los cuales constituían gran parte del sustento.

La economía se basaba principalmente en la caza, la pesca y recolección, se produjo un importante cambio climático debido al aumento de las temperaturas, por lo cual, la dieta alimenticia cambió y con éllo los medios y esfuerzo empleado.



A medida que el hombre fue capaz de dominar su entorno y aprovecharse de él, también fue logrando importantes mejoras en su actividad productiva; conoció los metales y logró la capacidad de fundirlos, también dio un importante paso con la invención de la escritura.

Lentamente se fue dando una substitución de la caza por la agricultura, también surgen las artesanías y la domesticación de los animales y como consecuencia directa de lo antes descrito, surge una mayor fuerza de la división del trabajo.

## 1.2. Época antigua

“Mesopotamia fue sin duda cuna de todas las civilizaciones, este territorio estaba todavía desierto en el quinto milenio antes de Cristo, cuando empezó a ser ocupado por comunidades campesinas evolucionadas que se expansionaban hacia el norte. Sus primeras instalaciones fueron aldeas de pescadores a las que sucedieron establecimientos agrícolas establecidos sobre las orillas del tigris y el éufrates, lagos y canales abiertos por los primeros habitantes. Las cosechas dependía del arte de la conservación del agua, puesto que era tierra de escasas lluvias; un país propio para cultivo de los dátiles, de la cebada, del trigo y del sésamo.”<sup>2</sup>

“La vegetación se fue enriqueciendo, aparecen en estado salvaje el trigo, el cereal y la cebada, volviéndose más provechosa la recolección, además de la pesca marítima y fluvial.

Debido a esto, se produce una lógica adaptación de los utensilios de uso cotidiano, destacando los arpones de asta y, en general, todo lo relacionado con los nuevos procedimientos para proveerse el sustento.

---

<sup>2</sup> Ibid, pág.1234.

El hombre empieza a seleccionar aquellas especies animales y vegetales favoreciendo la producción de los que les proporcionaban una mejor calidad o conveniencia a sus necesidades.

Surgen actividades como la preparación de la siembra, la invención de instrumentos para facilitar la labranza y la ganadería, la apertura de canales para la irrigación, el ensayo de abono para los vegetales, el control sobre los pastos, la invención del establo, etc. , con lo cual se empiezan a configurar las futuras ciudades.”<sup>3</sup>

“En cuanto a la industria se observa la sustitución de la antigua técnica del tallado por percusión, por el de pulimentación; surge la cerámica, sustituyendo a la cestería en sus funciones de recipiente para transporte y almacenamiento.

La invención del barro cocido o adobe proporcionó un material constructivo fácil y relativamente sólido; la economía productora de alimentos proporcionaba seguridad a la población, y la acumulación de sobrantes y el incremento de la población favorecieron el inicio de un comercio rudimentario.”<sup>4</sup>

La agricultura y la ganadería pueden ser consideradas entre las principales actividades denominadas como trabajo, lo cual provee al hombre de alimentos, estabilidad y seguridad; la propiedad de la tierra trabajada empezó a considerarse una cuestión de importancia social. La propiedad de la tierra podía ser tanto familiar como de la comunidad.

La economía productora determinó un notable aumento de la población y acentuó la división de tareas entre el hombre y la mujer.

---

<sup>3</sup> **Ibid.**

<sup>4</sup> **Ibid**, pág. 12420.

La agricultura y la ganadería se habían mostrado como una fuente de riqueza estable que había que programar, atender, conservar y proteger. Debido a esto surge la necesidad de protección frente a otros grupos, apareciendo la figura del guerrero.

El hombre se especializó en las tareas de defensa y en actividades de ejercicio, mientras que la mujer empezó a desempeñar un papel fundamental en el núcleo familiar y con funciones de carácter auxiliar en las labores agrícolas, cuidado del ganado, tejido, conservación de alimentos, producción de cerámica, etc.

Como se puede apreciar de lo antes descrito, la diversificación de las labores paulatinamente fue en ascenso y, la mayoría de las actividades empezó a formalizarse como trabajo y por consiguiente con algún grado de especialización.

En este contexto surge la metalurgia del cobre, que ayuda a conseguir la elaboración de instrumentos de mayor dureza y duración y, surge una nueva especialización, la de los forjadores, además de los oficios ya existentes como los de cazadores, pescadores, agricultores, ganaderos, pastores, alfareros y guerreros.

“En el orden político se muestra una evolución de las ciudades sumerias por el predominio del poder civil sobre el poder religioso, en un principio confundidos. La actividad laborales en la antigua Mesopotamia predominantemente agrícola, aunque sus formas de explotación asuman la forma de empresas que son granja y manufacturación a la vez. Abundaban los oficios de panaderos, carniceros, zurradores, carpinteros, herreros, orfebres, lapidarios, etc. Era una sociedad en la cual la propiedad privada estaba fuertemente establecida, las tierras se explotaban de diferentes maneras, bien por colonos, mediante una renta anual o mediante prestatarios militares o civiles.”<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> **Ibid**, pág. 1345.

“Mesopotamia fue la primera cultura urbana, que comprendía un gran número de pueblos o ciudades-estado, la actividad administrativa se organizaba en torno al palacio donde residía el monarca. Poseía una burocracia muy bien organizada. Existía multiplicidad de oficios fruto de los avances técnicos en agricultura y minería. Consiguieron un gran dominio de la producción cestería y alfarera. La ausencia de canteras propicio un desarrollo en la calidad del barro como sustituto de la piedra en la construcción.

La esclavitud tenía menor importancia como recurso económico en Mesopotamia que en Egipto, debido a la posibilidad de escapar a una ciudad próxima y pedir asilo, por consiguiente la esclavitud tenía un carácter más humano, por así denominarlo.”<sup>6</sup>

“Aparece la institución del servicio feudal que implica una concesión de bienes inmobiliarios hecha a título hereditario por el poder público a un individuo a cambio de una obligación de servicios personales; el trabajo de esclavos era de uso frecuente. El comercio alcanza amplios desarrollos, regulados inclusive en el Código de Hammurabi. Para la realización de grandes obras reales se prefería el empleo de enemigos vencidos y esclavos públicos; existían clases sociales con mano de obra servil, tejedores al servicio de un amo cuya esclavitud estaba desprovista de derechos. La existencia de clases no se reflejaba en otra cosa que la concepción de una oposición entre ricos y pobres, no en la lucha de clases, de ahí que la forma de reaccionar frente a la explotación era la huida de los trabajadores.”<sup>7</sup>

En el mundo antiguo y en las comunidades primitivas no existía un término como el de trabajo, con el cual hoy conocemos las diversas actividades asalariadas y no asalariadas.

---

<sup>6</sup> **Ibid**, pág. 1346.

<sup>7</sup> **Ibid**.

Se puede mencionar sociedades milenarias en las cuales se va configurando la denominación de trabajo, hasta concebirse como en nuestros días.

Un ejemplo de ello fue Egipto; su actividad principal era la agricultura; durante tres mil años se usó el mismo tipo de arado. También se dio la cría de ganado y un cúmulo de animales domésticos, perros, asnos, bueyes, vacas, ovejas, cabras, cerdos, gacelas, etc.; el caballo introducido en la etapa del Imperio Nuevo, se utilizaba como animal de tiro no para montarlo. Los corrales estaban llenos de patos, ocas y pichones y se hacía, inclusive la cría doméstica de grullas.

Había talleres artesanales en las ciudades que no eran sino grandes pueblos rurales. Las actividades de cerámica, carpintería, cestería, preparación de cerveza, carnicería, etc.

Dos de las actividades donde los trabajadores recibían un trato pésimo eran la minería y en las canteras.

En los talleres reales se producía la mejor artesanía como estatuas de piedra y de madera, y también todas las clases de armas y carros de guerra; también se manejaban los metales, como el oro, plata y bronce.

Por lo general, los salarios se pagaban en especie mediante la entrega de productos de consumo o de uso, cuyo valor adquisitivo resultaba muy difícil determinar.

A partir del año 1065 antes de Cristo, se inicia un proceso de fragmentación de la unidad territorial como consecuencia del debilitamiento político, que culmina en el año 332 antes de Cristo, con la conquista de Alejandro Magno.

La economía de Egipto se basaba en la explotación agrícola, la cual dependía de la crecida anual y periódica del río Nilo, con lo cual se generaba territorio fértil para el cultivo y, con éllo se cubrían las necesidades de subsistencia, por lo cual la mayor parte del trabajo se enfocaba en la agricultura. Se desarrollaron ampliamente las técnicas de irrigación y de navegación, además del comercio.

Otra de las sociedades antiguas donde empezó a desarrollarse el trabajo fue en Grecia, y una de sus primeras facetas constituyó la economía básicamente agrícola, construcción de palacios, así como el fomento de las ciencias y las artes.

Se da el inicio de la cerámica pintada, vasos de piedra, estatuas de mármol, la cerámica policromada, metalurgia, joyería, escritura jeroglífica.

Posteriormente, en la época clásica se da una etapa de poderío económico, con una enorme cantidad de esclavos, producto de las guerras; y así los prisioneros eran puestos a trabajar como zapateros, burreros, campesinos, fabricantes de sandalias, etc.

“En el mundo griego se juzgaba que la calificación y la distinción entre actividades era algo esencial. Aristóteles distinguía entre actividades libres y serviles y rechazaba éstas últimas porque inutilizaban el cuerpo, al alma y a la inteligencia para el uso o la práctica de la virtud, comparaba el trabajo que se hace para otros y criticaba con energía la actividad que solamente tenía como objeto la obtención del dinero. Consideraba que la finalidad de la actividad tenía extrema importancia, pero dicho fin no se podía restringir a la utilidad de la actividades. Aristóteles entendía que las actividades son útiles, leer, escribir; pero las actividades no siempre debían perseguir la utilidad.”<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Visor, **Diccionario enciclopédico**, pág. 234.

“En Grecia se estableció una diferencia radical entre dos esferas de la actividad: la relacionada con el mundo común y la relativa a la conservación de la vida; la política, no concebida como una profesión de especialistas, como se hace en la actualidad. Las actividades del mundo de lo común o de la polis constituían el ámbito de la libertad y la necesidad, mientras que las tareas dirigidas a la conservación de la vida, que contribuían al desarrollo de la comunidad familiar, conformaban el ámbito de la necesidad. Era preciso que un determinado sector de la sociedad ejerciera estas últimas funciones, predominantemente los esclavos, para que otro sector, el de los hombres libres, pudiera dedicarse a las actividades realmente estimadas.”<sup>9</sup>

“También Roma fue una de las principales sociedades, que configuró una organización del trabajo, la aportación fundamental de Roma a la organización del trabajo, más allá de su trascendencia política, militar, jurídica y artística, se encuentra en la organización de los colegios de artesanos.

Los ciudadanos libres se dedicaban a las labores de tipo literaria, filosófica, política, etc., mientras que el trabajo convencional recaía siempre en los esclavos.

La fórmula económica era la talasocracia, es decir, la economía basada en el dominio comercial de los mares o hegemonía marítima, para lo que era necesario ser una gran potencia naval y poseer enclaves estratégicos.

Debido a las ganancias del comercio como principal forma de trabajo, surge una burguesía o clase media nutrida de prestamistas, comerciantes, artesanos, acomodados; y en consecuencia surgen crecientes revueltas laborales.

---

<sup>9</sup> **Ibid**, pág. 236.



El Estado se convirtió en explotador directo de la tierra a través de los siervos públicos, y con éllo los pequeños propietarios se arruinaban progresivamente, también como consecuencia de las leyes agrarias.

El reparto controlado de la tierra para evitar que se acumularan grandes capitales y, la dotación a los veteranos de guerra de lotes de tierra para estimular el reclutamiento de soldados. Se emitieron las Leyes Frumentarias, diezmo de los beneficios de las tierras de Asia, arrendamiento de tierras públicas e impuesto de aduanas.

En la organización del trabajo se dio una escasa calificación; las minas constituían la verdadera riqueza de Roma, los yacimientos más importantes eran de cobre y hierro, se concedía prioridad a la extracción sobre la manufactura y, la materia prima era vendida a los talleres artesanos.

Los trabajos en arcilla se concentraban en la alfarería y, el desarrollo industrial creció en paralelo al del transporte por tierra y la navegación.

Por lo general los esclavos eran utilizados como trabajadores domésticos, en oficios urbanos y en el campo, en la marina y el transporte.

En Roma se dio las primeras formas de asociación laboral. Heitarias: primeras formas de asociaciones de trabajadores en el mundo antiguo. Eran agrupaciones de artesanos de un mismo sector y de comerciantes con intereses comunes. Se organizaban por barrios dentro de la ciudad. No tenían carácter estable y sólo se reunían para tomar decisiones concretas que afectaran a la totalidad del grupo.”<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> **Ibid**, pág. 256.

Los Collegias: Eran asociaciones corporativas de trabajadores libres de los diferentes oficios existentes. Se constituyeron en organismos de ayuda mutua; su origen tenía una finalidad religiosa organizando el culto de las divinidades protectoras del oficio. Tenían un carácter estable ya que contaban con un local común de reuniones.

Durante la República fueron abolidos y restablecidos sucesivamente cada vez que se detectaba en ellos un peligro potencial para los intereses económicos de las autoridades estatales. Ya en la época imperial se les doto de un tratamiento jurídico propio, y el Estado basó en ellos la seguridad de los suministros, la eficacia de los encargos, etc.

### 1.3. Edad media

Posteriormente al desarrollo de éstas sociedades, se da la Edad Media, en la cual transcurre un periodo de economía cerrada, se produce un decaimiento de la vida urbana en beneficio de un incremento de la actividad campesina, el comercio exterior se esconde ante las amenazas árabes.

Se dio la generalización del sistema de trabajo atendiendo a la vinculación entre personas y con respecto a la tierra, ya sea por esclavitud, servidumbre o colonato.

Junto al renacer de las ciudades surge un nuevo tipo de actividades que se organiza entorno a los oficios artesanales, agrupándose en grupos profesionales o gremios; empezó el auge y expansión de los gremios en las ciudades, aunque la vida rural siguió siendo la forma más extendida de subsistencia.

La dependencia de los trabajadores con respecto al clero y a la nobleza era doble; de auxilio militar y de subordinación laboral. El señor feudal era el propietario de los medios de producción así como de una parte convenida de los productos resultantes.

Entre los tipos de vinculación laboral, se pueden mencionar los siguientes: colonato, servidumbre y la esclavitud.

El colonato: el colono era un hombre libre, pobre y desprotegido a quien el señor feudal cedía en usufructo una determinada cantidad de su tierra, la cual recibía el nombre de Manso; a cambio, debía entregar una parte de la producción.

La servidumbre: era una forma de esclavitud, donde el siervo o vasallo estaba vinculado laboralmente al señor feudal, tenía personalidad jurídica y el reconocimiento de algunos derechos.

La esclavitud: se dio en menor medida, pero siguió utilizándose en la Edad Media; la esclavitud mantenía el esquema jurídico definido en el mundo clásico, los esclavos por lo general eran extranjeros y racialmente diferentes.

En cuanto al trabajo de la agricultura, se mantenía un sistema de cultivo primitivo y una limitación de especies cultivables. La agricultura era de subsistencia, sujeta a las eventualidades del clima y la guerra, lo cual generaba que el intercambio comercial solamente se realizara entre las aldeas del feudo.

La ganadería era el complemento de la agricultura, excepto en las zonas donde el suelo era pobre; hubo avances en la agricultura como el molino hidráulico, arado con ruedas, instrumentos de labranza hechos de hierro.

Después del Siglo X aparecen las asociaciones de mercaderes, artesanos, en la cual se dio una estrecha relación para proteger ante todo los intereses y la alianza en el trabajo.

En la época medieval desde la perspectiva cristiana se da una inclinación a justificar el trabajo, pero no a verlo como algo valioso; los pensadores cristianos hacían referencia al principio paulino “quien no trabaja no debe comer”, pero entendían que el trabajo era un deber. Se justificaba el trabajo por la maldición bíblica y por la necesidad de evitar el ocio.

#### 1.4. Época moderna

Con el pasar de los Siglos, se da el Renacimiento; asimismo, el descubrimiento de una nueva energía, diferente a la humana, de la animal o del agua, la energía del vapor, gracias al ingenio de James Watt -1736 a 1819-, produjo la transformación total de las relaciones de producción. A partir de éste momento los gremios cedieron frente a la presencia de las empresas que, además superaron el problema de la iluminación y con ello aumentó excesivamente el tiempo de trabajo.

Con el pensamiento moderno nace una concepción muy diferente del trabajo. En primer lugar, aparece como una actividad abstracta, indiferenciada. No hay actividades libres y serviles, todo es trabajo y como tal se hace acreedor de la misma valoración. En la literatura sobre el desarrollo del capitalismo se encuentran dos explicaciones de la actividad del trabajo. “Según Carlos Marx, el trabajo se convierte en valor de cambio, la visión del trabajo como actividad fundamental homogénea, no diferenciada, tenía también consecuencias prácticas, enmascaraba la diferencia entre trabajo penoso y satisfactorio, y entre trabajo manual y el trabajo intelectual; se justifica la desigualdad como necesidad técnica debido a la división del trabajo, y por último, encubría el hecho de que el trabajo es un elemento discriminador por excelencia debido al

diverso estatus de vida que proporciona según el lugar que ocupan los individuos en la producción.”<sup>11</sup>

Sin embargo, esta concepción del trabajo ha venido coexistiendo con una cierta jerarquización, al margen de su consideración moral basada en criterio económico, justificado en buena medida por los teóricos de la ciencia económica. Desde esta perspectiva, los niveles más altos de la escala corresponden al trabajo productor de plusvalía, denominado trabajo productivo, al que se intercambia por dinero a través del comercio o del salario.

“El pensamiento moderno mitificó la idea del trabajo, la literatura de los grandes pensadores de la época contribuyó a esa mutación proporcionando argumentos a favor de su fundamentación. Para Jhon Locke el trabajo era la fuente de la propiedad; según él, Dios ofreció el mundo a los seres humanos y cada hombre era libre de apropiarse de aquello que fuera capaz de transformar con sus manos. Para Adam Smith el trabajo era la fuente de toda riqueza. Una nueva perspectiva teológica del trabajo favoreció también su mitificación, comenzó a ser visto no como un castigo divino o simplemente como un deber, sino como el mejor medio de realización humana. El trabajo adquirió nuevos significados: a) un sentido cósmico, según el cual el ser humano completaba la obra que Dios le entregó para que la embelleciera y la perfeccionara; b) un sentido personal, por ser el mejor medio para que el individuo, que nace libre y necesitado encontrara su perfección; c) un sentido social, en la medida en que el trabajo era el factor decisivo en la creación de la sociedad y el impulso del progreso.”<sup>12</sup>

“La exaltación del trabajo en el momento del desarrollo industrial era compartida por muchos sectores sociales. A finales del Siglo XIX Paul Lafargue, si bien culpaba a la moral burguesa y cristiana de haber inculcado a la sociedad el

---

<sup>11</sup> Marx, Carlos, **El capital**, pág. 45.

<sup>12</sup> **Ibid**, pág. 2345.

amor al trabajo, reconocía en las clases trabajadoras una pasión amorosa por el mismo. En la consideración de Carlos Marx sobre el trabajo, se percibe una visión positiva del mismo en cuanto a la actividad potencial, fuente de toda productividad y expresión de la misma humanidad del hombre, no como existía en la realidad. Criticó el trabajo en la sociedad capitalista como actividad enajenada, y señaló los efectos perniciosos de la división del trabajo en la ideología alemana. Consideró que la supresión del trabajo debía ser uno de los objetivos fundamentales del comunismo; de hecho en la crítica al Programa del Partido Obrero alemán, refiriéndose a la fase superior de la sociedad comunista, señaló que la subordinación esclavizada de los individuos a la división del trabajo habrá desaparecido y como consecuencia, la oposición entre el trabajo manual y el intelectual. Sin embargo, para Marx, el desarrollo de la productividad ligada a la división del trabajo era una precondition para la sociedad comunista y, al mismo tiempo, muchos de los males de la sociedad capitalista guardaban relación con la división del trabajo.”<sup>13</sup>

“El enaltecimiento del trabajo llevó consigo el menosprecio de otro tipo de actividades y una nueva concepción del tiempo. Se juzgaba que el tiempo era valioso desde el momento en el que estaba dedicado a la producción y al trabajo. Ocuparlo con otras actividades era perder el tiempo, estar ocioso. Desde las primeras décadas del desarrollo industrial dedicar tiempo al ocio fue sinónimo de degradación. Las palabras de Benjamín Franklin -el tiempo es oro-, ilustran el espíritu de la época al respecto Thomson en su obra Costumbres, relata como se pasa de la modalidad en la que las tareas determinan los ritmos y la dedicación al trabajo regulado por el tiempo.

La primera modalidad reúne dos características: a) es más comprensible desde un punto de vista humano; b) establece una distinción menor entre el trabajo y la vida. Las relaciones sociales y el trabajo están mezcladas, la jornada de trabajo se alarga o contrae de acuerdo con las labores necesarias, y no hay

---

<sup>13</sup> Visor, **Ob, Cit**; pág. 234.

conflicto entre el trabajo y el pasar del tiempo. En la segunda modalidad los empresarios calculan sus expectativas sobre el trabajo contratado en jornadas, por ejemplo: cuanto cereal podía segar un hombre en una jornada. El patrón dispone del tiempo de su mano de obra y debe evitar que se malgaste. No es el que hacer el que domina sino el valor del tiempo al ser reducido a dinero. El tiempo se convirtió así en moneda, no es de extrañar que esta nueva evaluación del tiempo llevara progresivamente a una reducción del número de fiestas del calendario.”<sup>14</sup>

“El trabajo se convirtió, por otra parte, en el lugar privilegiado de creación de solidaridad de las clases trabajadoras, pero al mismo tiempo otros factores de sociabilidad fueron desestimados, los lazos comunitarios, las identidades colectivas no basadas en el trabajo. El pensamiento moderno inventó al individuo y a partir de esta creación se vio en la necesidad de explicar la construcción de la sociedad. Lo hizo mediante los modelos contractualistas de Locke, Hobbes o de Rouseau, pero también a través del artificio conforme al cual la división del trabajo y el comercio juegan un papel fundamental en la formación y estructuración de la sociedad.”<sup>15</sup>

Los anteriores rasgos del trabajo, su historia y sistematización, de alguna manera se encuentran presentes en la actualidad, algunas características han sufrido alguna modificación, pero no como para cambiar el hecho de que la mayor parte del tiempo lo dedicamos a trabajar.

“La era moderna incorporó a la consideración del trabajo muy pocos aspectos positivos, sin embargo, en el curso de la misma el trabajo alcanzó una trascendencia en la conformación de la sociedad como nunca tuvo en épocas anteriores. La crisis económica actual, sin embargo, exige la puesta en cuestión de una buena parte de las ideas heredadas sobre el trabajo. La Edad Moderna,

---

<sup>14</sup> **ibid**, pág. 456.

<sup>15</sup> **ibid**.



trajo consigo la glorificación teórica del trabajo cuya consecuencia ha sido la transformación de toda la sociedad en una sociedad de trabajo. Por lo tanto, la realización del deseo, al igual que sucede en las fantasías, llega un momento en el que sólo puede ser contraproducente, puesto que se trata de una sociedad de trabajadores que está a punto de ser liberada de las trabas del trabajo y dicha sociedad desconoce esas otras actividades mas elevadas y significativas por cuya causa merecería ganarse la libertad.”<sup>16</sup>

De esta sucinta relación de la historia del trabajo, se pueden considerar las distintas etapas, por las que ha transitado la evolución del trabajo.

Cabe mencionar, que esta relación histórica se ha descrito con el fin de dar consistencia a la estructura de los temas siguientes, y para una mejor comprensión de lo que es el derecho de trabajo.

Por lo tanto, en el capítulo II se analizará la evolución del derecho de trabajo, tanto desde el punto de vista histórico, social y jurídico.

---

<sup>16</sup> Arendt, Ana, **El trabajo en la era moderna**, pág. 345.

## CAPÍTULO II

### 2. El derecho laboral

De acuerdo a lo descrito en el capítulo anterior y guardando una relación cronológica, el tema a desarrollar en el presente capítulo se relaciona con el derecho de trabajo o derecho laboral, para denominarlo con mayor propiedad.

En tal sentido, se analizarán cada una de las etapas históricas que conformaron la evolución del derecho de trabajo, hasta su consagración en los textos legales y más aún en las distintas Constituciones.

Asimismo se analizará la evolución que ha tenido en nuestro país esta disciplina jurídica, la cual en sus inicios se regulaba en el derecho común, hasta que finalmente adquirió autonomía y carácter propio.

De acuerdo a este avance que ha tenido el derecho laboral, en la mayoría de países existen leyes que regulan de forma específica el contenido de dicha materia.

Y tomando en consideración que el derecho laboral comprende dos grandes esferas, las cuales son la parte sustantiva y adjetiva o procesal, previo a realizar el análisis concerniente al punto central del presente trabajo, el cual es el juicio ordinario de trabajo; es menester entender a la perfección los aspectos sustantivos que dan origen a una eventual controversia de carácter laboral.

Por consiguiente, la estructura histórica, social y jurídica del derecho de trabajo se desarrolla a continuación.

## 2.1. Datos históricos

Para analizar lo que es el derecho de trabajo, es preciso remontarse en el tiempo a la época en la cual recién comenzó a concedérsele el reconocimiento y aplicación para regular las distintas relaciones obrero patronales.

Para ello, se pueden mencionar dos etapas, bien diferenciadas: la primera que se refiere a la época anterior al surgimiento del derecho de trabajo, -la cual se desarrolló en el capítulo anterior-, y solamente a manera de complemento se puede describir que no fue propiamente parte del derecho de trabajo, solamente constituyó la fuente, y por medio de ella se puede entender de mejor manera como fueron reguladas las distintas relaciones de producción.

“Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada una de las culturas en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulación. Aisladas referencias se tiene de las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma. La esclavitud dominaba el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad; es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual derecho laboral. Fue producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos. El prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo, sobre todo, de aquellos trabajos de baja categoría. Pero era por definición un trabajo forzado y el trabajo como ahora lo conocemos es en principio un acto de libre voluntad entre las partes.”<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Fernández, Luís, **Derecho laboral guatemalteco**, pág.67.

“No es mucho lo que se puede hablar de la normativa jurídica del trabajo antiguo; en primer lugar porque no estaba configurado tal como lo conocemos en nuestros días, no estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes; y en segundo lugar, porque son pocas las fuentes históricas, que sobre la materia han sobrevivido a la fecha. Persiste en todo caso el riesgo de arribar a conclusiones parciales o alejadas de su propio contexto.”<sup>18</sup>

En la Edad Media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos.

Como resultado del sistema feudal, existía un inmenso grupo de ciudades pequeñas, independientes entre sí, y cada una tenía sus artesanos y su clientela: se agruparon en asociaciones que se llamaron guildas, corporaciones o gremios.

“Las asociaciones de artesanos tenían un marcado carácter monopolista y mutualista. Eran monopolio en el sentido de que dominaban por imperio de la ley totalmente el arte u oficio de que se tratara, ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera, debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz. Era a su vez un sistema mutualista en cuanto a la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en casos de enfermedades o accidentes. Se da aquí el antecedente embrionario de dos instituciones que hoy día renovadas: por un lado los colegios y agremiaciones profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros así como a sus actividades colegio de médicos, colegio de abogados, cámaras de periodistas, y la previsión social por el otro.”<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> **Ibid**, pág. 68.

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

“Cuando la economía feudal fue cediendo, paso a un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral. Los maestros, en plan defensivo, hicieron más rígida la jerarquía del gremio, que oponía una serie de obstáculos para los sucesivos ascensos de aprendices y compañeros, y estos en respuesta, formaron sus propias asociaciones o fraternidades, que son los antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores.”<sup>20</sup>

“El surgimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, crearon nuevas condiciones económicas, que a su vez dieron impulso a nuevas ideas o doctrinas económicas, entre las que predominó la escuela del Derecho Natural, que preconizaba una libertad absoluta para las actividades del hombre, entre las que se incluían las actividades económicas, derivándose que cualquier intromisión estatal no era más que una abusiva interferencia en la libre actividad de las personas.”<sup>21</sup>

Destacan los llamados fisiócratas, quienes decían que las leyes de la naturaleza son sabias y que de la misma manera que gobiernan el mundo físico, deben gobernar el mundo social y la economía, que en materia económica debía existir libre interrelación de la ley básica de la oferta y la demanda.

“De esa época anterior al surgimiento del Derecho Laboral, cabe pues destacar el funcionamiento de los gremios. Eran entidades que variaban según la localidad y el momento, pero que tenían en común las características de mutualista y monopolista. Mutualista, en tanto se procuraba el bienestar y la asistencia entre todos sus miembros; constituía una especie de seguro de accidentes y aun de vida; en caso de desgracia los compañeros acudían en ayuda del afectado y adicionalmente acostumbraban un fondo comunal destinado a emergencias de sus miembros. En cuanto al monopolio, los gremios dejaron

---

<sup>20</sup> **Ibid**, pág. 69.

<sup>21</sup> **Ibid**.

marcada su impronta en la forma en que se reguló la actividad económica por varios siglos. Cada gremio era el único titular de su respectiva actividad con exclusión legal, de cualquier otro interesado. Cualquier persona que quisiera desarrollar un arte u oficio, debía pasar necesariamente por el tamiz del sistema jerárquico gremial; por lo mismo incorporarse en un gremio iniciándose como aprendiz, para sucesivamente acceder a los estados superiores: compañero, oficial y maestro. No se podía irrumpir directamente en el mercado de bienes y servicios, ya que estos estaban dominados rígidamente por el sistema gremial. Por otra parte imponían o incidían directamente en los precios, ya que en algunos rubros eran de hecho los únicos proveedores de bienes y servicios.”<sup>22</sup>

“Los primeros embates contra el sistema gremial en el continente se sintieron en los años previos a que estallara la Revolución Francesa. Turgot, ministro de finanzas de Luis XVI, hizo ver a éste el grave deterioro de la economía, que atribuyó precisamente al sistema de producción dominado por los gremios. Por ello promovió en 1766 la emisión del llamado Edicto Turgot, el cual abolía los gremios. Sin embargo, poca atención se brindó a dicho edicto y los hechos se fueron precipitando hasta desembocar en la célebre revolución.”<sup>23</sup>

Una vez triunfante el nuevo orden, una de las primeras leyes fue la que trato de eliminar totalmente cualquier limitación a la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica lícita.

Se emitió la ley de Chapelier en el año de 1791. A partir de ese momento se proclamó la plena libertad individual en el ámbito del trabajo y se proscribió toda interferencia en el orden económico.

---

<sup>22</sup> **ibid**, pág.70.

<sup>23</sup> **ibid**, pág.71.

En el desarrollo de la formación del derecho de trabajo se dieron varias etapas, entre las cuales, se pueden mencionar las más importantes, siendo éstas:

a. De represión

b. De tolerancia

c. De legalización

“La etapa de la represión fue la primera fase, en la cual se proscribió todo intento de los trabajadores de presionar en el mercado; se calificó se sedición, conspiración y otras figuras delictivas, los intentos de huelga y de organización.

Se persiguió a los líderes obreros y se trató de sofocar esos movimientos. En plena vigencia de las ideas de plena libertad de comercio y trabajo, cualquier presión o interferencia eran mal vistas.”<sup>24</sup>

La etapa de la tolerancia generó cambios, sobre todo por la orientación del Estado, y dejó de perseguirse a los movimientos obreros, de ahí su nombre. Pero se tenía muchas carencias, no se protegía a los trabajadores, no existían leyes que regularan sus derechos, no existían garantías. El avance más significativo que se dio en esta etapa fue la aceptación del derecho de libre asociación.

La etapa de la legalización se inicia con el reconocimiento por parte de varios Estados, de los derechos de los trabajadores y se comienza a regular a nivel ordinario y constitucional.

“A principios del Siglo XX, emergió el concepto de derechos sociales y comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo

---

<sup>24</sup> **Ibid.**

laboral. Quizá la realidad de no poderse oponer al mismo, o el interés político de aprovechar ese movimiento, o las propias presiones sociales tan convulsionadas a finales de siglo, el hecho fue que aquellos movimientos anteriormente perseguidos, marginados, ignorados, ahora serían reconocidos por la ley.”<sup>25</sup>

“Ese movimiento legislativo tuvo a su vez dos fases: el de reconocimiento a nivel ordinario; las leyes ordinarias, las cuales reconocían derechos de los trabajadores y una culminación que fue la llamada constitucionalización de los derechos laborales, esto es, que los derechos se reconocían a su más alta expresión, es decir, a nivel constitucional; se consagraban dentro de los textos constitucionales los derechos de los trabajadores, tanto los individuales como los colectivos. El mérito de ser la primera legislación conteniendo derechos laborales corresponde a la Constitución mexicana de Querétaro, en 1917, después de su revolución. Posteriormente aparece la de Weimar, Alemania en 1919. Seguidamente fueron haciendo lo propio las diferentes legislaciones de países latinoamericanos. En Guatemala fue técnicamente hasta 1945 en que se consignaron en la Constitución esos derechos”<sup>26</sup>

“Entre 1914 y 1918 se dio una transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del Siglo XIX; los trabajadores se impusieron al Estado y lo obligaron a superar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un derecho del trabajo de nuevo prototipo. Los trabajadores de los Estados en guerra con los imperios centrales, lanzaron desde 1914 la idea de que en el tratado que pusiera fin a la lucha, se incluyeran las normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores, tendencia que culminó con la propuesta del secretario de Estado francés Justin Godard, para que se redactara una Carta Internacional del Trabajo.”<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> Salvat, **Ob. Cit**; pág.345.

<sup>26</sup> **Ibid**, pág.346.

<sup>27</sup> **Ibid**.



“En febrero de 1917, dos conferencias internacionales de trabajadores concluyeron redactando la Carta de Berna, antecedente inmediato del Tratado de Versalles. Finalmente, la fuerza de las organizaciones obreras logró que la sesión del 25 de enero de 1917, designara una comisión de legislación del trabajo.”<sup>28</sup>

Como se puede apreciar de la exposición anterior, la conformación del derecho laboral a nivel internacional requirió toda una serie de sucesos históricos, y sobre todo la lucha de las clases trabajadoras por hacer valer sus derechos, y que éstos fuesen respetados con base en la legislación de cada país.

De tal cuenta, que luego de diferentes luchas se logró elevar los derechos de los trabajadores a nivel constitucional, principalmente en Alemania, México y Rusia; de ahí en adelante los demás países progresivamente fueron adoptando las normas de derecho laboral hasta incluirlas en sus respectivos textos constitucionales.

## 2.2. Configuración del derecho laboral guatemalteco

También en el país se fueron dando importantes avances en materia de legislación laboral, si bien es cierto, matizado por la época colonial, al respecto podemos mencionar lo siguiente:

“De la era precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar, ya que no se cuenta con fuentes certeras y específicas que puedan informar con mayor precisión. En los albores de la época colonial se daban abundantes abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y sometida, de cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma. La Bula Papal del Papa Paulo III, puso fin a esa indigna Controversia que refleja el poco aprecio que para algunos mereció el indígena.

---

<sup>28</sup> **Ibid.**

Instituciones como la Encomienda o el Repartimiento, son tristes ejemplos de esos tiempos. El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes como el obispo Francisco Marroquín o Fray Bartolomé de las Casas, fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor trato del indígena.”<sup>29</sup>

“Las famosas Leyes de Indias significan un hito reconfortante y un ejemplo, positivo del influjo de las corrientes humanistas y manifiestan un claro intento de la corona española de limitar los desmanes que sus súbditos cometían en estas latitudes. Entre sus disposiciones sorprende encontrar la regulación de la jornada de ocho horas. Si bien es cierto, su aplicación dejó mucho que desear, las Leyes de Indias fueron un curioso anticipo de legislación laboral que se implementaría siglos después.”<sup>30</sup>

El derecho laboral, al igual que muchas otras ramas de las ciencias jurídicas, tuvo sus primeras regulaciones, en el derecho común, es decir, el Derecho Civil, de donde se emancipó hasta adquirir autonomía. Tal era el marcado carácter civilista que el propio Código Civil de 1877, lo comprendía dentro de los contratos, como uno más.

“El Decreto número 486 de 1984 establecía, que aunque no se oculta a las autoridades delegadas, para hacer las leyes y para cumplirlas, que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse, sino dejar a la espontaneidad individual de oferta y demanda, se hace necesario dictar trámites que allanen el período de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente.”

“Por su parte el Decreto 1434 de la Asamblea Legislativa de Guatemala, Ley de Trabajo, en el Artículo uno establecía que el contrato de trabajo se regirá por

---

<sup>29</sup> Fernández, **Ob. Cit**; pág.73.

<sup>30</sup> **Ibid.**

las prescripciones del Derecho Común y por las disposiciones especiales de esta ley.”

Fue en el Decreto número 1434 de la asamblea Legislativa de Guatemala, de 1926 donde se regula en forma específica lo relacionado con el derecho de trabajo. Al Decreto en mención se le conoció como Ley del Trabajo. En dicha ley el administrador de justicia laboral era el jefe político, al trabajador se le denominaba mozo o jornalero y en vez de contratar, la ley establecía el reclutamiento de personal y prohibía la venta de mozos.

Debe puntualizarse que fue hasta 1945, donde existieron disposiciones legales relativas al trabajo y previsión social, tales disposiciones las reguló la Constitución Política, en un capítulo de garantías sociales dedicado al trabajo y a otras instituciones como la familia.

Todo ello sirvió de base para emitir el primer código o ley ordinaria, dirigido a regular las relaciones derivadas del trabajo y el capital; siendo este el Decreto 330 del Congreso de la República, el cual entró en vigencia el uno de mayo de 1947 y se denominó Código de Trabajo. Actualmente las disposiciones relativas al trabajo, las regula el Decreto 1441, emitido el 29 de abril de 1961, y reformado por medio del Decreto 64-92, del año 1992.

En el preámbulo de la Constitución de octubre de 1946, el pueblo francés ratificó los principios de la declaración de derechos humanos de 1789 y añadió los derechos del hombre a un trabajo libre.

El derecho de trabajo, producto de la lucha de clases apoyó su pensamiento en las ideas socialistas, especialmente en lo concerniente a las condiciones de trabajo, en un esfuerzo por disminuir la miseria de los trabajadores elevar los niveles de existencia de forma más humana, para buscar una justicia plena y evitar la explotación del hombre por el hombre.

### 2.3. Leyes que han regulado el derecho laboral guatemalteco

De acuerdo con los datos históricos y a la información recabada, se pueden mencionar los instrumentos legales siguientes.

El Reglamento de Jornaleros, Decreto 177 de fecha 3 de abril de 1977.

La Ley de Trabajadores. Contenía algunas normas relacionadas con la subordinación del trabajo, pero no llegó a constituir un Código que comprendiera todos los aspectos relacionados con el tema laboral. Básicamente esta ley fue un reglamento aplicable a los dueños de fincas y a sus jornaleros, debido a que en aquella época el principal cultivo de Guatemala, era el café y, por consiguiente requería una regulación legal en concreto. Por ello parecía que las disposiciones laborales casi exclusivamente contemplaban estos temas.

El Decreto 669, denominado Ley Protectora de Obreros Sobre Accidentes de Trabajo, la cual fue emitida el 21 de noviembre de 1906, dicha ley se puede afirmar, constituyó uno de los primeros indicios de lo que en la actualidad se conoce como previsión social.

La Ley del Trabajo, emitida en 1926, la cual, acaso puede mencionarse como el primer Código Laboral, puesto que esta ley contemplaba la gran mayoría de instituciones que conforman el derecho laboral. Entre las instituciones que contemplaba dicha ley se pueden mencionar: el salario, la jornada de trabajo compuesta de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, el descanso semanal, la protección al trabajo de mujeres y menores, protección a la madre trabajadora, la jornada extraordinaria de trabajo. En cuanto al aspecto procesal contenía un esquema del procedimiento colectivo.

Código de Trabajo de 1947. Con la Revolución de 1944, fue posible emitir el primer Código de Trabajo, este incluía importantes avances en materia laboral, como la previsión social, el derecho de huelga de los trabajadores, etc.

El Código de Trabajo de 1961. Con la Contrarrevolución, se operaron otro tipo de cambios y por consiguiente se emitió un nuevo Código de Trabajo, bajo el número de Decreto 1441, el cual es el que en la actualidad está vigente. Este Código mantiene casi el mismo contenido que el anterior, con un mínimo de variaciones. En el año de 1992 en el mes de diciembre fue reformado, por medio del Decreto 64-92, del Congreso de la República de Guatemala.

En la actualidad el Decreto 1441 es el que sigue rigiendo, si bien es cierto con algunos puntos que deben ser analizados y adecuarse a la actualidad que vive el país; por lo demás, cabe mencionar que en términos generales es de muy buen contenido y engloba la mayoría de las instituciones de la rama jurídica del Derecho Laboral.

#### 2.4. Definiciones del derecho laboral

Hecha la breve relación de los hechos históricos que marcaron el curso de nuestro actual derecho laboral, regulado en el Decreto 1441, denominado Código de Trabajo, además de la Constitución Política de la República; es conveniente consignar algunas de las definiciones que engloban el contenido del Derecho Laboral.

A manera de formar un marco teórico que permita comprender de mejor forma el contenido del derecho laboral.

“Derecho laboral. Conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de

servicios personales y cuya función es producir el equilibrio entre los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”<sup>31</sup>

“El derecho de trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida.”<sup>32</sup>

“Preferentemente llamado por algunos autores derecho laboral, es en la minuciosa definición de Cabanellas, el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre los trabajadores y empresarios, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laborar dependiente.

Además comprende el derecho del trabajo, garantía contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado.

Derecho en el trabajo, reglamentación de sus condiciones, leyes protectoras de los trabajadores, leyes de fábrica, jornada, horas extraordinarias, higiene y seguridad, el derecho de trabajo, salario contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual, relación de trabajo.

Derecho después del trabajo, previsión social, jubilaciones y pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo del tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales.

---

<sup>31</sup> De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano de trabajo**, pág.140.

<sup>32</sup> De Buen, Néstor, **Derecho laboral**, pág. 123.

Derecho colectivo del trabajo, sindicatos profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje.”<sup>33</sup>

“Lo que interesa de la relación que queda reseñada es que proporciona una completa visión de los temas que integran esta rama del derecho, sin que importe dilucidar si alguno de los temas incluidos en uno de los grupos hubiese tenido mejor cabida en otro. Krotoschin da otra definición y establece que es el conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta hacia lo jurídico.”<sup>34</sup>

“El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a los profesionales y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”<sup>35</sup>

Una aproximación a lo que puede entenderse por derecho laboral puede ser la siguiente: el derecho laboral es una rama de las ciencias jurídicas, perteneciente al campo del derecho público y en su contenido regula la relación obrero patronal y cada una de las instituciones atinentes.

Jurídicamente el derecho de trabajo puede decirse que lo encierra lo preceptuado en el Artículo uno del Código de Trabajo de Guatemala, el cual establece: “El presente código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos. . .”

---

<sup>33</sup> Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 345.

<sup>34</sup> **Ibid.**

<sup>35</sup> **Ibid.**

Asimismo, la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101 regula lo siguiente: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

Se han descrito las principales definiciones que a nuestro entender, son las que mejor reflejan el contenido de esta importante rama de la enciclopedia de las ciencias jurídicas.

Una vez configurada la autonomía del Derecho Laboral, se comenzó a desarrollar ampliamente cada una de sus categorías tanto a nivel doctrinario como legal.

## 2.5. Elementos del Derecho Laboral

Tomando en consideración que el presente capítulo, comprende el aspecto sustantivo del derecho laboral, se estudiara el tema de los principales elementos, sin entrar a profundizar, solamente con el fin de darle una estructura lógica.

### a) Relación laboral

“Representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo. De ahí que algunos autores como Nápoli, digan que puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no un contrato sin relación de trabajo, de donde resulta que aquel es el contenido del contrato, y este, su continente. Sin embargo, a juicio de algunos autores, esa distinción es inexistente y carente de efectos jurídicos, porque en la relación



de trabajo, existe un contrato, aunque sea de índole tácita, representado por el hecho de que una persona acuda a trabajar y otra acepte su trabajo.”<sup>36</sup>

“La relación de trabajo es cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”<sup>37</sup>

El Código de Trabajo en el Artículo 19, hace mención a la relación de trabajo en los términos siguientes: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente. . .”

De lo antes descrito, se arriba a la conclusión que en el derecho de trabajo la fuente del acuerdo entre patrono y trabajador es la relación laboral, sin importar de que exista un contrato como tal, es decir en el sentido técnico, es suficiente la acción de la prestación y la contraprestación.

## b) Contrato de trabajo

Especial mención merece esta categoría jurídica, puesto que genera controversia al querer determinarse cuando da inicio la relación de trabajo, aunque la mayoría de los autores coinciden que esta surge por la mera acción. Sin embargo, es preciso referirnos al término.

“El contrato de trabajo es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.”<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup> **Ibid.**

<sup>37</sup> Chávez, Raúl, **Derecho laboral**, pág. 154

<sup>38</sup> Cabanellas, Guillermo, **Diccionario de derecho usual**, pág.237.

“Es una convención por la cual una persona -trabajador, empleado, obrero-, pone su actividad profesional a disposición de otra persona, -empleador, patrono, dador de empleo, principal-, en forma continuada a cambio de una remuneración.”<sup>39</sup>

“En las legislaciones modernas, este contrato no queda librado a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, por cuanto la ley le impone limitaciones, encaminadas principalmente a proteger los derechos de los trabajadores. Esas normas por afectar al orden público, no pueden ser renunciadas por los interesados en perjuicio del trabajador, aun cuando si mejoradas por los contratantes. Esto es lo que con más propiedad puede llamarse contrato individual de trabajo, que puede pactarse por escrito o verbalmente, si bien, esta segunda forma es la más frecuente.”<sup>40</sup>

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

c) También es preciso definir lo que se entiende por patrono

Nuestro Código de Trabajo, en ese sentido afortunadamente da la definición de los principales elementos de la relación de trabajo; si bien es cierto, las leyes no están para definir sino para regular, tomando en consideración la delicada materia que regula el Código de Trabajo, fue menester realizar lo antes descrito.

---

<sup>39</sup> Ossorio, **Ob.Cit**; pág. 238.

<sup>40</sup> **Ibid.**

Artículo dos del Código de Trabajo. “Patrono. Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. . .”

“Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, contrata los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.”<sup>41</sup>

“Persona física. Aunque el concepto cabe aplicarlo a las personas jurídicas, que en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente valiéndose de otras personas.”<sup>42</sup>

#### d) Trabajador

La otra persona que forma la relación laboral es el trabajador, el cual según la doctrina es definido como: “Se llama así a la persona que trabaja. También sinónimo de obrero y jornalero.”<sup>43</sup>

“Persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.”<sup>44</sup>

En el Artículo tres del Código de Trabajo se define al trabajador de la forma siguiente: “Es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.” Aunque la mayoría de los autores coinciden que ésta surge por la mera acción. Sin embargo, es preciso referirnos al término.

---

<sup>41</sup> Chávez, **Ob. Cit**; pág.123.

<sup>42</sup> Ossorio, **Ob. Cit**, pág. 731.

<sup>43</sup> **Ibid**, pág. 979.

<sup>44</sup> Chávez, **Ob. Cit**; pág. 193.

#### e) Salario

En el Código de Trabajo en el Artículo 88 se define lo que es salario. “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por este. El calculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse: a) por unidad de tiempo, mes, quincena, semana, día u hora; b) Por unidad de obra, pieza, tarea, precio alzado o a destajo; c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.”

El Artículo 89 del Código de Trabajo preceptúa: “Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida. A trabajo igual, desempeñado en puestos y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor. . .”

También en el Artículo 102 literal c) de la Constitución Política de la República, se regula lo relacionado con el salario. “Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.”

Debido a la naturaleza del tema de tesis, solamente se han definido los principales conceptos del Derecho de Trabajo; para estar en condiciones de abordar la parte adjetiva.



## CAPÍTULO III

### 3. El derecho procesal laboral o adjetivo

En el ámbito del derecho laboral especiales situaciones convergen, lo cual genera en la mayoría de casos controversias.

Las normas del derecho sustantivo de trabajo, reglan las relaciones obrero-patronales, estableciendo toda una serie de normas de observancia obligatoria.

En nuestro caso particular, es el Código de Trabajo el que regula dichas relaciones, pero siempre atendiendo a lo preceptuado en la Constitución Política de la República, y apoyándose en los tratados y convenios internacionales en materia de trabajo, toda vez éstos hayan sido aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala.

Cuando surgen las controversias en la relación de trabajo, éstas deben ser dirimidas ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, y es aquí donde juega un papel preponderante el conjunto de normas adjetivas o procesales, las cuales establecen los mecanismos para acudir a ejercer la pretensión procesal.

Cabe mencionar que en el país, en un mismo cuerpo legal se encuentra desarrollada tanto la parte sustantiva como la adjetiva, pero ello no obsta para accionar ante los tribunales de justicia, puesto que se cuenta sobre todo con un proceso ordinario laboral, con cada una de sus etapas bien definidas, así como los recursos procesales.

Hecha la delimitación y relación de los elementos que componen el Derecho de Trabajo, se procederá a desarrollar cada uno de los aspectos que conforman el proceso laboral, tanto desde el enfoque doctrinario, como desde la perspectiva de nuestro ordenamiento jurídico.

### 3.1. El proceso laboral

El derecho procesal laboral guatemalteco, se encuentra regulado en el actual Código de Trabajo; y nace por la necesidad de dirimir las controversias que se generan con ocasión del trabajo.

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

Si bien es cierto se encuentra en la parte general del Código, es de aplicación generalizada, de hecho el epígrafe refiere dichas disposiciones como generales.

El derecho procesal de trabajo es una disciplina joven, de hecho ha sido necesario introducir reformas al Código en los aspectos procesales para adecuar su regulación a la actualidad que viven tanto patronos como trabajadores.

Por ello, especial atención merece el estudio del derecho procesal de trabajo, puesto que a nivel doctrinario, en el país existe poca literatura de cierta garantía, que permita contribuir con la interpretación y aplicación de las normas procesales del trabajo.

“El derecho procesal del trabajo es una de las disciplinas más jóvenes de la enciclopedia jurídica. En Guatemala bien puede afirmarse que nació con la emisión del Código de Trabajo de 1947, ya que los Decretos 669, emitido en el gobierno de Estrada Cabrera, y el 1434, emitido durante el gobierno del general José María Orellana, fueron letra muerta que no llegó a la categoría de antecedente serio en la materia.”<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> López Larrave, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**, pág.7.

“La Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, estableció las bases para la regulación del derecho del trabajo, tanto sustantivo como adjetivo y su consagración definitiva a nivel ordinario, se refleja con la emisión del actual Código de Trabajo, Decreto 1441.”<sup>46</sup>

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

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

Mucho se especula sobre el objeto de estudio del derecho procesal individual de trabajo, para diferenciarlo del colectivo.

Infinidad de criterios existen, para realizar la nota distintiva y establecer los límites exactos entre una rama y otra.

Lo que la mayoría de autores coinciden es que lo individual o colectivo no depende de la pluralidad de trabajadores o patronos que se encuentren inmersos en un conflicto de tipo laboral.

La noción con mejor fundamento para determinar la diferencia entre el derecho procesal individual de trabajo y el colectivo lo encierra la siguiente explicación:

“Los más notorios caracteres diferenciales que consideran prestigiosos autores, pueden resumirse así: en los conflictos individuales hay intereses concretos y determinados de los litigantes; se refieren a derechos ya preestablecidos en normas jurídicas, contratos, sentencias, pactos y leyes.

---

<sup>46</sup> **Ibid.**



Y, como consecuencia son siempre de naturaleza jurídica y únicamente obligan a quienes tomaron parte en la controversia; en los conflictos colectivos por el contrario, los intereses son más abstractos o indeterminados; se encaminan a la obtención de nuevas conquistas o a mejorar los derechos ya logrados; en consecuencia, las controversias son de naturaleza económica y social y obligan eventualmente a personas individuales y jurídicas ajenas a la controversia.”<sup>47</sup>

“Los conflictos económicos o de interés versan sobre la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios, en tanto los conflictos jurídicos se refieren a la interpretación o aplicación del derecho existente.”<sup>48</sup>

Por lo tanto, quedan perfectamente definidos los aspectos que diferencian lo individual de lo colectivo en el derecho procesal de trabajo.

Realizada de manera somera la nota explicativa, se hará mención de las principales definiciones de lo que es el derecho procesal de trabajo.

### 3.2. Definiciones

Las definiciones que a nuestro parecer engloban de mejor forma el contenido de lo que debe entenderse por derecho procesal individual de trabajo.

“El derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas que regulan los conflictos de trabajo, mediante el cual el Tribunal de Trabajo, que funge como árbitro, decide y resuelve la controversia sujeta a su jurisdicción. Es público, gratuito, inmediato, predominante oral y se inicia a instancia de parte. Las juntas

---

<sup>47</sup> **Ibid**, pág.47.

<sup>48</sup> De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 234.

tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.”<sup>49</sup>

“La definición de Incola Jaeger, establece que el derecho procesal del trabajo, es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo del trabajo.”

“Rama del derecho procesal que estudia la organización y competencia de la justicia del trabajo, los principios y normas generales y el procedimiento a seguir en la instrucción, decisión y cumplimiento de lo decidido en los procesos originados por una relación laboral o por un hecho contemplado por las leyes sustanciales del trabajo. Además, el derecho procesal del trabajo, comprende dos ramas: la que estudia la magistratura, competencia y procedimiento para solucionar, componer o decidir los conflictos individuales del trabajo, y la que estudia los mismos aspectos de los conflictos colectivos.”<sup>50</sup>

Luigi de Litala da la siguiente definición: “Derecho procesal del trabajo es la rama de las ciencias jurídicas que dicta normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo que disciplina la actividad de los jueces y de las partes en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo.”

Estas definiciones describen con mucha certeza cual es el contenido del derecho procesal del trabajo, sus elementos y características.

### 3.3. Naturaleza jurídica

En cuanto a la determinación de la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo, existen varias doctrinas.

---

<sup>49</sup> Chávez, **Ob. Cit**; pág. 61.

<sup>50</sup> Ossorio, **Ob.Cit**; pág. 328.

En nuestro caso particular, analizar las doctrinas existentes sería innecesario puesto que el Código de Trabajo claramente lo establece.

El cuarto considerando en la literal e) de dicho Código preceptúa: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés colectivo.”

#### 3.4. Fuentes del derecho procesal del trabajo

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

No olvidemos que el derecho de trabajo tuvo como antecedente la regulación de algunas de sus instituciones, en el derecho civil.

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

Nuevamente al igual que en la naturaleza jurídica, el anterior precepto si bien es cierto, se encuentra al inicio del Código de Trabajo, es de aplicación general y resuelve muchas de las dudas que pudieran suscitarse al respecto.

### 3.5. Principios del derecho procesal laboral

Los principios son los que informan, en el caso específico al derecho procesal laboral.

La palabra principio proviene de los vocablos siguientes: del latín principium que significa primero y caput que significa cabeza. Por lo tanto, puede entenderse como fundamento de una doctrina o materia.

La importancia de los principios es tal, que precisa conocerlos para informar a la materia de que se trate.

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

“Las normas fundamentales de interpretación o de suplencia de la ley en el derecho laboral son los principios. En esta materia se produce una disidencia doctrinal similar a la surgida sobre el concepto y realidad de los principios generales del derecho. No obstante, gran parte de los laboristas se inclinan en aceptar los principios siguientes:

- a) El trabajo no debe ser considerado mercancía.
- b) El salario debe garantizar un medio de vida conveniente.
- c) El salario debe ser igual, sin distinción de sexos, por trabajo de igual valor.
- d) El tratamiento económico de los diversos trabajadores que residan legalmente en un país, debe ser asegurado por reglas comunes en cuanto a las condiciones de trabajo, sin privilegios nacionalistas y sin humillaciones xenófobas.

- e) Las leyes y demás normas laborales deben ser interpretadas conforme a las finalidades y propósitos que las inspiren.
- f) En presencia de varias normas igualmente aplicables o contradictorias, ha de preferirse la más favorable al trabajador.
- g) Igualmente, en caso de duda, ha de estarse a favor de los trabajadores, por su inferior situación jurídica en general.”<sup>51</sup>

“La ley escrita no puede abarcar todas las posibilidades o eventos que en la vida se presentan. De ahí que, en la aplicación de las normas jurídicas a casos concretos, se advierten lagunas legales que dejan al juzgador en la necesidad de acudir a otras fuentes para someter el litigio sometido a su jurisdicción, ya que no cabe abstenerse de pronunciar un fallo a pretexto del silencio de la ley. A falta de un precepto expresamente aplicable, habrá que valerse de la analogía jurídica y, a falta de esta, serán aplicables los principios generales del derecho.”<sup>52</sup>

“La dificultad está en determinar cuáles son esos principios. Para algunos autores son los del derecho natural, o sea, los que se derivan de la naturaleza misma de las cosas. La idea es tan ambigua que no faltan doctrinas que niegan la existencia de un derecho natural. Lo que queda expuesto se refiere a todas las ramas del derecho civil, comercial, administrativo, laboral, pero no al derecho penal.”<sup>53</sup>

En doctrina se pueden mencionar los principios siguientes:

“Principio de igualdad de salario. Consiste en que a la misma clase de trabajo, de igual eficiencia y jornada, le corresponde un salario igual para todos los

---

<sup>51</sup> Cabanellas, **Ob. Cit**; pág.419.

<sup>52</sup> Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 797.

<sup>53</sup> **Ibid.**

trabajadores, siempre que se preste en la misma empresa o establecimiento, con las excepciones que marca la ley, como es el trabajo de buques, ferrocarriles, auto transportes, deportistas profesionales, actores y músicos, así como académicos de universidades e instituciones de educación superior.”<sup>54</sup>

“Principio general de justicia social. Aquel que tiene como finalidad proteger a los trabajadores considerados una clase económicamente débil, a fin de ayudarles a elevar su nivel de vida y su cultura. Deriva de la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”<sup>55</sup>

“Principio general del derecho. Aquel que debe aplicarse en el derecho del trabajo consistente en la analogía, mayoría de razón y equidad.”<sup>56</sup>

En lo que respecta a nuestra legislación guatemalteca, el Código de Trabajo en su considerando quinto hace referencia a los principios del derecho procesal laboral en la forma siguiente:

“Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que estas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.”

En el sexto considerando se expone lo siguiente: “Las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias

---

<sup>54</sup> Chávez, **Ob. Cit**; pág.132.

<sup>55</sup> **Ibid**, pág. 134.

<sup>56</sup> **Ibid**.

entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”

En el derecho procesal laboral guatemalteco son aplicables los principios siguientes:

Principio de Inmediación Procesal. Si bien es cierto, cada uno de los principios son fundamentales en cuanto a la solidez que brindan al derecho procesal de trabajo, este principio es de especial y trascendental importancia.

Su razón de ser radica en que el juez ante quien acuden para dirimir una controversia de tipo laboral, debe estar presente en cada una de las etapas del proceso.

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

“El principio de inmediación procesal, es aquel que impone o aconseja que el juzgador mantenga el mayor contacto con las partes, para descubrir mejor su actitud y conocer su proceder personal en el juicio, indicio importante de la mala o buena fe con que actúan y, por ende, del derecho en que confían o del que simulan. Contra esa conveniencia evidente, se alza el cúmulo de pleitos y causas que deben ventilar los jueces, forzados por ello a delegar muchas actuaciones y pruebas en los secretarios, y hasta en auxiliares que no son letrados; porque cada caso no puede acaparar toda la actividad del personal judicial. Naturalmente, donde predomina el procedimiento escrito, aunque se mienta con una oralidad oficial, no hay inmediación posible; porque ni las partes ni siquiera sus letrados suelen acercarse a los tribunales, a los que concurren

únicamente, para presentar los escritos y para notificarse, mediante empleados subalternos.”<sup>57</sup>

Principio de Impulso Procesal de Oficio. Enablada la relación litigiosa, y si se cumplen con los requisitos legales establecidos, el juez de oficio, es decir de propia iniciativa, deberá establecer la sucesión de cada etapa procesal, contemplada en el Código de Trabajo.

Por lo tanto, el juez ante quien pende el juicio está en la obligación de dar el trámite que corresponde a cada una de las situaciones que se presenten, apegado a la ley.

Principio de Oralidad. Por lo general muchas de las ramas procesales tienen como principio fundamental el de oralidad.

De acuerdo al tema que estudié, este constituye uno de los principios fundamentales dentro del proceso ordinario laboral, el cual se analizará en el próximo capítulo.

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

La oralidad debe ser incrementada y aplicada en el juicio ordinario laboral.

Principio de Sencillez. De fácil comprensión, este principio establece el poco formalismo que debe tener el proceso laboral. Con el fin de facilitar la aplicación de la justicia de forma rápida, el principio de sencillez debe ponerse en práctica

---

<sup>57</sup> Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 412.



por todas las partes procesales que intervengan, a fin de no volver tedioso un juicio laboral, tal como en la actualidad sucede.

Principio de Economía Procesal. “Es un principio director de las distintas disciplinas de la ciencia procesal, si bien, en el derecho instrumental obrero se hace sentir con mucha mayor fuerza, ya que en los conflictos laborales, las partes son marcadamente desiguales; por un lado está el empleador, la empresa económicamente poderosa, y por el otro el empleado, económicamente débil. El primero capaz de sostener un proceso largo y complicado; el segundo imposibilitado de mantener procesos lentos, caros, con intervención de abogados y con formalidades de orden técnico.”<sup>58</sup>

Principio de Adquisición. “Consiste este principio en que las pruebas producidas por uno de los litigantes, no le benefician únicamente a él sino que pueden eventualmente favorecer a su contraparte o a todos los demás litigantes. La ciencia procesal contemporánea admite el principio de adquisición de la prueba, es decir, que la prueba al ser incorporada al proceso se despersonaliza del litigante que la aportó. Naturalmente este principio rige con toda su intensidad en el proceso laboral que animado por un interés eminentemente público en su conocimiento de la verdad real de los hechos, atiende más a ésta que a la parte que lo produjo.”<sup>59</sup>

Principio de Publicidad. “En la substanciación del proceso, el derecho de las partes para presenciar todas las diligencias de prueba, en especial el interrogatorio testimonial; así como el de examinar los autos y todos los escritos judiciales referentes a la causa.”<sup>60</sup>

El principio de publicidad es de carácter general, y también se encuentra regulado en la Constitución Política de la República.

---

<sup>58</sup> **Ibid**, pág. 456.

<sup>59</sup> Larrave, **Ob. Cit**; pág.34.

<sup>60</sup> **Ibid**, pág.415.

Principio Tutelar. Este principio se expresa por medio de la inclusión de normas en el Código de Trabajo en el aspecto adjetivo que tiene por objeto regular la relación procesal que se da dentro del juicio, protegiendo de manera preferente a la parte económicamente más débil de esa relación. Contenido en el cuarto considerando literal a) del Código de Trabajo.

Principio de Concentración. Su finalidad es buscar que se diligencie la mayoría o totalidad de actos procesales de que se compone el juicio, en una sola audiencia, o el menor número de audiencias posibles. Es decir, que determina que el juicio deba diligenciarse rápidamente. Contenido en los Artículos 335, 337 y 338 del Código de Trabajo

Principio de antiformalidad. Por virtud de este principio se exime a las partes dentro del trámite del proceso del cumplimiento de ciertos determinados requisitos, que en otras ramas del Derecho Procesal serían imposibles de eludir. Es decir, que este principio permite el acceso a las partes al trámite del proceso sin mayores formalismos.

Principio de Celeridad. El principio de celeridad puede decirse que es el resultado de la eficacia de los principios de concentración, oralidad, antiformalidad, e impulso procesal de oficio, pues es el que busca que el trámite del proceso se diligencie en forma rápida y sin mayores dilataciones. De lo anterior puede afirmarse con toda certeza que si solo los principios antes citados no funcionan eficazmente, entonces el proceso no podrá ser rápido en su tramitación, y por ello tampoco será célérico.

Principio de iniciativa a cargo de las partes. De acuerdo con este principio, la instauración del juicio compete a las partes y a nadie más que ellas, pues acá no existe el acto de iniciación procesal denominado conocimiento de oficio. Opuesto a este principio se encuentra el de impulso procesal de oficio y también el de

investigación que faculta al juez a impulsar y desarrollar el trámite del proceso por un lado, y por el otro, a iniciar el conocimiento de oficio.

Principio de Preclusión. Este principio se explica por el hecho de que diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, haciéndole imposible el regreso a etapas y momentos procesales ya consumados. Cabe citar como ejemplos, la facultad que el actor tiene de ampliar la demanda hasta el momento de la comparencia a juicio oral y la que tiene el demandado de contestar la demanda y reconvenir al actor hasta el momento de la primera comparencia así como la de interponer excepciones perentorias hasta el momento de contestar la demanda.

Flexibilidad en la Apreciación de La Prueba. Este principio radica en la existencia especialmente dentro del trámite del juicio ordinario, del sistema de apreciación y valoración de la prueba denominado apreciación de la prueba en conciencia, es el que permite al juez de trabajo y previsión social, valorar y apreciar la prueba aportada al juicio.

En conclusión, éstos son algunos de los principales y más aceptados principios que informan al derecho procesal laboral.

En nuestra legislación ordinaria laboral, existen algunas normas que en su contenido evidencian la regulación de algunos de los principios antes descritos.

Entre las normas del Código de Trabajo que contienen principios del derecho laboral adjetivo se pueden mencionar las siguientes:

Artículo 285 preceptúa: “Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención, deben actuar de oficio. . .”

Artículo 321 del Código de Trabajo establece: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. . .”

Artículo 321 del Código de Trabajo, establece que “. . .es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba...”

Artículo 322 del Código de Trabajo. “Las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos de notificar. También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias.”



## CAPÍTULO IV

### 4. El procedimiento ordinario laboral y la vulneración al derecho de la demanda oral

El Código de Trabajo a partir del Artículo 321 regula lo concerniente al proceso ordinario laboral, y en el Artículo 322 establece lo concerniente a la demanda; cada una de las fases procesales están perfectamente determinadas especialmente en lo que se refiere a la forma de presentación de la demanda.

La ley faculta para interponer la demanda de forma oral, pero siempre se debe redactar un acta, tomando en cuenta los requisitos establecidos para la elaboración de la demanda.

La alternativa de presentar la demanda en forma oral genera gran controversia, puesto que en muchos casos no se cumple a cabalidad con dicho precepto legal, con lo cual se vulnera el derecho de quienes acuden ante la jurisdicción privativa del trabajo, especialmente los trabajadores que en la mayoría de casos no les son satisfechas todas sus prestaciones laborales al momento de ocurrir un despido injustificado.

Es por ello que en el presente trabajo de investigación se plantea el problema en los términos siguientes: La vulneración al derecho de la demanda oral en el procedimiento ordinario laboral.

Con la investigación se ha tratado de establecer el cumplimiento que se da a las normas contenidas en el Código de Trabajo guatemalteco, y especialmente en lo que se refiere a la parte adjetiva o procesal.

Debido a la cantidad de Tribunales de Trabajo y Previsión Social que existen, el enfoque se ha realizado en el área del municipio de Guatemala, donde en

realidad la jurisdicción del trabajo es privativa, a diferencia de lo que sucede en la mayoría de los Departamento de la República.

Se iniciará analizando la organización de los Tribunales de Trabajo, las fases del proceso ordinario laboral y la determinación del cumplimiento de la oralidad en la demanda laboral.

#### 4.1. Organización judicial

Bajo este título se analizará la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo a lo que regula el Código de Trabajo.

Se analiza dicha organización, puesto que es ante los Tribunales de Justicia que se debe acudir para dirimir una controversia, que en el caso específico, nos referimos a las de tipo laboral.

Tribunal significa el conjunto de jueces o magistrados que administran justicia en un proceso determinado.

El Código de Trabajo en el Artículo 284, determina cual es la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Los Tribunales de Trabajo y Previsión social son:

- a) Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código se llaman simplemente juzgados;
- b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje;
- c) Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código, se llaman simplemente salas.

El Artículo 285 establece: Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada.”

El Artículo 283 establece: “Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.”

El tema de la jurisdicción privativa es controversial, puesto que en Guatemala no se cumple fielmente con esta disposición.

Por lo general los juzgados, son Juzgados de Trabajo, Previsión Social y de Familia.

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, son los que de acuerdo a la ley deben conocer de los distintos asuntos relacionados con los conflictos que surjan con ocasión del trabajo.

Al respecto los Artículos 288 y 289 establecen lo siguiente: “Se deben establecer Juzgados de Trabajo y Previsión social con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a:

- a) Concentración de trabajadores.
- b) Industrialización del trabajo.
- c) Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales; y el informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo. El número de



juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime conveniente.”

“Los juzgados están a cargo de un juez que debe ser abogado de los tribunales de la República, de preferencia especializado en asuntos de trabajo, nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia por las mismas causas que procede la remoción de los jueces de Primera Instancia. Los Jueces de Trabajo y Previsión Social deben tener los requisitos que la ley exige para ser Juez de Primera Instancia y gozan de las mismas preeminencias e inmunidades de aquellos.

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social están constituidos , además, con un secretario que debe ser de preferencia, abogado de los tribunales de la República o estudiante de derecho y los notificadores y escribientes que sean necesarios.”

El Artículo 292 preceptúa. “Los Juzgados de Trabajo conocen en Primera Instancia dentro de sus respectivas jurisdicciones:

De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos y sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos, de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él. De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de tres mil quetzales. Para determinar la cuantía, se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio aún cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en consideración para este efecto el monto de los salarios caídos y; de todos los demás asuntos que determina la ley.”

En síntesis es la actividad que deben desarrollar los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo a lo que para los efectos legales establece el Decreto 1441, Código de Trabajo.

#### 4.2. La jurisdicción y la competencia en materia laboral

La palabra jurisdicción deviene del vocablo latín *iurisdictio*, -administración del derecho-. “Acción y efecto de administrar el derecho, no de establecerlo. Es, pues, la función específica de los jueces. También, la extensión y límites del poder de juzgar, ya sea por razón de la materia, ya sea por razón del territorio, si se tiene en cuenta que cada tribunal no puede ejercer su función juzgadora sino dentro de un espacio determinado y del fuero que le ésta atribuido.”<sup>61</sup>

En el Artículo 307 del Código de Trabajo se establece: “En los conflictos de trabajo la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y del territorio. Salvo en lo que respecta a la jurisdicción territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador.”

La ley general relacionada con la justicia, es decir, la Ley del Organismo Judicial regula la jurisdicción en los términos siguientes: Artículo 57 Ley del Organismo Judicial. “Justicia. La función jurisdiccional se ejerce con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales establecidos por la ley, a los cuales corresponde la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. . .”

El Artículo 58 de la misma Ley establece: “Jurisdicción. La jurisdicción es única. Para su ejercicio se distribuye en los siguientes órganos: a) Corte Suprema de Justicia. . . f) Juzgados de primera instancia.

En conclusión, la jurisdicción es la potestad de administrar justicia de acuerdo con lo que para el efecto establecen las leyes del país.

---

<sup>61</sup> Ossorio, **Ob. Cit**; pág.550.

Competencia. “Es la atribución legítima a un juez u otra autoridad para el conocimiento o resolución de un asunto. Es la medida de jurisdicción asignada a un órgano del Poder Judicial, a efecto de la determinación genérica de los asuntos en que es llamado a conocer por razón de la materia, de la cantidad y del lugar. Las llamadas cuestiones de competencia se ocasionan cuando dos de ellos creen que les pertenece entender en un asunto determinado.”<sup>62</sup>

En el Artículo 314 del Código de Trabajo se establece una regla de competencia: “Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de Trabajo y Previsión Social:

- a) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo;
- b) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandante, si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo;
- c) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado, si fueren conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo; y
- d) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se trata de acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o construcción de obras en el exterior, salvo que se hubiere estipulado cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados.”

---

<sup>62</sup> **Ibid**, pág. 197.

La Ley del Organismo Judicial se refiere a la competencia en el Artículo 62. “Los tribunales sólo podrán ejercer su potestad en los negocios y dentro de la materia y el territorio que se les hubiese asignado, lo cual no impide que en los asuntos que conozcan puedan dictar providencias que hayan de llevarse a efecto en otro territorio.”

En lo que atañe a los Jueces de Primera Instancia, que es el caso de los de Trabajo y Previsión Social, el Artículo 94 de la Ley del Organismo Judicial refiere: “Competencia. La Corte Suprema de Justicia determinará la sede y distrito que corresponde a cada juez de primera instancia y en donde hubiere más de uno, les fijará su competencia por razón de la materia, de la cuantía y del territorio.”

Artículo 95 Ley del Organismo Judicial. “Atribuciones. Son atribuciones de los jueces de primera instancia: a) conocer de los asuntos de su competencia, de conformidad con la ley...”

#### 4.3. Los medios de prueba en el proceso ordinario laboral y su relación con el principio de oralidad

En este apartado se explicará cada uno de los medios de prueba en particular, que pueden proponerse dentro del trámite del juicio ordinario laboral, en cuanto a que pueden inicialmente enunciarse, en donde deben individualizarse y particularizarse, para hacer uso de aquellos que servirán para demostrar las pretensiones que se reclaman en juicio, es decir, que todos los medios de prueba que veremos a continuación pueden ser propuestos en el juicio ordinario, pero su ofrecimiento debe ser formal, lo que equivale a individualizarse sólo los que van a ser utilizados, en el Juicio Ordinario de Trabajo.

Entre los medios probatorios que pueden diligenciarse se puede mencionar los siguientes: confesión judicial, la declaración de testigos, prueba documental, el dictamen de expertos, reconocimiento judicial, presunciones legales y humanas y

extraordinariamente se puede dictar auto para mejor proveer, pero éste último es una facultad del juzgador.

a) La confesión judicial

“Considerada la reina de las pruebas por el valor decisivo que tiene el trámite del proceso, resulta importante señalar que este medio de prueba ha perdido credibilidad en algunas disciplinas procesales porque se considera que se han utilizado métodos como la simulación y la mentira para disfrazar lo que en realidad declara quien presta la confesión, sin embargo, dentro del Derecho Procesal de Trabajo y específicamente dentro del juicio ordinario, la confesión judicial guarda un valor probatorio en todos los juicios en donde se propone como prueba y el demandado no es el Estado en su calidad de empleador.

Esto deriva que con la proposición del medio de prueba se juega, por un lado la posibilidad que por virtud de error falsedad notoria o incluso por desconocimiento sobre los hechos sobre los que declara, el absolvente de la prueba pueda resultar confeso, aún habiendo comparecido a absolver el interrogatorio; por otro lado, la posibilidad que el absolvente pueda ser declara confeso fictamente en el caso que no comparece el día y la hora señalados para la recepción del medio de prueba del confesión judicial. En todo caso lo que se advierte es que la importancia del medio de prueba radica fundamentalmente a quien presta la confesión frente al juzgador absolviendo las posiciones sin poder consultar las respuestas con su abogado e incluso sin poder consultar la documentación, a excepción de aquellas que cite cantidades o datos numéricos que sea indispensable consultar pues en el hecho de absolver las posiciones frente al juez descansa el espíritu de esta prueba. Por ello, cuando es el Estado el que se pretende comparezca a través de su representante legal a prestar confesión judicial, el espíritu de este medio de prueba se desnaturaliza, derivado de que en Guatemala por disposición de lo normado en el Decreto Ley 70-84 se ha conferido al Estado el privilegio de no comparecer ante los estrados del tribunal a prestar confesión judicial, ni

declaración de parte, lo que impone que el juez de trabajo y previsión social, deba solicitar al representante del Estado que preste confesión judicial mediante informe, que deba ser contestado luego de serle remitido por el juez y en un plazo perentorio que para este efecto aquel le fije.”<sup>63</sup>

Aquí se advierte que la prueba se desvirtúa, pues al absolver las posiciones mediante informe implica para los presentantes del Estado la posibilidad de consultar las respuestas y de ello entonces que resulte la imposibilidad de poder pretender que en alguna ocasión aquel pueda resultar confeso, tomando en cuenta que las respuestas seguramente serán consultadas detenidamente antes de ser contestadas. Por ello, proponer la confesión judicial para que la comparezcan a prestar lo representantes del Estado constituye una pérdida de tiempo, pues, partiendo de esta se habrá viciado al tener el absolvente la posibilidad de consultar todas las respuestas a las posiciones que deba absolver.

Por otro lado, la característica de este medio de prueba también es la indivisibilidad de que imperativamente obliga a que el diligenciamiento de este medio de prueba deba darse en un solo acto, es decir, que no podrá interrumpirse la absolución de posiciones en ningún caso, a lo anterior hay que agregar que la oscuridad en las respuestas de las posiciones traducidas en contestar con evasivas o en palabras imprecisas puede conducir al juez de trabajo a tener por confeso a quien presta la confesión judicial.

El Código de Trabajo regula la prueba de confesión judicial en el Artículo 354, aunque se aplican a estas reglas establecidas en el Código Procesal Civil y Mercantil, tanto para el diligenciamiento como para la valoración del medio de prueba declaración de parte, que se regula en los Artículos del 130 al 141 de dicho Código.

---

<sup>63</sup> Franco López, Landelino, **Manual de derecho procesal de trabajo**, pág. 74.

Para el diligenciamiento de este medio de prueba y en caso de que sea el actor quien la propone para que preste el demandado, obligadamente deberá tener lugar dentro de la primera audiencia a juicio oral, para lo cual citará y apercibirá al demandado, desde la resolución en la que admite para su trámite la demanda, de que debe comparecer a confesar bajo apercibimiento de ser declarado confeso en su rebeldía en caso de su incomparecencia.

#### b) Declaración de testigos

“El testimonio es un acto procesal por el cual una persona informa a un juez sobre lo que sabe de ciertos hechos, está dirigido siempre al juez y forma parte del proceso, sin que para ello sea inconveniente que provenga de personas que no son parte del juicio, en donde debe producir sus efectos probatorios, pues también los terceros pueden ser sujetos de relaciones jurídico procesales.

De lo anterior se advierte que la declaración testimonial supone narración de ciertos hechos o circunstancias que no tiene que estar necesariamente en correspondencia con el conocimiento que acerca de ellos pueda tener el testigo, porque puede ser que los ignore, y su declaración verse sobre ellos o que sin conocerlos lo afirme. También puede darse en que el hecho sobre el cual declara no haya sido percibido directamente por el testigo, ya que su declaración puede hacer referencia a algo que haya oído de otras personas o que infiera de otros hechos o circunstancias, lo que también puede tener influencia sobre la eficacia y valor probatorio que corresponda a esa prueba.”<sup>64</sup>

El Código de Trabajo en su Artículo 348, establece que: “Todos los habitantes de la Republica tiene la obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en los juicios de trabajo, salvo que estén justamente impedidos para hacerlo o que se encuentren comprendidos entre las excepciones establecidas por la ley.”

---

<sup>64</sup> **Ibid**, pág. 80.

Es decir, se deja regulado el deber jurídico de declarar, del que solo se exceptúan aquellos grupos de personas que se consideran que tienen tacha natural para comparecer a declarar, es decir, a aquellos que ejerzan dentro de la empresa y para el empleador las funciones de dirección, de representación o de confianza y que por consiguiente deban defender de manera preferente los intereses del patrono.

La declaración testimonial de acuerdo al Código de Trabajo, se regula en los Artículos de 347 al 351, y se establece la posibilidad de que pueden proponer hasta un máximo de cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan probar. Ahora bien, contrario a lo que se regula en el derecho común, lo relativo a la prueba de testigos que impone la obligación para las partes de contestar el interrogatorio pueda ser presentado hasta en la audiencia en la que se recibirá la declaración de testigos e incluso si el interrogatorio se va dirigir verbalmente no existirá la necesidad de presentar el pliego que contenga el mismo.

Por otro lado, como ya se relacionó el procedimiento de prueba, la recepción de la prueba debe darse desde la primera comparecencia de las partes a juicio oral, debiendo las partes indicar al momento de la proposición si se presentará por ellos el testigo, o si bien requieren que el tribunal lo cite.

En cuanto a las reglas que rigen el diligenciamiento de la prueba testimonial, se aplica para tal regulación las que se individualizan a continuación:

- Son hábiles para declarar en el procedimiento ordinario laboral, todos los habitantes de Guatemala que hayan cumplido los catorce años de edad;
- Los testigos serán preguntados por todas sus generales de ley, sobre su parentesco con las partes, su interés en la declaración y sobre si tiene alguna relación de dependencia o bien relación de enemistad o amistad;



- La declaración debe producirse bajo juramento;
- No pueden ser testigos, parientes consanguíneos, o afines a las partes;
- Las preguntas deben ser claras y precisas;
- Cada pregunta debe referirse a un solo hecho;
- No pueden dirigirse a los testigos preguntas de apreciación ni de opiniones personales;
- Las preguntas deben dirigirse en sentido afirmativo;
- Las respuestas deben producirse también en sentido afirmativo o negativo;
- La contraparte puede repreguntar sobre los mismos hechos relatados por el testigo;

El medio de prueba de la declaración testimonial se valora conforme al sistema de apreciación y valoración de la prueba en conciencia, regulado en el Artículo 361 del Código de Trabajo.

#### c) La prueba documental

“Se realiza a través de documentos privados, públicos, libros de comerciantes, correspondencia o cualquier otro escrito. La prueba documental esta conformada por las representaciones y recepciones que el ser humano tiene de los hechos. Derivado de ello, los documentos pueden constituirse en conocimientos en cuanto a las creaciones contractuales, y quizás sin lugar a dudas, el aspecto más trascendental de la prueba documental es la que no sufre las contingencias que el transcurso del tiempo provoca en la memoria humana ni las influencias negativas

que los conflictos de intereses pueden provocar en la prueba de declaración de testigos. Por ello puede afirmarse que la prueba documental es la que conserva el mejor testimonio histórico de los hechos que se pretende demostrar.<sup>65</sup>

En el Código de Trabajo la prueba documental observa las modalidades siguientes:

- Prueba documental genérica

Esta especie de la prueba documental es la que se conforma por todos los documentos que se encuentren en poder de las partes y que son acompañados al proceso, por medio de la demanda o la contestación de la demanda: Es decir, que estos son los documentos que van a incorporarse al proceso a instancia de partes.

- Exhibición de documentos

Esta especie de prueba documental, es la que impone a la parte demandada el tener que exhibir documentos que se encuentran en su poder, con el objeto de establecer aspectos determinados que se relacionen con el derecho que se discute en el juicio. Dentro de esta especie de documentos podemos señalar como documentos que típicamente se señalan para ser exhibidos por la parte demandada, el contrato individual de trabajo, los libros de planillas de salarios, la constancia de la concesión de vacaciones entre otros.

- Reconocimiento de documentos

Esta clase de prueba documental lo que busca es obligar a que la otra parte comparezca a reconocer el contenido o la firma, o bien el contenido y la firma, que se calce en un documento que ha sido expedido por quien lo debe

---

<sup>65</sup> **Ibid**, pág. 157.

reconocer, pero que esta en poder de la parte que pide el reconocimiento. En la proposición de esta especie de prueba documental, es imprescindible para efectos de admisión, señalar el nombre, la fecha, y el asunto a que se refiere el contenido del documento que se pide se reconozca.

- La prueba de informe

Esta especie de prueba documental es la que tiene como propósito aportar al proceso datos concretos relacionados con actos o hechos, resultados de la documentación, archivos o registros contables de las partes o de terceras personas. También puede decirse que constituye un medio para incorporar al proceso prueba documental que se encuentra en poder entidades de derecho publico.

- d) Dictamen de expertos

Constituye la prueba propuesta por las partes y requerida a personas que poseen conocimientos especializados sobre alguna materia y a quienes se acude, cuando para apreciar o reconocer los hechos que sean necesarios sus conocimientos técnico-científicos en la materia. Una de las características de este medio de prueba, es que estima a los expertos o peritos como auxiliares del juzgador, porque lo proveen de conocimientos que éste posee y que le son indispensables para valorar hechos o circunstancias relativas al proceso.

Requisitos para validar el dictamen de expertos: Estos son los que tienen influencia en el valor decisivo del dictamen de expertos como prueba eficaz dentro del proceso y se condensan de la manera siguiente:

- Derivado de que es un acto procesal, para tener validez debe formar parte de una diligencia del proceso, ya que las que se realicen fuera del trámite del juicio a pedido de la partes no tienen el mismo valor dentro de este y, aunque

se pueda solicitar su ratificación, el hecho de no haberse producido por orden de juez le resta eficacia.

- El dictamen debe ser ordenado por el juez, al igual que los puntos que van a ser objeto del dictamen.
- El experto debe desarrollar su dictamen en forma personal y no puede delegar su función en otra persona, además de revestir la calidad de tercero que no sea parte del juicio.
- En el caso de que existan dos o más expertos para la práctica de la diligencia, estos no deben comunicarse ni consultarse entre sí, porque eso puede anular la prueba en virtud de la contaminación del criterio de uno sobre los demás.

e) El reconocimiento judicial

“Es una de las pruebas más importantes y, en muchas ocasiones inclusive necesaria para la investigación de los hechos en toda clase de proceso. Debe entenderse como la diligencia procesal practicada por un funcionario judicial con el objeto de obtener argumentos de prueba para información de su convicción mediante el examen y la observación con sus propios sentidos, de hechos ocurridos durante la diligencia, o antes, pero que subsisten o dejan huellan o rastros, o huellas de hechos pasados y en ocasión de su reconstrucción.

Requisitos para validez del reconocimiento judicial. Estos son aquellos que hacen eficaz el valor de la prueba del reconocimiento judicial y se condensan de la manera siguiente:

- El objeto del reconocimiento judicial debe ser un hecho controvertido y conducente a la solución del conflicto.

- El diligenciamiento del reconocimiento judicial esta supeditado a la posibilidad jurídica de su concreción, esto significa que habrá casos en donde tenga que sopesarse la conveniencia que su diligenciamiento en abierta referencia a documentos que constituyan secreto militar o profesional, entre otros casos.
- Incluye la posibilidad de que en el mismo acto del reconocimiento judicial puedan examinarse los testigos propuestos para el juicio, si así lo propone la parte interesada.
- De su diligenciamiento debe dejarse constancia en acta, en la que debe hacerse constar el examen practicado.
- Su diligenciamiento se señalará en el caso de ser propuesto por el actor en la resolución que señala el día y la hora para la comparecencia de la partes a juicio oral; y en caso de ser propuesto por el demandado, se señalará día y hora para su diligenciamiento en el acta de la primera comparecencia de las partes a juicio oral.”<sup>66</sup>

f) Las presunciones legales y humanas

Las presunciones constituyen el medio de convicción del juzgador que las partes proponen o que el mismo utiliza para llegar a la conclusión de la certeza y admisibilidad de hechos controvertidos, que se dan por reales y de influjo en la decisión del proceso. De conformidad con la ley y la doctrina, existen dos tipos de presunciones, que son por un lado las presunciones legales (conocidas como presunciones *juris et de jure*); y por otro lado las presunciones humanas (conocidas como presunciones *juris tantum*).

En el primer caso, se entenderá que son aquellas que la ley establece y dispensan de toda prueba a los favorecidos por ellas. Son comunes

---

<sup>66</sup> **Ibid**, pág.163.

especialmente, en aquellos procesos en donde se invierte la carga de la prueba, en el caso de la presunción legal establecida exhibición del contrato individual de trabajo por parte del empleador, regulada en el Artículo 30 del Código de Trabajo, o en el caso de la exhibición de la constancia de concesión de vacaciones que esta obligado a hacer el empleador de acuerdo con el Artículo 86 del Código de Trabajo.

Por otro lado y en relación a las presunciones humanas, deben de entenderse que son aquellas que constituyen una afirmación o conjetura legal que puede ser desvirtuada como prueba en contrario. Este tipo de presunciones contrariamente a las de orden legal, supeditan su eficacia a que no se demuestre su falsedad o inexactitud y por ello se advierte que la verdad establecida por ellas es simplemente de carácter provisional. En el juicio ordinario laboral la más comúnmente utilizada por el juzgador en el momento de la deliberación para dictar la sentencia son las presunciones legales.

g) El auto para mejor fallar

El auto para mejor fallar, constituye un acto procesal cuyo carácter es eventual, porque constituye un facultad del juzgador el decretarlo o no. No obstante esto, el Código de Trabajo regula en su Artículo 357 taxativamente la utilidad que tiene el auto para mejor fallar, la cual se da en dos sentidos:

- Puede decretarse un auto para mejor fallar con el objeto de recibir dentro de este, aquellos medios de prueba que hubiesen sido ofrecidos oportunamente por las partes, pero que no se hubiesen podido recibir dentro del procedimiento ordinario de prueba de juicio.
- Puede decretarse un auto para mejor fallar para traer a instancias del juez, nueva prueba al juicio, distinta a la incorporada por las partes que el juez

estime indispensable para terminar de formar el marco referencial que servirá de base a la sentencia.

#### 4.4. El proceso ordinario laboral y el cumplimiento del principio de oralidad

El proceso ordinario laboral está compuesto de varias etapas, a las cuales les es vinculante el principio de oralidad, pues la misma ley lo establece.

Por ello analizaremos cada una de las etapas, para poder determinar la importancia de aplicar la oralidad, y si en efecto es utilizada en los distintos Tribunales de Trabajo y Previsión Social del municipio de Guatemala.

Como punto de partida diremos que el proceso en forma genérica es el conjunto de fases, etapas, concatenadas entre sí, en el diligenciamiento de una causa judicial, con el fin de hallarle solución de acuerdo a las normas que para el efecto existen.

En el caso concreto, la serie de etapas a las que nos referimos, son las que se presentan dentro de una causa o pleito de tipo laboral.

El proceso ordinario laboral guatemalteco se inicia con la demanda, al respecto se entiende por demanda el escrito inicial con el cual el actor pretende hacer valer su pretensión, ante el juez que deba conocer del asunto; en ella se detalla los datos de identificación del actor, la relación de los hechos, el fundamento de derecho, que en el orden laboral no es necesario aunque puede ser incluido; además contiene las peticiones en las cuales se requiere la declaración de un derecho.

También se puede decir que la demanda es el escrito por medio del cual se inicia la acción procesal, para acudir ante los órganos jurisdiccionales, y solicitar la

solución de un conflicto, previa declaración del derecho que asiste a cada uno de los litigantes.

Es importante aclarar que el juicio ordinario de trabajo es un autentico proceso de conocimiento, es decir, que en el se solicita la declaración de un derecho.

La demanda del juicio ordinario laboral se debe elaborar de acuerdo a los requisitos que enumera el Artículo 332 del Código de Trabajo.

Si bien es cierto, uno de los principios del derecho procesal laboral es el de sencillez, es necesario cumplir con ciertos requisitos, sin que la ausencia de alguno de éstos sea motivo para rechazar la demanda.

Con la demanda se requiere la actuación del juez y, posteriormente se da el cumplimiento del principio de impulso procesal de oficio; pero es necesario acudir ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Singular importancia merece la elaboración de la demanda laboral, puesto que en su interposición es donde empieza a vulnerarse el principio de oralidad.

Previo a realizar el análisis respectivo, se transcriben los requisitos que debe contener la demanda, de acuerdo a lo que preceptúa el Artículo 332 del Código de Trabajo.

“Demanda. Toda demanda deberá contener:

- a) Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;



- c) Relación de los hechos en que se funda la petición;
- d) 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;
- e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán 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 se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren pruebas, deben observarla;
- f) Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- g) Lugar y fecha; y
- h) 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 no sabe o no puede firmar.

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 solicitud y este no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentra debidamente expensado para responder de las resultas del juicio.”

De lo antes descrito se puede enfatizar en el hecho de que la ley no exige consignar en la demanda el domicilio del demandante, el fundamento de derecho

y, en el caso de los trabajadores no es necesario presentar pruebas en el caso de despido.

También debe tomarse en cuenta que, aunque el derecho laboral es sencillo y desprovisto de mayores formalismos, la elaboración de la demanda requiere ciertos conocimientos los cuales generalmente el trabajador desconoce, por lo cual en la mayoría de casos acude a los abogados o a los pasantes de los bufetes populares de las Facultades de Ciencias Jurídicas de las Universidades que operan en el país y ofrecen estudios de abogacía.

La anterior mención se hace porque el Artículo 333, establece lo siguiente: “Si la demanda se interpone oralmente, el juez debe levantar acta ajustándose a las exigencias del Artículo anterior.”

Aquí se encuentra uno de los principales puntos de discusión y divergencia. De acuerdo a lo que establece el Artículo 321 del código de trabajo, el procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión social es oral; la misma ley faculta para actuar de forma oral ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Es evidente que la oralidad no está concebida en una fórmula ciento por ciento pura, puesto que en todo caso es necesario dejar constancia por escrito, lo cual tiene una razón lógica de ser; para que permita documentar cada una de las fases del proceso laboral, pero la escritura debe ser reducida al mínimo cuando la actuación se realiza de forma oral.

En realidad se trata de una forma mixta de actuación, pero con preeminencia de la oralidad sobre la escritura, y porque de acuerdo a lo que establece el Artículo 333, el juez debe levantar acta de lo actuado; lo cual no sucede en la realidad, pues en muchas ocasiones ni siquiera se encuentra presente el juez, violentando el principio de inmediación procesal.

Concretándonos al tema de la oralidad en la demanda, esta forma de presentarla no se utiliza con frecuencia. Entre los motivos que se pueden señalar se encuentran los siguientes:

- a) En los Tribunales de Trabajo y Previsión Social se vulnera éste derecho, argumentando principalmente el exceso de trabajo; si bien es cierto no abiertamente se expresa en éstos términos. Además no es el Juez de Trabajo el que conoce de la interposición de la demanda en forma oral, sino que los oficiales.
- b) Otro factor determinante es la escasa fiscalización que existe en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, para exigir el cumplimiento de éste derecho.
- c) El desconocimiento que existe por parte de los actores, sobre esta modalidad de actuar en los juicios de trabajo. Por lo regular quien acude ante los tribunales de trabajo para dirimir una controversia es el trabajador, quien en la mayoría de casos posee escasa instrucción y en consecuencia ignora las disposiciones legales que lo favorecen y, solamente conoce las básicas, referidas al pago de las prestaciones laborales.
- d) La existencia de los Bufetes Populares, de las distintas Universidades del país, que ofrecen estudios de abogacía. Como parte del plan de estudios, es necesario realizar una practica laboral, por lo cual los estudiantes de ciencias jurídicas ofrecen su ayuda a los trabajadores para diligenciar un proceso laboral en forma escrita y de ésta forma cumplir con los requisitos de estudio y al mismo tiempo brindar una ayuda de tipo social.

En síntesis, puede afirmarse que la vulneración al derecho de la demanda oral en el procedimiento ordinario laboral, proviene de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Del análisis de los requisitos que se deben cumplir en la demanda, claramente se puede apreciar que no es fácil plantearla, más aún si el demandante es el trabajador. Conocimientos jurídicos, idiomáticos, técnicos, etc., deben ser empleados para elaborar el escrito de demanda.

Por consiguiente el derecho a la actuación en forma oral no debe ser vulnerado en el juicio ordinario laboral.

Al no cumplirse en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, con la interposición de la demanda en forma oral, también se vulnera una norma jurídica de carácter constitucional, contenida en la parte dogmática.

Dicha norma constitucional se establece en el Artículo 29 de la Constitución Política de la República, el cual establece: “Libre acceso a tribunales y dependencia del Estado. Toda persona tiene libre acceso a los tribunales, dependencias y oficinas del Estado, para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley...”

En referencia a dicho Artículo, la Gaceta número 12, de la sentencia 14-06-89 emitida por la Corte de Constitucionalidad refiere lo siguiente: “...libre acceso a tribunales, al que le es insito un derecho subjetivo público a la jurisdicción e impone la correlativa obligación al Estado, por conducto del Organismo Judicial, de emitir decisiones fundadas en ley, que garanticen el derecho de defensa, en observancia del principio de prevalencia constitucional, dando vigencia a la justicia, enmarcada en ley, como fin esencial de la organización del Estado.”

Pero la vulneración del principio de oralidad en la presentación de la demanda para iniciar el juicio ordinario de trabajo, no solamente se comete por parte de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, cuando el trabajador comparece sin el auxilio profesional.

También sucede cuando el trabajador comparece auxiliado por abogado colegiado activo; en el Tribunal de trabajo se solicita la presentación del memorial de demanda en forma escrita con la copias de ley.

Otro aspecto a considerar es la existencia del Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia; es aquí donde se presenta todo escrito de demanda para iniciar un juicio y, es el encargado de distribuirlo al juzgado que corresponda. Por lo tanto, ¿cómo puede saber el actor a que Tribunal de Trabajo y Previsión Social acudir para presentar su demanda en forma verbal?

Y en el caso de que elija cualquier Tribunal de Trabajo y Previsión Social, pueden omitir su petición argumentando que no les corresponde conocer el asunto planteado.

En consecuencia, el principio de oralidad en la presentación de la demanda ordinaria de trabajo, se encuentra realmente vulnerado y con grandes limitaciones para hacerlo valer, unido a que por lo general desconoce los derechos que le asisten y como puede ejercerlos.

Además, el actor se ve limitado ante los miembros del Tribunal de Trabajo y Previsión Social, para hacer valer su derecho, pues una controversia en tal sentido sería contraproducente, tomando en consideración que ante el tribunal penderán todas las actuaciones y por lo tanto las resoluciones podrían ser parcializadas.

Reflejo fiel de lo antes descrito es el desuso, y escasas presentaciones de las demandas en forma verbal, en el juicio ordinario laboral, ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Continuando con el análisis del juicio ordinario de trabajo, presentada la demanda se inicia la fase del juicio verbal y el periodo conciliatorio.

Artículo 335 del Código de Trabajo. “Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio verbal, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle.”

En este periodo se da lo que se denomina emplazamiento. El emplazamiento es el tiempo que media entre la citación para comparecer a juicio y la celebración de la audiencia.

Artículo 337 del Código de Trabajo. “Entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, término que será ampliado en razón de la distancia.”

La audiencia. Fijada la fecha y hora para la audiencia las partes deben presentarse, salvo los casos de excepción establecidos en el Código de Trabajo.

En la audiencia en primer lugar se deben oponer y probar las excepciones dilatorias; éstas son las defensas que se plantean para postergar la contestación de la demanda, para depurar el proceso, no el derecho.

Entre las excepciones dilatorias se pueden mencionar las siguientes:

- a) Incompetencia. Cuando se atribuye el conocimiento de un asunto a un juez distinto del facultado por la ley. Se puede dar la incompetencia por razón de la materia, por razón del territorio y por razón de la cuantía.
- b) Litispendencia. Se da cuando simultáneamente se diligencian dos juicios en los cuales existe absoluta identidad de las acciones, personas y cosas. Ambos juicios deben encontrarse en trámite porque al haberse dictado sentencia en uno de ellos no habrá litispendencia, sino cosa juzgada.

- c) En los casos de litispendencia, el efecto es declarar improcedente el segundo juicio, para evitar dos sentencias, además de la economía procesal.
- d) Falta de capacidad legal. Cuando uno de los actores carece de capacidad legal, de acuerdo a lo que regula el Artículo 8 del Código Civil; es decir, de la aptitud necesaria para comparecer a juicio. Salvo las excepciones que establece el Código de Trabajo.
- e) Falta de personalidad. Se da cuando ninguno de los actores tiene la calidad con la cual pretende hacer valer el derecho.
- f) Falta de personería. Cuando se comparezca a juicio argumentando ejercer una representación que en la realidad no se posee.

Artículo 342 del Código de Trabajo. “Previamente a contestarse la demanda o la reconvencción, y en la audiencia señalada para el efecto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer antes de que se dicte sentencia en segunda instancia...”

Posteriormente se da la oposición de las excepciones perentorias, las cuales atacan el fondo del asunto y, estas consisten en todos aquellos medios que se puedan utilizar para extinguir la obligación; por ello no pueden ser enumeradas taxativamente.

Artículo 342 del Código de Trabajo. “...las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvencción...”

Y finalmente se da la interposición de las excepciones privilegiadas, las cuales son:

- a) Pago. El cual consiste en la forma más común de dar cumplimiento a la obligación. El Artículo 1380 del Código Civil define lo que es el pago.
  
- b) Prescripción. Término que el mismo Código de Trabajo define en el Artículo 258. “Prescripción es un medio de librarse de una obligación impuesta por el presente Código o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que determina este capítulo. El derecho de prescripción es irrenunciable, pero puede renunciarse la prescripción ya consumada, sea expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hecho indudables.”
  
- c) Cosa juzgada. Al respecto el Artículo 155 de la Ley del Organismo Judicial nos indica: “Cosa juzgada. Hay cosa juzgada cuando la sentencia es ejecutoriada, siempre que haya identidad de personas, cosas, pretensión y causa o razón de pedir.”
  
- d) Transacción. Es el medio de extinguir la obligación, cuando las partes se hacen concesiones recíprocas y deciden de común acuerdo finalizar una controversia.

Artículo 2151 del Código Civil define lo que es el contrato de transacción en los siguientes términos: “La transacción es un contrato por el cual las partes, mediante concesiones recíprocas, deciden de común acuerdo algún punto dudoso o litigioso, evitan el pleito que podría promoverse o terminar el que está principiado.”

En la primera audiencia se deben interponer las excepciones dilatorias y las perentorias si existe contestación de la demanda, excepto las privilegiadas que se pueden interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia.



Para plantear las excepciones dentro del juicio ordinario laboral, el tribunal solicita la presentación del escrito respectivo, con lo cual se limita la oralidad que es propia del derecho procesal laboral.

Posteriormente se da la contestación de la demanda y la reconvención.

La contestación de la demanda es el acto procesal por medio del cual el demandado ejerce una acción, requiriendo del Tribunal de Trabajo y Previsión Social que asuma una actitud de resguardo frente a las pretensiones del actor.

Entre las modalidades de la contestación de la demanda se encuentran:

- a) En cuanto a su forma: oral y escrita.
- b) En cuanto al contenido de la contestación: simple y reconviniendo al actor.
- c) En cuanto a la actitud en sí: negativa y afirmativa.

En la contestación de la demanda se deben cumplir con todos los requisitos que se exigen para la presentación de la demanda.

En lo concerniente a la contestación de la demanda, también se vulnera el principio de oralidad; que en éste caso regularmente a quien se lo vulneran es al patrono, pues en la mayoría de juicios laborales éste es el demandado.

Asimismo en la misma audiencia el demandado puede reconvenir al actor. En la reconvención se invierten los papeles, puesto que el demandado pasa a ser el actor y viceversa. Esto se da con la finalidad de equilibrar las pretensiones del actor con las del demandado; es decir, cumplir con el principio de igualdad procesal.

Al igual que en la contestación de la demanda, la reconvención se puede presentar en forma escrita o verbal; pero los Tribunales por lo general solicitan que se presente el escrito de reconvención para continuar con las fases del proceso.

La conciliación. Una vez fijados los puntos sobre los cuales se sustanciará el juicio se da el periodo de conciliación.

Las características de la conciliación son las siguientes:

- a) Es una etapa obligatoria.
- b) Puede culminar en un acuerdo, total o parcial.
- c) En el convenio no se deben disminuir, ni tergiversar los derechos a favor de los trabajadores reconocidos en la Constitución Política de la República, Código de Trabajo y Convenios Internacionales aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala.
- d) En caso de incumplimiento a lo pactado, el convenio constituye título ejecutivo.

Artículo 340 del Código de Trabajo. "... Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles formulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no contrarié las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables. Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se 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.."

Artículo 341 Código de Trabajo. “Si la conciliación fuere parcial, el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo. Si no hubiere conciliación alguna, el juicio proseguirá.”

Luego de darse el periodo de conciliación, se da el momento procesal de la prueba.

Artículo 346 Código de Trabajo. “Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas. Si en ésta audiencia no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas se señalara nueva audiencia que debe practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal. Extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar una tercera audiencia para ese objeto. Esta última audiencia se practicará dentro del término de ocho días a contar de la segunda comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal. Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen facultad para señalar términos extraordinarios cuando una prueba debe pedirse a lugares fuera de la República. Igualmente quedan facultados para tomar todas aquellas medidas que sean necesarias a efecto de que las pruebas propuestas en tiempo por las partes y que se estimen absolutamente indispensables no se dejen de recibir.”

En el Juicio Ordinario de Trabajo, entre las pruebas que se pueden diligenciar se puede mencionar: La declaración de testigos, el dictamen de expertos, presentación de documentos, confesión judicial y extraordinariamente se puede dictar auto para mejor proveer.

Tanto la prueba de testigos, el dictamen de expertos o la confesión judicial, deberían ser prestadas de forma verbal. De hecho el Artículo 352 refiere lo

siguiente: "...su dictamen lo emitirán los peritos oralmente o por escrito en la audiencia que habrá de señalar el Juez y solo en el caso de que éstos no se pusieren de acuerdo designara un tercero en discordia..."

Por lo tanto, para agilizar las diferentes etapas del proceso laboral y lograr que la justicia se imparta de manera rápida y efectiva, la oralidad debe practicarse en todas las fases del juicio, y en el caso de la etapa de prueba, tomando en consideración que ésta puede prolongarse hasta en tres audiencias, la oralidad favorecería la reducción del tiempo.

La sentencia. Del Artículo 358 al 354 del Código de Trabajo se regula la sentencia. Las clases de sentencia pueden ser condenatorias y absolutorias.

Artículo 364 del Código de Trabajo. "Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandando y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate..."

Dictada la sentencia se finaliza el juicio ordinario de trabajo, al menos en Primera Instancia. Según el estudio del presente capítulo, se puede inferir que el principio de oralidad no se cumple a cabalidad por parte de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Cabe anotar que la vulneración ocurre tanto en contra del actor como del demandado; pero por lo regular el actor que casi siempre es el trabajador se ve afectado en mayor medida tomando en consideración su posición económica, social y de conocimientos.

Por lo tanto, no se cumple con lo regulado en la legislación laboral guatemalteca donde se establece que la demanda se puede interponer oralmente; cuando se presentan trabajadores al Juzgado de Trabajo y Previsión Social para hacer valer sus derechos en el sentido de que han sido afectados, porque sus patronos no les hicieron efectivas sus prestaciones laborales y acuden al juzgado y no se les da

tramite a las demandas presentadas oralmente, porque se argumenta que debe hacerse por escrito la petición de demanda, con el auxilio de un abogado y frecuentemente los remiten a los bufetes de las diferente universidades para la asesoría y el auxilio de un pasante, iniciándose el procedimiento ordinario laboral con la demanda en forma escrita, inaplicándose lo que regula la legislación laboral guatemalteca.

La oralidad en el proceso ordinario laboral debe ser rescatada, puesto que la celeridad es importante para la administración de justicia, lo cual genera confianza entre la población.

## CONCLUSIONES

1. El principio de oralidad en el juicio ordinario laboral guatemalteco, es vulnerado constantemente por parte de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, sobre todo en los aspectos relacionados con la presentación de la demanda, argumentando el exceso de procesos que conocen.
2. La oralidad no es exclusiva y total dentro del juicio ordinario laboral, puesto que siempre quedan documentadas las actuaciones por escrito; pero en muchas ocasiones se abusa de dicho sistema, al extremo que las actuaciones en forma verbal se ven reducidas; lo cual contraría las disposiciones del Código de Trabajo y, vulnera los derechos laborales.
3. No existe una fiscalización adecuada en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, para determinar que se de el efectivo cumplimiento del derecho que tienen las personas de presentar su demanda en forma verbal, unido al hecho de que los trabajadores en gran medida desconocen que les asiste tal derecho.
4. La alternativa de presentar la demanda en forma oral genera gran controversia, puesto que en muchos casos no se cumple a cabalidad con dicho precepto legal, con lo cual se vulnera el derecho de quienes acuden ante la jurisdicción privativa del trabajo, a los trabajadores que en la mayoría de casos no les son satisfechas todas sus prestaciones laborales



## RECOMENDACIONES

1. Se debe ejercer una adecuada fiscalización en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social por la Supervisión General de Tribunales, para determinar que se de efectivo cumplimiento a las normas que regula el Código de Trabajo, específicamente en lo relacionado con el principio de oralidad, sobre todo al momento de presentar la demanda, y si tal principio no se cumple se debe sancionar a los operadores de justicia del sistema.
2. Es importante que los trabajadores conozcan el derecho que les asiste, de plantear la demanda laboral en forma verbal ante los tribunales de justicia; para ello el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la Inspección General de Trabajo, debe orientar a los trabajadores.
3. Las normas del derecho procesal laboral guatemalteco deben ser actualizadas por el Congreso de la República, para lograr una mayor efectividad en cuanto a su aplicación, especialmente en lo relacionado con el principio de oralidad; el cual debe ser observado y en cada una de las etapas del proceso, pero especialmente en el planteamiento de la demanda.
4. Los Jueces deben aplicar a cabalidad las normas jurídicas que regulan el principio de oralidad dentro del proceso ordinario laboral guatemalteco, para contribuir con la celeridad procesal y sencillez; sobre todo en aquellas etapas que conllevan un mayor número de actuaciones procesales, en lo relacionado con la recepción de medios de prueba, para lograr en forma rápida la resolución de los conflictos laborales.





## BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**. 2a. ed.; Guatemala: Ed. Universitaria, 1967.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 26a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1999.
- CHÁVEZ CASTILLO, Raul. **Derecho laboral mexicano**. 2a. ed.; México: Ed. Oxford, 2002.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 2a. ed.; México D.F.: Ed. Porrúa, 1993.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.
- FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Manual del derecho procesal de trabajo**. 1ra. Ed.; Guatemala, 2004.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2001.
- MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso planeación del proceso de la investigación científica**. 2a. ed.; Guatemala: Ed. Universitaria, 1999.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. 23a. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1996.
- RUÍZ CASTILLO, Crista. **Teoría general del proceso**. 7a. ed.; Guatemala: Ed. Praxis, 1999.
- ROJINA VILLEGAS, Rafael. **Derecho mexicano**. 2a. ed.; México: Ed. Librería Robredo, 1959.
- SALVAT, **La enciclopedia**. Revisada, corregida y aumentada; Madrid España: Ed. Salvat, 2004.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. 4a. ed.; España: Ed. Tecnos, 1977.

VISOR, **Diccionario enciclopédico ilustrado visor**. Revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires, Argentina: Ed. Anselmo Morvillo, 2000.

**Legislación:**

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

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

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

**Código Civil**. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106, 1963.