

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



**“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA APLICABILIDAD DEL ARTÍCULO 333 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN CUANTO A INTERPONER LAS DEMANDAS ORDINARIAS LABORALES EN FORMA VERBAL EN EL JUZGADO DE ANTIGUA GUATEMALA, SACATEPÉQUEZ, DE JULIO A DICIEMBRE DEL AÑO DOS MIL SIETE.”**

**MOISES GÓMEZ BAEZA**

Guatemala, agosto de 2009.

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

**“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA APLICABILIDAD DEL ARTÍCULO 333 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN CUANTO A INTERPONER LAS DEMANDAS ORDINARIAS LABORALES EN FORMA VERBAL EN EL JUZGADO DE ANTIGUA GUATEMALA, SACATEPÉQUEZ, DE JULIO A DICIEMBRE DEL AÑO DOS MIL SIETE.”**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva  
de la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**MOISES GÓMEZ BAEZA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, agosto 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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

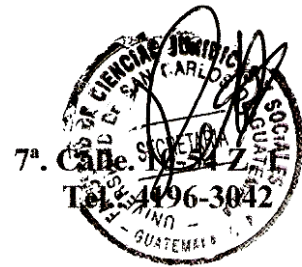
PRESIDENTE:	Lic. Luis Alfredo González Ramila
VOCAL:	Lic. David Sentés Luna
SECRETARIA:	Licda. Edith Marilena Pérez Ordóñez

**Segunda Fase:**

PRESIDENTA:	Licda. Aura Marina Chang Contreras
VOCAL:	Lic. Héctor Rene Granados Figueroa
SECRETARIO:	Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez

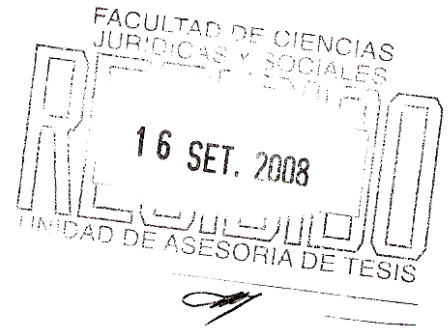
**RAZON:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Exámen General Público).

Lic. Luis Ricardo Soto López  
Abogado y Notario  
Colegiado No. 1289



Guatemala, 13 de septiembre de 2008.

**Licenciado**  
**Carlos Manuel Castro Monroy**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis.**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala.**



**Respetable Licenciado Castro Monroy:**

De conformidad con el nombramiento emitido por esta Unidad a su cargo, mediante la cual se me designa como **ASESOR** del trabajo de tesis del bachiller **Moisés Gómez Baeza**, intitulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA APLICABILIDAD DEL ARTÍCULO 333 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN CUANTO A INTERPONER LAS DEMANDAS ORDINARIAS LABORALES EN FORMA VERBAL EN EL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO, PREVISIÓN SOCIAL Y DE FAMILIA, DE LA ANTIGUA GUATEMALA, DEL DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ, DEL MES DE JULIO A DICIEMBRE DEL AÑO DOS MIL SIETE”**. Y para el efecto emito el siguiente:

**DICTAMEN:**

El presente trabajo de tesis, tiene por objeto establecer si en el Municipio de la Antigua Guatemala del departamento de Sacatepéquez se cumple con el precepto legal de admitir el planteamiento de una demanda ordinaria laboral en forma verbal, así como determinar el procedimiento interno del órgano jurisdiccional para el planteamiento y trámite de la misma, para solucionar conflictos individuales o colectivos de carácter laboral.

De lo expresado con anterioridad, se deduce la importancia del trabajo de tesis, pues es un buen aporte para nuestra Facultad y para la sociedad trabajadora y patronal de éste municipio. Luego de una serie de sugerencias tomadas en cuenta por el bachiller Gómez Baeza para ordenar y estructurar de la mejor manera su investigación determiné que ésta, se ajusta y cumple con los requerimientos científicos y técnicos que exige el Artículo 32 del

*Lic. Luis Ricardo Soto López*  
Abogado y Notario

**Lic. Luis Ricardo Soto López**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado No. 1289**

---

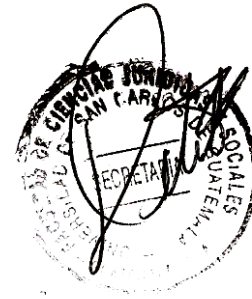


Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, de acuerdo a la metodología y técnicas de investigación utilizadas por el autor, la redacción, conclusiones y recomendaciones son coherentes con el trabajo de investigación realizado. Por tanto, salvo mejor criterio del señor revisor, resulta procedente emitir dictamen favorable del presente trabajo de tesis que he asesorado.

Sin otro particular me suscribo de usted, deferentemente:

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**

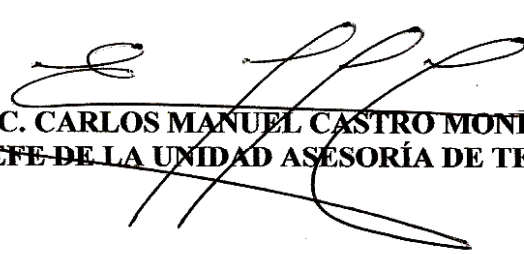
*Lic. Luis Ricardo Soto López*  
*Abogado y Notario*



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) EDGAR MAURICIO GARCIA RIVERA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MOISES GÓMEZ BAEZA, Intitulado: “ANÁLISIS JURÍDICO DE LA APLICABILIDAD DEL ARTÍCULO 333 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN CUANTO A INTERPONER LAS DEMANDAS ORDINARIAS LABORALES EN FORMA VERBAL EN EL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO, PREVISIÓN SOCIAL Y DE FAMILIA, DE LA ANTIGUA GUATEMALA, DEL DEPARTAMENTO DE SACATEPEQUEZ, DEL MES DE JULIO A DICIEMBRE DEL AÑO DOS MIL SIETE”.

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 la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del 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/ragm



**Lic. EDGAR MAURICIO GARCIA RIVERA**

ABOGADO Y NOTARIO

OFICINA: 7a. Avenida 14-12, Zona 1 – Oficina 404

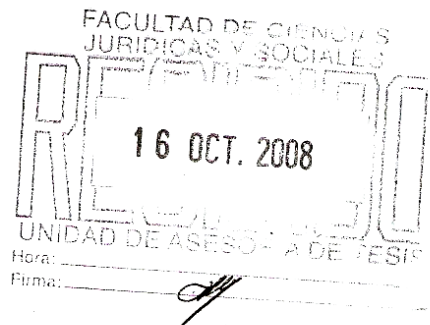
Teléfonos: 2221-3065 – 2230-2268



Guatemala, 10 de octubre de 2008

SEÑOR

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



Lic. Castro Monroy:

Atentamente me permito comunicarle que he cumplido con la función de Revisor de Tesis del estudiante MOISES GOMEZ BAEZA, INTITULADO "ANÁLISIS JURIDICO DE LA APLICABILIDAD DEL ARTÍCULO 333 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN CUANTO A INTERPONER LAS DEMANDAS ORDINARIAS LABORALES EN FORMA VERBAL EN EL JUZGADO DE ANTIGUA GUATEMALA, SACATEPÉQUEZ, DE JULIO A DICIEMBRE DEL AÑO DOS MIL SIETE", procediendo a la revisión del trabajo de tesis en referencia, emito el dictamen siguiente:

El trabajo de tesis del estudiante GÓMEZ BAEZA, tiene cuatro capítulos, los que aportan diferentes teorías, doctrinas, conceptos, definiciones, opiniones, tanto personales como de autores nacionales y extranjeros, por lo que mi opinión es favorable al contenido científico de la tesis así como a la metodología que se utilizó. Se modificó el título a la tesis con el objeto de que el mismo tenga una mejor identificación con la investigación realizada. Resalto que atendió las sugerencias y observaciones señaladas, con fundamentos legales, habiendo realizado un trabajo de investigación analítico, utilizando una bibliografía adecuada y reuniendo los requisitos que el normativo de tesis exige.

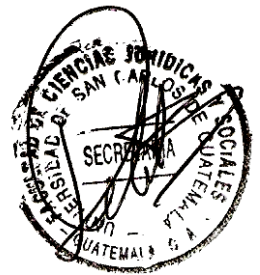
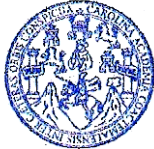
Por lo tanto, en base a los artículos 31 y 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis, emito DICTAMEN FAVORABLE en el sentido que el trabajo de tesis desarrollado por el estudiante MOISES GÓMEZ BAEZA, cumple con los requisitos establecidos en el normativo respectivo, y puede ser impreso y discutido en el examen público.

Sin otro particular, me suscribo muy cordialmente.

LIC. EDGAR MAURICIO GARCÍA RIVERA

COL. 2598

**EDGAR MAURICIO GARCIA RIVERA**  
ABOGADO Y NOTARIO

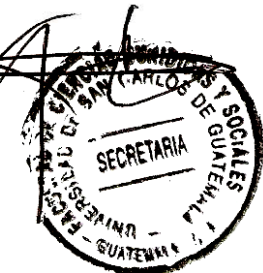


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cuatro de mayo del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MOISES GÓMEZ BAEZA. Titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA APLICABILIDAD DEL ARTÍCULO 333 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN CUANTO A INTERPONER LAS DEMANDAS ORDINARIAS LABORALES EN FORMA VERBAL EN EL JUZGADO DE ANTIGUA GUATEMALA, SACATEPÉQUEZ, DE JULIO A DICIEMBRE DEL AÑO DOS MIL SIETE. 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 LA VIRGEN MARÍA  
Y A DIOS:

Por todo lo recibido, eterna gratitud por concederme protección y salud para lograr mi meta.

A MIS PADRES:

Catalina Baeza Chacón y José Justo Gómez Díaz, por luchar incansablemente para que yo alcanzara la mejor educación, para ellos y por ellos este triunfo.

A MIS HERMANOS  
Y SUS ESPOSOS:

Silvia Isabel y su esposo Lic. Marvin Contreras, por el apoyo constante e incondicional en el momento más difícil y a la vez más esperado de mi vida. Que hoy se vean recompensados y reflejados todos sus esfuerzos.

Julio Alberto y su esposa Licda. Roxana Mejía, por todos los consejos y su apoyo que me sirvieron para no decaer nunca en la lucha por alcanzar en mi vida, ésta meta.

Luz Rosario y su esposo Edwin Corado, por la constancia de su apoyo y por la sobrina que me regalaron, que me dio la fuerza para obtener este título.

Candida Noemí, por su compañía en el transcurso de nuestras carreras, a ella bendiciones y éxitos en la fase final de su profesión.

Angel Leonel y su esposa Soledad, por el apoyo incondicional que me brindaron.

A MIS SOBRINAS:

Eimy Alexandra y Carmen de los Ángeles, con todo mi corazón y ternura. Especialmente a Emmanuel Contreras Gómez, por ser la luz y la fuerza que me guió desde el cielo. ¡Gracias bebe! aquí esta mi promesa.

MI FAMILIA:

Abuelos Raymundo Gómez Aguilar y Albertina Díaz Pérez; Jesús Baeza Almirola y Lorenza Chacón López. (Q.E.P.D.) En su memoria, por ser el origen de donde desciendo. Tíos, tías, primos y primas, con todo cariño, en especial a mi tío Felipe de Jesús por todos sus consejos.

ESPECIALMENTE A: Licenciados **Julio Cesar Jocol y Lindsay Gómez** con respeto, cariño y admiración por su dedicación y sus valiosos conocimientos que me brindaron en la preparación para mi formación profesional. Gracias por abrirme las puertas de su vida profesional y de su hogar.

A MIS AMIGOS: Walter, Antonio, Griselda y Omar inseparable compañía e Ingrid y Sofía con los que compartí las aulas universitarias, a ellos éxitos en su vida profesional. **Especialmente** a Alma Yolanda, por el apoyo, comprensión y confianza que me dio en la etapa final de mi carrera y Ana Ivonne por ser parte importante en la realización y formación de este sueño.

A LOS LICENCIADOS: Luis Ricardo Soto López, Edgar Mauricio García Rivera, Estuardo Castellanos, Walter Alejandro y Ligia Castillo Anleu. Por su colaboración en esta carrera, ¡gracias!

A: La Universidad nacional y autónoma de San Carlos de Guatemala y la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por darme la oportunidad de formarme como profesional en sus aulas y darme las herramientas para construir mi futuro.

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Principios constitucionales del derecho del trabajo.....	1
1.1. Supremacía constitucional.....	1
1.2. Jerarquía normativa.....	2
1.3. Tutelaridad de las leyes de trabajo.....	2
1.4. Irrenunciabilidad de los derechos laborales.....	4
1.5. Igualdad para el ejercicio de los mismos derechos.....	5
1.6. Principios generales del derecho del trabajo.....	7
1.6.1. Principio de tutelaridad.....	9
1.6.2. Principio de irrenunciabilidad de los derechos adquiridos.....	11
1.6.3. Principio de imperatividad.....	12
1.6.4. Principio de realismo y objetividad.....	14
1.6.5. Principio democrático.....	15
1.6.6. Principio de sencillez.....	16
1.6.7. Principio conciliatorio.....	17
1.6.8. Principio de equidad.....	18
1.7. Principios informativos del proceso ordinario laboral.....	19
1.7.1. Principio de impulso de oficio.....	20
1.7.2. Principio de intermediación procesal.....	20
1.7.3. Principio de oralidad.....	21
1.7.4. Principio de concentración procesal.....	23
1.7.5. Principio de publicidad.....	24

	<b>Pág.</b>
1.7.6. Principio de economía procesal.....	25
1.7.7. Principio de preclusión.....	26
1.7.8. Principio tutelar.....	26

## **CAPÍTULO II**

2. Derecho sustantivo laboral.....	29
2.1. Contenido del derecho del trabajo.....	30
2.2. Concepto del derecho del trabajo.....	33
2.3. Derecho procesal del trabajo.....	35
2.4. Naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo.....	38
2.5. Fuentes del derecho procesal del trabajo.....	40
2.6. Relación del derecho procesal del trabajo con otras disciplinas jurídicas.....	42
2.3.1. Relación que guarda con el derecho procesal penal.....	42
2.3.2. Relación que guarda con el derecho procesal civil.....	42
2.3.3. Relación que guarda con el derecho sustantivo de trabajo.....	43
2.3.4. Relación que guarda con el derecho constitucional.....	43
2.4. Clasificación del derecho procesal del trabajo.....	44

## **CAPÍTULO III**

3. El procedimiento ordinario laboral guatemalteco.....	47
3.1. Estructura del juicio ordinario laboral.....	48
3.1.1. Interposición de la demanda.....	49
3.1.2. Calificación de la demanda.....	50
3.1.3. Primera resolución de trámite.....	50
3.1.4. Notificación de la primera resolución.....	51
3.1.5. Citación a juicio.....	52
3.1.6. Emplazamiento.....	52

	<b>Pág.</b>
3.1.7. Primera audiencia.....	52
3.1.7.1. El juez verifica la presencia de las partes.....	53
3.1.7.2. Ampliación y ratificación de la demanda.....	54
3.1.7.3. Actitudes del demandado.....	54
3.1.7.4. Fase de conciliación.....	55
3.1.7.5. Recepción de la prueba.....	56
3.1.8. Nueva audiencia (segunda audiencia).....	56
3.1.9. Tercera audiencia (extraordinaria).....	57
3.1.10. Auto para mejor proveer.....	57
3.1.11. Sentencia.....	57
3.1.12. Segunda instancia.....	58
3.2. Organización de los tribunales de trabajo y previsión social.....	59
3.2.1. Juzgados de trabajo y previsión social.....	61
3.2.2. Tribunales de conciliación y arbitraje.....	62
3.2.3. Salas de apelaciones de trabajo y previsión social.....	63

## **CAPÍTULO IV**

4. La importancia de la oralidad dentro del procedimiento ordinario laboral.....	65
4.1. La relatividad de la oralidad.....	66
4.2. Juicio ordinario laboral y la oralidad en Guatemala.....	67
4.3. La oralidad por la celeridad en el proceso ordinario laboral.....	70
4.4. Modalidades de plantear una demanda ordinaria laboral.....	72
4.5. Autoridad ante quien se interpone la demanda ordinaria laboral.....	74
4.6. Procedimiento para plantear una demanda ordinaria laboral en éste juzgado.....	75
4.6.1. Vía administrativa.....	76
4.6.2. Vía judicial.....	77

	<b>Pág.</b>
<b>CONCLUSIONES</b> .....	83
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	85
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	87

## INTRODUCCIÓN

Es de conocimiento general que en el derecho laboral y el derecho procesal laboral, lo que se pretende tutelar es el conjunto de derechos del trabajador, a través de la creación de principios, normas jurídicas e instituciones encargadas de velar por el estricto cumplimiento de los fines para las que fueron creadas.

En el Código Laboral de Guatemala decreto número 1441 se encuentra regulado específicamente en el título undécimo el procedimiento ordinario y aunque la mayoría de las normas que regulan el juicio ordinario laboral se encuentran expresamente redactadas, en el Artículo 326 del mismo cuerpo legal se establece que, supletoriamente se aplicarán las normas establecidas en el Código Procesal Civil y la Ley del Organismo Judicial, en cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene el Código de Trabajo.

De las razones expuestas anteriormente, se hace necesario este análisis jurídico, con el fin de establecer los alcances en la interpretación de las normas jurídicas, interiorizando en el órgano jurisdiccional específico y determinando el sistema que se utiliza o que se ha implementado y las incidencias que puede tener en el procedimiento ordinario laboral y por consiguiente en la pronta administración de la justicia laboral.

El objetivo fundamental del presente trabajo de tesis es establecer que, si en el órgano jurisdiccional del municipio de la Antigua Guatemala se cumple con el precepto legal en cuanto a la interposición de las demandas ordinarias laborales en forma verbal, o por el contrario se aplica la excepción a la regla.

En el trabajo de tesis se utilizó el método jurídico y analítico basado en el planteamiento de la hipótesis: ¿se cumple en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo, Previsión Social y de Familia del municipio de la Antigua Guatemala en cuanto a la admisión en la interposición de demandas ordinarias laborales en forma verbal?, en virtud de ello la estructura del presente trabajo de tesis se ha diseñado en cuatro capítulos, en el primero se describe brevemente desde un punto de vista científico-jurídico, los principios constitucionales y propios del derecho del trabajo y los principios que inspiran al proceso ordinario del trabajo. En el segundo capítulo se presenta en un análisis jurídico utilizando el método de interpretación sobre lo que es el derecho procesal de trabajo en comparación con otras ramas de derecho procesal y la relación que guarda con las mismas. Así de esta manera el tercer capítulo, trata sobre la estructura del proceso ordinario laboral guatemalteco y la organización de los tribunales de trabajo y previsión social. Y en el cuarto capítulo el análisis jurídico que es el punto central que ocupa la presente investigación respecto de la aplicabilidad del Artículo 333 del Código de Trabajo.

El trabajo de investigación realizado, permite conocer el procedimiento interno del juzgado del municipio de la Antigua Guatemala del departamento de Sacatepéquez, en cuanto a la admisión en la interposición y trámite de las demandas ordinarias laborales en forma verbal. Se hace notar la importancia y necesidad de la práctica de la oralidad por parte de los profesionales del derecho, ya que se viola la legalidad establecida y se falta a varios principios garantizadores de los intereses económicos prioritarios de la parte más débil de la relación laboral.



## **CAPÍTULO I**

### **1. Principios constitucionales del derecho del trabajo**

El derecho del trabajo es uno de los derechos de mayor importancia y trascendencia dentro del conjunto del derecho y libertades fundamentales de la persona humana, ya que de su realización depende una existencia digna, un desarrollo armonioso y el bienestar común.

Es el derecho del trabajo, que como factor de la producción del país es digno de la protección estatal y que ha sido reconocido, casi en los mismos términos por las Constituciones guatemaltecas de 1945, 1956, 1965 y la actual Constitución Política promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente en el año de 1985.

#### **1.1. Supremacía constitucional**

Uno de los principios fundamentales que informa al derecho del trabajo, es el de la supremacía constitucional, que implica que en la cúspide del ordenamiento jurídico está la Constitución Política y ésta, como ley suprema, es vinculante para gobernantes y gobernados a efecto de lograr la consolidación del Estado constitucional de derecho.

Esa súper legalidad se reconoce, con absoluta precisión, en tres Artículos de la ley fundamental a saber: el Artículo 44 que dispone que serán nulas de pleno derecho la leyes y disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución Política garantiza; el Artículo 175 que afirma que ninguna ley podrá contrariar

sus disposiciones y que si la que violen o tergiversen sus mandatos serán nulas ipso jure y el Artículo 204 que establece que los Tribunales de Justicia en toda resolución o sentencia observaran obligatoriamente el principio de que la Constitución Política prevalece sobre cualquier ley o tratado. Del principio de supremacía se deriva el de la jerarquía normativa que impone la coherencia del ordenamiento jurídico.

## **1.2. Jerarquía normativa**

La jerarquía constitucional y su influencia sobre todo el ordenamiento jurídico tiene una de sus manifestaciones en la prohibición de que las normas de jerarquía inferior no pueden contradecir a las de jerarquía superior. El principio de supremacía legal esta garantizado por la Constitución Política; por una parte la que ordena la adecuación de la ley a las normas constitucionales y por la otra, la que impone a los tribunales el deber de observar en toda resolución o sentencia el principio en donde la Constitución Política prevalece sobre cualquier otra ley, de manera que la norma superior determina la validez de la inferior.

## **1.3. Tutelaridad de las leyes de trabajo**

El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores que constituye un minimum de garantías sociales, protectoras de los trabajadores, irrenunciables únicamente para estos y llamadas a ser desarrolladas o superadas a través de la legislación ordinaria la contratación individual o colectiva, los pactos y los convenios de trabajo, que se suscriben con asociaciones profesionales, sin distinción si pertenecen éstas al sector privado o al público, sus entidades descentralizadas y autónomas y otras normas. Fundamentada en estos principios, la Constitución

Política regula lo relativo al trabajo, considerando a éste, como un derecho de la persona y una obligación social.

La tutelaridad es un principio que sustenta todas las ramas de esta disciplina. Sin embargo, cobra mayor preeminencia en algunas de sus ramificaciones, tales como en el derecho colectivo, el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y de contratación colectiva, han fortalecido la posición de los trabajadores, procurando un equilibrio que hace ver la intención proteccionista como algo subsidiario.

Las mejoras laborales las han logrado los trabajadores vía la negociación colectiva, en lugar de esperar las reformas legales. En el campo colectivo hasta se cuestiona la aplicabilidad del principio de libre negociación. En lo colectivo se da el caso curioso, ya que en algunos países para la resolución de fuertes conflictos colectivos, los propios trabajadores rechazan la regulación estatal en materia laboral y prefieren que sean las mismas fuerzas sociales las que encuentren las formulas de arreglo, ya que la intervención en alguna medida reglamenta los procedimiento de huelga.

También las normas procesales están imbuidas de éste espíritu protector. Por ello, tanto normas objetivas como las normas sustantivas, son favorables al trabajador. Ahora bien, si las normas objetivas le brindan al trabajador un derecho preferente éste, al presentarse ante un tribunal, goza de una doble protección o una duplicidad de tutela. Una por el derecho de fondo y otra por la forma en que se ventila el proceso. Se reclama una neutralidad procesal, habida cuenta que al situarse en esta línea, los derechos de los trabajadores ya traen el amparo de la tutelaridad.

Establece el Artículo 103 de la Constitución, que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y los trabajadores son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

#### **1.4. Irrenunciabilidad de los derechos laborales**

El Artículo 106 constitucional contiene la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, es decir que es una prohibición legal a renunciar voluntariamente por el trabajador a estos derechos pero pueden ser susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, en la forma que fija la ley. El licenciado Mario López Larrave, quien en su tesis de graduación expone sobre el instituto de la conciliación lo siguiente: “la distinción entre derechos reconocidos o establecidos y simples pretensiones de derecho, es que los primeros son irrenunciables y las segundas susceptibles de renunciarse y disminuirse equitativamente a la prudente discreción del juez”.

Para éste fin el Estado fomenta y protege la negociación colectiva, pero desigualmente para los trabajadores del sector privado, con relación a los del sector público, la lucha por los intereses económicos-sociales que les son inherentes como clase trabajadora, a través de la sistemática jurídica, con la promulgación de leyes limitativas e intimidatorias que impiden la formación de la asociación profesional para la lucha de los intereses que le son inherentes como clase trabajadora.

El mismo Artículo constitucional regula que serán nulas de pleno derecho y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en general, en la Constitución Política, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos y otras disposiciones relativas al trabajo.

Continuando con el Artículo 106 de la Constitución Política el cual establece que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se interpretaran en el sentido mas favorable para los trabajadores ésta norma se desarrolla en el Artículo 10 del Decreto 2-89 del Congreso de la República, Ley del Organismo Judicial que establece que las normas se interpretaran conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales.

### **1.5. Igualdad para el ejercicio de los mismos derechos**

El principio constitucional de igualdad establece que la ley reconoce a todas las personas con capacidad legal para el ejercicio de los mismos derechos y establece el Artículo 4 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala: “Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.

“El principio de igualdad, plasmado en el Artículo cuatro constitucional impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma, para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo. Este principio de igualdad hace una referencia a la universalidad de la ley, por lo que prohíbe y se opone a dicho principio, el hecho que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y diferenciar situaciones distintas y darles un tratamiento diverso, de acuerdo al sistema de valores que la Constitución Política acoge”.<sup>1</sup>

La cláusula precitada reconoce la igualdad humana como principio fundamental, que ha sido estimado en varias resoluciones de la Corte de Constitucionalidad. Al respecto debe tenerse en cuenta que la igualdad no puede fundarse en hechos empíricos, sino se explica en el plano de la ética, porque el ser humano no posee igualdad por condiciones físicas, ya que de hecho son evidentes sus desigualdades materiales, sino que su paridad deriva de la estimación jurídica. Desde esta perspectiva, la igualdad se expresa por dos aspectos: uno por que tiene expresión constitucional y dos, por que es un principio general del derecho. El reconocimiento de condiciones diferentes a situaciones idénticas implica vulneración del principio de igualdad sobre la base de la razonabilidad.

El principio de igualdad se materializa en el respeto al principio jurídico del debido proceso, que es un derecho que asiste, en igual proporción, a todas las partes que concurren a procesos y procedimientos judiciales y es lo que les permite ejercer su actividad con oportunidades equivalentes cada una en su ámbito de actuación; existe correspondencia con la libertad de acción y petición como derecho humano, que la Constitución garantiza, de tal suerte, que únicamente

---

<sup>1</sup> Corte de constitucionalidad, **Gaceta No. 24, sentencia. 16-06-92, expediente No. 141-92**, Pág. No.14

por los motivos y en la forma que la misma Constitución Política y la ley específica de la materia señalen, puede ser restringido por ello, en caso de conflicto individual o colectivo de trabajo, no existe prohibición para que los trabajadores concurren al órgano jurisdiccional competente, para que sea este, quien resuelva en definitiva.

## **1.6. Principios generales del derecho de trabajo**

Antes de hacer referencia a los principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca, se considera apropiado hacer un esbozo general del tema. Es así como, siguiendo el discurso del autor de la obra: “Los Principios del Derecho de trabajo”, Américo Plá Rodríguez, debe aclararse que en relación al número de principios que sustentan a esta rama del derecho, fueron consultados varios autores, de los cuales se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce mas de siete y en algunos casos, se engloban varios en uno mismo.

Por otra parte se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina. En relación a una noción general que definan que son los principios del derecho de trabajo, Plá Rodríguez nos dice que son: “Las líneas o directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por la que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.

Para el mismo jurista, mas importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios. Luego recalca tres elementos sobre dicha noción así:

a) Son enunciados básicos que contemplan, abarcan y comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma que sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla de allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.

b) Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho; no tienen por que ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto deben confirmar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, que en las demás disciplinas jurídicas.

c) Todos los principios deben tener alguna conexión, relación o armonía entre si, ya que en totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión interna; finalmente, acerca de las nociones generales sobre los principios del derecho del trabajo diremos que la función de los mismos es la siguiente: a) informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico; b) normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho; c) interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Esta pluralidad de funciones explica que hallan algunos de esos principios que sirvan mas, para el legislador o el creador de normas laborales es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel.



Aunque conceptualizados como “características ideológicas” que deben inspirar a la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboralistas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala y los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República en los cuales se encuentra que se constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en nuestro medio. Esos principios se resumen de la manera siguiente:

### **1.6.1. Principio de tutelaridad**

Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores frente al patrono otorga una protección jurídica preferente, de conformidad con el cuarto considerando del Código de Trabajo. Este principio según la doctrina, se encuentra inmerso dentro del principio protector, por que se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al de objetividad en cuanto a establecer un amparo preferente a una de las partes, el trabajador sin distinción al sector que pertenezca.

Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador, así como a la necesidad de una protección y conforme la normativa laboral, trata de compensar esa desigualdad en que muchos de los casos no es solamente económica, sino también cultural otorgándoles una protección jurídica preferente a toda la clase trabajadora.

En el Código de Trabajo vigente existen varias disposiciones legales que regulan éste principio, entre los cuales se encuentran el Artículo 30 que establece que la prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo, la falta de este o la omisión de alguno de los requisitos, se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, como ciertos los hechos descritos por el actor en su demanda.

Se encuentra regulado en el Artículo 78 del Código de Trabajo vigente que la terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte sus efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador y este cese efectivamente en sus labores, el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes de que transcurra el termino legal de la prescripción, establecido en el Artículo 260 del Código de Trabajo, con el objeto de que le pruebe la justa causa en que se fundo el despido, si el patrono no prueba dicha causa debe pagar al trabajador:

- 1.- Las indemnizaciones que según este código le pueda corresponder y
- 2.- A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales.

Asimismo, el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, indica que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

### **1.6.2. Principio de irrenunciabilidad a los derechos adquiridos**

Porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuarto del Código de Trabajo.

La noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. Los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser que esta renuncia sea en contra del interés o el orden público en perjuicio de tercero, ni esté prohibido por otras leyes como lo establece el Artículo 19 de la Ley del Organismo Judicial.

En la renuncia por el trabajador de los beneficios que las leyes laborales le conceden se dan las circunstancias que hacen imposible la misma. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería siempre un daño a tercero de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo, la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida.

Al determinar que son normas sociales irrenunciables únicamente para el trabajador con relación a la entidad donde trabaja, puesto que por el principio imperativo del derecho de trabajo, es obligatorio o de cumplimiento forzoso el estricto respeto a las estipulaciones pues también vale

decir, que si se constituyen en un mínimo de garantías sociales para el trabajador, éstas no pueden renunciarse en su perjuicio, lo anterior se fundamenta en lo que para el efecto establece el Artículo 12 del Código de Trabajo y los Artículos 44 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, cuando establece que cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución, o tergiversación de los derechos que la Constitución Política, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorgue a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera, son nulas de pleno derecho.

### **1.6.3. Principio de imperatividad**

Establece el inciso c) del cuarto considerando del Código de Trabajo que: el derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que le concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad este condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

Este principio esta relacionado íntimamente con el principio tutelar y la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado guatemalteco, pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad. El Derecho Romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las cuales les denomino relativa y absoluta, las que

corresponden el derecho dispositivo (*jus dispositivum*) y al derecho imperativo (*jus cogens*): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas y a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para medir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado, éste segundo ordenamiento constituía el reino de derecho público.

Uno de los connotados tratadistas de derecho laboral, se refiere a este principio indicando: “Toda norma jurídica es imperativa, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado”.<sup>2</sup> Una parte importante de la doctrina sostiene, con justificación plena, que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo.

Por otra parte, la naturaleza imperativa del derecho del trabajo se hace sentir la misión que desempeña el estatuto laboral en la vida general de los hombres y produce efectos particulares en la formación y en el contenido de las relaciones laborales. El mismo tratadista, con relación al tema, continúa diciendo: “La injusticia y la desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para

---

<sup>2</sup> De la Cueva, Mario, **Nuevo derecho mexicano del trabajo**, Pág. 123.

asegurar a los trabajadores un nivel mínimo de vida, así se inició la transformación del derecho del trabajo o jus dispositivum en el código de Napoleón, al derecho del trabajo como jus cogens con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo a un mínimo de derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tiene el deber de respetar sus imperativos”.<sup>3</sup>

#### **1.6.4. Principio de realismo y objetividad**

Este principio está concebido por nuestra legislación en el cuarto considerando, en el inciso d), del Código de Trabajo, el sentido de que el derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. Es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Américo Pla Rodríguez, al abordar el principio de la primacía de la realidad tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: “...para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere de la prestación efectiva de la tarea, y que esta determinada aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera, que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado,

---

<sup>3</sup> **Ibíd.**

ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor”<sup>4</sup>, precisamente tal y como esta regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El trabajo en los lugares de trabajo es realista y objetivo en virtud de que debe partir de la objetividad en la actividad económica en conjunto, en el entendido de que dichos trabajadores son parte de la clase trabajadora en general, lo que hace necesario regular las condiciones de la prestación del servicio, toda vez que fomenta la eficiencia en el trabajo, de esa cuenta se otorgan garantías para el ejercicio y defensa de sus derechos.

#### **1.6.5. Principio democrático**

Se estima que por principio, todo derecho debe ser expresamente del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su inciso f), define a esta rama de la ley, como un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos del Estado y por que el derecho de trabajo “Es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación, puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa

---

<sup>4</sup> **Ibíd. pág. 99.**

al país fuera de los rumbos legales individuales, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”<sup>5</sup>.

#### **1.6.6. Principio de sencillez**

Sin una correspondencia normativa y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado que para la eficaz aplicación del mismo cuerpo legal 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.

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procesal. “El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro proceso civil de la actualidad. Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores, porque sus normas instrumentales son

---

<sup>5</sup> López Larrave, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Pág. 75.



simples, expeditas y sencillas y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, mas que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro mas acertado referirme a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil”.<sup>6</sup>

### **1.6.7. Principio conciliatorio**

Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en el sexto considerando, cuando establece que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes...”. Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurara avenir a las partes, proponiéndoles formulas ecuánimes de conciliación y aprobara en el mismo acto cualquier formula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables. Obteniendo de esta manera una respuesta acertada a los principios de celeridad procesal y el de economía procesal, beneficiando principalmente al trabajador que como sujeto pasivo de la relación laboral es el mas afectado en virtud de que no percibiría las prestaciones que por derecho le corresponden, si no se llega a cumplir efectivamente en primer lugar con este principio y en segundo con esta etapa procesal del juicio laboral.

---

<sup>6</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo guatemalteco**, Págs. 15 y16.

### **1.6.8. Principio de equidad**

Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad. Para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

Consiste en la técnica de aplicación de la ley a situaciones especiales y en el presente caso al planteamiento de las demandas laborales en forma verbal en el municipio de la Antigua Guatemala. En sentido más general, el concepto de la equidad, corresponde con dos acepciones propias, en primer lugar se identifica con la epiqueia aristotélica, que es aceptada por nuestra doctrina cuando considera la equidad como “un instrumento de corrección de la ley en lo que esta falle por su excesiva generalidad, adaptando el mandato normativo a las circunstancias concretas del caso específico.”<sup>7</sup> Junto a él, se halla el concepto de la equitas romano-cristiano, o instrumento de humanización de la norma en función de los meritos del caso concreto, señalando que la equidad no implica suavidad sino justeza, es la justicia del caso concreto.

Como han escrito, la equidad, a diferencia de la justicia, toma en cuenta un sentido humano que debe tener el derecho, prevaleciendo, frente a las consideraciones normales y regulares, la circunstancia del caso concreto. La equidad, que no es fuente de derecho naturalmente, deviene en instrumento para hacer incidir en el derecho positivo los criterios informadores de los principios generales. Siendo la equidad una de las expresiones del ideal de justicia informador del ordenamiento y siendo ésta un ingrediente necesario del derecho positivo, la equidad viene a

---

<sup>7</sup> Mozos, J.L. **La equidad en el derecho civil español**, Pág. 195.

formar parte de él, por eso, cuando se contraponen solución de derecho frente a solución de equidad, no debe entenderse que la misma supone un escapismo, sino el recurso a otras normas que se aplican así mismo equitativamente aunque no estén formuladas legalmente.

El valor reconocido a la equidad, no aparecía invocada como fuente del derecho; le incumbe el cometido más modesto de intervenir como criterio interpretativo en concurrencia con los otros. Consiguientemente, una solución de equidad no es susceptible de imponerse o superponerse a la resultante de la utilización conjunta de los diversos elementos interpretativos, los cuales, sin embargo, podrán recibir la beneficiosa influencia de la equidad. No obstante y de manera ocasional, le cumple el cometido de expresar un arbitrio ajustado al caso por el juzgador, si está expresamente reconocido en las normas.

### **1.7. Principios informativos del proceso ordinario laboral**

Dentro de todos los estudios que realizan los jurisconsultos la ciencia procesal contemporánea le ha dado especial importancia a lo que es el estudio de la estructura interna del proceso hasta llegar a los principios que formaron el mismo. Uno de los tratadistas laborales, entiende y define estos principios básicos como “Las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso”.<sup>8</sup>

Desglosados estos principios de una investigación sobre el estudio de varios autores procesal laboristas que refieren en sus obras a una lista de los principios que gobiernan el derecho

---

<sup>8</sup> Aguirre Godoy, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal civil de Guatemala**. Pág. 92

laboral, se trata la manera de no negar la estrecha interrelación y compenetración que existe entre unos y otros, al extremo que muchas veces al diseccionarlos resulta artificioso.

### **1.7.1. Principio de impulso de oficio**

Dentro del Derecho Procesal Laboral se concuerda con la corriente doctrinaria de atenuar la disposición de las partes en la iniciativa, al reconocer en el Artículo 419 del Código de Trabajo, que “tan pronto como sea del conocimiento del juez, ya sea por constarle a el mismo...” la comisión de un hecho constitutivo de falta, mandará a instruir la averiguación correspondiente. En virtud que el procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social, es actuado e impulsado de oficio por los tribunales, de acuerdo a lo establecido en los Artículos 285 y 321 del Código de Trabajo, de ésta manera éste principio rige en lo concerniente a lo que establece el Artículo 334 del mismo cuerpo legal en cuanto a la obligación que tiene el juez de ordenar al actor de qué subsane los defectos contenidos en su demanda; la obligación que tiene el juez de procurar el avenimiento conciliatorio de las partes (Art. 340); la facultad del juez para rechazar las pruebas impertinentes, no ofrecidas y contra derecho ( Art. 344); a pedir de oficio certificaciones de documentos que se encuentran en oficinas públicas o en poder de los litigantes (Art. 345) etc. A ello se debe que en el juicio laboral no existe ni puede operar la institución del abandono o perención.

### **1.7.2. Principio de inmediación procesal**

Este principio de inmediación consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, al extremo

que aquellos medios probatorios que no incorporan al proceso mediante la intervención suya carecen de validez probatoria. Dicho de una resumida manera es que el juez esté en contacto inmediato con las partes y con las pruebas.

El proceso laboral para poder cumplir plenariamente con sus objetivos debe encontrarse decididamente informado por el principio de inmediación. El ordenamiento procesal de trabajo lo contempla en el Artículo 321 en donde establece que el procedimiento es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales y que “consecuentemente es indispensable la presencia del juez, en al práctica de todas las diligencias de prueba”. Salvo los exhortos y despachos que el juez hace fuera de su circunscripción territorial.

### **1.7.3. Principio de oralidad**

Dentro del tema que se trata es éste, el principio rector de la problemática planteada en virtud de la cual se hace énfasis ya que la iniciación y sustanciación del proceso de acuerdo a este principio, debe hacerse en forma predominantemente oral, por lo cual este principio se contraponen al principio de escritura, por medio del cual la inicialización, sustanciación y fenecimiento de los juicios se hace con marcada preponderancia de la escritura.

A través del tiempo y de la historia son estos dos principios los que se han disputado la primacía, sin que ninguno haya podido regir en forma absoluta o químicamente pura. Sin embargo en la concepción moderna de todas las disciplinas procesales una corriente favorable a la oralidad consagrada, ya en el proceso penal y laboral y aceptada en mayor grado en el proceso civil.

Tanto en la doctrina como en el derecho positivo procesal de trabajo existe una unidad en lo que se refiere a la imperativa necesidad de que el proceso de trabajo esté informado del principio de oralidad. En efecto, la inmediación y contacto directo del juez con las partes y las pruebas, solo sería posible si no se cuenta con un procedimiento oral; la concentración del mayor número de actos procesales en una o pocas diligencias, tampoco podría verificarse en forma satisfactoria si no se cuenta con un proceso predominantemente verbal; un juicio rápido y barato para los litigantes trabajadores, es imposible conseguir mediante la farragosa y lenta forma escrita; un proceso público también únicamente puede lograrse merced a la oralidad, ya que escritura y buena publicidad son poco menos que incompatibles y por último un proceso en el que el juez pueda dirigir, interrogar y repreguntar a las partes, testigos y peritos, sería imposible conseguirlo mediante un procedimiento preponderantemente escrito.

Dentro de la legislación guatemalteca la escritura impera en el Derecho Procesal Civil y en el Procesal Penal, no obstante los deplorables resultados que en este último acarrea.

En el Código de Trabajo vigente se reconoce el principio de oralidad con todas sus bondades y alcances en los Artículos 321 y 322 del mismo cuerpo legal. Estableciendo el Artículo 321 del Código de Trabajo en su parte conducente: El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social, es oral. Y el Artículo 322 establece lo siguiente: Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de trabajo y previsión social, debiendo levantar en cada caso el acta correspondiente. También puede gestionarse por escrito, acompañando las copias necesarias.

En este sentido se considera que la oralidad dentro de este tipo de proceso laboral no puede aplicarse químicamente pura, ya que necesariamente debe ser complementado con un mínimo de escritura.

En el Artículo 322 del Código de Trabajo establece que de las actuaciones que se realicen por el titular del tribunal, deberá levantarse actas ya que estas van a ser el único testimonio que se conserva de todos aquellos actos procesales ejecutados por el tribunal y por las partes, sin cuya memoria las bondades de la oralidad quedarán muy menguadas. Y si bien es cierto estas actas constituyen total importancia para el tribunal de primer grado, esta importancia adquiere relieve de necesidad ineludible en el tribunal de segunda instancia para conocer de los casos que le llegan en apelación o en consulta.

Entre otros de los Artículos que se refieren al principio de la oralidad dentro del Código de Trabajo y de los cuales guardan íntima relación con el hecho de interponer la demanda laboral en forma verbal, es el Artículo 333 el cual es el objeto de esta investigación y el Artículo 75 del decreto 570, relativo al modo de interponer el recurso de revocatoria. Por lo tanto se establece que la legislación laboral vigente se aferra a la escritura más de lo debido.

#### **1.7.4. Principio de concentración procesal**

De acuerdo a lo establecido por este principio todos o el mayor número de actos procesales ejecutados por el titular del tribunal o las partes, deben reunirse o concentrarse en una sola diligencia o en muy pocas diligencias; para algunos otros consiste en la reunión de la totalidad o mayor número de cuestiones litigiosas para ser resueltas todas en la sentencia.

Esta concentración de actos procesales en una misma audiencia, no quiere decir, que todos los actos procesales se realicen simultáneamente, sino que se realicen sucesivamente pero en una misma audiencia, esto sin que medien soluciones de continuidad entre unos y otros actos procesales.

Dicho esto de una forma legal y fundamentada se establece qué en el Artículo 335 por el cual se prescribe, que al darle trámite a la demanda de una vez se señala día y hora para la comparecencia a juicio oral y de la misma manera previene a las partes a que comparezcan con sus respectivos medios de prueba. En el Artículo 338 establece que en la misma comparecencia se realicen los actos de contestación de la demanda y de la reconvención. Establece el Artículo 340 que en la propia comparecencia una vez realizada la contestación de la demanda o la reconvención en su caso el juez procure avenir a las partes proponiéndoles formas equánimes de conciliación. En el Artículo 343 en donde establece las excepciones se propondrán en la primera audiencia. En el Artículo 346, que obliga a las partes a comparecer en la primera audiencia con sus respectivos medios de prueba, así como la obligación del tribunal de recibirlas salvo los casos de excepción que se requiera de una segunda audiencia y extraordinariamente una tercera para ese caso.

#### **1.7.5. Principio de publicidad**

Desarrollado del precepto constitucional establecido en el Artículo 30 de la Constitución Política de la República de Guatemala consiste en el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar los autos escritos salvo los que por disposición legal no pueden tener acceso los terceros con interés.



La publicidad en este proceso es la esencia que caracteriza el sistema democrático según la opinión del procesalista uruguayo E. Couture, el cual expone en su obra lo siguiente: “La publicidad, con su consecuencia natural es la presencia del público en las audiencias judiciales, constituye el mas precioso instrumento de fiscalización popular sobre la obra de magistrados y defensores. En último término, el pueblo es el juez de los jueces”.<sup>9</sup>

### **1.7.6. Principio de economía procesal**

Este principio rige la mayoría de las disciplinas de las ciencias procesales, más aún en el derecho instrumental de trabajo deberá ser ejecutado con mayor fuerza, ya que en los conflictos de carácter laboral el trabajador es el que representa marcadamente la desigualdad “En las partes procesales, ya que por un lado está la parte patronal, la empresa económicamente poderosa y por el otro, el empleado, económicamente débil. En este sentido sabemos que el patrono esta capacitado económicamente para sostener un proceso largo y complicado pero por la parte trabajadora se encuentra imposibilitado de mantener procedimientos largos, lentos y caros puesto que necesariamente se debe dar la intervención de abogados para las formalidades de orden técnico”.<sup>10</sup>

Este principio en sus aspectos está íntimamente relacionado, además se complementa con los principios de tutelaridad, impulso de oficio, oralidad, sencillez, y concentración. Este principio es el que inspira al Considerando IV del Código de Trabajo en virtud de que postula la prontitud en la administración de justicia tal como lo establecen los Artículos 321 en su segundo párrafo y

---

<sup>9</sup> Eduardo J. Couture. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Pág. 87.

<sup>10</sup> Jurisdicción especial del trabajo. **Gaceta No.2 de los tribunales de trabajo y previsión social**. Pág. 9

el 327 del Código de Trabajo en resumen cuando hace mención de los términos y plazos cortos del procedimiento laboral.

### **1.7.7. Principio de preclusión**

Relacionado directamente con el principio de economía procesal, este tiene también como finalidad la celeridad del proceso en virtud de los casos siguientes: cuando el actor tiene facultad de ampliar la demanda hasta el momento de la comparecencia a juicio oral; el demandado tiene facultad de contestar la demanda y de reconvenir al actor, hasta el momento de la primera comparecencia; en cuanto a la interposición de excepciones hasta el momento de contestar la demanda, en cuanto a los medios de prueba los que deben presentarse por las partes en la primera audiencia. Se puede decir que si alguna de las partes no cumple con estos actos o facultades procesales precluyen al no realizarse en el momento o la etapa procesal señalada.

Para el autor laboralista uruguayo “El principio de preclusión esta representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados”.<sup>11</sup>

### **1.7.8 Principio tutelar**

Siendo uno de los principios que la Constitución Política de la República regula, se puede asegurar que es el principio en el que descansa la seguridad jurídica de las personas trabajadoras

---

<sup>11</sup> Eduardo J. Couture, **ob. Cit.** Pág. 88.

de todo el país, ya que tiene como objetivo principal brindar una protección jurídica preferente al trabajador en virtud de la desigualdad económica existente en una relación laboral y al mismo tiempo estableciendo una armonía entre el capital y el trabajo.

Es este principio el que anima al derecho del trabajo sustantivo, y el que a su vez informa al derecho procesal que lo actúa, ya que en realidad en ambos se observa que existe una igualdad de inspiración y filosofía protectora de la clase trabajadora del país, estableciendo armonías entre las obligaciones de las partes en una relación laboral, por una parte el patrono con el capital y por la otra el trabajador con el desempeño de sus obligaciones en la prestación de un servicio.

Se podría pensar en algún momento que exista una contradicción entre el principio de igualdad y el principio de tutelaridad, pero del análisis de este tema y en específico de estos dos principios, se afirma que no existe tal contradicción ya que el principio de tutelaridad hace posible la efectiva y real aplicación del principio de igualdad, y no lo nulifica ni frustra como lo quieren hacer parecer otros, de lo contrario como podría hablarse sinceramente del principio de igualdad en un proceso en el que una de las partes pudiera esperar la prolongación indefinida del juicio la otra no? o por ejemplo como puede existir una igualdad procesal laboral en al que uno de los litigantes pueda pagar una onerosa y eficaz asesoría técnico-jurídica mientras que la parte trabajadora no, sin que tampoco pudiera reclamar y defender sus derechos personalmente por tener una mínima cultura o no tener ninguna?.

En el Código de Trabajo se encuentra manifiesto el principio tutelar expresamente en el considerando V específicamente en la literal a) tomando en cuenta que “Todas las autoridades encargadas de aplicar el Código de Trabajo en nuestro medio deben orientar su acción y

esfuerzos hacia la consecución de un creciente equilibrio social tratando de proteger a los trabajadores en armonía con los intereses justos de los patronos y con las exigencias de progreso de la economía nacional...”.

En el Artículo 17 del Código de Trabajo preceptúa que “Para los objetos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”. En ese sentido se deduce que para la protección contra un poder económico superior como es el del patrono, los legisladores crean un conjunto de principios y normas jurídicas a favor de la clase trabajadora con el fin de dar un equilibrio a la desigualdad económica que tiene el trabajador con su patrono, brindándole siempre una protección jurídica preferente.

## CAPÍTULO II

### 2. Derecho sustantivo laboral

Antes de entrar a estudiar a profundidad el derecho procesal laboral es necesario tener una visión clara de lo que es el derecho sustantivo laboral, ya que es de esta parte de donde se basan los principios que inspiran el derecho procesal del trabajo.

Como una rama social del derecho, el Derecho del Trabajo se encuentra integrado por una suma de situaciones y relaciones jurídicas dentro de la cuales están comprendidos el contrato y la relación individual de trabajo, así como la organización y la actividad sindical.

La trascendencia de ésta rama del derecho, asume una gran importancia al momento de significarse como un sistema solvente que da cauce a los problemas económicos generados por el empleo o desempleo, expresión paradigmática de la civilización contemporánea, esta disciplina es esencial, no solo por la presencia cualitativa y cuantitativa del trabajo productivo, si no por la conciencia insoslayable de atender a la sobrevivencia y reivindicaciones de los hombres y mujeres que trabajan.

Esta disciplina se encuentra inspirada en todo un conjunto de principios que no sólo justifican su sentido, sino que caracterizan su especialidad. Ciertamente, como una rama paradigmática del derecho humanitario, que tiene relación estrecha con los principios universales del derecho que orientan y determinan la ciencia jurídica, plenamente concordados con los suyos, peculiares y fundacionales.

La libertad de trabajo en una sociedad abierta es un principio básico de esta materia y se encuentra consignado en las constituciones de casi todos los pueblos, entendido como la potestad de los hombres para dedicarse a la profesión, industria, actividad o comercio de su preferencia, si es que los mismos son lícitos.

Con ello se ha reivindicado el arbitrio de los hombres que trabajan para optar por las formas más convenientes de sustento, proscribiéndose, en forma absoluta, el trabajo forzoso. Todo derecho da opción al cambio y que su renovación sea frecuente, pero, partimos que debe bosquejarse un análisis profundo tomando en cuenta la teoría económica, la amalgama de intereses por solucionar y la propia evolución e interpretación del Derecho del Trabajo, cuyo esencial destino constituye la dignidad y la libertad del ser humano conforme el paradigma establecido en la Constitución Política y del ordenamiento jurídico interno.

## **2.1. Contenido del derecho del trabajo**

En lo que respecta al contenido del derecho del trabajo, en cuanto disciplina jurídica en la que se sistematiza el conjunto de principios y normas jurídicas, éste puede dividirse en tres grandes grupos, muy aparte de su formación histórica, de la delimitación de su ámbito de aplicación y de otras cuestiones generales previas o de encuadramientos, relaciones individuales del Estado, autonomía colectiva e intervencionismo del Estado.

Relación individual del trabajo, si el centro básico de imputación de las normas laborales es la prestación para otro de un esfuerzo laboral, esta amenidad en la prestación implicara

necesariamente una relación, misma que adquiere caracteres propios para el derecho. Constituye pues, el estudio de dicha relación el objeto de esta primera parte.

Ahora bien ¿que interesa estudiar con respecto a esta primera parte del derecho individual del trabajo? Qué es, cómo se constituye, a través de qué fuentes se disciplina, qué significación reviste, en general la voluntad individual con referencia a la mentada relación, observándose como aquélla solo posee un valor constitutivo que no es regulador de la relación de trabajo.

En virtud de lo anterior la relación individual ha de referirse a su estructura por medio de los sujetos y muy primordialmente, del trabajador, cuyo concepto a de partir, de la propia delimitación del ámbito objetivo de la aplicación de esta disciplina. Asimismo es preciso considerar los elementos del propio contrato de trabajo que da lugar a la relación, dentro de los cuales se mencionan los siguientes: consentimiento, objeto, causa, forma, condición, termino etc.

Una de las partes sustanciales de este primer apartado lo constituye el contenido del contrato de trabajo, complejo conjunto de derechos y obligaciones recíprocas y como más importantes la prestación del trabajo y el pago del salario. Junto a esto, el análisis de la relación individual ha de referirse a su proyección dinámica, esto es, el nacimiento, a la vida y desarrollo de la relación con sus posibles vicisitudes y a su extinción, problemática, ésta última, de especial significación para esta disciplina. Por fin, el contenido de la relación individual se agota en los llamados contratos especiales de trabajo.

Sin embargo y por otra parte, es de recordarse cómo la voluntad individual sólo posee en realidad en el derecho laboral, claro está, valor constitutivo de la prestación de la relación individual, pero

no valor regulador. De esta forma y ampliamente superadas las etapas históricas de determinación individual del contenido de la relación, ésta se disciplina a través de dos cauces o vías que son: la autonomía colectiva y el intervencionismo del Estado.

La autonomía colectiva es una de las partes fundamentales que integran ésta disciplina. Parte que encierra una muy sugestiva problemática, referida principalmente a su origen conectado sustancialmente a la necesidad de restablecer el equilibrio en la relación laboral, deshecho por la desigualdad de poder social entre el empleador y el trabajador individualmente considerados y al tema de la titularidad y el ejercicio de la autonomía colectiva.

El intervencionismo del Estado: por último, el contenido del derecho del trabajo se agota en las consideraciones del intervencionismo estatal en el marco de las relaciones laborales. Éste intervencionismo se concibe ordenador de la relación individual. Su naturaleza adquiere pues un paralelismo funcional con aquélla, ambas revisten un carácter, a este respecto instrumental. Pero el intervencionismo estatal puede también venir referido a la autonomía colectiva pero principalmente en términos limitativos.

El intervencionismo estatal reviste un triple aspecto normativo, administrativo propiamente dicho y jurisdiccional. El primero de los aspectos se concreta en las fuentes estatales del ordenamiento laboral, las cuales revisten ciertos caracteres propios. El llamado intervencionismo administrativo abarca las actividades en que se manifiesta la acción de la administración en el ámbito laboral, ya se trate de actividades de policía, fomento y servicios públicos. Por fin el contenido del intervencionismo jurisdiccional del Estado, se remite principalmente a la consideración de la jurisdicción del trabajo y de los procesos laborales.



## **2.2. Concepto del derecho del trabajo**

La dificultad existente para definir lo que se entiende por cualquier realidad animada o inanimada de las infinitas que nos circundan. Por ello, cuando por exigencias de una mayor comprensión didáctica, no se puede eludir tal afrontamiento, ha de sentirse necesariamente una gran preocupación.

Muchos son los laboristas, cualquiera que sea su significación científica, que han abordado este tema y muchas son, por ello, las definiciones propuestas, pero, el Derecho del Trabajo es uno, cuyos contornos, aunque difíciles de definir, se sienten intuitivamente. Todos tenemos una idea aproximada de que es esto, que se llama Derecho del Trabajo y sin embargo, hemos de darle vuelta y más vueltas a la cabeza para concretar sintéticamente esa idea.

En definitiva, la generalidad de las definiciones que suelen proponerse son perfectamente válidas y aceptables y las diferencias que se pueden apreciar entre unas y otras obedecen, en lo sustancial, a los distintos criterios adoptados o a los elementos tenidos en cuenta en cada una de dichas definiciones. Así de esta manera se definiría el derecho laboral de los trabajadores dependientes como un conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y la tutela del trabajo.

A la postre tanto esta definición como otra multitud de ellas que podrían proponerse, ponen de manifiesto su acento sobre uno u otro de los elementos que pueden concurrir en su conceptualización. A veces se toma como punto principal de referencia el hecho social típico y

generalizado en que se concreta la prestación del trabajador, otras, los sujetos que realizan tales prestaciones, sin que falte la utilización, como eje de la definición, de la relación o relaciones jurídicas básicas que regulan la disciplina, o incluso de la intención o finalidad perseguida por la misma.

Hechas estas salvedades, cabe proponer como definición conceptual del Derecho del Trabajo la siguiente: El derecho del trabajo es un sistema de principios y normas emanados del Estado y de los propios interlocutores sociales en ejercicio de su autonomía colectiva, para regular el esfuerzo laboral prestado para otro en el marco de la relación del trabajo.

Analizando los elementos de la definición antes mencionada procede hacer sobre ella algunas matizaciones: cuando se habla de un sistema de principios y normas se trata de enfatizar sobre la autonomía del derecho del trabajo. Sin afectar para nada a la unidad esencial del ordenamiento, el derecho del trabajo colorea especialmente una parte del mismo. Aparte de la vigencia de los principios generales del derecho en lo que toca a esta disciplina, reflejada en sus caracteres intrínsecos, segrega unos especiales principios orientadores de las normas laborales, principios tanto de interpretación como de aplicación de las mismas, suponiendo corrección o matización de los criterios interpretativos o aplicativos comunes.

También se hace referencia al centro básico de imputación de las normas laborales, el esfuerzo laboral prestado para otro en el marco de la relación individual de trabajo.

En esta relación, típica y generalizada decíamos antes, el punto de referencia, el objetivo de regulación de las normas laborales. Pero ello es preciso recordarlo, esta relación jurídica importa

hasta justificar un sector diferenciado del ordenamiento, en tanto que su objeto se concreta substancialmente en la prestación para otro de un esfuerzo laboral. Por otra parte, al limitar la función del derecho laboral, en el concepto propuesto, a la regulación de tal prestación, solamente en cuanto realizada en la relación individual de trabajo, también resalta ala vista el dato positivo de la exclusión del ámbito de esta disciplina de ciertas prestaciones laborales por cuanta ajena, por la propia voluntad del legislador.

Por último, se hace mención de los dos entes de los que pueden emanar las normas y los principios en que se manifiesta el derecho del trabajo, la autonomía colectiva y el intervencionismo del Estado, con lo cual se destacan dos alternativas dialécticas en al regulación u ordenación de las relaciones individuales de trabajo. Cuestión, ésta, que se conecta con la propia esencia y fundamento de esta disciplina.

Como en un período histórico determinado quiebra el dogma de la autonomía individual como fuente de disciplina de las referidas relaciones del trabajo, las cuales, en el futuro y sin perjuicio de la significación de la voluntad individual en su constitución, se verán reguladas bien por el Estado a través de su aparato normativo, o bien por los propios interlocutores sociales que ejercitan así genuinamente su autonomía colectiva.

### **2.3. Derecho procesal del trabajo**

Una vez determinados los principios que son los lineamientos o directrices que deben seguirse y observarse para la creación, interpretación y aplicación de las normas sustantivas y procesales de carácter laboral en el surgimiento y resolución jurídica de conflictos laborales entre patronos y

trabajadores con ocasión de contratos o relaciones de trabajo, se entra al tema del concepto y definición de lo que es el Derecho Procesal del Trabajo, para lo cual se transcriben algunas definiciones que dan algunos autores que son especialistas en la materia procesal laboral.

Definición del licenciado y catedrático de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Autónoma de San Carlos de Guatemala, César Landelino Franco López:

“El derecho procesal de trabajo se define como el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendientes a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de relaciones individuales o colectivas de trabajo.”<sup>12</sup>

Definición del doctor procesal-laboralista mexicano Alberto Trueva Urbina, quien define el derecho procesal de trabajo como:

“El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales.”<sup>13</sup>

Definición del distinguido licenciado y maestro de nuestra Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional y Autónoma de San Carlos de Guatemala, Mario López Larrave, quien define de la siguiente manera:

---

<sup>12</sup> **Manual de derecho procesal de trabajo.** Pág. 12.

<sup>13</sup> **Derecho procesal de trabajo.** Pág. 17-20, tomo I.

“Derecho procesal de trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y de normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos.”<sup>14</sup>

Del contenido que presentan esta serie de definiciones de éstos autores se establece que no existen diferencias fundamentales entre sí y que puede advertirse que el derecho procesal de trabajo se constituye en el instrumental que permite hacer eficaces los derechos derivados de las relaciones sustantivas del trabajo, y además se puede establecer que el Derecho Procesal del Trabajo es:

- a. - Un conjunto de normas instrumentales que conforman una rama autónoma del derecho.
- b.- El objetivo principal es el actuar del Derecho de Trabajo Sustancial.
- c.- Que comprende el conjunto de procedimientos que se utilizan para la resolución de controversias de carácter individual o colectivo, entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo.

De esta manera se propone y se considera que la definición de Derecho Procesal de Trabajo sería la siguiente: Es una rama autónoma del derecho público que comprende el estudio de un conjunto de principios, instituciones y normas jurídicas que se encargan del estudio de los distintos procedimientos así como de organizar la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social con el fin de resolver jurídicamente los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores en virtud de contratos o relaciones de trabajo.

---

<sup>14</sup> **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Pág. 38.

Con esta definición además de tratar de enfocarse en el carácter instrumental de la disciplina se toman en cuenta las instituciones y los principios procesales de esta rama del derecho, se busca remarcar en cuanto a la organización de los tribunales de trabajo y previsión social y al final se insiste en la regulación de los distintos procesos, con lo que se trata de abarcar al derecho procesal colectivo e individual así como los distintos procesos que integran este último.

#### **2.4. Naturaleza jurídica del derecho procesal de trabajo**

La problemática de la identificación conceptual de esta disciplina que, a partir del análisis histórico y del estudio del ámbito de aplicación de la misma, se completa con una breve referencia al tema de su naturaleza jurídica.

Generalmente los propios términos naturaleza jurídica han producido siempre al lego en el derecho, una no siempre injustificada desconfianza. Por otra parte, la ciencia del derecho va encerrando progresivamente esta cuestión en sus estrictos límites, procurando su alejamiento de la abstracción y el bizantinismo.

Por lo tanto a partir del marco revolucionario en Guatemala, cuanto mayor sea, pues, el ámbito del intervencionismo estatal en el marco laboral, podrá decirse que el sistema que rige esta rama del derecho es público.

Sin embargo dentro de la investigación referida en el caso concreto de acuerdo a las bibliografías consultadas, se trata de establecer si esta rama del derecho específicamente en Guatemala de

acuerdo al conjunto de principios y normas jurídicas que lo conforman pertenece al derecho público o al derecho privado.

Es sabido que dentro del ordenamiento jurídico interno existen dos formas de clasificar las distintas ramas del derecho, en este caso estableceremos si el derecho procesal de trabajo es de naturaleza pública o privada.

En lo que se refiere a la disciplina laboral adjetiva se han perfilado dos corrientes, una que es la más aceptada y es la que aboga por que el Derecho Procesal del Trabajo se encuentre clasificado dentro de la rama del Derecho Público. La otra que considera que las normas instrumentales de trabajo rebasan la clasificación bipartita, en consecuencia dando vida a una tercera clasificación en donde encuadraría como lo es el, derecho social, aunque esta no es una clasificación establecida, por el contenido de la clase de principios que lo inspiran surge esta clasificación que es un intermedio entre el Derecho Público y el Privado.

Legalmente dentro del ordenamiento jurídico no existe esta clasificación de derecho social, ésta es una clasificación doctrinaria de carácter romanista que exige una autónoma y tercera posición para el Derecho Procesal del Trabajo.

En el inciso e) del considerando IV del Código de Trabajo se establece que “El derecho de trabajo es una rama de derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo...”.

En consecuencia se establece que es el legislador el que preceptúa si una determinada rama del derecho es de derecho público o privado y en el caso del derecho procesal de trabajo es de naturaleza pública por lo que el término derecho social solo vendría a provocar una mayor confusión en virtud que, todo derecho es social.

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

El término fuente es una metáfora generalmente aceptada por los estudiosos del derecho, desde que inicialmente fue formulada puesto que esto quiere decir; buscar el origen o el nacimiento de donde proviene algo. Por lo tanto, preguntarse por las fuentes del derecho de trabajo, es averiguar el punto por donde salieron las normas de las profundidades de la vida social, para aparecer en la superficie del mundo del derecho. En consecuencia las fuentes del derecho son los orígenes de donde nacen las normas jurídicas que constituyen su razón de ser.

El estudio de las fuentes del derecho de trabajo reviste una gran importancia, debido a que es un derecho relativamente joven a la comparación del Derecho Civil y el Penal por lo que necesita nutrirse de las motivaciones y fundamentos que le dieron origen, cuestión que reviste una mayor trascendencia debido a su constante evolución y que por sus peculiares características de aplicación, puede dar motivo a muy diversas interpretaciones específicas y generales.

La principal fuente de la cual emana el Derecho Procesal de Trabajo es la legislación que trata sobre la materia en este caso en particular es el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala y para todos los casos no previstos en el Código de Trabajo, sus reglamentos y demas leyes relativas al trabajo se consideran como fuentes



supletorias o secundarias las reglas de técnica jurídica contenidas específicamente en el Artículo 15 del Código de Trabajo a saber:

- 1.- Los principios del Derecho Procesal de Trabajo, los que no hay que confundir con principios del derecho material ya que el derecho sustantivo no resuelve casos.
- 2.- La equidad, la costumbre o el uso locales; en armonía con dichos principios, de aquí que los jueces de trabajo deben de tener claro lo que es la equidad ya que también se da cabida a la costumbre como fuente subsidiaria en este sentido el derecho consuetudinario juega un papel importante pero de forma secundaria.
- 3.- Los principios y leyes del Derecho Común. En cuanto a las leyes son el Código Procesal Civil y Mercantil Decreto 107 y la Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89, los principios procesales del derecho común son los mismos que quedaron apuntados en cuanto a los mismos que informan al derecho procesal de trabajo.

La importancia que cobra el que los jueces individuales o colegiados sepan el orden de aplicación de estas fuentes supletorias del derecho procesal laboral, ya que debido a la formación civilista que tienen, la falta de preparación en la disciplina laboral o por la simple comodidad repercute en la violación a la ley y obstáculo al desenvolvimiento del derecho procesal de trabajo positivo.

## **2.6. Relación del derecho procesal de trabajo con otras disciplinas jurídicas**

Es conveniente hacer la observación de que la autonomía científica de una disciplina no significa que tenga independencia absoluta de las demás, ya que en su conjunto conforman ese todo que es el derecho. Entre una y otra disciplina siempre tiene que existir relaciones y puntos de contacto, en el caso del Derecho Procesal del Trabajo la relación de interdependencia es mas fuerte con el Derecho Procesal Civil, el Derecho Procesal Penal, el Derecho Sustantivo de Trabajo y el Derecho Constitucional.

### **2.6.1. Relación que guarda con el derecho procesal penal**

Indudablemente la relación que guarda con el derecho procesal penal es mucha, así como lo hace notar el autor al decir: “...en ambos procedimientos, al existir un interés social en el cumplimiento de las normas sustantivas, el magistrado debe estar facultado para instar de oficio los tramites procesales y para adoptar las medidas de prueba que estime conveniente”.<sup>15</sup>

### **2.6.2. Relación que guarda con el derecho procesal civil**

Fundamentalmente con el Derecho Procesal Civil tiene relación en virtud que es de allí que tomó muchas de sus disposiciones e instituciones en un principio, en esté orden de ideas esta relación se hace sentir en todo el derecho procesal individual de trabajo.

---

<sup>15</sup> Eduardo R. Stafforini, **Derecho procesal de trabajo**, Pág. 7-8.

El mismo ordenamiento laboral remite supletoriamente a las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil Decreto número 107 en el caso que no estén previstos en el Código de Trabajo o exista alguna laguna legal.

### **2.6.3. Relación que guarda con el derecho sustantivo de trabajo**

La relación que guarda el Derecho Procesal de Trabajo y el Derecho Sustantivo de Trabajo es evidente en cuanto que con solo pensar que el objetivo inmediato del primero, no es otro sino el de hacer actuar las normas que integran al segundo. En éste ordenamiento jurídico las relaciones entre el derecho material y adjetivo de trabajo son de tal intensidad, que algunos de sus principios formativos son comunes y no pocos de sus preceptos se aplican a una y otra disciplina indistintamente.

### **2.6.4. Relación que guarda con el derecho constitucional**

Las partes en las que coincide el Derecho Constitucional y el Derecho Procesal de Trabajo no se opera con las normas constitucionales estrictu sensu, ya que en tanto que el Derecho Constitucional da ciertos lineamientos procesales comunes a todas las disciplinas adjetivas particulares. Es este nuestro caso, en el que como ya se vio los principios de igualdad, publicidad y gratuidad en la administración de justicia, son lineamientos que rige en todo proceso de trabajo inclusive por estar plasmados en nuestro cuerpo de leyes fundamentales.

## **2.7. Clasificación del derecho procesal de trabajo**

El derecho procesal de trabajo esta dividido en dos ramas, tal como ocurre en el Derecho Laboral Sustantivo, el Derecho Procesal Individual y el Derecho Procesal Colectivo de Trabajo.

Siendo el primero de la clasificación, el que regula y dicta las normas instrumentales que regulan la solución judicial de los conflictos de carácter individual y el segundo de la clasificación es el que dicta el conjunto de normas instrumentales que regulan la solución también judicial de los conflictos colectivos de carácter económico social.

Lo que toma importancia en este asunto es determinar y saber qué debe entenderse por conflicto individual y qué, por conflicto colectivo en otras palabras, el problema estriba en determinar perfectamente la naturaleza de los conflictos individuales y colectivos.

Ahora bien, es de vital importancia para esta disciplina, toda vez que únicamente en el supuesto de que se diferencien y singularicen con caracteres propios unos y otros conflictos, se justificara la división del derecho individual y el colectivo.

En consecuencia no puede hacerse por una simple suma de sujetos en cuanto a decir que es de carácter individual por que solo intervienen un trabajador y un patrono y es colectivo por que intervienen varios trabajadores y varios patronos.

Basándose más hondamente se dirá, que el derecho procesal laboral es de conflictos individuales por que son siempre pleitos de tipo jurídico, en tanto que el derecho procesal de trabajo es de

conflictos colectivos porque estos pueden ser de carácter jurídico o bien de carácter económico o de interés.

De una manera más simple en los conflictos individuales hay intereses concretos y determinados de los litigantes; ya que estos se refieren a derechos ya preestablecidos en normas jurídicas vigentes como leyes, pactos, sentencias o contratos. Obligando solo a los que tomaron parte en el asunto o controversia.

Ahora bien en los conflictos colectivos por el contrario los intereses de los litigantes son más abstractos o indeterminados buscando nuevas conquistas o con tendencia a obtener mejoras en derechos ya preestablecidos por lo tanto las controversias son de naturaleza económica y social y eventualmente obligan a personas individuales jurídicas ajenas a la controversia y por lo tanto, da origen y se crean nuevos derechos para la clase trabajadora.

Dentro de la legislación, el Código de Trabajo enmarca acertadamente las normas que regulan, cada clase de conflictos y los tribunales que conocen de los mismos. Agrupándolos por un lado, las normas que regulan los conflictos de carácter individual o colectivo y por otro las que regulan los conflictos de tipo económico social o de interés.

En consecuencia los procedimientos que comprenden la resolución de conflictos individuales de carácter laboral son:

- a) El Procedimiento ordinario y la ejecución del mismo regulado en el título undécimo y décimo quinto del Código de Trabajo respectivamente.

- b) Procedimientos en materia de previsión social regulado en el título décimo tercero del Código de Trabajo y el décimo primero por ser la vía similar.
- c) Procedimiento en el juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, regulado en el título décimo cuarto del Código de Trabajo.

Y en cuanto a los procedimientos que resuelven conflictos colectivos de carácter laboral tenemos:

- a) Procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social, como lo son: arreglo directo, conciliación y arbitraje, regulados dentro del título décimo segundo del Código de Trabajo.

## CAPÍTULO III

### 3. El procedimiento ordinario laboral guatemalteco

Comúnmente denominado juicio ordinario laboral, este se encuentra regulado dentro del ordenamiento legal, específicamente en el Decreto Número 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala Código de Trabajo en el título undécimo del Artículo 321 al 364.

Este tipo de proceso es el típico proceso de cognición que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento.

Es por eso que previo a entrar a profundizar sobre este tema defino de manera muy personal y respetando las demás definiciones de los estudiosos del Derecho Procesal Laboral como: “Un proceso de conocimiento que se utiliza para la resolución jurídica de los conflictos de carácter individual que surgen entre patronos y trabajadores con ocasión de contratos o relaciones de trabajo.”

A diferencia del juicio ordinario civil en el proceso ordinario laboral el principio dispositivo se encuentra muy menguado, pues la ley le imprime este principio dispositivo para que los tribunales de justicia lo pongan en práctica impulsándolo de oficio como lo establece el Artículo 321 del Código de Trabajo que literalmente establece: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales....”.

Este juicio es por mandato legal oral de conformidad con lo establecido en el Artículo antes citado y además concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y poco formalista.

Cabe mencionar que por constituir características muy especiales y singulares de este proceso es más celoso en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, con una tutela preferente a la parte más débil económicamente. Otra de sus características es que no se contempla término de la prueba porque ésta se produce en la misma audiencia de juicio oral tanto así que en la primera instancia no se produce la etapa de la vista del proceso y por añadidura no se produce el cierre del mismo.

### **3.1. Estructura del juicio ordinario laboral**

Una vez determinado que es el juicio ordinario laboral procede establecer cuál es la estructura del mismo, cómo está compuesto, cuáles son las etapas o el esquema que lo conforma y en qué orden, así como establecer su regulación legal.

En primer lugar la asesoría legal en esta clase de juicio laboral no se remite únicamente a los profesionales colegiados del derecho como lo son los abogados, es más ni siquiera es necesaria la intervención de un asesor atendiendo al principio de poco formalista. Pero si las partes desean hacerlo podrán actuar como tales los: a) Abogados en ejercicio; b) Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de su respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite y en asuntos cuya cuantía del litigio no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que



pertenezca el trabajador reclamante y c) Los estudiantes de derecho de las universidades que funcionen legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a Derecho de Trabajo en asuntos en cuya cuantía no exceda de diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante.

En caso de que la cuantía que se litiga no exceda de dos salarios mínimos mensuales las partes podrán actuar mediante un mandatario nombrado simplemente por medio de una carta-poder.

Como mandatarios judiciales podrán únicamente comparecer los abogados, dirigentes sindicales y los parientes dentro de los grados de ley, previa acreditación ante el tribunal. Las personas jurídicas actuarán por medio de sus respectivos representantes legales, previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, estos tienen que tener la calidad de abogados.

### **3.1.1. Interposición de la demanda**

Este acto se inicia con la presentación del libelo de demanda, el cual se define como: “Acto procesal propio del actor, por medio del cual éste, expone sus pretensiones ante el juez de trabajo y previsión social que serán las que sirvan de base al desarrollo del litigio que tendrán lugar dentro del juicio y sobre las cuales deberá emplazarse al demandado para obligarlo a pronunciarse sobre ella.”<sup>16</sup> En este caso quien presente la demanda tiene dos formas legales de hacerlo ya sea en forma escrita o en forma verbal tal como esta establecido en los Artículos 332 y el 333 del Código de Trabajo este último Artículo que es objeto de este análisis jurídico si el

---

<sup>16</sup> Franco López, Cesar Landelino. **Ob. Cit** Pág. 70, tomo I.

litigante interpone la demanda en forma verbal deberá cumplir con los requisitos establecidos del Artículo 332 del mismo cuerpo legal y además el juez deberá levantar el acta respectiva, teniendo con éste acto procesal una mayor garantía de que en la demanda concurren todos los requisitos de fondo y de forma requeridos para darle trámite a la misma.

### **3.1.2. Calificación de la demanda**

Acto procesal del titular de la judicatura consistente en determinar si la demanda contiene o no los requisitos que establece el Artículo 332 del Código de Trabajo, caso contrario el titular del mismo, de oficio ordenará al actor subsanar los defectos y mientras no se cumpla con los requisitos legales no se le dará trámite a la demanda y se le notificará a la parte demandante que subsane dichos defectos. En este caso se está supeditado al accionar de la parte demandante en cuanto a la subsanación de las deficiencias de su demanda tiempo que puede convertirse de forma indeterminada, a lo cual algunos juzgadores atendiendo a lo establecido en la ley del Organismo Judicial en el Artículo 49 el cual establece que el juez tiene la facultad de señalar plazo a las partes para el cumplimiento de algunos actos, sin embargo al momento que se le ordene cumplir al actor subsanar con los defectos de su demanda y este no cumpliera, el juez no tiene más remedio que seguir esperando hasta que el actor lo quiera o lo pueda hacer.

### **3.1.3. Primera resolución de trámite**

Acto seguido de la calificación del contenido de los requisitos de la demanda el titular del juzgado emite la primera resolución señalando para el efecto el día y la hora para que las partes comparezcan a juicio oral como lo establece el Artículo 335 del Código de Trabajo,

previniéndoles además que en dicha audiencia presenten sus respectivos medios de prueba bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía, sin más citarles ni oírles al que no compareciere a la misma.

#### **3.1.4. Notificación de la primera resolución**

Tomando en consideración que la notificación es el acto procesal por medio del cual se hace del conocimiento de las partes las resoluciones emitidas por el tribunal dentro de un proceso, el efecto contrario de la misma es que de no hacerse en la forma legal las partes no quedan obligadas ni se les puede afectar en sus derechos. Es por eso que para el licenciado y maestro laboralista Mario López Larrave “Es un acto de suma importancia, toda vez que hasta después de verificada queda trabada la litis”.<sup>17</sup>

Dentro del proceso ordinario laboral las notificaciones deben hacerse de la forma siguiente:

- a) Personalmente,
- b) Por los estrados del tribunal y
- c) Por el libro de copias.

En este caso la notificación de la primera resolución de trámite que es la que estamos tratando deberá ser notificada en forma personal de acuerdo a lo establecido en el Artículo 328 lit. a) y dentro de los seis días hábiles contados a partir del día siguiente de dictada la resolución, esto de acuerdo a lo establecido en el Artículo 328 tercer párrafo del Código de trabajo.

---

<sup>17</sup> **Ob. Cit.** Pág. 59.

### **3.1.5 Citación a juicio**

Inmersa dentro de la primera resolución lleva consigo la citación a juicio la cual según la regulación legal citada en el Artículo 337 establece que entre la citación y la primera audiencia deben mediar por lo menos tres días, término que solo puede ser ampliado en razón de la distancia de residencia de las partes, cuando vivan fuera del departamento o del municipio donde fue entablada la demanda la cual se les deberá notificar por única vez, por medio de despacho o exhorto ya que posteriormente deberán señalar lugar para recibir notificaciones dentro del perímetro donde se encuentra asentado el juzgado.

### **3.1.6. Emplazamiento**

Es la etapa por medio de la cual una persona se entera que está demandada ante un órgano jurisdiccional competente y en consecuencia esta persona como demandado va a preparar su respectiva defensa, dentro de ese tiempo que se señaló entre la citación y la primera audiencia, que como ya se indico anteriormente, la ley establece el mínimo de días que son por lo menos tres, pero queda a discreción del titular del juzgado señalar el máximo y al notificador eficiente notificarla con más antelación, no esperando los tres días que como mínimo establece la ley.

### **3.1.7. Primera audiencia**

Es en este acto procesal en donde se da cumplimiento estricto al principio de inmediación procesal, consistente en que el juez deberá estar en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, escucha sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, al extremo que

aquellos medios probatorios que no se incorporan al proceso mediante la intervención suya carecen de validez probatoria. Es importante mencionar que actualmente en los tribunales del Organismo Judicial de la ciudad capital de Guatemala, se lleva a cabo la intermediación procesal por parte del juez, ya que los juzgados fueron físicamente remodelados y reacondicionados por la Corte Suprema de Justicia, incorporándose en cada uno de los juzgados una sala de audiencias bastante parecida a la sala de los debates orales en materia penal. Dicho de una manera resumida, es en esta etapa en la que el juez está en contacto inmediato con las partes y con las pruebas. En esta etapa del proceso se dan varias subetapas a saber:

#### **3.1.7.1. El juez verifica la presencia de las partes**

Regulado en el Artículo 336 del Código de Trabajo se realiza constatando la comparecencia legítima tanto del actor como la del demandado. Las partes sin embargo podrán excusarse una sola vez por enfermedad, siempre y cuando se trate de personas físicas, naturales o humanas, ya que para las personas jurídicas no existe criterio unificado en cuanto a que se les pueda recibir excusa por enfermedad a sus representantes legales, dicha excusa debe ser justificada documentalmente antes de iniciada la audiencia, aunque si no fuera posible presentarse en los términos señalados anteriormente, deberá presentarse dentro de las 24 siguientes a la señalada para la audiencia. Si la excusa fue aceptada por el juez él mismo deberá señalar una nueva audiencia, que se llevará a cabo dentro de las 72 horas siguientes a partir de la audiencia que no se realizó.

Si en algún caso persiste la causa de la excusa las partes deberán designar a un mandatario judicial otorgándole facultades suficientes incluso para prestar confesión judicial y si el mismo no está enterado suficientemente de los hechos, se le declarará confeso.

### **3.1.7.2. Ampliación y ratificación de la demanda**

Facultad del actor consistente en que puede ampliar los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas de la demanda hasta antes de la primera audiencia o incluso al momento de celebrarse ésta, en la fase que se esta comentando, pero de darse esta situación si el demandado decidiere contestarla el juez lo hará constar, caso contrario suspenderá la audiencia y señalará una nueva.

### **3.1.7.3. Actitudes del demandado**

Excepcionar, como mecanismo de defensa paralelo a la acción depurando el proceso o atacando las pretensiones del actor y en el momento procesal oportuno de acuerdo a lo establecido en el capítulo sexto del título décimo primero del Código de Trabajo, en donde se encuentran reguladas las excepciones dilatorias y perentorias.

Allanarse en forma parcial o total admitiendo y aceptando las pretensiones del actor. Si es en forma total se procederá a la vía ejecutiva y si es en forma parcial se continuará el juicio en cuanto a las reclamaciones no aceptadas.

Interposición de las excepciones dilatorias con el fin de depurar el proceso ya sea de forma o de fondo y así poder ventilar en forma clara dicho proceso obteniendo una sentencia ajustada a los hechos y al derecho.

Contestar en sentido negativo la demanda por no conformarse con las pretensiones del actor lo que conlleva el planteamiento de las excepciones perentorias estableciendo para el caso, claramente los hechos en que funda su oposición, esto deberá realizarlo en la primera audiencia, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor.

Reconvención lo que significa el cambio de los sujetos procesales, en donde el demandado demanda al actor original y el actor resulta ser demandado, en éste caso el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que se dé la contestación de la reconvención, a menos que el sujeto reconvenido manifieste su deseo de contestarla en ese mismo momento.

Estos casos son los más comunes que presenta el demandado como actitudes al momento de llevarse a cabo la primera audiencia dentro del procedimiento ordinario laboral en Guatemala.

#### **3.1.7.4. Fase de Conciliación**

Es una fase obligatoria en el proceso ordinario laboral consistente en que una vez contestada la demanda el juez en el ejercicio del principio de inmediación procesal deberá avenir a las partes, proponiéndoles formulas equánimes de conciliación y arreglo; aprobando en el acto cualquier forma de arreglo al que llegaren las partes siempre que éste no sea en contra de derecho y opten por la economía procesal. Esta fase se lleva a cabo después de la contestación de la demanda en

virtud que es el momento oportuno en el cual el juzgador ya ha analizado las pretensiones y hechos aducidos por el actor o demandante y la posición contradictoria de la parte demandada, por lo que se encuentra en la mejor condición atendiendo a su experiencia para formular proposiciones de arreglo entre las partes, de no existir conciliación total se continúa con la audiencia de juicio oral.

### **3.1.7.5. Recepción de la prueba**

Los medios de prueba son: mecanismos de convicción que las partes utilizan para presentárselos al juez buscando por ese medio convencer sobre la veracidad de sus pretensiones. De ese modo una vez que haya precluido la fase de conciliación sin resultados positivos el juez recibirá inmediatamente los medios de prueba ofrecidos por las partes. Las pruebas que hubieren sido propuestas en forma extemporánea, las impertinentes y las que estén en contra del derecho serán rechazadas de plano por el juez.

### **3.1.8. Nueva audiencia (segunda audiencia)**

Solo si en la primera audiencia en donde obligatoriamente las partes tienen que concurrir con sus respectivos medios de prueba y si en caso no se hubiese recibido todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por extensas que sean las mismas, el mismo señalará una nueva audiencia que deberá llevarse a cabo en un termino no mayor de 15 días a partir de la primera audiencia bajo responsabilidad estricta del tribunal.



### **3.1.9. Tercera audiencia (extraordinaria)**

Esta audiencia tiene carácter extraordinario ya que por circunstancias ajenas al tribunal o las partes que por cualquier motivo no hayan podido aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar una tercera audiencia para ese objeto y la que deberá practicarse dentro del termino de ocho días a contar de la segunda comparecencia. Es de suma importancia señalar que estas dos audiencias son exclusivamente para recepción de medios de prueba.

### **3.1.10. Auto para mejor proveer**

Facultad de los tribunales antes de dictar sentencia para practicar de oficio o a instancia de parte diligencias que vallan encaminadas a obtener una mayor claridad en cuestiones dudosas. Estas practicas deberán llevarse a cabo dentro de un término que no exceda de 10 días a partir de finalizada cualesquiera de las audiencias de prueba respectivas. Señalándoles a las partes las audiencias que fueren necesarias. Contra la resolución del auto para mejor fallar no se admite recurso alguno.

### **3.1.11. Sentencia**

Acto procesal emitido por el titular de la judicatura, con el cual le pone fin de forma normal al proceso concediendo o denegando las pretensiones de las partes. Para el caso del proceso ordinario laboral que se esta tratando la sentencia se podrá dictar:

- 1.- Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y haya sido citado legalmente a presentar confesión judicial. Sentencia que será dictada dentro de 48 horas de haberse celebrado la audiencia. En los mismos términos se dictará sentencia cuando se trate de demanda por despido injusto.
- 2.- Cuando concluida la fase de recepción de la prueba o el término del auto para mejor proveer, deberá dictarse la sentencia dentro de un término no menor de cinco días ni mayor de 10 días.

Contra la sentencia caben los recursos de: aclaración y de ampliación los que se interpondrán dentro de 24 horas de notificada la sentencia y de apelación que se deberá interponer dentro del término de tres días.

### **3.1.12. Segunda instancia**

De la manera más clara, sencilla y resumida la segunda instancia del proceso ordinario laboral se tramita así: Recibido el proceso en la sala, se da audiencia por el término de 48 horas al recurrente, el que deberá expresar los agravios y si es por diligencias de prueba denegadas y protestadas en primera instancia, se fijara audiencia facultativamente para producirlas en un término que no exceda los cinco días. Vencido éste plazo se fijara día y hora para la vista el que deberá llevarse a cabo dentro de los cinco días siguientes y dentro del tercer día se dicta la sentencia de segundo grado. Contra ésta sentencia proceden únicamente los recursos de aclaración y de ampliación respectivamente. De esta manera se aclara que esto forma parte y complementa el juicio ordinario pero ya no es parte del presente análisis jurídico de tesis.

### **3.2. Organización de los tribunales de trabajo y previsión social**

Partiendo de que en la República de Guatemala el Organismo Judicial es quien en ejercicio de la soberanía delegada por el pueblo, imparte justicia conforme a la Constitución Política de la República de Guatemala y los valores y normas del ordenamiento jurídico del país, el mismo no esta sujeto ni subordinado a ningún otro organismo ni autoridad, solamente a la Constitución Política de la República y a las leyes. Sus funciones jurisdiccionales y administrativas las desempeña con total independencia, la función jurisdiccional del Organismo Judicial corresponde como órgano de mayor jerarquía a la Corte Suprema de Justicia y a los demás tribunales que a ella están subordinados en virtud de las reglas de la competencia en razón del grado.

Ahora bien para el estudio de la rama laboral y específicamente a su organización jurisdiccional interna, de acuerdo al título décimo del Código de Trabajo, la organización de de los tribunales de trabajo y previsión social consiste en determinar primeramente la jurisdicción y la competencia de estos órganos administradores de justicia en virtud de la potestad otorgada legalmente de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado en esta rama específica del derecho público.

El termino “jurisdicción”, tiene significado vario y controvertido. “Ni siquiera sobre los alcances de su aceptación etimológica existe unidad de criterio y todavía agrava más el problema, la crisis por la que atraviesa la teoría de la división tripartita de los poderes del Estado”.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**. Pág. 49.

Entendiéndose la jurisdicción como el poder que tiene el Estado de administrar justicia a través de sus órganos jurisdiccionales competentes, con el único fin de mantener la paz social de una nación.

Y la competencia como el límite de la jurisdicción caracterizada por la facultad que tiene el titular del órgano jurisdiccional de impartir justicia a casos determinados y concretos en razón de la materia, grado, cuantía, territorio o turno.

En este orden de ideas, todas las controversias o conflictos relativos al trabajo y previsión social surgidos con ocasión de contratos o relaciones laborales que se dan entre patronos y trabajadores, están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes les compete por mandato legal la función jurisdiccional de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado.

En este caso concreto los órganos administradores de la justicia laboral para su funcionamiento se organizan conforme a su competencia en razón de grado de la siguiente manera:

- 1.- Juzgados de trabajo y previsión social, llamados simplemente “juzgados”.
- 2.- Los tribunales de conciliación y arbitraje.
- 3.- Las salas de apelaciones de trabajo y previsión social, simplemente denominadas “Las salas”.

Supletoriamente las disposiciones de la Ley del Organismo Judicial se aplicarán a la organización de los tribunales de trabajo y previsión social siempre y cuando estas no contraríen los principios y texto del Código de Trabajo en cuanto a éste tema.

Como órganos jurisdiccionales, estos pertenecen y forman parte del Organismo Judicial y una vez solicitada su intervención por las partes, éstos deben de actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible la tramitación de los asuntos. Las sentencias dictadas por estos órganos jurisdiccionales tienen autoridad de cosa juzgada.

### **3.2.1. Juzgados de trabajo y previsión social**

La Corte Suprema de Justicia deberá establecerlos en cada zona económica que determine de acuerdo al número de trabajadores, industrialización de la zona, sindicatos existentes, e informes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Este juzgado está a cargo de un solo juez quien es el titular del mismo y el que deberá ser especializado en asuntos de trabajo, es nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia deberá cumplir para su nombramiento y ejercicio con los requisitos establecidos en el Artículo 207 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Además estos juzgados de trabajo y previsión social están conformados por un secretario, oficiales y notificadores que sean necesarios para su debido funcionamiento.

### **3.2.2. Tribunales de conciliación y arbitraje**

Siendo parte de la organización de los tribunales de trabajo y previsión social estos tribunales conocen en primera instancia y tienen como finalidad esencial mantener un justo equilibrio entre los factores de producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo entre patronos y trabajadores. Están integrados de acuerdo al Artículo 293 del Código de Trabajo de la manera siguiente:

- a.- Un juez de trabajo y previsión social, quien lo preside.
  
- b.- Un representante titular y tres suplentes de los trabajadores.
  
- c.- Un representante titular y tres suplentes de los empleadores.

Estos cargos son públicos y obligatorios. El tribunal de conciliación y arbitraje tiene carácter permanente y funcionará en cada juzgado que conozca en materia laboral que la Corte Suprema de Justicia designe. El presidente del tribunal convocará a los representantes de los trabajadores y los patronos cuando sea necesario integrar dicho tribunal para el conocimiento tramitación y resolución de un caso concreto.

Tanto los representantes de los trabajadores como de los patronos deben cumplir con ser: guatemaltecos de origen, mayores de 21 años, de instrucción y buena conducta notorios, del estado seglar, ciudadanos en el ejercicio de sus derechos y además deberán estar domiciliados en la zona jurisdiccional del juzgado.

Las decisiones y deliberaciones de los casos concretos que se tomen por este ente colegiado deberán ser secretas y la votación deberá efectuarse en la misma forma, el día señalado para el fallo. Las decisiones son tomadas por mayoría de votos de sus miembros.

### **3.2.3. Salas de apelaciones de trabajo y previsión social**

De acuerdo al Artículo 300 del Código de Trabajo, estas salas conocerán de los asuntos de trabajo y previsión social en segunda instancia. La Corte Suprema de Justicia determinará la cantidad de salas de la corte de apelaciones de acuerdo a las necesidades que la demanden.

La segunda instancia es el grado jurisdiccional superior que conoce del fono y la forma, de los hechos y de los derechos decididos por el tribunal de primer grado.

En la segunda instancia no impera la prohibición de la reformatio impeyus, por el contrario procede únicamente para conocer de las sentencias y autos apelados que pongan fin al juicio, en procesos de mayor cuantía. De esta manera la segunda instancia constituye una garantía más para obtenerse una aplicación depurada de la justicia.

Las salas de apelaciones de trabajo y previsión social están integradas por seis magistrados de los cuales tres de ellos son titulares y los tres restantes son sus respectivos suplentes, son electos por el Congreso de la República de Guatemala, a demás tendrá un secretario y los oficiales y notificadores necesarios para su funcionamiento, los requisitos para ser magistrado de la sala e integrarla son: ser guatemaltecos de origen, de reconocida honorabilidad, estar en el goce de sus

derechos ciudadanos, ser abogados colegiados, mayores de 35 años haber sido juez de primera instancia o ejercido la profesión de abogado por más de cinco años y además ser especialistas en la rama del derecho laboral. Los magistrados de estas salas durarán en sus cargos cuatro años.

De las resoluciones que conocen en grado las salas de apelaciones de trabajo y previsión social sus deliberaciones serán en forma secreta y deberán hacerse por mayoría de votaciones de sus miembros el día que proceda dictar el fallo. El presidente de la sala es el responsable quien debe llevar el trámite del asunto sometido a su conocimiento y para ello deberá dictar las resoluciones que correspondieren las cuales irán firmadas por él y su secretario.



## CAPÍTULO IV

### **4. La importancia de la oralidad dentro del proceso ordinario laboral**

La oralidad dentro del proceso ordinario laboral, no es apetecible por su naturaleza sino por otros motivos, por sus virtudes intrínsecas, por su potencia expresiva que le confiere su economía procesal y la consiguiente posibilidad de su empleo lujoso y también por la intermediación personal a que obliga, en virtud del aprovechamiento del lenguaje de acción, en otros términos, se dice más cosas cuando se habla que cuando se escribe, se abunda más en detalles que ayudan a la comprensión y es mas completa la transmisión del pensamiento y de los sentimientos.

En consecuencia es un sistema de expresión, es decir un acto de significado dirigido de un ser humano a otro u otros seres humanos y es quizás la característica más significativa de la especie humana. La oralidad fue en el principio, durante largo tiempo, el único sistema simple de expresión de los seres humanos y por lo tanto un medio de transmisión de conocimientos y tradiciones. Hoy, en día, hay esferas de la cultura humana que no conocen otro medio de comunicación que la oral, sobre todo en algunos pueblos, o en algunos sectores de este país. Por ejemplo, en la transmisión oral de los cuentos infantiles, la cultura en los pueblos indígenas y a nivel general en nuestro país.

Por el contrario la segunda vía de comunicación más común del hombre es la escritura. En otro orden de ideas dentro de la exposición de éste análisis debemos señalar que el derecho por ser una ciencia que busca la solución de los conflictos humanos, la justicia y la equidad, éste posee

los mecanismos para procesar y sancionar a quienes infringen el orden jurídico preestablecido y para la preservación de la paz social.

#### **4.1. La relatividad de la oralidad**

La práctica de la oralidad dentro de los procesos en Guatemala no tiene un carácter absoluto, por el contrario, la oralidad coexiste con la forma escrita de todos los actos procesales. En lo que se debe diferenciar o hacer énfasis es en el carácter predominante de una u otra forma.

En el entorno de la sociedad es común polarizar los extremos de una discusión que en definitiva no tiene por objeto la determinación de posiciones triunfantes, sino más bien, la búsqueda del consenso sobre aspectos significativos de la problemática, que en este caso, atraviesa la administración de justicia de este país.

Entrar a discutir sobre la predominancia de la oralidad o la escritura del proceso ordinario laboral en la jurisdicción de trabajo y previsión social es el primero de los pasos para convertir el tema en quimeras políticas o discusiones viciosas que tratan de justificar la ineficacia del sistema judicial en si mismo.

Una de las cosas más importantes que la ley trata de garantizar a través de las exigencias de la oralidad es la efectiva realización y cumplimiento de la necesaria concentración e intermediación del procedimiento preestablecido. Desgraciadamente en virtud de que la misma ley establece con la forma escrita dos opciones a escoger en los órganos jurisdiccionales arbitrariamente optan por que las partes se presenten con el libelo de demanda ya redactado, ahorrándose el trabajo en la

redacción del mismo. Incumpliendo de esta forma la aplicación de la norma, por equivocadas o tendenciosas interpretaciones y aplicaciones parciales de los que integran las jurisprudencias.

Para muchos profesionales, erróneamente consideran que la oralidad es un medio de expresión individual y no se concibe la idea que la misma es un mecanismo de expresión pero que estructura todo un sistema procesal que trata de ser democrático, legal y sobre todo, tutelar del individuo que representa una desventaja económica de la relación laboral.

Esto podría dar lugar a la interpretación extensiva de que el Código de Trabajo establece la predominancia absoluta de la oralidad ya que dice que lo escrito es una facultad, necesaria para exigir de alguna manera su constancia y reproducción. De ahí que se deba de exigir la documentación pero no como una forma de estructuración del proceso, sino como garantía de autenticidad de las actuaciones.

#### **4.2. Juicio ordinario laboral y la oralidad en Guatemala**

En el entendido que para lograr una mayor aplicación de la norma procesal preestablecida en lo que se refiere a la oralidad del procedimiento en el juicio ordinario laboral, el Artículo 321 del Código de Trabajo, es necesario considerar algunos aspectos a saber.

En primer término se analiza un aspecto subjetivo social, ya que el nivel de conciencia que la sociedad de este país tiene sobre el papel, sentido y esencia de la administración de justicia en la democracia de la nación, determina en gran medida el grado de exigencia social que la misma realiza en cuanto al cumplimiento del aspecto de la oralidad y de muchos más.

De manera que es la misma sociedad en su conjunto, la que debe de asumir un papel de controlador del cumplimiento de las disposiciones establecidas legalmente y que son las que deben figurar en la gestión de la administración de la justicia.

Otro de los aspectos que tienen importancia para analizar, es establecer la eficacia en el cumplimiento de la oralidad, el cual constituye un problema de configuración de la política laboral del Estado. Generalmente se define que las causas de los problemas relativos al funcionamiento de la administración de justicia es la ley. Se hace referencia pues, a que el Código de Trabajo debería de tener su respectivo Código Procesal de Trabajo ya que las normas que formulan el diseño de los procedimientos carecen de los elementos técnicos necesarios para lograr un adecuado funcionamiento de los mismos.

Es innegable que existen algunos aspectos técnicos-normativos que deben ser actualizados y ajustados en el ordenamiento jurídico laboral vigente de éste país, pero se debe tener claro que el problema de la oralidad es simple y sencillamente la falta en el cumplimiento de una disposición que es clara y expresa.

Por lo tanto entendemos del presente análisis que un sistema procesal es oral, cuando el material de la causa, ya sean estas las alegaciones, las pruebas o las conclusiones, son objeto de consideración judicial solamente si se presenta de palabra, para Eduardo Couture, en lo que concierne a la oralidad expone: “Este principio de oralidad surge de un derecho positivo en el

cual los actos procesales se realizan de viva voz, normalmente en audiencia y reduciendo las piezas escritas a lo estrictamente indispensable.”<sup>19</sup>

Sin embargo no debemos entender que un proceso oral es únicamente tramitado en actos procesales que se ejecutan por el habla y el escrito mediante actuaciones escrituradas exclusivamente, por cuanto en todo proceso se utilizan ambas formas de expresión pero se atribuye el adjetivo de escrito u oral dependiendo del predominio de una o de la otra de esas formas.

En este orden de ideas, el procedimiento oral es superior al escrito porque asegura en máximo grado la inmediación procesal del juez, es decir el contacto directo y simultáneo de los sujetos procesales con los medios de pruebas en que debe basarse la discusión plena de las partes y la decisión del juzgador.

De esta manera el primer elemento concreto que debe de tomarse en cuenta en la presente investigación, es el necesario ajuste normativo que debe tener la formulación de la oralidad en el Código de Trabajo a efecto de garantizar un efectivo cumplimiento de la oralidad y evitar su desnaturalización.

Hay que dejar claro que lo que esta regulado en el Artículo 333 del Código de Trabajo, objeto de esta investigación, es la facultad que tienen las personas de optar por plantear una demanda ordinaria laboral en forma verbal.

---

<sup>19</sup> Couture, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil.** Pág. 25

Definitivamente que el optar por la forma escrita será una manera excepcional, ya que al hacerlo representa únicamente renunciar a este derecho, por lo que no trae más que la pérdida de una facultad procesal altamente beneficiosa para el trabajador.

De lo anterior se desprende que si bien es cierto que la oralidad ofrece ventajas tales como ver la expresión de los sentimientos de viva voz, permite la celeridad del proceso, la presencia del juez en los actos procesales y en efecto, que éste ejerza su función de ser rector del proceso; tampoco podemos descartar la importancia de la escritura, porque como dice el refrán: “Las palabras se las lleva el viento”, por lo que nunca tendríamos memoria de lo sucedido en procedimiento alguno.

Dentro de una legislación donde se tome en cuenta la observancia obligatoria de todas las normas jurídicas laborales preestablecidas se buscaría hacer prevalecer la oralidad como una forma de acelerar los juicios laborales y de esa manera, promover la descongestión de los reclamos de los trabajadores en las judicaturas.

#### **4.3. La oralidad por la celeridad en el proceso ordinario laboral**

Dentro del ordenamiento jurídico laboral interno de Guatemala las reformas propuestas pretenden contrarrestar las acciones lesivas a los intereses de los trabajadores, a manera de hacer más flexible la relación laboral y tener una mayor estabilidad de los derechos sociales, y evitar los despidos masivos por el cierre de empresas, que en la mayoría de los casos dejan a los trabajadores sin el derecho a su respectiva liquidación. Y como efecto de estas circunstancias se causa una creciente demanda de justicia.

La situación no podría ser más adversa para los trabajadores, ya que como es del conocimiento de muchas personas, hoy en día se usan todo tipo de herramientas por parte de los empleadores para evadir el cumplimiento de los derechos laborales que emanan de la legislación laboral ordinaria, los preceptos constitucionales y de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, aceptados y ratificados por Guatemala, en donde la regla no es el respeto por el trabajo humano sino su precarización intensa.

Las relaciones laborales no se desarrollan bajo la legalidad y la concertación, sino que se han convertido en el terreno propicio donde el capital y el trabajo miden sus fuerzas y se enfrentan por sus propios intereses. El trabajador, históricamente conocido como la parte débil en el contrato laboral, carece, por fuera de las soluciones judiciales, de posibilidades reales de lograr el reconocimiento de sus derechos, por eso acude masivamente al sistema jurídico, buscando el reconocimiento de su condición de trabajador y de los derechos y prestaciones que de allí se derivan, se debate entre la realidad de su vinculación y las formas jurídicas que intentan esconderla mediante sistemas internos de funcionamiento en los juzgados para el ahorro en el trabajo.

Tanto en la doctrina como en el derecho positivo procesal de trabajo existe una unidad en lo que se refiere a la imperativa necesidad de que el proceso de trabajo este informado del principio de oralidad. En efecto, la inmediación y contacto directo del juez con las partes y las pruebas, solo sería posible si no se cuenta con un procedimiento oral; la concentración del mayor número de actos procesales en una o pocas diligencias, tampoco podría verificarse en forma satisfactoria si no se cuenta con un proceso predominantemente verbal; un juicio rápido y barato para los litigantes trabajadores, es imposible conseguir mediante la farragosa y lenta forma escrita; un

proceso público también únicamente puede lograrse merced a la oralidad, ya que escritura y buena publicidad son poco menos que incompatibles y por último un proceso en el que el juez pueda dirigir, interrogar y repreguntar a las partes, testigos y peritos, sería imposible conseguirlo mediante un procedimiento preponderantemente escrito.

De conformidad con lo antes expuesto se entiende que si bien es cierto la oralidad es el principio fundamental y rector en esta clase de proceso, el mismo no funciona por sí solo, es necesario que los demás principios tales como el de economía procesal, poco formalista, concentración procesal, preclusión etc. sean siempre de observancia obligatoria por parte de los magistrados, jueces, abogados litigantes y docentes de las universidades del país.

#### **4.4. Modalidades de plantear una demanda ordinaria laboral**

De conformidad con el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco establecido en el Código de Trabajo en los Artículos 321 y 322, puede decirse que existen dos modalidades de plantear una demanda ordinaria laboral, siendo éstas en forma oral o escrita.

En el presente caso que se analiza, siendo ésta la interposición de la demanda ordinaria laboral en forma verbal es una obligación de los juzgados de trabajo atender a dichos requerimientos de cualquier persona. En el municipio de la Antigua Guatemala, del departamento de Sacatepéquez se establece una situación especial que figura en muchos otros municipios de la República de Guatemala, siendo por que la Corte Suprema de Justicia por procedimientos y estudios propios, organiza y designa la competencia por la cuantía, territorio y materia de los juzgados. En el juzgado que es motivo de análisis del presente estudio, se encuentra designado para conocer de



los asunto del derecho de familia y trabajo, tal como se describe en su denominación siendo esta la de: juzgado de primera instancia de trabajo, previsión social y de familia del municipio de la Antigua Guatemala del departamento de Sacatepéquez, esto no obstaculiza la tramitación de los procesos, ya que gozan de una similitud, por ser procedimientos orales ambos, pero existen casos que no se cumplen con los derechos de las personas establecidos en la ley laboral.

En el Código de Trabajo en el Artículo 333 se establece la imperatividad u obligación que tiene el juez de suscribir un acta, cuando cualquier persona comparezca a interponer una demanda ordinaria laboral en forma oral, pero lamentablemente en muchos juzgados no se lleva a cabo, incumpliendo la ley y violando los derechos de las personas que quieran interponer una demanda, ya que existen ocasiones en que los jueces por el demasiado trabajo designan a los oficiales de trámite para suscribir las actas de las demandas orales que sean solicitadas, en otros juzgados son los secretarios quienes las suscriben, aclarando que no lo hacen a todas las personas que lo soliciten, sino que únicamente a las que demuestren ser de escasos recursos, es también conveniente agregar que por la falta de experiencia en la recepción de demandas por parte de los oficiales de trámite se incurre en errores de forma que posteriormente ocasionan perder derechos a favor de la parte actora dentro de un proceso, lo cual no debiera ser así.

Existen muchas ocasiones en que la parte actora si no se presenta con asesoría, es referida por el personal del juzgado al bufete popular de la universidad de San Carlos de Guatemala de éste municipio para que de oficio se le nombre un estudiante que realiza su pasantía de la carrera de derecho o que comparezcan al ministerio de trabajo o dependencia departamental en las que a veces como en la ciudad capital existe un departamento denominado defensoria general del trabajador, en la cual cuentan con abogados para llevar demandas a personas que lo requieran,

teniendo como único límite la cuantía a litigar que la designará el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

#### **4.5. Autoridad ante quien se interpone la demanda ordinaria laboral**

Es importante señalar que en éste país, de la teoría a la práctica en materia legal, existe muchas veces un distanciamiento bastante preocupante en virtud que se establecen procedimientos internos que de algún modo facilitan el trabajo en los juzgados, pero que de conformidad con lo preceptuado en las leyes de la materia no se cumplen con los fines establecidos como se mencionó anteriormente.

En el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo, Previsión Social y de Familia del municipio de la Antigua Guatemala y el cual es objeto del presente análisis, de conformidad a la estructura interna se establece que está conformado de la siguiente manera:

- a.- Un juez titular, quien preside el mismo;
- b.- Una secretaria del juzgado;
- c.- Cuatro oficiales;
- d.- Dos notificadores;
- e.- Una comisario;
- f.- Una psicóloga;
- g.- Una trabajadora social y
- h.- Un conserje.

Tomando la idea de lo anterior se establece que este juzgado ha sido creado de esta forma con base a la atención de las mismas necesidades de la población del municipio que es la cabecera del departamento de Sacatepéquez y las respectivas aldeas que la conforman y no olvidemos que también se tramitan procesos concernientes al derecho de familia.

Ahora bien, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 333 del Código de Trabajo, el cual es el objeto central de este análisis, es el Juez de Primera Instancia de Trabajo, Previsión Social y de Familia del municipio de la Antigua Guatemala, el encargado y responsable de realizar la recepción de la demanda laboral planteada en forma verbal y de que en el mismo acto el titular de la judicatura suscriba el acta respectiva de la misma, debiéndose ajustar a los requisitos preestablecidos en el Artículo 332 del mismo cuerpo legal, requisitos de forma y fondo que debe contener tanto la demanda planteada en forma oral como la planteada en forma escrita.

#### **4.6. Procedimiento para plantear una demanda ordinaria laboral en éste juzgado**

Tomando en cuenta lo saturado de la carga de trabajo en la que se ve inmerso este juzgado, conforme a las estadísticas internas, solo en el último semestre del año 2007, el cual comprende los meses de julio a diciembre, se recibieron 222 demandas de carácter laboral, de las cuales 181 fueron demandas ordinarias laborales, por lo que salta la vista la preocupante carga de trabajo de este juzgado pero, más aún la cantidad de conflictos laborales que se producen entre patronos y trabajadores en las distintas empresas, de este departamento, que de acuerdo al libro de registro de ingreso de demandas de carácter laboral son en su mayoría industrias de textiles, las que comúnmente se les denomina “maquilas”.

De acuerdo a los registros existentes en este juzgado, un buen número del total de estas demandas ordinarias de carácter laboral que comprenden el último semestre del año 2007, actualmente en el 2008, aun subsisten no concluidas en alguna fase del procedimiento ordinario laboral.

Después de realizar una investigación de campo en el juzgado ya mencionado de este municipio el procedimiento para el planteamiento de una demanda ordinaria laboral es el siguiente:

#### **4.6.1. Vía administrativa**

Como requisito indispensable para poder plantear una demanda en la vía ordinaria laboral en el juzgado de este municipio, es haber agotado la vía administrativa, la que corresponde iniciarse, tramitarse y resolverse en la delegación de la inspección general de trabajo que corresponde a este municipio.

Dicho trámite administrativo se inicia interponiendo la respectiva denuncia ante el inspector designado, el que deberá suscribir el acta administrativa correspondiente y emite una resolución adjuntando certificación del acta, en donde manda a citar comúnmente al patrono, fijándole un plazo para que comparezca ante dicha inspección, a una audiencia administrativa de conciliación, con el fin de poder llegar a un arreglo en el conflicto surgido entre el patrono y el trabajador, situación que en la mayoría de los casos no se da, por falta de interés en la parte patronal o por inasistencia de este último.

Una vez vencido el plazo para comparecer, sin resultados positivos para el trabajador el inspector a cargo, redacta el acta respectiva en donde hace mención de que no se presentó una de las

partes, que comúnmente es la parte patronal y que en consecuencia se da por agotada la vía administrativa a solicitud del actor. Por lo tanto, lo que corresponde es que las partes comparezcan ante un órgano jurisdiccional, para llevar a cabo la resolución del conflicto surgido entre patrono y trabajador.

#### **4.6.2. Vía judicial**

Al iniciarse esta vía, procede plantear la demanda ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo, Previsión Social y de Familia del municipio de la Antigua Guatemala, del departamento de Sacatepéquez.

En el caso que se analiza, cabe indicar que de acuerdo a la regla general ya tratada anteriormente, sería, plantear la demanda en forma oral de acuerdo a los principios propios que inspiran el proceso ordinario laboral, pero de conformidad con el análisis jurídico del caso que estamos analizando jurídicamente, contraviniendo a la regla general, indican que es mejor plantearla en forma escrita, ya que con ello se resume en el factor trabajo dentro del mismo tribunal, por lo que no se tiene que suscribir el pliego de posiciones, ni el acta respectiva de la demanda, menos, verificar de su parte que se estén cumpliendo con los requisitos que establece el Artículo 332 del Código de Trabajo, situaciones que no justifican el proceder en cuanto a la solicitud realizada por cualquier persona.

En otro aspecto en este juzgado se indica que es mejor que comparezca la parte actora, con el asesoramiento de un estudiante de la facultad de ciencias jurídicas y sociales que haya cursado y aprobado los cursos de Derecho del Trabajo, y que realizan su práctica de pasantía en el bufete

popular de las distintas universidades del país, por lo que de acuerdo a éste juzgado, es necesario que dichos pasantes tengan el conocimiento y el tiempo suficiente, para que al momento de plantear la demanda laboral en la vía ordinaria, ésta no carezca de los requisitos de forma y de fondo indispensables para su trámite, delegando el juzgado la obligación de plantearlas en forma escrita como requisito para darle trámite a la misma, extremo que está fuera de la ley.

Por el contrario, en el supuesto de que no sean los estudiantes de derecho los que asesoran a la parte actora, únicamente se admite a los abogados en ejercicio, como únicos asesores, aún así sean los miembros de un sindicato los que se vean en la necesidad de plantear esta clase de demandas, no podrán comparecer con la asesoría de sus respectivos dirigentes sindicales, extremos que no se deberán discutir ya que existe la norma legal en forma taxativa que indica lo contrario y si el actor se presenta sin asesoría legal, éste es remitido por el juzgado, al bufete popular de la universidad de San Carlos de Guatemala de este municipio, para que se le nombre de oficio a un pasante de la facultad de derecho como asesor en su caso. Contrario a lo establecido en el Artículo 321 segundo párrafo del Código de Trabajo. Extremos que se dan de acuerdo a aquella frase ya bastante trillada “secreto a voces”, es decir que se practica pero todos los que integran en el tribunal se abstienen de emitir comentario alguno sobre el tema.

Una vez planteada la demanda en este caso en forma escrita y contraviniendo a la regla general y realizada la recepción de la misma, por la comisario del juzgado, la demanda le es asignada a uno de los cuatro oficiales con los que cuenta el juzgado en virtud de su calidad de auxiliares del juez, para que sea por él, calificada la demanda, en cuanto al contenido de todo los requisitos de forma y de fondo que establece el Código de Trabajo en el Artículo 332, y de esa forma se emita la primera resolución con la que se le da trámite a la demanda.

Es hacer notar que en el juzgado que es objeto del presente análisis jurídico, para establecer si se aceptan las demandas orales de conformidad con el Código de Trabajo no se cumple con este mandato legal, viendo en éste trabajo de investigación que se contribuye a la sociedad al informar a las personas particulares, abogados, estudiantes de derecho sobre la práctica al intentar plantear demandas orales ante dicho juzgado. Al realizar la investigación de campo e indagando sobre la interposición de dichas demandas orales en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo, Previsión Social y de Familia del municipio de la Antigua Guatemala, del departamento de Sacatepéquez, fue curioso que no dieran mayor información sobre el caso concreto planteado, no existiendo en el libro de demandas nuevas, que hubiese una demanda que se haya interpuesto en forma oral, dentro del período analizado.

En otro orden de ideas existen algunos argumentos de parte de los jueces de trabajo y previsión social en cuanto a la poca aplicación del mandato legal establecido en el Código de Trabajo, específicamente en el Artículo 333, ya que en ocasiones cuando se suscriben las demandas laborales orales, los interesados no traen en forma correcta la información de su patrono siendo, que éste puede ser persona física, individual como comerciante individual o persona jurídica, colectiva, moral o abstracta como lo es una sociedad, lo cual va en detrimento de la parte demandante ya que corre el riesgo de que le prescriban sus derechos por no plantear la demanda en esa forma, así como también estos últimos se acostumbran a presentarse al juzgado en la audiencia de juicio oral sin asesor, lo cual no es obligatoria pero de acuerdo a la realidad social que se vive en el país y al poco conocimiento que tiene las personas de los que constituyen sus derechos laborales si es recomendable y más aun al momento de celebrar el juicio oral, al preguntársele si ampliara su demanda, no sabe éste que decir y más grave aún cuando el demandado reconviene al actor, en estos caso el juez se ve imposibilitado a asesorar al

demandante, lo cual no comprende el trabajador por su poco conocimiento legal, por lo que es recomendable que se suscriban las demandas orales en los juzgados y no indicándoles a los trabajadores que deban acudir al bufete popular de las distintas universidades del país o que contraten a un abogado.

La desnaturalización no solo del principio de oralidad que es uno de los fundamentales dentro del Juicio Ordinario Laboral si no en sí de este proceso, constituye una evidente ilegalidad al no observar lo preestablecido en el ordenamiento jurídico legal, no por parte del titular de esta judicatura si por parte de los oficiales de tramite que al no permitir el plantear una demanda ordinaria laboral en forma verbal, por parte de los trabajadores responsabilizan directamente al juez, y se le quita el sentido al principio de de tutelaridad para los mismos.

En cuanto a la continuación del procedimiento ordinario laboral, en el juzgado de este municipio una vez hecha la calificación de la demanda y emitida la primera resolución de trámite por el oficial del juzgado y que la misma haya quedado legalmente notificada a las partes, el expediente del caso concreto es remitido al titular de la judicatura para que sea analizado por él.

Una vez que se llegue el día y hora señalados para la celebración del juicio oral y antes de que se lleve a cabo la celebración de la primera audiencia, se inicia con la intervención del juez cumpliendo de esta manera con el principio de inmediación procesal establecido en la ley, el juez comienza verificando la presencia de las partes dentro del proceso y la legitimación que se tiene para la comparecencia al mismo.



Es de hacer notar que las personas pueden hacer lo que la ley no prohíbe y como es casi costumbre, en esta primera audiencia la parte patronal o su representante legal son los que no se presentan por las causas que la ley establece, como una estrategia para empezar a desesperar al trabajador en cumplimiento de reclamar sus derechos, lastimosamente los profesionales de la medicina se prestan para extender certificaciones de esta naturaleza, las que se utilizan únicamente para retardar el trámite del Juicio Ordinario Laboral.



## CONCLUSIONES

1. El funcionamiento, del Juzgado de Trabajo, Previsión Social y de Familia del municipio de la Antigua Guatemala, del departamento de Sacatepéquez, posee en su creación un fundamento de legalidad como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley del Organismo Judicial, el cual debe estar bajo las ordenes directas de la Corte Suprema de Justicia.
2. El incumplimiento del principio de oralidad provoca un retraso en los actos procesales constituyéndose en la política laboral de Guatemala como una evidente ilegalidad, en donde es necesario realizar un ajuste normativo en el sentido de aclarar de forma expresa el carácter intrínseco y predominante de éste principio, como mecanismo eficiente y eficaz para el desarrollo del Proceso Ordinario Laboral.
3. Las disposiciones del Juzgado de Trabajo, Previsión Social y de Familia, facilitan y garantizan el aprovechamiento del tiempo, pero han dejado un vacío en el cumplimiento de los mecanismos procesales y los principios que inspiran al Proceso Ordinario Laboral, sobre todo en el principio de la tutelaridad al trabajador que la ley garantiza a favor de éste, no brindándole una protección preferente ante el patrono, en virtud de la desigualdad económica existente.
4. El dominio, conocimiento y la falta de especialización en el derecho procesal del trabajo de los juzgadores y profesionales, provoca que la excepción a la regla en el planteamiento de las demandas se convierta en la regla general y el plantear las demandas en forma

verbal que es lo que establece la ley, se convierta en la excepción al plantear las demandas, violando la ley, los derechos de los trabajadores y la pronta administración de la justicia.

5. En el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo, Previsión Social y de Familia del municipio de la Antigua Guatemala, del departamento de Sacatepéquez en cuanto a la interposición y trámite de las demandas ordinarias laborales en forma verbal, regulado en el Artículo 333 del Código de Trabajo no se cumple, por el sistema implementado en el propio juzgado.

## RECOMENDACIONES

1. La Corte Suprema de Justicia debe supervisar eficientemente el Juzgado de Trabajo, Previsión Social y de Familia del municipio de la Antigua Guatemala, para dividir y crear un juzgado específico para asuntos de derecho de familia y otro independiente para la rama de derecho de trabajo y previsión social, descargándoles el trabajo y permitiendo la pronta administración de justicia laboral.
2. Que el Congreso de la República de Guatemala tome la determinación de crear un Código Procesal Laboral, en donde se establezca de forma clara y expresa, el procedimiento de un juicio oral en ésta rama del derecho, atendiendo la estructura judicial, distribución, número y organización de los juzgados de trabajo y previsión social.
3. Que la Corte Suprema de Justicia supervise que el juez del Juzgado de Trabajo, Previsión Social y de Familia del municipio de la Antigua Guatemala, cumpla con los mecanismos procesales y la organización interna del órgano jurisdiccional, no excluyendo el control que ejercen las partes por medio de los recursos legales, con el fin de obtener una eficiencia en la pronta aplicación de la justicia.
4. La Corte Suprema de Justicia y los abogados deben tener bajo su responsabilidad el control del funcionamiento del órgano jurisdiccional, con el objeto de garantizar el cumplimiento del principio de oralidad y así evitar su desnaturalización, impulsando programas de denuncia y sensibilización sobre éste extremo.

5. El Juzgado de Trabajo, Previsión Social y de Familia del municipio de la Antigua Guatemala, debe ser dotado por la Corte Suprema de Justicia de los recursos materiales y técnicos para garantizar una efectiva oralidad en el proceso ordinario laboral. Ésto significa, contar con una sala de juicios, equipo para la eficaz documentación de las actuaciones y capacitación técnica del personal, para el desarrollo de las audiencias orales, ésto con el objeto de mantener un nivel de eficiencia en las personas que lo integran.

## BILBIOGRAFÍA

AGUIRRE GODOY, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal civil de Guatemala.** Tesis, Imprenta Universitaria. Guatemala 1951.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Editorial Heliasta, 14ave. Edición, Buenos Aires, Argentina, 1979.

CHICAS HERNADEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual de trabajo.** Guatemala, Centro América 1999. Litografía Orión.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo.** 1t., 5ª. Ed.; Mexico: Ed. Porrúa, S.A. 1985.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo.** Tomo I 1ª. Ed. Ed. Estudiantil Fenix.

J. COUTURE, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil.** Editorial de Palma. Buenos Aires, Argentina, 1951.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Universitaria (s.f.), 1979.

LÒPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Guatemala: Ed. Universitaria, (s.f.).

MOZOS, J. L. **La equidad en el derecho civil español.** Editorial Bosh. Barcelona, 1934.

PALACIOS BERMÚDEZ DE CASTRO, Roberto. **Diccionario de la legislación del trabajo.** Ed. Porrúa, México, 1947.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: (s.e.), 1978.

Real Academia, Española. **Diccionario de la lengua española**. 19ª. Ed.; Madrid España: Ed. Espasa Calpe, S.A., 1970.

STAFFORINI, Eduardo R. **Derecho procesal de trabajo**. Editorial la Ley. Buenos Aires, Argentina. 1956.

TRUEVA URBINA, Alberto. **Derecho procesal de trabajo**. Tomos I Y II, Talleres litotipográficos Laguna. México. 1941.

### **Legislación:**

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

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

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

**Código Procesal Civil y Mercantil**. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto Ley 107, 1964.

Corte de Constitucionalidad. **Gaceta numero 24, sentencia 16-06-92, exp. No. 141-92**. Guatemala, 1992.

Corte de Constitucionalidad. **Gaceta No. 2, Jurisdicción especial de trabajo**. Tribunales de trabajo y previsión social. Guatemala 1947.