

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure holding a staff, surrounded by various symbols including a crown, a cross, and a lion. The text "UNIVERSITAS CAROLINA ACACUATELANA" is inscribed around the perimeter of the seal.

**LA LEGITIMACIÓN PASIVA DEL PATRONO CUANDO EN LA DEMANDA SE  
ANOTA DE FORMA EQUÍVOCA EL NOMBRE DE LA PERSONA INDIVIDUAL O  
JURÍDICA PROPIETARIA DE LA EMPRESA MERCANTIL**

**SANDRA PATRICIA BALCARCEL SOSA**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2010**

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

**LA LEGITIMACIÓN PASIVA DEL PATRONO CUANDO EN LA DEMANDA SE  
ANOTA DE FORMA EQUÍVOCA EL NOMBRE DE LA PERSONA INDIVIDUAL O  
JURÍDICA PROPIETARIA DE LA EMPRESA MERCANTIL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva  
de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la

Universidad de San Carlos de Guatemala  
Por

**SANDRA PATRICIA BALCARCEL SOSA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, noviembre de 2010

**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. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V:	Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

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

# Lic. Honnell Osberto Izaguirre Navarro

Abogado y Notario

Colegiado 7,484

7ª. Avenida 8-56, Of. 708, 7º. Nivel del Edif. El Centro, zona 1, Guatemala

Tel. 4005-0581



Guatemala, 12 de junio de 2009

Licenciado

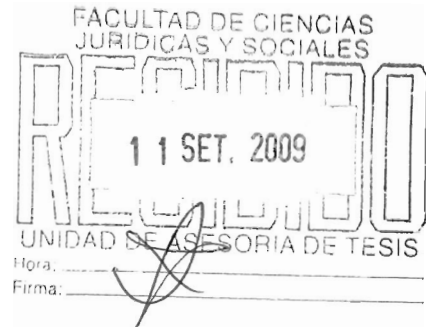
Carlos Manuel Castro Monroy

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Ciudad Universitaria



**Licenciado Castro Monroy:**

En atención a providencia emitida por la Decanatura de esa facultad con fecha **11 de marzo del año 2009**, donde se me nombra asesor de tesis de la bachiller **Sandra Patricia Balcarcel Sosa**, carné número 9613358, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado **"LA LEGITIMACIÓN PASIVA DEL PATRONO CUANDO ES DEMANDADO POR MEDIO DE LA EMPRESA MERCANTIL DE SU PROPIEDAD QUE CONSTITUYÓ EL CENTRO DE TRABAJO"**. Habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

## DICTAMEN:

Al recibir el nombramiento, inmediatamente se estableció comunicación con la bachiller Sandra Patricia Balcarcel Sosa, con quien procedí a efectuar la revisión de los planes de investigación y de tesis, los que se encontraban congruentes con el tema a investigar, y en consenso con la ponente del tema, se confirmó el título de la tesis, habiendo quedado de la siguiente manera **"LA LEGITIMACIÓN PASIVA DEL PATRONO CUANDO ES DEMANDADO POR MEDIO DE LA EMPRESA MERCANTIL DE SU PROPIEDAD QUE CONSTITUYÓ EL CENTRO DE TRABAJO"**.

Durante el desarrollo del trabajo de elaboración de tesis, la bachiller Sandra Patricia Balcarcel Sosa, tuvo el empeño y atención cuidadosa en el desarrollo de cada uno de los temas que comprenden el trabajo de tesis, el cual tiene un amplio contenido científico, utilizando la ponente un lenguaje altamente técnico acorde al tema desarrollado; donde la ponente denota el uso en forma precisa del contenido científico sobre la metodología; dado que aplica el método deductivo en la parte doctrinaria; asimismo, se advierte el adecuado empleo del método inductivo al abstraer el tema de la investigación, que finaliza con un riguroso análisis y síntesis sobre las alternativas a la mediación. También, en la nutrida y actualizada bibliografía, la bachiller Sandra Patricia Balcarcel Sosa, demuestra el uso correcto de la técnicas de investigación aplicadas, lo que se ve reflejado en las conclusiones



LICENCIADO  
**HONNELL OSBERTO IZAGUIRRE NAVARRO**  
ABOGADO Y NOTARIO

# Lic. Honnell Osberto Izaguirre Navarro

Abogado y Notario

Colegiado 7,484

7ª. Avenida 8-56, Of. 708, 7º. Nivel del Edif. El Centro, zona 1, Guatemala

Tel. 4005-0581



y recomendaciones que se mencionan en el trabajo, las cuales son congruentes con el tema.

Se estima favorable y se considera, de parte de su servidor que el tema es de mucha importancia puesto que se refiere al estudio pormenorizado de los procedimientos judiciales que se tramitan por parte de los trabajadores para lograr el cobro de prestaciones laborales cuando finalizan la relación de trabajo sin el respectivo pago de las mismas; se hace especial énfasis en el presupuesto procesal de legitimación pasiva, posición que habilita al patrono para ser compelido a comparecer al proceso. En el presente caso, la investigación giró en torno a la recurrencia que existe en el planteamiento erróneo que hacen los trabajadores cuando demandan al patrono por medio de la empresa mercantil de su propiedad que constituyó el centro de trabajo, misma que está considerada legalmente como una cosa mercantil.

En consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud que el trabajo de tesis de mérito, cumple con cada uno de los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en ciencias jurídicas y sociales y del examen general y público, para ser discutido en el examen público, previo dictamen del Señor revisor.

Sin otro particular me suscribo de usted aprovechando la oportunidad para hacerle llegar mis muestras de consideración y alta estima.

DEFERENTEMENTE

Lic. Honnell Osberto Izaguirre Navarro  
Colegiado No. 7,484

LICENCIADO

HONNELL OSBERTO IZAGUIRRE NAVARR  
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



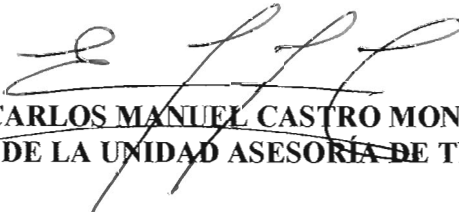
FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.

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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) LANDELINO RANFERY DE LEÓN DE LEÓN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante SANDRA PATRICIA BALCARCEL SOSA, Intitulado: "LA LEGITIMACIÓN PASIVA DEL PATRONO CUANDO ES DEMANDADO POR MEDIO DE LA EMPRESA MERCANTIL DE SU PROPIEDAD QUE CONSTITUYÓ EL CENTRO DE TRABAJO".

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/sllh



# Lic. Landelino Ranfery de León de León

Abogado y Notario

Colegiado 5,000

Kilómetro 1.3, Carretera a San Francisco Zapotitlán, Mazatenango Suchitepéquez

Tel. 5902-7610



Guatemala, 11 de enero de 2009

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

Su Despacho

## Licenciado Castro Monroy:

En cumplimiento a la designación que me hiciera esa unidad mediante nombramiento sin número de fecha 16 de septiembre del año 2009, en el cual se me otorgara el honor de ser el revisor de tesis de la estudiante SANDRA PATRICIA BALCARCEL SOSA, sobre el tema intitulado "LA LEGITIMACIÓN PASIVA DEL PATRONO CUANDO ES DEMANDADO POR MEDIO DE LA EMPRESA MERCANTIL DE SU PROPIEDAD QUE CONSTITUYÓ EL CENTRO DE TRABAJO", me permito rendir a usted el siguiente dictamen:

- ✓ Primeramente hago de su conocimiento que se consideró necesario el cambio del título de la tesis a **"LA LEGITIMACIÓN PASIVA DEL PATRONO CUANDO EN LA DEMANDA SE ANOTA DE FORMA EQUÍVOCA EL NOMBRE DE LA PERSONA INDIVIDUAL O JURÍDICA PROPIETARIA DE LA EMPRESA MERCANTIL"**, toda vez que el mismo se adecúa, de una manera más ajustada, a los elementos que componen la investigación.
- ✓ El contenido del trabajo de investigación realizado tiene las características de ser novedoso y de actualidad, y se refiere al estudio pormenorizado del presupuesto procesal de legitimación, especialmente la que corresponde adjudicar al patrono cuando en la demanda se anota de manera equívoca el nombre, denominación o razón social de la entidad mercantil demandada, situación que no pasa desapercibida en los casos prácticos y merece una atención especial toda vez que no puede ser reprochable al trabajador que no conozca a ciencia cierta y con exactitud el nombre, denominación o razón social de su patrono, pues por la misma desigualdad de condiciones entre trabajador y patrono, resulta poco razonable pensar que un empleado tenga fácil acceso a corroborar el nombre de su empleador; y mucho menos razonable es, que los órganos encargados de administrar justicia no tengan en cuenta esa desigualdad al momento de resolver este tipo de casos desvinculando al patrono por la ignorancia del trabajador.
- ✓ Para la presentación del informe final se realizó una investigación bibliográfica, documental y de campo aplicando de forma correcta los métodos analítico y sintético de tal forma que se facilitara la extracción precisa

# Lic. Landelino Ranfery de León de León

Abogado y Notario

Colegiado 5,000

Kilómetro 1.3, Carretera a San Francisco Zapotitlán, Mazatenango Suchitepéquez

Tel. 5902-7610



de aquellos rasgos doctrinarios que permitieran encontrar sustento histórico a la problemática que fuera planteada en el plan de investigación, misma que se completó adecuadamente mediante el examen minucioso de cada uno de los expedientes administrativos que, durante el período que constituye el ámbito temporal de la investigación, fueron tramitados y resueltos de manera desfavorable para el trabajador por ignorar el nombre, denominación o razón social del patrono.

- ✓ En la presentación de informe final, la ponente utiliza la lexicografía y gramática adecuada sin descuidar de ninguna manera el lenguaje técnico que caracteriza a un profesional del derecho; asimismo, incluye importantes resúmenes de los resultados obtenidos en el trabajo de campo e institucional, los cuales se adecúan al método científico analítico universalmente aceptado, que sirvieron de sustento al aporte personal de la ponente que se ve reflejado a lo largo de todo su contenido y que ha sido planteado en forma objetiva, clara y precisa y han motivado sendas conclusiones y recomendaciones que tienden a la solución del problema jurídico-social investigado.
- ✓ La bibliografía utilizada por la ponente en el desarrollo de la investigación se considera ser la más adecuada al tema, habiéndose consultado textos doctrinarios de autores extranjeros y nacionales que refieren en forma precisa la temática contenida en la investigación realizada.

Por lo anteriormente relacionado, el revisor de tesis considera que la investigación realizada por la ponente puede servir de base para la sustentación del examen público respectivo, sin olvidar en ningún momento que el aporte personal del mismo puede ser utilizado para formular los planteamientos ante los órganos que correspondan a efecto de que la solución del problema socio-jurídico investigado sea una realidad.

Sin otro particular me suscribo de usted aprovechando la oportunidad para hacerle llegar mis muestras de consideración y alta estima.

DEFERENTEMENTE

Lic. Landelino Ranfery de León de León  
Colegiado No. 5,000

Landelino Ranfery de León de León  
ABOGADO Y NOTARIO



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cuatro de agosto del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante SANDRA PATRICIA BALCARCEL SOSA, Titulado LA LEGITIMACIÓN PASIVA DEL PATRONO CUANDO EN LA DEMANDA SE ANOTA DE FORMA EQUÍVOCA EL NOMBRE DE LA PERSONA INDIVIDUAL O JURÍDICA PROPIETARIA DE LA EMPRESA MERCANTIL. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.



## DEDICATORIA

A DIOS: Padre todopoderoso, quien me ha llenado de bendiciones y me ha guiado en todo momento.

A MIS PADRES: Patricio Balcarcel Pelaez y Marina Sosa Mendez, por su amor y apoyo incondicional.

A MI ESPOSO: Juan Carlos, por su amor incondicional, y ser instrumento esencial para la realización de este triunfo.

A MIS HIJOS: Carlos Andres y Rodrigo Alexander, por su amor y ternura, por ser la fuente de mi inspiración, mi motivo de lucha y superación.

A MIS HERMANAS: Miriam y Zonia, con mucho cariño, que Dios les bendiga y acompañe siempre.

A MI ASESOR: Licenciado Honell Izaguirre, por su valioso apoyo en la asesoría de este trabajo, por su esmero y dedicación.

EN ESPECIAL: A la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. De los presupuestos procesales en general y de la legitimación en particular.....	1
1.1. Generalidades .....	1
1.2. Algunos presupuestos procesales .....	3
1.2.1. Jurisdicción .....	3
1.2.2. Competencia .....	6
1.2.3. La demanda .....	9
1.2.4. La capacidad de las partes .....	12
1.3. La legitimación de las partes .....	13
1.3.1. La acción como un derecho subjetivo .....	14
1.3.2. Legitimación activa .....	16
1.3.3. Legitimación pasiva .....	16

### CAPÍTULO II

2. Consecuencias que devienen a los trabajadores cuando demandan a la empresa mercantil para la cual prestaron sus servicios.....	19
2.1. Metodología de la investigación.....	19

	<b>Pág.</b>
2.2. Análisis del caso 1 .....	20
2.2.1. Consecuencias económicas y jurídicas para los trabajadores.....	21
2.3. Análisis del caso 2 .....	22
2.3.1. Consecuencias económicas y jurídicas para los trabajadores.....	24
2.4. Análisis del caso 3 .....	24
2.4.1 Consecuencias económicas y jurídicas para los trabajadores.....	26
2.5. Análisis del caso 4 .....	27
2.5.1. Consecuencias económicas y jurídicas para los trabajadores.....	28
2.6. Análisis del caso 5.....	29
2.6.1. Consecuencias económicas y jurídicas para los trabajadores.....	30

### **CAPÍTULO III**

3. El proceso ordinario laboral.....	31
3.1. Generalidades.....	31
3.1.1. Oralidad.....	31
3.1.2. Oficiosidad.....	32
3.1.3. Inmediación.....	32
3.2. Competencia.....	33

	<b>Pág.</b>
3.3. Esquematización del proceso ordinario laboral.....	35
3.3.1. La demanda.....	35
3.3.2. Juicio oral y fase de conciliación.....	37
3.3.2.1. Contestación de la demanda.....	37
3.3.2.2. Ampliación de la demanda .....	38
3.3.2.3. Excepciones.....	38
3.3.2.4. Trámite de las excepciones.....	40
3.3.2.5. Fase de conciliación .....	42
3.3.2.6. Recepción de los medios de prueba .....	42
3.3.2.7. Sentencia.....	43
3.3.3. Recursos.....	46
3.3.4. Segunda instancia .....	49
3.3.5. Ejecución de sentencias.....	50

#### **CAPÍTULO IV**

4. Legislación comparada de la legitimación pasiva en los procesos laborales.....	53
4.1. Legislación de El Salvador.....	53
4.2. Legislación de Honduras.....	54
4.3. Legislación de Nicaragua.....	55



4.4.	Legislación de Costa Rica.....	56
4.5.	Legislación de Panamá.....	57
4.6.	Legislación de Guatemala.....	58

**CAPÍTULO V**

5.	Propuesta de acciones prácticas, procesales y legislativas que permitan vincular al patrono al juicio cuando se demanda a la empresa mercantil de su propiedad.....	61
5.1.	Generalidades.....	61
5.2.	Análisis del derecho de defensa.....	62
5.3.	Análisis de normas vigentes que permiten vincular procesalmente al patrono cuando se demanda a la empresa mercantil de su propiedad.....	66
5.4.	Acción inquisidora del juez en el proceso.....	69
5.5.	Medidas prácticas (corto y mediano plazo).....	70
5.5.1.	Labor educativa de la Inspección General de Trabajo y organizaciones sindicales.....	70
5.5.2.	Asesoría oportuna y correcta a los trabajadores por parte de las instituciones involucradas .....	71
5.6.	Medidas procesales.....	73

5.6.1. Aceptación de la demanda en contra de una empresa mercantil y labor inquisidora del juez.....	73
5.7. Medidas legislativas (largo plazo) .....	74
5.7.1. Reforma legal al Código de Trabajo.....	74
5.8. Avances y proyecciones de la propuesta (aporte de la investigación).....	76
5.8.1. Alcances de la propuesta con relación al patrono.....	76
5.8.2. Alcances de la propuesta con relación a los trabajadores.....	77
5.8.3. Alcances de la propuesta con relación al ordenamiento jurídico laboral .....	79
5.8.4. Proyección social y ámbito de aplicación de la propuesta.....	80
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	87

## INTRODUCCIÓN

Por cada demanda planteada en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, en contra de un patrono, existe una familia, la del trabajador, soportando las consecuencias de la falta de cumplimiento de las prestaciones laborales, mismas que tienen carácter alimenticio y deberían ser canceladas de manera oportuna y eficaz. Esa debería ser la premisa principal a tomar en cuenta por los juzgadores al momento de conocer este tipo de litis, no pensando ya solo en la tutelaridad del trabajador sino ampliando esa tutela a la familia del trabajador, la cual depende económicamente de éste. La situación se agrava aún más cuando aquellas prestaciones laborales se hacen nugatorias incluso cuando se obtiene sentencia favorable, ya que gran parte de esos procesos, al ser entablados por trabajadores con poca instrucción y sin la asesoría profesional (que no es obligatoria), se encaminan erróneamente y motivan la imposibilidad de ejecución cuando la demanda se instaura de una forma equívoca, comúnmente demandando a la empresa mercantil que constituyó el centro de trabajo, misma que no tiene personalidad jurídica al estar considerada legalmente como una cosa mercantil.

La situación anterior motivó el planteamiento de una investigación que contemple el descubrimiento de las consecuencias jurídicas, sociales y económicas, que para los trabajadores conlleva el referido equívoco; para este efecto, en el respectivo plan de investigación nos planteamos las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las consecuencias procesales que conlleva para el trabajador el ignorar el nombre de su patrono? y, ¿Cuáles son las medidas prácticas y procesales que sin tergiversar el derecho de defensa, permita al juez otorgar legitimación pasiva al patrono aun cuando no haya sido individualizado en la demanda pero si se identifica plenamente a la empresa de su propiedad en la cual se prestó el servicio?

Con base en las interrogantes referidas, nos planteamos la siguiente hipótesis: El desconocimiento del nombre correcto del propietario de la empresa para la cual el trabajador prestó sus servicios conlleva para los trabajadores la pérdida de sus

derechos al no otorgarse legitimación pasiva a aquél, la cual procede de oficio solo con que los jueces laborales realicen su labor inquisidora al requerir de los registros respectivos la información que permita individualizarlo, tutelando al trabajador y sin descuidar el sagrado derecho constitucional de defensa.

Objetivos de la investigación: determinar las consecuencias que causa a los trabajadores el ignorar el nombre correcto de su empleador, no pudiendo individualizarlo plenamente, y presentando sus demandas laborales en contra de la empresa mercantil para la cual prestaron sus servicios; reformar la legislación laboral vinculando procesalmente al patrono propietario del centro de trabajo, cuando la demanda se plantea en contra de la empresa mercantil de su propiedad. La investigación se realizó mediante el análisis de la legislación laboral nacional e internacional; el método deductivo que permitió el estudio y resumen de los temas más importantes relacionados al título, técnicas de investigación bibliográfica, análisis de casos concretos y entrevista.

La investigación consta de cinco capítulos, en el primero se realiza una presentación doctrinaria de los presupuestos procesales; en el segundo, se presenta una demostración de la existencia real del problema planteado y un análisis de casos concretos en los cuales se ha materializado; el capítulo tercero expone un estudio jurídico y doctrinario del juicio ordinario laboral, sus procedimientos, incidencias, autoridades, derechos de las partes y actitudes legalmente permitidas; en el cuarto capítulo aparece una retrospectiva de la legislación laboral vigente en los demás países del área centroamericana, pretendiendo ubicar la legislación de Guatemala en sociedades similares; en el quinto capítulo aparece un anteproyecto de ley para solucionar el problema planteado, sin dejar de lado la presentación de un estudio de normas vigentes que constituyen una solución más inmediata.

## CAPÍTULO I

### 1. De los presupuestos procesales en general y de la legitimación en particular

#### 1.1. Generalidades

Los presupuestos procesales están constituidos por todos aquellos antecedentes necesarios para que un juicio tenga validez formal, o dicho de otra manera, tenga existencia jurídica. Podemos resumir por analogía, que los presupuestos procesales funcionan en un juicio igual que lo hacen los requisitos esenciales de un instrumento público, sin los cuales no puede subsistir legalmente, siendo nulo o, en algunos casos, anulable. La ausencia de uno solo de los presupuestos hace que el proceso pierda su naturaleza y objetivos, situación que justifica su importancia dentro del mismo. Podemos citar como ejemplo la concreción del principio procesal dispositivo, mismo que se materializa con la interposición de la demanda, sin la cual no puede darse inicio a un proceso. La demanda es el presupuesto procesal de iniciación del proceso. Las pretensiones en la demanda, permiten entablar una litis ya que ellas son la base y sustento fáctico para que el demandado pueda formular los planteamientos que considere adecuados a sus intereses al momento de contestarla o, porque no decirlo, tomar cualesquiera de las actitudes que para el demandado se regulan en el derecho adjetivo. Es de hacer notar que los presupuestos procesales se concretan de manera sistemática dentro del juicio, operando para cada uno de ellos la preclusión, casos en los cuales se pueden afectar los derechos de una de las partes, cuando no hace uso de aquellos, siempre y cuando se materialice una rebeldía o una confesión ficta. Es tan fundamental la necesidad de que se completen los presupuestos procesales que, sin ellos, una sentencia no puede quedar firme.

Mucho más allá del planteamiento de una demanda, como presupuesto para la iniciación del proceso, debe concretarse además, la existencia de un conflicto que pueda generar dicho planteamiento, de lo contrario no tendría sentido pretender entablar una litis. Este conflicto debe tener existencia real, no puede ser potencial o



ficticio y debe afectar o poner en peligro algún derecho de quien se constituya como actor frente a un demandado, siendo estos dos, los presupuestos procesales de carácter personal que van a dar cabida a la existencia de la litis, complementándose con los terceros, sean opositores o coadyuvantes; todos ellos deben contar con un órgano jurisdiccional competente para el conocimiento del proceso, con facultades suficientes para que su resolución sea de obligado cumplimiento para las partes, salvo el derecho de recurrir ante los órganos de alzada mediante la utilización de los remedios procesales permitidos por la ley.

Con los presupuestos procesales mencionados en el anterior párrafo, existe la posibilidad material de iniciación para un proceso; sin embargo, en el caso de las partes, deben contar con otros que permitan su participación en el proceso, mismos que van desde la legitimación, tanto activa como pasiva, que supone la titularidad del derecho o de la obligación en discordia; hasta la capacidad de ejercicio que debe investir a los actuantes, la cual puede ser suplida legítimamente por medio de la representación que puede otorgarse de conformidad con la ley. Cada uno de estos presupuestos encuentra cabida legal en diferentes normas del articulado del Código Procesal Civil y Mercantil y en otras disposiciones legales de carácter adjetivo, que regulan los procesos en otro tipo de materias, tales como: Código de Trabajo, Ley de lo Contencioso Administrativo, Código Procesal Penal, etc. Entre otros, también podemos citar los presupuestos procesales de: emplazamiento, notificación, derecho de defensa, bilateralidad de la audiencia, debido proceso, etc.; los cuales analizaremos y comentaremos en el siguiente apartado, solamente los considerados más importantes, en relación a los objetivos de la presente investigación.

En concreto, la falta de uno solo de los presupuestos en un proceso, determina la improcedencia de la demanda.

## **1.2. Algunos presupuestos procesales**

Con el único fin de presentar generalidades respecto a aquellos presupuestos procesales que, por su importancia, se relacionan con la legitimación, citamos los siguientes, que constituyen una simple enunciación mas no limitación a todos aquellos que forman parte del derecho procesal.

### **1.2.1. Jurisdicción**

Definida constitucionalmente como la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, se encuentra otorgada de manera exclusiva a la Corte Suprema de Justicia y a los demás tribunales creados por la ley. Debe entenderse a la jurisdicción solamente en los términos expuestos en el Artículo 203 de la Carta Magna guatemalteca, ya que ese mismo concepto es utilizado para explicar otro tipo de relaciones, tales como competencia o territorio asignado a una autoridad municipal o departamento. Asimismo, debe considerarse que la función establecida para cada uno de los tres organismos estatales tampoco se da en una forma exclusiva, ya que todos ellos realizan funciones equivalentes a las de otro organismo, por ejemplo: El Organismo Ejecutivo es el encargado del tema de la administración pública; sin embargo, también aplica preceptos jurídicos a casos concretos sometidos a su conocimiento, como es la resolución de peticiones, recursos administrativos (impugnaciones), sobre la aplicación de leyes tributarias, en el caso del pago de impuestos, en donde la administración con tal actividad está realizando funciones jurisdiccionales, que claro, pueden ser controladas posteriormente por los órganos judiciales a través de los procesos de lo contencioso administrativo y el amparo.

Entendida como tal, la jurisdicción se constituye en el presupuesto primigenio para la existencia de un juicio, sin órganos facultados para administrar justicia, la solución de conflictos de intereses sería por medio de la venganza pública o privada, como era en la antigüedad.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, Título IV, Capítulo IV, Artículos del 203 al 222, se regula lo relativo al Organismo Judicial, mientras que la integración y atribuciones de este alto organismo se encuentran reguladas en la Ley del Organismo Judicial, la cual en su Artículo 57 regula que: “La justicia se imparte de conformidad con la Constitución Política de la República y demás leyes que integran el ordenamiento jurídico del país. La función jurisdiccional se ejerce con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales establecidos por la ley, a los cuales les corresponde la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. La justicia es gratuita e igual para todos. Ninguna otra autoridad podrá intervenir ni interferir en la administración de justicia. Los Organismos del Estado, sus dependencias y entidades autónomas y descentralizadas deberán prestar a los Tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones. Igual obligación tienen los particulares.”

El Organismo Judicial se integra con los funcionarios y tribunales que a continuación se mencionan:

Jurisdicción ordinaria:

- Presidente del Organismo Judicial que lo es también de la Corte Suprema de Justicia
- Corte Suprema de Justicia y sus Cámaras.
- Corte de Apelaciones
- Juzgados de Primera Instancia.
- Juzgados de Paz

Jurisdicción privativa:

- La Corte de Constitucionalidad
- Los Tribunales de Amparo
- El Tribunal de Conflictos de Jurisdicción
- Los Tribunales de Trabajo y de Previsión Social
- Los Tribunales de lo Contencioso Administrativo
- Los Tribunales de Familia

- Los Juzgados de Protección Integral a la Niñez y la Adolescencia y de los Adolescentes en Conflicto con la Ley Penal
- Los Tribunales de Cuentas

Además de los tribunales de jurisdicción ordinaria y privativa arriba mencionados, integrarán el Organismo Judicial los demás tribunales que se establezcan en la ley.

“El término jurisdicción, tiene significado vario y controvertido. Ni siquiera sobre los alcances de su acepción 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.

En todo caso detenerse, en mayores disquisiciones sobre las distintas doctrinas elaboradas por los estudiosos de la institución, es un esfuerzo que aunque sugestivo – si se toma en cuenta el vuelco a las ideas tradicionales que en teoría procesal ha causado la sentencia colectiva- rebasa la simplicidad didáctica que pretende informar a estas páginas.

Por eso, siguiendo al profesor Guasp y la doctrina que sobre tal instituto recoge nuestra ley, puede afirmarse que la jurisdicción es una función pública estatal, por medio de la cual se inviste a ciertos órganos, de la potestad de juzgar y hacer que se ejecute lo juzgado.

Es función pública estatal, por cuanto que prohíbe a los particulares hacerse justicia por su propia mano, siendo los órganos especializados los que por delegación soberana y con exclusividad deciden los conflictos de relevancia jurídica. La potestad de juzgar se manifiesta principalmente a través de la sentencia, que constituye el acto típico de la jurisdicción. Sin embargo, por juzgar debe entenderse tanto la aplicación del derecho preexistente, como también, eventualmente, la creación de normas de extensión más o menos limitada, por los órganos judiciales.

Este último alcance que se da al significado de la acción de juzgar, es el que más se aviene con la aceptación ya generalizada de reconocer el carácter de fuente generadora de derecho a la jurisprudencia y de aceptar la naturaleza de acto jurisdiccional que tiene la sentencia colectiva (creadora de normas nuevas y no secundarias, con un ámbito personal de validez más o menos extenso y sus peculiares efectos referidos a la cosa juzgada).

Por último, aunque la ejecución de lo juzgado es la forma natural y lógica como debe agotarse la función judicial del Estado, bien conocida es la resistencia de connotados procesalistas, en otorgarle verdadero carácter jurisdiccional a esta etapa del proceso.”<sup>1</sup>

### **1.2.2. Competencia**

En cuanto a la competencia, como presupuesto procesal, debe entenderse que la misma surge en el momento en que hubo diversidad de juzgadores y distintos órganos jurisdiccionales, resolviendo así la gama de conflictos nacidos de las relaciones sociales más agudas en cuanto esas relaciones sociales son producto del régimen de propiedad privada, uno de los factores para darse la falta de congruencia entre relaciones sociales y fuerzas productivas.

Dentro de la función jurisdiccional, la competencia es la cualidad, idoneidad o aptitud que son propias de los jueces: dan incumbencia y establecen obligaciones para conocer de un juicio o una causa, de acuerdo a la naturaleza de los asuntos, o sea que se trata de una facultad, en tanto que la jurisdicción es una potestad que, aunque de orden genérico, es diferente a la competencia, restringida ésta a asuntos determinados y para evitar la superposición que implicaría un solo juez.

La jurisdicción y la competencia, no obstante, se relacionan en forma tal, que aquélla es el género y la última la especie, de ahí la acertada explicación de Couture de que: “Todos los jueces tienen jurisdicción; pero no todos tienen competencia para conocer

---

<sup>1</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág. 35.



determinados asuntos. Un juez competente tiene a su vez jurisdicción; sin embargo, un juez incompetente es un juez con jurisdicción, pero carente de competencia.”<sup>2</sup>

Fenech recoge la afirmación de que: “Un tribunal es competente cuando tiene el deber de conocer un determinado asunto decidiendo válidamente sobre el fondo.”<sup>3</sup> Agrega que: “La manifestación objetiva de la competencia se da frente a los demás órganos jurisdiccionales, en la obligación de abstenerse de conocer de casos concretos, aunque estén investidos de jurisdicción porque la competencia es un límite de la facultad de juzgar.”<sup>4</sup>

“La palabra competencia etimológicamente, viene de *competere*, que significa pertenecer, incumbir a uno, alguna cosa. En consecuencia, la competencia es la porción de jurisdicción que se atribuye a los tribunales que pertenecen al mismo orden jurisdiccional.

Suele confundirse algunas veces la competencia con la jurisdicción, pero los autores para establecer la diferencia dicen que la jurisdicción es el género y que la competencia es la especie, como el todo se distingue de la parte; que puede concebirse la existencia de jueces sin competencia y con jurisdicción, pero no puede pensarse en la existencia de jueces sin jurisdicción y con competencia.

Puede concebirse la existencia de un solo juez que ejerza a plenitud la jurisdicción en un solo territorio y al cual por consiguiente, estarían sometidas todas las personas y cosas sin distinción de clases ni cuestiones. En la práctica no siempre resulta posible esto, porque si el territorio es grande no podrá el juez, sin perjuicio de sus funciones, trasladarse de un lugar a otro para administrar justicia, ni sería razonable que una persona se viera obligada a cubrir largas distancias para comparecer ante él por el solo hecho de haberse formulado una demanda de la que puede resultar absuelto. Por otra parte, aunque el

---

<sup>2</sup> Couture, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Pág. 24.

<sup>3</sup> Valenzuela O. Wilfredo. **Lecciones de derecho procesal penal**. Pág. 113.

<sup>4</sup> **Ibid.**

territorio fuera reducido, la densidad de la población y la multiplicidad de litigios pueden perturbar gravemente la función del juez por la imposibilidad de examinarlos y resolverlos con la atención debida. Es necesario entonces que haya un medio que facilite la tarea del juez y ese medio es la regulación de la competencia.

Si el caso fuere de un territorio demasiado extenso, la solución más fácil consiste en dividirlos en secciones, colocando un juez en cada una de ellas, el cual ejercerá dentro de su circunscripción territorial respectiva la plenitud de la jurisdicción.

Esta es la primera forma de la división de la competencia y en esa virtud las personas se encuentran sometidas a la jurisdicción y competencia del juez de su domicilio y las cosas se encuentran sometidas a la jurisdicción y competencia del juez del lugar donde estén situadas o ubicadas.

Por consiguiente, habrá varios jueces cuyas facultades jurisdiccionales serán las mismas pero con distinta competencia territorial. En el segundo de los supuestos, o sea cuando la diversidad cada vez mayor de las cuestiones obliga a establecer una nueva división de la competencia, resulta lógico fundarla en la naturaleza del litigio y en ese caso se comenzará por separar a aquellos que tengan menos analogía, es decir, los civiles de los penales; los civiles de los laborales, etc., para atribuirlos a jueces distintos. Esta división fundada en la naturaleza del derecho, es lo que constituye la competencia por razón de la materia. Hay entonces, jueces con la misma competencia territorial, pero distinta competencia por razón de la materia: civil, comercial, penal, laboral, etc.

Por otra parte, los pequeños litigios no pueden ser juzgados con las mismas formalidades de los juicios en que se debaten intereses de mayor importancia, consideración que permite una nueva separación de la competencia, fundada en el monto o cuantía de la cosa litigiosa, atribuyendo su conocimiento a jueces distintos, según su mayor o menor cuantía. Serían jueces con la misma competencia territorial y por razón de la cantidad o cuantía que se litiga.

En los sistemas judiciales que admiten la doble o triple instancia, se supone la existencia de dos o más tribunales: unos inferiores y otros superiores, pero con la diferencia de que la función de éstos consiste en revisar las decisiones de aquellos, cuando los litigantes interponen contra los mismos los pertinentes recursos. Hay entonces entre ellos distinta competencia por razón de grado.”<sup>5</sup>

De lo anterior podemos mencionar que la competencia se divide de la siguiente manera:

- Por razón de la materia;
- Por razón de la cuantía;
- Por razón del grado; y
- Por razón del territorio.

### **1.2.3. La demanda**

“La demanda es un hecho que tiene su origen en la voluntad humana, es exteriorización de la voluntad humana, es exteriorización de la voluntad del hombre, encaminada a producir efectos dentro del campo del derecho, motivo suficiente para que sea considerada dentro de la categoría de los actos jurídicos; pero, que no obstante la producción de efectos muy propios dentro del ámbito jurídico no justifica su existencia independientemente del proceso.”<sup>6</sup>

La demanda es definida por Hugo Alsina como: “El acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la declaración o la constitución de una situación jurídica.”<sup>7</sup> En esa virtud, este es el acto procesal de iniciación de todo proceso y por ende del proceso ordinario oral laboral.

“De acuerdo con nuestro ordenamiento jurídico relacionado con el trabajo, puede decirse que existen las siguientes modalidades de la demanda; por la forma de

---

<sup>5</sup> Chicas Hernández. **Ob. Cit.** Pág. 46.

<sup>6</sup> **Ibid.** Pág. 89.

<sup>7</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Pág. 62.

entablarse pueden ser orales y escritas, y por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser demandas simples y demandas acumuladas.

Consecuencia lógica de la oralidad del juicio ordinario de trabajo, es que las demandas pueden establecerse verbalmente por acta levantada por el juez del tribunal, con lo cual hay una mayor garantía de que en ella concurren todos los requisitos de fondo y de forma indispensables para darle trámite. También puede instaurarse la demanda por escrito, en cuyo caso deberá acompañarse copia para la contraparte. Tal reforma la estimo contraria a los principios del derecho procesal del trabajo, toda vez que los trabajadores y aun ciertos sindicatos no cuentan con facilidades para sacar copias, formulismo que por otra parte era llenado por los oficiales notificadores de los juzgados de trabajo en el tiempo en que en verdad éstos se encontraban atiborrados de juicios individuales.

La demanda presentada por escrito tiene el inconveniente de que cuando el actor no se ha asesorado de una persona versada en derecho, muchas veces presentan defectos de fondo en omisión de medios probatorios y reclamación de prestaciones o simplemente defectos formales cuya corrección le resta celeridad al juicio; por ello, cuando el demandante no puede proveerse de una persona versada en derecho laboral que lo asesore, es preferible que acuda al tribunal para que el juez le plantee su demanda.

En cuanto al número de pretensiones ejercitadas existen las demandas simples en las cuales se ejercita una sola pretensión y las acumuladas en las cuales se ejercitan varias, como cuando se reclama indemnización por tiempo de servicios, compensación de vacaciones, pago de la jornada extraordinaria, etc., es éste el caso muy frecuente de demandas con acumulación de pretensiones, y no con acumulación de acciones como erróneamente se acostumbra a decir, toda vez que aunque sean varias las reclamaciones que se hacen valer simultáneamente, la acción o derecho a la jurisdicción laboral es una. Por supuesto que para que proceda la acumulación de

pretensiones en una demanda es indispensable que todas ellas puedan tramitarse por el juicio ordinario.”<sup>8</sup>

La demanda en el procedimiento ordinario laboral, debe contener los siguientes requisitos según el Artículo 332 del Código de Trabajo:

- “Designación del juez o tribunal a quien se dirija.
- Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones.
- Relación de los hechos en que se funda la petición.
- Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas.
- Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla.
- Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos.
- Lugar y fecha; y
- Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.”

No obstante lo anterior, si la demanda presentada por escrito no cumple con estos requisitos, el juez no debe rechazarla sino indicar al interponente los errores incurridos con el fin de que los subsane y posteriormente dar el trámite respectivo. A diferencia del derecho común, en el proceso ordinario de trabajo no se exige la expresión de fundamentos de derecho y solamente se requiere claridad en la exposición de los hechos. “Tal circunstancia obedece a dos razones: la principal, consiste en que el

---

<sup>8</sup> **Ibid.** Pág. 63.



derecho procesal de trabajo es poco formalista y sencillo, barato y tutelar de los trabajadores, y en este sentido no les exige a éstos el conocimiento del derecho y de las leyes, ni tampoco los obliga a requerir el patrocinio de abogado, y de ahí, que no sea necesario invocar los fundamentos jurídicos de la demanda. La otra razón consiste en que la teoría procesal considera que la relación de los hechos controvertidos es indispensable e insustituible para el juez, mientras que la invocación del derecho que fundamenta las pretensiones no lo es, ya que el juez tiene la libertad para declarar cual sea el derecho en el caso controvertido, sustituyendo muchas veces al invocado por las partes.”<sup>9</sup>

#### **1.2.4. La capacidad de las partes**

La capacidad procesal encuentra sustento jurídico en el Artículo 44 del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual regula que tienen capacidad para litigar las personas que tengan el libre ejercicio de sus derechos; siendo que, por regla general, se goza de esa investidura cuando se tiene mayoría de edad. Las personas que no tienen el libre ejercicio de sus derechos, no pueden actuar en juicio, solamente representadas, asistidas o autorizadas conforme a las normas que regulen su capacidad. Las personas jurídicas deben litigar por medio de sus representantes conforme a la ley, sus estatutos o la escritura social. Las uniones, asociaciones o comités, cuando no tengan personalidad jurídica, pueden demandarse por medio de sus presidentes, directores o personas que públicamente actúen a nombre de ellos. El Estado actuará por medio de la Procuraduría General de la Nación.

Como toda regla general, la anterior encuentra su excepción cuando se trata de materia procesal laboral, ya que en estos casos, como una demostración de la tutelaridad del derecho del trabajo, los trabajadores que han cumplido catorce años o más, gozan de capacidad relativa que les permite contratar por sí mismos su trabajo y de reclamar todos los derechos provenientes del mismo, incluso ante los órganos judiciales correspondientes. Así lo establece el Artículo 31 del Código de Trabajo al establecer

---

<sup>9</sup> López Larrave. **Ob. Cit.** Pág. 67.

que: “Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos. Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior, lo son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra.”

### **1.3. La legitimación de las partes**

La legitimación es la especial relación que ostenta uno o varios sujetos respecto de determinados derechos, relaciones o situaciones jurídicas que les habilita para, a través del ejercicio de la acción, desencadenar el mecanismo de la tutela de los derechos. Siendo éste un concepto general, lo cierto es que las diferentes leyes procesales abordan de una u otra forma explícita o implícitamente, el tratamiento y definición de lo que para cada tipo de proceso se entiende por legitimación. Por lo que se refiere al proceso laboral, la legitimación activa, reconoce como tales:

- A las personas físicas o jurídicas que ostenten un derecho o un interés legítimo.
- A las corporaciones, asociaciones, sindicatos, grupos y entidades, que pudieran tener interés directo en un proceso judicial.
- La legitimación institucional de las administraciones públicas se reconoce a la administración del Estado, a la administración de las municipalidades por ser autónomas, a las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia.

En el proceso laboral lo normal y común es ver a trabajadores demandando a su empleador el pago de prestaciones laborales que son procedentes al haber finalizado una relación de trabajo que se prolongó en el tiempo. El haber sido trabajador legitima al actor para reclamar en contra de la parte patronal, status que legitima a este último para ser objeto del reclamo planteado.

La posición jurídica de las partes procesales viene definida por una serie de principios tales como: Principio de dualidad de partes, que exige la existencia in potentia de dos partes contrapuestas. Principio de contradicción, que es una prescripción auténtica del derecho natural. Principio de igualdad, que en el ámbito laboral, es relativamente aplicable si atendemos a los privilegios procesales que la legislación laboral otorga a los trabajadores ante el principio tutelar, confiriendo una protección jurídica preferente que permite equilibrar la desigualdad económica existente entre ambas partes de la relación de trabajo.

Para los profesores Montero Aroca-Chacón Corado, citados por el jurista guatemalteco Erick Alfonso Álvarez Mansilla, la legitimación: “Es la posición habilitante para formular la pretensión (legitimación activa) o para que contra una persona se formule (legitimación pasiva), en condiciones de ser examinada por el juez en cuanto al fondo y pueda procederse a la estimación o desestimación de la pretensión misma que se regula por normas procesales.”<sup>10</sup>

El Código Procesal Civil y Mercantil, en su Artículo 116 contempla la legitimación como una excepción previa con el nombre de excepción previa de falta de personalidad. Para el doctor Aguirre Godoy, citado por el profesor Álvarez Mansilla: “La personalidad a que se refiere nuestra excepción, es precisamente aquella cualidad que por envolver una identidad en la persona del actor con la persona favorecida por la ley y de la persona del demandado con la persona obligada, atribuye legitimación a las partes. Es decir que conforme a la ley y a la doctrina guatemaltecas hay sinonimia de los conceptos de legitimación y personalidad.”<sup>11</sup>

### **1.3.1. La acción como un derecho subjetivo**

El derecho de acción es un modo de manifestación del derecho a la tutela jurisdiccional. Se caracteriza por ser abstracto, público y autónomo; y se basa en la disposición de un

---

<sup>10</sup> Álvarez Mansilla, Erick Alfonso. **Teoría general del proceso**. Pág. 254.

<sup>11</sup> **Ibid.** Pág. 257.

sujeto de pedir al órgano jurisdiccional que se le reconozca un derecho subjetivo material que siente que ha sido violado. Los precedentes de la acción se basan en la acción romana, la cual la relaciona con un negocio jurídico, mas la idea contemporánea de la acción se da en el siglo XX, como un derecho inherente a todo ser humano de acceder al ente jurisdiccional.

La acción encuentra sustento constitucional al regularse el libre acceso a los tribunales y el derecho de petición, ellos como derechos fundamentales dentro de los cuales también se encuentran los de igualdad, razonabilidad del plazo para resolver, etc. Regula el Artículo 28 de la Carta Magna guatemalteca que: “Los habitantes de la República de Guatemala tienen derecho a dirigir, individual o colectivamente, peticiones a la autoridad, la que está obligada a tramitarlas y deberá resolverlas conforme a la ley. En materia administrativa el término para resolver las peticiones y notificar las resoluciones no podrá exceder de treinta días. En materia fiscal, para impugnar resoluciones administrativas en los expedientes que se originen en reparos o ajustes por cualquier tributo, no se exigirá al contribuyente el pago previo del impuesto o garantía alguna.” Asimismo, se establece en el Artículo 29 de la Ley Fundamental que: “Toda persona tiene libre acceso a los tribunales, dependencias y oficinas del Estado, para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley. Los extranjeros únicamente podrán acudir a la vía diplomática en caso de denegación de justicia. No se califica como tal, el solo hecho de que el fallo sea contrario a sus intereses y en todo caso, deben haberse agotado los recursos legales que establecen las leyes guatemaltecas.”

En conclusión, se puede inferir, como ya lo hizo la Corte Suprema de Justicia, que: “La acción es una garantía constitucional por medio de la cual se puede acceder a la tutela jurisdiccional.”<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Corte Suprema de Justicia. **Gaceta de los Tribunales, julio a diciembre de 1998.** Pág. 2

### **1.3.2. Legitimación activa**

“Aunque algunos ordenamientos admiten en ciertos supuestos la acción pública y algunos autores hayan estimado que la exigencia de un interés legítimo comporta un atentado a la tutela judicial efectiva, lo cierto es que, por lo general se considera que tiene pleno sentido no abrir de par en par las puertas del proceso. Donde no hay interés no hay acción. Lo que el derecho fundamental exige es tutela efectiva de los derechos e intereses legítimos. La justicia no está para molestarla en defensa de intereses bastardos o cuando el que la pide carece de cualquier tipo de interés, por difuso que sea.

La legitimación sigue siendo –y debe seguir siéndolo- un requisito para que el órgano jurisdiccional pueda entrar a examinar en cuanto al fondo una pretensión, si bien hay que prescindir de precisiones conceptuales y tecnicismos. Lo que es enervante es la serie de disquisiciones doctrinales sobre qué se entiende por interés, y en esas interminables resoluciones judiciales, después de extensos e inútiles razonamientos se acaba diciendo lo que el Diccionario de la Academia dice sobre interés: todo lo que reporta beneficio, utilidad, ganancia, provecho o evita un perjuicio, una incomodidad; en definitiva, lo que dice el sentido común.”<sup>13</sup>

### **1.3.3. Legitimación pasiva**

“El juicio ha de incoarse frente a las personas a las que es imputable la actuación que se supone lesiona los intereses del actor, así como a las personas a las que perjudicaría la sentencia favorable a la pretensión.

Las leyes mexicanas, al regular la demanda, suelen incluir entre los requisitos, no sólo determinar el acto que se impugna, sino la autoridad o autoridades demandadas, o el nombre o domicilio del particular demandado, en su caso; pero no se incluye entre las

---

<sup>13</sup> González Pérez, Jesús. **Los presupuestos procesales en el ordenamiento procesal administrativo mexicano**. Pág. 241.

causas de improcedencia el incumplimiento de tal requisito. Y es que no estamos propiamente ante la existencia de un requisito de admisibilidad o procedencia. Desde luego, la tutela judicial efectiva exige que se dé audiencia –emplazándoles y dándoles oportunidad de comparecer-, no sólo a aquellos frente a los que se dirige directamente la acción, sino a todos los que pueda perjudicar una resolución estimatoria de la pretensión. Por lo que el incumplimiento de esta exigencia daría lugar a una nulidad de las actuaciones. De aquí que el interesado para evitarlo es el demandante, procurando que se cumplan los requisitos que al efecto establecen las leyes procesales. Pero para la admisibilidad –o procedencia- bastará con que se delimite concretamente lo que motiva a incoar el proceso: la disposición, acto, inactividad o vía de hecho que lesiona los derechos o intereses legítimos del demandante y, naturalmente, del demandado, lo que a veces no es fácil, como algunos supuestos de vía de hecho.”<sup>14</sup>

Resulta ineludible afirmar que dentro de un proceso judicial, la legitimación juega un papel fundamental para que la litis pueda plantearse y definirse; sin restar importancia a los demás presupuestos procesales, no puede pensarse en un proceso iniciado a instancia de una persona, individual o jurídica, sin tener interés legítimo en el asunto a reclamar, o bien en contra de alguien sin obligaciones dentro de determinado asunto. Es por ello que dentro de las excepciones previas (o dilatorias) la legislación guatemalteca ha contemplado la posibilidad de alegar una falta de legitimación (falta de personalidad jurídica dice la ley), sea activa o pasiva, ello para evitar la tramitación de un proceso viciado que resultaría infructuoso para el actor o perjudicial para el demandado, a quien corresponde el medio de defensa referido. Debe mencionarse que algunos otros presupuestos procesales dependen solamente de la voluntad o arbitrio de las partes, como el planteamiento de una demanda que por ser un derecho, su titular decide sobre la misma, o bien sobre las pretensiones que va a reclamar en la misma, siendo que se prevé la posibilidad de ampliarlas cuando así lo desee y existan derechos razonables que puedan ser incluidos en la misma reclamación; pero, la falta de legitimación no podrá subsanarse con la sola voluntad de cualesquiera de las partes, ya

---

<sup>14</sup>**Ibid.** Pág. 243.

que ello va inherente a la persona y a sus derechos, por lo que su falta de existencia sólo confirma la también inexistente titularidad de un derecho o de una obligación, situación que hace nugatoria la participación dentro de un proceso o la vinculación al mismo para quien es demandado sin estar legitimado. Esta investidura sólo puede compararse con la personalidad que otorga el solo nacimiento (o la concepción en la teoría ecléctica), ya que la no existencia de la personalidad jurídica implica la inexistencia de la persona misma; de allí que el legislador haya utilizado esta denominación a la excepción que pretende demostrar la falta de legitimación activa del actor o, pasiva del demandado.

## **CAPÍTULO II**

### **2. Consecuencias que devienen a los trabajadores cuando demandan a la empresa mercantil para la cual prestaron sus servicios**

#### **2.1. Metodología de la investigación**

Se realizaron visitas personalizadas a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, tanto de la ciudad de Guatemala, como de los Juzgados de Trabajo del departamento de Chimaltenango y Suchitepéquez, con el objeto de indagar la existencia física de expedientes judiciales en los cuales se haya tramitado juicio ordinario de trabajo en contra de una empresa mercantil, sin que se haya caído en cuenta de estar demandando de forma equívoca a una cosa, siendo que lo correcto sería demandar a la persona individual o jurídica propietaria de la misma. Esta labor resultó un tanto complicada al poderse establecer que no se tienen registros en los tribunales de este tipo de situaciones en especial, ya que no se les había presentado la necesidad de generar estadísticas que permitan la toma de decisiones y la implementación de políticas tendientes a su no ocurrencia. De esta cuenta se procedió a seleccionar una cantidad determinada de procesos al azar, para entrar en su análisis y establecer la ocurrencia del fenómeno. Se seleccionaron procesos fenecidos, en fase de ejecución, para establecer que hubiesen quedado en ese estado al no poder ejecutar una sentencia emitida en contra de una empresa individual. Se tomó en cuenta además, que en algunos casos se había entablado la demanda en forma aparentemente correcta, pero al final se estableció que no se había anotado de manera correcta la denominación social del demandado, situación que surgió hasta en la fase de ejecución cuando se pretendía embargar bienes a una persona distinta a la demandada, que muy probablemente fue el patrono, pero que fue demandado de manera equivocada.

Estas situaciones también sirven a los objetivos de la investigación, toda vez que permiten apreciar los diferentes criterios que se plantean por parte de los juzgadores en los casos en que no se demanda de una manera correcta en los procesos laborales, lo



cual repercute directamente en el cobro de las prestaciones laborales contenidas en la sentencia, mismo que se hace nugatorio en perjuicio del bolsillo del trabajador.

Debido a la dificultad de ubicar este tipo de procesos, se eligieron los que a continuación se plantean, que solamente constituyen un reflejo de todos los problemas que ocasiona el desconocimiento del nombre correcto del patrono por parte de los trabajadores.

Cabe mencionar que en la presentación de los casos concretos se omitió el nombre verdadero del trabajador, utilizando nombres supuestos, ello con el fin de proteger la privacidad de los actores, no así el nombre del demandado por ser, en su mayoría personas jurídicas de dominio público por estar inscritas en el Registro Mercantil General de la República.

## **2.2. Análisis del caso 1**

El caso analizado proviene del Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, donde el trabajador Josué Anibal Xicón Pérez presentó demanda ordinaria laboral en contra de su expatrono Comercial Q & Q, a la cual se le confirió el trámite de ley, mandándose notificar al demandado en la dirección señalada en la demanda. El respectivo notificador se apersonó a la dirección mencionada practicando la diligencia de conformidad con la ley, habiendo formulado las prevenciones y apercibimientos contenidos en la resolución y citando a la parte demandada a audiencia de juicio oral laboral. El día y hora señalado para la audiencia, en aparente ventaja para el trabajador, la parte demandada no se presentó ni nombró mandatario judicial, por lo que fue declarada confesa en su rebeldía y el juzgado procedió a hacer efectivos aquellos apercibimientos, por lo que al dictar sentencia condenó a la parte demandada al pago de las prestaciones laborales que se reclamaron en la demanda, a las cuales adicionó los daños y perjuicios causados en virtud de que la relación de trabajo finalizó por despido cuya causal no fue demostrada en el proceso.

De manera oficiosa, el juzgador procedió a emitir el requerimiento de pago, librando mandamiento de ejecución en contra de Comercial Q & Q, siendo que al ser notificada del requerimiento de pago, la cédula fue devuelta por una persona individual quien al realizar dicha devolución se manifestó en el sentido de que en esa dirección no existe nadie de nombre Comercial Q & Q, solamente una empresa mercantil la cual, al no tener personalidad jurídica, no puede ser objeto de notificación. La devolución fue declarada con lugar sin que a la fecha de la investigación se haya podido ejecutar la sentencia de marras.

### **2.2.1. Consecuencias económicas y jurídicas para los trabajadores**

El monto total de la condena contenida en la demanda asciende a treinta y dos mil quinientos veintidós quetzales con cuarenta y cuatro centavos (Q 32,522.44), los cuales incluyen: indemnización, daños y perjuicios, vacaciones proporcionales, aguinaldo proporcional, bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público proporcional; y, ocho días de salario. Como puede notarse, el perjuicio causado al trabajador es tal, que luego de más de dos años de espera para el pago de sus derechos irrenunciables, los mismos se han negado por el error de ignorar que su patrono era una persona individual a quien debería de haber identificado plenamente en el proceso. Es lamentable observar que incluso hay en la liquidación, montos que corresponden a salarios devengados, los cuales tienen carácter alimenticio, no sólo para el trabajador, sino también para su familia, lo cual no va a poderse recuperar.

Es importante mencionar que cada una de las prestaciones que se reclamaron en este proceso han prescrito, toda vez que al haber transcurrido más de dos años de duración del mismo, ha permitido que también transcurra en demasía el plazo más largo de prescripción regulado en el Código de Trabajo, que corresponde a derechos provenientes directamente de ese cuerpo normativo, sus reglamentos y demás leyes de trabajo o de previsión social. En este sentido, jurídicamente el trabajador ha quedado desprotegido, económicamente lisiado y soportando la frustración a la que, igual que él, se encuentran condenados muchos trabajadores cuyo pecado capital ha sido ignorar el

verdadero nombre, razón social o denominación social de su patrono, cayendo en el vicio o error de confundirlo con la empresa cuyas obligaciones podrían atribuirse de una manera fácil, correcta y legal, a su propietario, sea persona individual o jurídica, bastando para el efecto una normativa legal que así lo permita; dejando de lado el formalismo, que ha imperado desde siempre en el proceso laboral, de tener que designar de manera precisa el nombre del demandado, siendo que el derecho laboral debería de hacer más fácil este tipo de situaciones para el trabajador, lo cual vendría a beneficiarlo en los aspectos económico y jurídico.

### **2.3. Análisis del caso 2**

Este caso proviene del Juzgado de Trabajo, Previsión Social y de Familia del departamento de Chimaltenango, donde se permitió el examen de un proceso planteado por el extrabajador Alejandro Contreras Velásquez, quien presentó su demanda en 2004 en contra de la empresa Dong Bang, Sociedad Anónima, la cual se dedica a la fabricación de vestuario bajo el sistema de maquila textil, amparada bajo la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, que otorga beneficios arancelarios por un período de diez años a las empresas que son calificadas mediante un procedimiento administrativo que se agota ante la Dirección General de Política Industrial del Ministerio de Economía.

En este caso se pudo apreciar que la tramitación fue bastante lenta, toda vez que la parte patronal interpuso cualquier cantidad de acciones dilatorias que, al ser conferidas, alargaron el proceso; desde el planteamiento de conflicto de jurisdicción, una falsa acumulación de procesos, hasta cuestiones de competencia, lo cual permitió que la primera audiencia se celebrara casi dos años después del planteamiento de la demanda. Como las prestaciones que estaban siendo reclamadas por el trabajador (no reclamaba indemnización ya que la relación de trabajo finalizó por decisión unilateral del trabajador al presentar su renuncia), son de carácter irrenunciable no era posible contradecirlas por la parte patronal, por lo que la sentencia fue favorable para el trabajador, condenándose al pago de la cantidad total de cuatro mil doscientos treinta y

dos quetzales con veinte centavos (Q 4,232.20), que incluye de forma proporcional las prestaciones de: vacaciones, aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, salario devengado y bonificación incentivo devengada.

La sentencia quedó firme en 2008, cuando fueron resueltos los recursos que se plantearon en su momento, cuando fuera confirmada por el Tribunal de Alzada, por lo que se procedió oficiosamente a la ejecución mediante el procedimiento señalado por la ley. Es el caso, que cuando se formuló el requerimiento de pago, la entidad que funcionaba en la dirección que inicialmente se había señalado para notificarle se denominaba Dong Bang Fashion, Sociedad Anónima, razón social distinta a la de aquélla que había sido condenada en la sentencia. Esta entidad procedió a plantear un incidente de ineficacia del título, en virtud de que no correspondía a la entidad que estaba siendo requerida de pago. El incidente fue declarado con lugar, sin que se haya podido ejecutar la sentencia emitida.

Extraoficialmente se pudo constatar que la entidad que había sido demandada en este proceso, en el 2007, había cumplido los diez años en que la ley le confería beneficios arancelarios, por lo que fue trasladada a una dirección ficticia y se registró en ese mismo sitio a la nueva entidad (con un cambio de nombre evidente) pero con una nueva personalidad jurídica, habiéndose operado una sustitución patronal que no fue tomada en cuenta dentro del proceso para los efectos de la ejecución frustrada. Con ese tipo de criterios no podrá ejecutarse nunca un fallo de esta naturaleza, toda vez que aquélla es una práctica común entre las empresas que se califican al amparo de esta Ley de Fomento y Desarrollo a la Actividad Exportadora y de Maquila, ya que con ello mantienen vigentes los beneficios arancelarios, lo cual no sería cuestionable desde el punto de vista laboral si no fuera porque se utiliza también para evadir responsabilidades que de este tipo se adquieren mediante la celebración de contratos de trabajo. Tómese en cuenta que la industria de la maquila de vestuario y textiles ocupa alrededor de ciento cincuenta mil trabajadores, siendo todos ellos vulnerables ante este tipo de acciones y estrategias empresariales.

### **2.3.1. Consecuencias económicas y jurídicas para los trabajadores**

Al igual que en el caso anterior, nos enfrentamos ante un perjuicio pecuniario para el trabajador, quien no sólo verá negada la posibilidad de disponer del dinero que devengó durante una relación de trabajo, sino que además deberá de absorber los costos del proceso y del estigma que genera el ser parte de un proceso judicial. En este caso, estamos ante una situación jurídica incierta, con un título ejecutivo que es válido, pero sin la existencia de persona jurídica que pueda ser obligada a su cumplimiento. De la experiencia vivida en este proceso, no sólo se comprueba la hipótesis de la investigación, sino que además se descubre la existencia de otro tipo de problemas sociales y jurídicos que provienen de la práctica constante de sustituir a una entidad mercantil por otra, con el ánimo de evitar el pago de impuestos y, de paso, aprovechar para evadir el pago de prestaciones laborales.

En el ambiente laboral de la ciudad de Chimaltenango, aún se respiran las consecuencias de lo ocurrido en la empresa antes mencionada; ya que, según mencionan, afectó a varios trabajadores, y los que aún conservan un puesto de trabajo en la nueva empresa iniciaron una nueva relación de trabajo sin haber sido liquidados en todas las prestaciones laborales que se habían generado con anterioridad; pero, este asunto no puede ocupar mayores comentarios ya que corresponden a un nuevo problema que puede ser planteado en una investigación específica, para que se propongan los modelos de solución, tanto prácticos como jurídicos.

### **2.4. Análisis del caso 3**

Desarrollado en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento de Suchitepéquez, el proceso ordinario laboral fue instaurado en contra de la entidad cuya denominación social conocida por el trabajador es Agropecuaria La Corona, Sociedad Anónima, por lo que la demanda se planteó en esos términos por el trabajador Oswaldo Marroquín Muñoz, quien en su libelo reclamaba el pago de las

prestaciones laborales de: indemnización, vacaciones, aguinaldo, bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, bonificación incentivo, reajuste al salario mínimo y los consecuentes daños y perjuicios, proceso que al ser objeto de sentencia condenatoria declaró como monto total de las mismas la cantidad de cincuenta y seis mil ciento diecinueve quetzales (Q 56,119.00), cuya ejecución sería inminente de forma oficiosa como efectivamente ocurrió en el momento procesal respectivo. Con fecha veintinueve de abril de dos mil siete, el juez a cargo libró mandamiento de ejecución y requerimiento de pago en contra de la entidad demandada, quien al ser notificada de ese acto procesal compareció a promover incidente de interposición de excepciones perentorias contra la eficacia del título con el que se requirió el pago (la sentencia), compareciendo en este memorial el mandatario general, especial judicial y administrativo con representación de la entidad denominada Empresa Agropecuaria La Corona, Sociedad Anónima, aduciendo que en el proceso se condenó a la entidad Agropecuaria La Corona Sociedad Anónima, expuso el interponente que: tómesese nota que no condenó a Empresa Agropecuaria La Corona, Sociedad Anónima, sino que a otra entidad con nombre similar o parecido, es decir se condenó a Agropecuaria La Corona, Sociedad Anónima.

La excepción perentoria presentada en este proceso fue examinada por el juzgador quien concluyó declararla con lugar toda vez que consideró que los argumentos esgrimidos tenían razón de ser, toda vez que en sentencia de fecha veintiséis de diciembre del dos mil cinco este juzgado condenó a la entidad demandada Agropecuaria La Corona, Sociedad Anónima, al pago de prestaciones laborales, y con fecha dos de marzo de 2007 se le requirió el pago a la entidad Agropecuaria La Corona, Sociedad Anónima en la Finca Agrícola La Corona, y en esa finca tiene su asiento la entidad Empresa Agropecuaria La Corona, Sociedad Anónima, empresa totalmente diferente a la condenada. Es de hacer notar que en esta sentencia el juzgador no tomó en consideración que el trabajador adujo en su demanda haber laborado para Agropecuaria La Corona, Sociedad Anónima (denominación equívoca), propietaria de Finca Agrícola La Corona. Es decir, el trabajador laboraba en una finca que es propiedad de la entidad que planteó la excepción, razón suficiente para declararla sin

lugar, toda vez que como propietaria se benefició del servicio prestado, y al haberse realizado las notificaciones correspondientes, en el lugar donde se ubica dicha finca, las mismas son jurídicamente válidas, toda vez que en ese mismo lugar tiene su sede la entidad cuya denominación correcta se conoció solamente hasta que se planteó la excepción que atacaba la eficacia del título. Esto sólo demuestra que los trabajadores continúan siendo perjudicados cuando su ignorancia les lleva a cometer errores formales en sus respectivos planteamientos, sin que se aplique la tutela que debe imperar en este tipo de procesos, ya que, a sabiendas de este tipo de criterios, al patrono o empresario solamente le queda esperar una ejecución para oponerse y con ello se vendría abajo todo un proceso judicial.

#### **2.4.1. Consecuencias económicas y jurídicas para los trabajadores**

La demanda que dio inicio al presente caso se presentó en abril de dos mil cuatro, y la resolución que declaró con lugar la oposición al título ejecutivo (la sentencia) se emitió en marzo de dos mil siete, situación que deja al trabajador a la deriva en cuanto a las prestaciones laborales que reclama, ya que todas ellas prescribieron por el transcurso de más de dos años, tiempo máximo para la prescripción de prestaciones laborales. Lejos de obtener el pago y compensación de sus derechos sociales mínimos, el trabajador se vio en la necesidad de asumir las costas del proceso, aunque no fue condenado en las mismas, sí se ocasionaron por la parte actora, las cuales nunca recuperará al igual que sus garantías mínimas.

No cabe la menor duda que el derecho laboral ha dejado de lado un aspecto importante de desequilibrio entre las partes de la relación de trabajo, ya que solamente se centró en nivelar esa desigualdad dentro de la relación de trabajo, pero dejó de lado las que surgen durante la tramitación de un proceso, en donde sólo basta la ausencia de pequeños formalismos para dejar fuera al trabajador; formalismos que no deberían ser contundentes ante la falta de mayores formalismos que debe inspirar la tramitación de los procesos de trabajo.

## 2.5. Análisis del caso 4

Es impresionante la forma en que la personalidad jurídica de una entidad se condiciona a formalismos tan ínfimos e irrisorios que caen en lo absurdo. Es el caso analizado en el Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, en donde el trabajador Jairo Matías Tomás, presentó una demanda por pago de prestaciones laborales y horas extraordinarias laboradas no pagadas en contra de la entidad denominada Corporate Security Consultant, Sociedad Anónima; dicha demanda, como puede leerse en su líbello, asciende a la suma de cuarenta y ocho mil ochocientos treinta y cuatro quetzales con noventa y cuatro centavos (Q 48,834.94). A la demanda se le confirió el trámite de ley, se formularon los apercibimientos respectivos y se mandó citar a la parte demandada a juicio oral, donde debería de absolver posiciones para el diligenciamiento de la prueba de confesión judicial, ello por medio de su representante legal. Este proceso finalizó por un desistimiento presentado por el trabajador, donde puede leerse que: “En virtud de que mi expatrono me canceló la suma de cuatro mil quinientos quetzales exactos, con los cuales se satisfacen todas y cada una de las pretensiones de mi demanda, comparezco a desistir en forma total del presente juicio...”. El desistimiento fue aprobado por el juez a cargo, mandando archivar las actuaciones.

La aceptación por parte del trabajador de la suma ínfima recibida en pago por todas sus pretensiones tuvo sustento en una excepción dilatoria de falta de personalidad presentada por la parte demandada, quien adujo que no se había demandado a la entidad con personalidad jurídica que el compareciente representa siendo que la misma posee la denominación social de Corporate Security Consultants, Sociedad Anónima, no siendo válido el proceso en ese sentido. Por la variación de una sola letra en la denominación social del demandado, el juez a cargo confirió el trámite a la excepción presentada corriendo audiencia a la otra parte por el plazo de veinticuatro horas mandando suspender la audiencia de juicio oral que ya se había iniciado. En el tiempo de la audiencia, no cabe duda que la parte patronal persuadió al trabajador de las graves consecuencias del error incurrido estimulándolo a recibir una cantidad acordada



entre las partes, como puede leerse en el desistimiento que, sin mayor análisis, fuera aprobado por el juzgador. En este caso cabe mencionar la falta de tutela del juzgador, misma que afectó al trabajador, ya que hubiese bastado un análisis objetivo del planteamiento formulado para decidir mandar a corregir el pequeño error incurrido, que en nada afectaba el fondo del asunto, y continuar con la tramitación del juicio. Además, hubiera sido procedente que el juez aprobara el desistimiento, pero sólo en forma parcial, ya que las prestaciones laborales son irrenunciables, siendo que cualquier renuncia, disminución o tergiversación de las mismas debe considerarse nula de pleno derecho, tal y como lo regula la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106. El proceso debería haber continuado en cuanto a la cantidad no pagada o en cuanto a las prestaciones laborales no pagadas en la transacción.

### **2.5.1. Consecuencias económicas y jurídicas para los trabajadores**

Lo aceptado por el trabajador en este proceso, constituye menos del diez por ciento del total reclamado en la demanda, lo que significa una pérdida de más del noventa por ciento de las pretensiones, situación que sin mayor análisis debería motivar un rechazo inminente del juzgador, para proteger las garantías mínimas que se consideran irrenunciables. Se hace necesario reforzar la legitimación de las partes para que la ocurrencia de un equívoco de esta naturaleza no pueda ser utilizado por el patrono en su favor, como punto de partida para presionar al trabajador en la aceptación de cantidades de dinero que en muy poco cubren las prestaciones pretendidas en un proceso. Los jueces deben de tomar en cuenta que, en este sentido, ya se han emitido algunos fallos de segunda instancia, en los que se considera que un error en el nombre del demandado no afecta el fondo del asunto y por lo tanto no puede ser alegado para pretender liberarse de obligaciones contraídas en una relación de trabajo, más aún cuando el demandado se ha beneficiado de forma directa de los servicios prestados por el trabajador. Esta situación es fundamental para analizar la mejor forma en que pueden plantearse reformas legales que permitan a los trabajadores una mayor certeza de tutela judicial cuando, por razones fuera de su alcance personal, desconocen el nombre exacto, razón o denominación social con el que se identifica su patrono y la

forma correcta como éste ha inscrito su empresa o constituido su sociedad en el Registro Mercantil de la República, para poder demandarlo en esos términos.

## **2.6. Análisis del caso 5**

Pero no solamente en los procesos ordinarios de trabajo se pudo establecer la recurrencia del equívoco que se está analizando, ya que también se pudo verificar que lo comete la Inspección General de Trabajo al plantear incidentes de falta laboral. El caso fue detectado en el Juzgado Séptimo de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, ante el cual un Inspector de Trabajo, presentó incidente de falta laboral en contra de la empresa Shin Chon, la cual supuestamente cometió falta laboral al haber infringido, por omisión, la norma contenida en la literal m) del Artículo 281 del Código de Trabajo, norma que obliga a patronos y trabajadores a comparecer a las oficinas de estos funcionarios cuando sean citados legalmente y en la citación respectiva conste el objeto de la diligencia. En el presente caso, el Inspector a cargo, denunció que la empresa Shin Chon no se presentó a la citación que le fuera formulada en la fecha que allí se indica, habiendo violado la norma laboral mencionada. El titular de la judicatura resolvió conferir el trámite de la denuncia y mandó oír por dos días a la otra parte sin que se haya evacuado la audiencia. Esto motivó que la parte denunciada fuera condenada a una multa equivalente a tres salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, por la infracción laboral incurrida.

Es el caso que la multa impuesta en este expediente no puede ejecutarse toda vez que al notificarse el requerimiento de pago, el representante legal de la entidad denominada Shin Chon Int, Sociedad Anónima devolvió los documentos aduciendo que no corresponde a la sociedad mercantil que allí funciona, devolución que fuera declarada con lugar sin que el Inspector actuante se haya manifestado al respecto para promover la ejecución de la multa impuesta. Puede notarse que en este caso se incurrió en un evidente equívoco al promover el incidente de falta laboral, ya que coincide en parte la denominación correcta con la indicada por el Inspector de Trabajo, pero por los criterios cerrados que se manejan judicialmente, la falta cometida quedará impune.

### **2.6.1. Consecuencias económicas y jurídicas para los trabajadores**

Aunque en el proceso incidental para la imposición de multas no interviene ningún trabajador que pueda considerarse directamente afectado, de manera indirecta sí se afecta a los trabajadores toda vez que la incomparecencia del patrono a una audiencia fijada por un Inspector de Trabajo, significa que el trabajador tendrá que acudir a un proceso judicial a reclamar el cumplimiento de sus derechos que reclamó administrativamente en la Inspección General de Trabajo. Al final de cuentas, la falta de cobro de la multa impuesta resulta ser de menor importancia comparada con el tiempo y recursos que el trabajador tendrá que invertir para tramitar todo un proceso ordinario laboral, en el cual reclamaría prestaciones laborales, que bien pudieron habersele pagado en la vía administrativa.

En atención a lo anterior, se puede inferir que los trabajadores deberán prestar mucha atención a la relación en la que se involucran al iniciar un contrato de trabajo, toda vez que eso servirá de manera fundamental al momento de que sea necesario el planteamiento de una demanda por reclamo de prestaciones laborales. Claro que este requerimiento podrá ser utópico para un gran número de trabajadores que dentro de su relación laboral se mantienen preocupados sólo por generar un ingreso que permita la subsistencia de su familia, sin interesarse en otros detalles que frente a esa necesidad resultan irrelevantes. Sin embargo, es aquí donde se necesita la participación proactiva de las autoridades encargadas del tema laboral en Guatemala, pensando en que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social posee dentro de su presupuesto, fondos que son destinados a la socialización de los derechos laborales, los cuales pueden ser ejecutados por medio de talleres, seminarios, foros, etc.; pero, que serían efectivos por medio de la publicidad dirigida a los sectores más marginados de trabajadores, para hacerles saber su derecho a conocer la denominación social o nombre de su patrono y la importancia que ello representa para el efectivo cumplimiento de las garantías sociales mínimas. Se sabe que por medio de una cadena de publicidad muy bien diseñada podría lograrse este objetivo y representaría un cumplimiento eficaz del derecho laboral.

## **CAPÍTULO III**

### **3. El proceso ordinario laboral**

#### **3.1. Generalidades**

El procedimiento ordinario oral laboral de Guatemala, el cual es el único señalado dentro de la legislación procesal laboral para la solución judicial de controversias de carácter jurídico, goza de las características siguientes: a) Oralidad; b) Oficiosidad; y, c) Inmediación. Dichas características las obtenemos de la misma legislación, misma que establece lo siguiente: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba”, Artículo 321 del Código de Trabajo.

##### **3.1.1. Oralidad**

Una de las principales características del proceso de trabajo es su oralidad, mediante ella las partes se ponen en contacto directo con el juzgador, quien las escucha a la par de que observa sus diferentes actitudes personales, situaciones que le permitirán emitir un mejor e imparcial juicio de la situación que se está ventilando. Significa entonces que el juicio se desarrolla oralmente; es decir, que las manifestaciones se hacen de palabra hablada.

Cabe mencionar que la iniciación del juicio a través de la demanda puede ser escrita; sin embargo, en atención a la característica que se analiza, el interesado puede apersonarse a la judicatura e interponer su demanda en forma oral, estando obligado el juzgado a recibirla mediante acta que debe contener todos los requisitos establecidos en la ley para una demanda inicial. Esto lo encontramos en el Artículo 333 del Código de Trabajo que regula: “Si la demanda se interpone oralmente, el juez debe levantar

acta ajustándose a las exigencias del artículo anterior.” (se refiere al Artículo 332 del Código de Trabajo que contiene los requisitos de una demanda inicial).

### **3.1.2. Oficiosidad**

Dentro de la doctrina jurídica es bien sabido que aunque los procesos sean oficiosos, debe de existir un primer impulso, el impulso procesal, el cual está resumido en la demanda.

En atención a este principio, los jueces tienen la obligación de tramitar los juicios por iniciativa propia; es decir, que al tener conocimiento de una demanda deben de dar trámite al juicio y señalar fecha y hora para la celebración de cada una de las diligencias respectivas. Una de las principales normas que dan vida jurídica a esta característica del proceso laboral es el Artículo 334 del Código de Trabajo, el cual regula que: “Si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el artículo 332, el juez de oficio, debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite.”

### **3.1.3. Inmediación**

Dentro del proceso ordinario de trabajo, es obligación del juez estar presente en todas las diligencias del proceso ya que es menester que perciba a través de sus sentidos todos los medios de prueba que se le presenten para poder evaluarlos y calificarlos al momento de dictar sentencia. Es entonces la principal de las características del proceso ordinario laboral, ya que a través de su cumplimiento el juzgador tiene un mejor panorama de la situación para emitir un mejor fallo.

Cabe mencionar que dentro del proceso que se analiza, los jueces tienen la obligación de aplicar el sistema de apreciación de prueba en conciencia, y para que esto realmente sea valedero, el juzgador debe estar presente en todas las diligencias que se

realicen; salvo que por disposición legal se deba valorar la prueba de conformidad con la sana crítica razonada o la prueba legal o tasada.

### **3.2. Competencia**

Los procedimientos de jurisdicción y competencia están contemplados en el Capítulo V del Código de Trabajo guatemalteco, Artículos 307 al 314.

En el Artículo 307 se indica que la competencia es improrrogable por razón de la materia y el territorio. Aunque en esa norma se haga referencia a la jurisdicción, debe entenderse que se refiere a la competencia propiamente dicha. En estos casos, la legislación admite acuerdo en contrario por parte de los interesados, siempre y cuando dichos acuerdos sean favorables a los trabajadores, tomando en cuenta que cada uno de los derechos contenidos en la legislación laboral se consideran garantías mínimas, las cuales pueden ser superadas a favor de los trabajadores, por medio de la contratación individual o colectiva, y, muy especialmente por medio de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.

Las reglas para determinar la competencia en materia de trabajo y previsión social están reguladas específicamente en el Artículo 314 del Código de Trabajo el cual indica que: “Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de trabajo y previsión social:

- El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo;
- El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandante, si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo;
- El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado, si fueren conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo

del trabajo; y,

- El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se trate de acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o construcción de obras en el exterior, salvo que se hubiere estipulado cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados.”

Como se puede notar, la legislación de la materia establece como preferente, la competencia por razón del territorio, de aquellos jueces establecidos en la zona jurisdiccional que corresponde al lugar de ejecución del trabajo, dejando en segundo plano aquél que corresponda al de la zona jurisdiccional de la residencia del demandante, caso que procede solamente cuando el trabajo es ejecutado en diversos lugares.

Debe tenerse en consideración que por la alta concentración de centros de trabajo en la capital de la república y sus municipios aledaños, muchos trabajadores tienen que emigrar de su lugar de origen para proveerse de un puesto laboral en estos centros, lo cual les deja en desventaja cuando finalizan su relación ya que se ven obligados a volver a esos lugares y, cuando tienen pendiente una reclamación por hacer, no pueden hacerla allí, teniendo que volver a la capital a plantear su demanda, lo cual les provoca costos altos incidiendo ello en altos porcentajes de demandas abandonadas o, peor aún, de derechos laborales prescritos a favor del patrono, afectando gravemente el bolsillo de los trabajadores. Todo ello, en perjuicio del principio filosófico que inspira al derecho laboral que es el de ser tutelar de los trabajadores por ser ellos la parte más débil de la relación laboral.

### 3.3. Esquematación del proceso ordinario laboral

#### 3.3.1. La demanda

En el juicio ordinario laboral, al igual que cualquier otro proceso judicial, se manifiesta el principio dispositivo como la única forma de iniciación procesal, sin la cual, los jueces no pueden atribuirse competencia para el conocimiento de determinada litis. Los jueces de trabajo y previsión social, necesitan de la instancia particular para poner en marcha el engranaje procesal que permita la averiguación de la verdad y la emisión de un fallo justo, apegado a la equidad y a las normas y principios que inspiran al derecho sustantivo del trabajo. Esta situación debe tenerse en cuenta aún cuando se sabe que el proceso laboral es oficioso, ya que dicha oficiosidad solo puede ponerse en práctica una vez que la demanda ha sido instaurada; en esa virtud, los jueces laborales no pueden iniciar de oficio una investigación para determinar el cumplimiento o no de las normas de orden laboral.

Según el Diccionario de la Real Academia Española, en términos jurídicos, por demanda debe entenderse la “petición que el litigante que inicia un proceso, formula y justifica en el juicio.”<sup>15</sup>; o, “Escrito en que se ejercitan, en juicio, una o varias acciones ante el juez o el tribunal competente.”<sup>16</sup>; por tal razón, debe considerarse a la demanda, desde un punto de vista subjetivo, aquella manifestación de pretensiones que el interesado formula ante juez competente; y, desde el punto de vista objetivo, al documento propio en el que se asientan esas pretensiones y se ejercita la acción procesal. Dicho esto, cabe agregar que, según el principio de oralidad que inspira al proceso laboral, la demanda también puede formularse de manera verbal y ello sustituye al escrito mencionado; sin embargo, ante una situación de esta naturaleza, el tribunal está obligado a documentar en acta ese acto procesal y asentar por escrito las pretensiones del litigante, ello constituye el acto de iniciación del proceso y pone en movimiento el principio de oficiosidad.

---

<sup>15</sup> Diccionario de la Lengua Española, Vigésima segunda edición. [www.rae.es](http://www.rae.es), (25 de julio de 2010)

<sup>16</sup> **Ibid.**



El maestro argentino Manuel Ossorio, define la demanda también como el “escrito que inicia el juicio y tiene por objeto determinar las pretensiones del actor mediante el relato de los hechos que dan lugar a la acción, invocación del derecho que la fundamenta y petición clara de lo que se reclama.”<sup>17</sup> Como un complemento importante, agrega que la demanda “debe contener además el nombre y domicilio del demandante y del demandado y, en algunas legislaciones, la nacionalidad y edad de las partes.”<sup>18</sup> Aunque agrega como ítems adicionales, la existencia de las siguientes clases o tipos de demanda: alternativa, de tercería, ejecutiva, incidental, principal, subsidiaria y sucesiva.

Las formalidades de que está investida una demanda en el derecho común, quedan de lado cuando nos encontramos dentro de la posibilidad de hincar un proceso laboral, ya que, aún cuando la legislación adjetiva de la materia establece ciertos lineamientos a cumplir, la ausencia de los mismos no constituye causa de rechazo, más bien, obliga al juzgador, en atención al mencionado principio de oficiosidad, a brindar una asesoría al interesado, señalándole las deficiencias incurridas y ordenando su subsanación a efecto de que el proceso de interés sea una realidad, en términos precisos y en el menor tiempo posible. Cabe agregar que, aún cuando en el derecho laboral impera el principio de tutelaridad, la imposición de requisitos previos, por parte de los jueces laborales, se ha convertido en una argucia para que el litigante deje transcurrir de manera maliciosa el tiempo, con el fin de obtener beneficios adicionales, sin que exista la posibilidad de que el demandado solicite la caducidad de la instancia, la que está vedada por el principio oficioso; sin embargo, ese sería un tema de especial investigación por su trascendencia y repercusión procesal.

Admitida para su trámite la demanda en la vía ordinaria laboral, inicia entonces el proceso por el cual se ventilarán las pretensiones del actor, y se ponen a prueba los principios que inspiran al derecho laboral, especialmente, aquel que busca el equilibrio en dos partes desiguales, sobre todo, en materia económica.

---

<sup>17</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 286.

<sup>18</sup> **Ibid.**

### **3.3.2. Juicio oral y fase de conciliación**

Una vez que la demanda instaurada cumpla con todos los requisitos mencionados anteriormente, el juez debe señalar día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral con sus respectivos medios de prueba a efecto de que los rindan en dicha audiencia, en el entendido de que en caso de haber incomparecencia injustificada se debe continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere, sin más citarles ni oírles. Significa pues, que puede haber incomparecencia justificada, y la ley establece que tanto una como la otra parte pueden excusarse únicamente por caso de enfermedad y el juez debe aceptar dicha excusa por una sola vez, siempre y cuando el interesado la haya presentado y probado documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia o en su defecto dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia.

Cuando el juez haya aceptado la excusa antes referida deberá señalar nueva audiencia, la cual debe realizarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir de la que no se realizó. En caso de persistir la enfermedad motivo de la excusa, las partes deben designar un mandatario para que los represente, otorgándole facultades suficientes, incluso para prestar confesión judicial.

Para que exista obligación de comparecer a la audiencia señalada, las partes deben ser notificadas con tres días de anticipación por lo menos, debiendo tomar en cuenta el plazo de la distancia el cual es imperativo de conformidad con lo estipulado en el Artículo 48 de la Ley del Organismo Judicial.

#### **3.3.2.1. Contestación de la demanda**

Cuando el demandado no está de acuerdo con las pretensiones del actor, debe expresarlo con claridad en la primera audiencia, indicando los hechos en que funda su oposición, pudiendo en esa misma audiencia presentar reconvencción. Esta contestación de la demanda o la reconvencción en su caso, pueden ser presentadas por

escrito antes de que se lleve a cabo la audiencia, o en forma verbal, el día y hora señalado para el efecto.

En caso de contestación negativa de la demanda o planteada la reconvencción, el juez debe suspender la diligencia y señalar una nueva para recibir las pruebas del caso, salvo que el actor desee contestar la reconvencción en la misma audiencia o manifestarse oralmente con relación a la contestación de la demanda. En el supuesto de contestación afirmativa de la demanda, esto da por finalizado el problema, toda vez que las pretensiones del actor se convierten en derechos reconocidos.

### **3.3.2.2. Ampliación de la demanda**

El actor puede presentar ampliación de su demanda en cualquier caso, siendo el momento procesal oportuno para ello el término comprendido entre la citación y la primera audiencia incluyendo ésta; en ambos casos el juez debe suspender la diligencia y señalar nuevo día y hora para la comparecencia, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla aun con la ampliación presentada; dicha situación se hará constar claramente a efecto de continuar la diligencia.

### **3.3.2.3. Excepciones**

Las excepciones constituyen un medio de defensa, cuyo objetivo primordial es la depuración del proceso, afectando en ocasiones su forma (excepciones dilatorias o previas) y en algunas otras el fondo del asunto (excepciones perentorias), lo cierto es que siempre pretenden constituirse como un medio por el cual la parte demandada puede dilucidar los asuntos planteados como litigiosos por la parte actora.

#### **Excepciones dilatorias**

“Son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal.

Depurar y no retardar, no obstaculizar es el objeto de esta defensa, que muy a menudo se desnaturaliza por la malicia de los litigantes asesores.

Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho, y tienden a evitar como ya se dijo procesos nulos o inútiles.”<sup>19</sup>

### **Excepciones mixtas**

“Son las defensas que funcionando procesalmente como dilatorias, provocan, en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias. Es decir, que se resuelven previamente como las dilatorias para evitar llegar a un juicio inútil, pero aunque no atacan al fondo del asunto como las perentorias, producen iguales efectos al hacer ineficaz la pretensión.”<sup>20</sup>

### **Excepciones perentorias**

“Son defensas que atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio. Por eso se dice que atacan al derecho y no al proceso. Consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe, y por eso no pueden enumerarse taxativamente.”<sup>21</sup>

### **Excepciones en el proceso laboral**

Por no estar definidas dentro del Código de Trabajo las excepciones procedentes en esta clase de juicio, se tiene que utilizar en forma supletoria las establecidas en el Código Procesal Civil y Mercantil, esto en atención a lo estipulado en el Artículo 326 del Código de Trabajo, el cual regula que: “En cuando no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial.

---

<sup>19</sup> **Ibid.** Pág. 79

<sup>20</sup> **Ibid.**

<sup>21</sup> **Ibid.** Pág. 80.

Si hubiere omisión de procedimientos, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.”

En atención a la norma citada y según el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil, dentro del proceso laboral es procedente la interposición de las siguientes excepciones:

- “Incompetencia;
- Litispendencia;
- Demanda defectuosa;
- Falta de capacidad legal;
- Falta de personalidad;
- Falta de personería;
- Falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se haga valer;
- Prescripción;
- Cosa juzgada; y
- Transacción.”

#### **3.3.2.4. Trámite de las excepciones**

El trámite de las excepciones en el proceso de trabajo está regulado en los Artículos 342 y 343 del Código de Trabajo en los cuales se establece lo siguiente: “Previamente a contestarse la demanda o la reconvencción, y en la audiencia señalada para tal efecto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia. En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas”. Artículo 342 del Código de Trabajo.

Según el Artículo 343 del Código de Trabajo: “El juez debe resolver en la primera comparecencia las excepciones dilatorias, a menos que al que corresponda oponerse se acoja a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo siguiente, lo que se hará constar, en cuyo caso el juez suspenderá la audiencia y señalará otra para la recepción de las pruebas pertinentes y resolución de las excepciones.

Si fueren declaradas sin lugar dichas excepciones, en esta propia audiencia deberá procederse conforme lo indicado en los artículos 335 y 344 de este Código.

Las excepciones perentorias y las nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda o de la reconvención se resolverán en sentencia.”

Asimismo, el Artículo 344 del Código de Trabajo indica que: “Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, si no lo hubiere hecho antes.”

El trámite anterior varía cuando se trata de la excepción de incompetencia, identificada en el Artículo 309 del Código de Trabajo como cuestión de incompetencia, la que debe presentarse dentro del tercer día de notificado y será tramitado en la vía de los incidentes regulada en los Artículos del 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial, con audiencia de la parte contraria.

### **3.3.2.5. Fase de conciliación**

Una vez contestada la demanda, planteada la reconvencción o resueltas las excepciones previas o contestadas las excepciones perentorias, se debe dar inicio al período de conciliación; es decir, que en esta fase del proceso el juzgador debe llamar a conciliación a las partes proponiéndoles fórmulas equánimes de arreglo de conformidad con los hechos que hayan sido fijados y sobre los cuales debe basarse la discusión. La conciliación puede ser total o parcial.

#### **Conciliación total**

“Cuando se llega a un acuerdo sobre todas las pretensiones ejercitadas, dándose por terminado en tal caso el juicio.”<sup>22</sup>

#### **Conciliación parcial**

“Cuando la conciliación se realiza solamente sobre alguna o algunas de las pretensiones ejercitadas, caso en el cual terminará el juicio únicamente en cuanto a éstas y proseguirá en cuanto a las reclamaciones no conciliadas.”<sup>23</sup>

### **3.3.2.6. Recepción de los medios de prueba**

Ha quedado anotado que el proceso laboral se distingue por su poco formalismo y por la participación directa del juez en las diligencias; sin embargo, también se caracteriza por la unidad de acto; es decir, que se pretende que en un solo acto o diligencia se reciban todos los medios probatorios ofrecidos por las partes. El procedimiento de recepción de medios de prueba está establecido de la siguiente manera, de acuerdo al Artículo 346 del Código de Trabajo:

---

<sup>22</sup> López Larrave. **Ob. Cit.** Pág. 99.

<sup>23</sup> **Ibid.**

“Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas.

Si en esta audiencia no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas, se señalará nueva audiencia que debe practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal.

Extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar una audiencia para ese objeto.

Esta última audiencia se practicará dentro del término de ocho días a contar de la segunda comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal.

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen facultad para señalar términos extraordinarios cuando una prueba deba pedirse a lugares fuera de la República. Igualmente quedan facultados para tomar todas aquellas medidas que sean necesarias a efecto de que las pruebas propuestas en tiempo por las partes y que se estimen absolutamente indispensables no se dejen de recibir.”

### **3.3.2.7. Sentencia**

La sentencia es el principal acto procesal del juzgado, mediante ella se pone fin al litigio sometido a su conocimiento, otorgando o denegando las pretensiones de las partes, quienes están obligadas a acatar lo dispuesto, salvo el derecho de impugnar por los medios legales. En el procedimiento ordinario laboral guatemalteco se dictan las sentencias siguientes:



## **Declarativas**

Por ejemplo cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de si se trata de una relación de carácter civil (servicios profesionales) o se trata de una relación laboral (un trabajador), sentencia que tiene por finalidad únicamente la declaración del carácter de tal relación.

## **De condena**

Cuando se reclama el pago de vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada.

## **Desestimatorias**

Por ejemplo cuando se reclama el pago de indemnización por despido injustificado y el demandado prueba la existencia de una causa justa por la que dio por terminado el contrato del demandante y que por lo tanto se desestima la pretensión del actor.

## **Sentencia dada en juicio con contradictoria**

Podemos ejemplificarla con el caso citado anteriormente en el que el demandado contradice lo afirmado por el actor.

## **En rebeldía**

Por ejemplo el demandado ha sido citado para prestar confesión judicial y no comparece a la primera audiencia a contestar la demanda y a prestar la confesión judicial.

Dentro del proceso que se está analizando, vale mencionar que una vez que el juez haya recibido las pruebas pertinentes, está obligado a dictar la sentencia respectiva

dentro del plazo otorgado por la ley, existiendo legalmente los siguientes supuestos jurídicos:

- “Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.

En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a éstas conforme lo prevenido en este título.” Artículo 358 Código de Trabajo.

- “Recibidas las pruebas, y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia. Implica responsabilidad para el juez no haber dictado su fallo dentro del término de diez días antes indicado.” Artículo 359 Código de Trabajo.
- “En caso de haberse dictado un auto para mejor proveer, la sentencia se pronunciará dentro del mismo plazo, que se contará a partir del vencimiento de dicho auto.” Artículo 360 Código de Trabajo.

Cabe mencionar que dentro del proceso laboral, al dictarse sentencia, el juez está obligado a aplicar el sistema de apreciación de prueba en conciencia, lo cual significa plenamente que: “Al apreciar la prueba no se haga esto con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo, como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar, después de este análisis, que se ha formado en nuestro espíritu una convicción de declarar sobre la verdad de los hechos

planteados a nuestro juicio,”<sup>24</sup> salvo que por disposición legal deba valorarse la prueba de conformidad con la sana crítica razonada y la prueba legal o tasada.

Una vez dictada la sentencia en primer grado, el procedimiento ordinario finaliza en su primera etapa, dejando a disposición de las partes el aceptar el contenido de la sentencia o plantear los recursos que consideren pertinentes a efecto de impugnar la decisión del juzgador.

### **3.3.3. Recursos**

El Código de Trabajo guatemalteco, que unifica las ramas sustantiva y adjetiva del derecho laboral, admite dentro del procedimiento ordinario los siguientes recursos:

- De apelación
- De nulidad
- De revocatoria
- De aclaración
- De ampliación

#### **Recurso de apelación**

“El recurso de apelación se encuentra regulado en el Código de Trabajo de la siguiente manera:

- Procede solamente contra las sentencias y autos que pongan fin al juicio, cuando éste sea de mayor cuantía;
- La oportunidad para interponerlo es dentro de los tres días siguientes a la última notificación de la sentencia o auto recurridos.

---

<sup>24</sup> Chicas Hernández. **Ob. Cit.** Pág. 188.

- El juez le dará trámite únicamente en el caso de ser procedente, esto es, que se haga en tiempo, contra resoluciones apelables y en juicios de mayor cuantía.
- El Juez de Trabajo y Previsión Social si lo concede, suspende su jurisdicción y lo traslada a la Sala de Apelaciones correspondiente, quien es la que lo resuelve revocando, confirmando o modificando la resolución de primer grado o bien enmendando el procedimiento; y
- Constituye un caso especial de apelación el previsto en el Artículo 365 del Código de Trabajo, por el cual se concede este recurso contra el auto que declare sin lugar un recurso de nulidad, toda vez que estos autos no ponen fin al juicio, y además, el término para interponerlo en este caso se ha reducido a 24 horas.”<sup>25</sup>

## **Recurso de nulidad**

El recurso de nulidad se encuentra regulado en el Código de Trabajo de la siguiente manera:

- “Puede interponerse únicamente contra los procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no procede el recurso de apelación.”<sup>26</sup>
- “Se interpone ante el mismo tribunal que infringió el procedimiento y es éste también quien deberá resolverlo, por lo que debe considerarse como efecto no traslativo en donde se confunde el juez a quo y ad quem.
- Interpuesto, se le dará trámite mandando a oír por 24 horas a la otra parte, y con su contestación o sin ella, será resuelto de plano dentro de las 24 horas

---

<sup>25</sup> López Larrave. **Ob. Cit.** Pág. 134.

<sup>26</sup> **Ibid.** Pág. 136.

siguientes, o sea, que en ningún caso se abrirá a prueba como sucede en la forma incidental con que se resuelve este recurso en el proceso civil.

- Si se declara sin lugar será sancionado el recurrente con una multa que oscila entre cinco y quinientos quetzales, sin necesidad de calificarlo de frívolo, lo cual es muy loable porque sólo así puede frenarse a los litigantes que abusan y desnaturalizan los medios de impugnación con sacrificio de la rapidez y lealtad procesales; y
- Como ya se hizo notar, cuando se declare sin lugar este recurso en la primera instancia, el auto que así lo declare es apelable.”<sup>27</sup>

### **Recurso de revocatoria**

Contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria, el cual deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma se dicta durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes. Cabe mencionar que este recurso procede contra las resoluciones de mero trámite, debiéndose interponer ante el mismo tribunal que las dictó, quien está obligado a resolver en definitiva dentro del plazo de ley. Esta resolución no es impugnabile y por tanto conlleva la continuación inmediata del proceso.

### **Recurso de aclaración**

“Recurso de aclaración es el que tiene por objeto que el tribunal esclarezca los puntos dudosos, oscuros o contradictorios de la resolución.

Es naturalmente un recurso de efecto no traslativo. Mas, como ya se indicó con anterioridad, la aclaración y la ampliación no son en rigor recursos sino simples

---

<sup>27</sup> **Ibid.** Pág. 137.

remedios que persiguen la rectificación de la sentencia o autos, pero desde luego sin que pueda modificarse en nada el fondo del asunto.

El Código de Trabajo regula el objeto del recurso (aclarar o rectificar el tenor oscuro, ambiguo o contradictorio de la resolución), las resoluciones contra las cuales procede (todas las sentencias y los autos que pongan fin al juicio); y, el término dentro del cual deberá interponerse (24 horas después de notificada la resolución).<sup>28</sup>

### **Recurso de ampliación**

“Recurso de ampliación es aquél que tiene por objeto obtener que el tribunal resuelva en la sentencia, todos los puntos sometidos al juicio por las partes o por mandato de la ley.

Es de efecto no traslativo y pretende como el anterior rectificar la sentencia o el auto, haciéndolos congruentes con las pretensiones ejercitadas.

Es aplicable a este recurso todo lo dicho sobre el de aclaración con referencia a las resoluciones contra las cuales cabe, al término para interponerlo e instancias en que procede.<sup>29</sup>

#### **3.3.4. Segunda instancia**

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

En la segunda instancia no impera la prohibición de la reformatio impeyus. Procede como ya se dijo únicamente para conocer de las sentencias y autos apelados que pongan fin al juicio, en procesos de mayor cuantía.

---

<sup>28</sup> **Ibid.** Pág. 139.

<sup>29</sup> **Ibid.** Pág. 140.

Tanto el conocimiento integral que se hace del fallo o resolución recurridos, como por la composición colegiada del tribunal de segundo grado, la segunda instancia constituye una garantía más para obtener una aplicación depurada de la justicia.

Comienza la segunda instancia con la recepción de los autos por la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Se resuelve dando audiencia al recurrente por 48 horas para que exprese agravios o pida el diligenciamiento de pruebas denegadas en primera instancia pero que se ofrecieron y protestaron oportunamente. En algunas legislaciones como la chilena, se exige que al interponerse la apelación a la vez se expresen agravios, pero el tiempo que se ahorra con ello en la segunda instancia se neutraliza por las dificultades que apareja para el recurrente de esta audiencia, la sala fija para la vista, que deberá efectuarse dentro de los 5 días siguientes, y dentro de igual término después de transcurrida la vista se dictará la sentencia. Si al evacuar la audiencia, el recurrente pide la producción de pruebas denegadas pero ofrecidas y protestadas en tiempo, el tribunal facultativamente puede señalar audiencia dentro del término de 5 días para recibirlas. Una vez recibidas se fijará día para la vista dentro de igual término y 3 días después de verificada, se dictará sentencia.<sup>30</sup>

“La sentencia de segunda instancia debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primera instancia.” Artículo 372 del Código de Trabajo.

### **3.3.5. Ejecución de sentencias**

Dentro del procedimiento ordinario de trabajo, las sentencias deben ser ejecutadas por el juez que las dictó en primera instancia.

Una vez que deviene firme la sentencia respectiva, el juez debe proceder a elaborar una liquidación del monto a pagar; en su caso, misma que debe ser notificada a las

---

<sup>30</sup> **Ibid.** Pág. 143.

partes con el único objeto de que puedan oponerse a la misma planteando el recurso de rectificación.

“Si dentro del tercero día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago, el juez ordenará que se le requiera al efecto, librando el mandamiento respectivo y ordenando, en su caso, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada, con designación de depositario que no está obligado a prestar fianza.

Si dentro del tercero día de practicado el embargo el deudor no solventare su obligación por el valor de la deuda, se sacarán a remate los bienes embargados, debiendo éste tener verificativo en un plazo que no excederá de diez días, sin necesidad de que se hagan previamente publicaciones, pero éstas se harán a costa del solicitante, si una de las partes lo pidiere.

En el acta de remate el juez declarará fincado éste en el mejor postor o en el ejecutante, según el caso, sin que dicho remate pueda abrirse, ni sea necesaria posterior aprobación.

Si los bienes rematados fueren muebles, salvo el caso indicado en el párrafo siguiente, el juez ordenará al depositario o a quien los posea, su inmediata entrega a quien corresponda. En caso de desobediencia se ordenará el secuestro judicial, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que se incurra.

Si los bienes rematados estuvieren sujetos a registro, como en los casos de inmuebles o de vehículos, se fijará de oficio al obligado un término no mayor de cinco días para que otorgue la escritura traslativa de dominio, bajo apercibimiento de hacerlo el juez en su rebeldía.” Artículo 426 del Código de Trabajo.

Puede determinarse entonces que el juicio ordinario de trabajo contenido en el Código de Trabajo, es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho



previa fase de conocimiento. De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, se entiende que en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos, si bien la gran mayoría la constituyen los primeros. El proceso de conocimiento laboral se diferencia del correspondiente civil, en las modalidades que le imprimen los principios formativos. Ejemplo de los principios formativos podemos mencionar el principio dispositivo, el de inmediación procesal, de oralidad, etc. El proceso ordinario laboral, es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra menguado, pues el juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando éstas con suma flexibilidad y realismo, es predominantemente oral, concentrado, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica. En el juicio ordinario de trabajo no se contempla término de prueba porque ésta se produce de una vez durante las audiencias.

## CAPÍTULO IV

### 4. Legislación comparada de la legitimación pasiva en los procesos laborales

#### 4.1. Legislación de El Salvador

El Código de Trabajo salvadoreño es uno de los que mejor regula el tema de la legitimación pasiva del patrono cuando es demandado por medio de la empresa de su propiedad, ello como un garante del principio de tutelaridad que debe inspirar al derecho del trabajo, pensando siempre en que el trabajador tendrá pocas posibilidades de conocer las interioridades del patrono, tales como su nombre, razón o denominación social. Esta situación se regula en el Artículo 421 de este cuerpo normativo, el cual regula que:

“Si una persona jurídica es titular del centro de trabajo donde se prestan o hayan prestado los servicios con motivo de los cuales se entable una demanda, será suficiente que ésta contenga la identificación de dicho centro, para que se entienda incoada contra aquélla y, además, contra el representante patronal que en ella se nomine.

Corresponde a la persona jurídica y al representante patronal demandados, acreditar la existencia de la primera y la personería de su representante legal. Si la obligación a que se refiere el inciso anterior no fuere cumplida, no se invalidará el proceso; y, según el mérito de las pruebas aportadas, acreditada que sea la calidad del representante patronal, se pronunciará la sentencia que corresponda, refiriéndola, tanto a la persona jurídica demandada con la identificación que de ella aparezca en el juicio, como al representante personal acreditado.

Si llegado el momento de ejecutarse la sentencia, resultare que la persona jurídica no tiene la razón social, denominación o nombre comercial que en aquélla se le diere, el embargo se tramará en los bienes del centro de trabajo en que exista o hubiere existido

la relación laboral de que se trate, y en subsidio, en los bienes propios del representante patronal.”

Nótese que en todo momento la normativa protege los derechos del trabajador, por lo que no existe posibilidad de no ejecutarse una sentencia dictada en contra de una empresa individual, ya que el propietario de la misma está obligado a cumplirla bajo apercibimiento de trabarse embargo sobre bienes que se encuentren en aquélla. Ante este apercibimiento y el probable embargo de bienes propios del representante legal, se incrementan las posibilidades de comparecer a juicio por parte del patrono y consecuentemente, se aumentan las posibilidades de que el conflicto se solucione de una manera más expedita.

Es importante citar que la norma anterior mantiene su aplicación pese a que en el mismo Código de Trabajo de este país se regula como requisito de la demanda, que la parte actora indique el nombre y domicilio del demandado y la dirección de su casa de habitación o del local en que habitualmente atiende sus negocios o presta sus servicios.

#### **4.2. Legislación de Honduras**

Es impresionante observar como en la legislación de este país, distinta totalmente a la de El Salvador, se obstaculiza la posibilidad del trabajador de demandar a su patrono, ya que se exigen requisitos confiscatorios que dejan sin posibilidad de concretar un reclamo de este tipo.

En Honduras, el trabajador debe indicar en la demanda, entre otros requisitos no sustanciales, el nombre del demandado y de su representante legal cuando éste no pueda comparecer por sí mismo, lo cual sucede en todos los casos en que el patrono es una persona jurídica, lo que no se establece en esta normativa es la forma en que el trabajador podrá tener acceso a esa información, sin la cual el juez no conferirá el trámite de la demanda; es decir, ni siquiera se instaura el proceso cuando el trabajador no tiene ese dato. Si a esto se agrega el hecho de que la demanda debe ser ratificada

bajo juramento legal, lo que implica una responsabilidad penal para el trabajador en caso de perder el juicio, se cierra totalmente cualquier probabilidad de reclamo en la vía judicial. Este extremo se encuentra regulado en los Artículos 703 y 706 del Código de Trabajo de este país, los cuales rezan de la siguiente manera:

“La demanda se presentará por escrito y deberá contener: la designación del juez a quien se dirige; el nombre de las partes y el de sus representantes, si aquéllas no comparecen o no pueden comparecer por sí mismas; su vecindad o residencia y dirección, si es conocida, o la afirmación de que se ignora la del demandado, ratificada bajo juramento; lo que se demanda, expresando con claridad y precisión los hechos y omisiones; una relación de los medios de prueba que el actor pretenda hacer valer para establecer la verdad de sus afirmaciones; la cuantía, cuando su estimación sea necesaria para fijar la competencia y las razones y fundamentos de derecho en que se apoya. Cuando el trabajador pueda litigar en causa propia no será necesario este último requisito.”

“Antes de ordenar el traslado de la demanda, y si el juez observare que no se reúnen los requisitos exigidos por el Artículo 703 de esta ley, la devolverá al actor para que subsane las deficiencias que le señale. La demanda podrá ser aclarada, corregida o enmendada dentro de la primera audiencia de trámite. Si así ocurriere, el demandado podrá contestarla en el acto o solicitar que se señale nueva audiencia, que deberá tener lugar dentro de los cinco (5) días siguientes.”

### **4.3. Legislación de Nicaragua**

En Nicaragua, al igual que en Guatemala, no se ha regulado todavía la facilitación de la identificación del patrono por parte del trabajador, lejos de lo cual, se obliga a que en la demanda, cuando es contra una persona jurídica, se citen los datos concernientes a su denominación y los nombres y apellidos de su representante legal, situación que al estar regulada en el Artículo 307 del Código de Trabajo, complica mucho más la situación de los trabajadores quienes con solo conocer el nombre de la empresa o

centro de trabajo, están totalmente perdidos procesalmente, toda vez que deben de tener claro, no sólo la denominación social del patrono, cuando es persona jurídica, sino además agregar a ese dato en forma clara y precisa, el nombre y apellidos del representante legal, constituyéndose esto en un obstáculo más para una efectiva reclamación de los derechos del trabajador en la República de Nicaragua. En caso no se cumpla con este requisito, no se da trámite a la demanda y el juez ordena que se subsane, sin lo cual será nugatoria la posibilidad del trabajador de demandar a su patrono.

De la legislación procesal laboral nicaragüense sólo vale la pena rescatar lo regulado en el Artículo 282 del Código de Trabajo y que se relaciona con las asociaciones, uniones o comités, cuando no tienen personalidad jurídica, quienes pueden ser demandadas por medio de sus presidentes, directores o personas que públicamente actúen en nombre de ellas. Esta es una situación que en la legislación guatemalteca está contemplada en los procedimientos civiles, específicamente en el Artículo 44 del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual, en su cuarto párrafo estipula que:

“Las uniones, asociaciones o comités, cuando no tengan personalidad jurídica, pueden ser demandadas por medio de sus presidentes, directores o personas que públicamente actúen a nombre de ellos.”

La norma anterior es válidamente aplicable por supletoriedad al proceso ordinario laboral, en aplicación del Artículo 326 del Código de Trabajo de Guatemala.

#### **4.4. Legislación de Costa Rica**

Al igual que la mayoría de países del área centroamericana, Costa Rica regula requisitos formales para el planteamiento de la demanda, los cuales se consideran los más difíciles de cumplir para los trabajadores, ya que además del nombre del demandado, se debe incluir la vecindad, edad y profesión u oficio, situación que sólo complica más el planteamiento de la demanda de un trabajador en contra del patrono.

Esto se encuentra estipulado en el Artículo 461 del Código de Trabajo, el cual regula que:

“Toda demanda contendrá: a) Los nombres y apellidos, profesión u oficio, la edad aproximada y el vecindario del actor y del demandado;...”

Cabe mencionar que adicional a los excesivos requisitos que se exigen en esta legislación, para demandar al patrono, se agrega el hecho de que el juez no confiere el trámite de la demanda hasta que el trabajador no cumpla con los mismos, estancándose cualquier procedimiento que se intente. Así lo regula el Artículo 462 del referido cuerpo normativo, el cual indica que:

“Si la demanda se presentare por escrito y no estuviere en forma legal, el juez, de oficio, ordenará al actor que subsane los defectos de forma y para ello le puntualizará los requisitos omitidos o no llenados como es debido. La resolución que dicte no tendrá recurso alguno y mientras no se cumpla lo que ella ordene no se dará trámite a ninguna gestión del actor.”

#### **4.5. Legislación de Panamá**

A pesar de que en el Artículo 553 del Código de Trabajo de este país, se regula que en la demanda debe expresarse: “El nombre de las partes y el de sus representantes, si aquéllas no comparecen o no pueden comparecer por sí mismas; su vecindad, residencia y dirección si es conocida, o la afirmación de que se ignora la del demandado, bajo juramento.” Lo cual hace pensar una obstaculización al planteamiento de una demanda por parte del trabajador, esta normativa tiene una regulación específica para aquellos casos en los que el trabajador solamente conoce el nombre de la empresa mercantil que constituyó el centro de trabajo, permitiéndose este tipo de situaciones y tramitándose el proceso válidamente, lo cual permite al trabajador formular sus planteamientos de una manera más sencilla, fácil y jurídicamente válida, aunque no conozca el nombre, razón social o denominación social del patrono

propietario de dicha empresa, este aspecto se encuentra regulado en el Artículo 556 del Código de Trabajo, el cual regula que:

“La demanda se dirigirá contra la parte a quien se reclama o contra su representante. Queda entendido que cuando la demanda se dirija contra el establecimiento o la empresa, toda gestión que en el proceso realice el gerente, administrador o el representante del empleador en el establecimiento o empresa, será válida. No obstante, el empleador o su representante legal podrá, en cualquier momento, apersonarse en el proceso y continuar la gestión.”

#### **4.6. Legislación de Guatemala**

Guatemala no podía ser la excepción en materia de conferir la legitimación al patrono, cuando sea demandado por medio de la empresa mercantil de su propiedad, imponiendo en el Artículo 332 del Código de Trabajo, que el trabajador, al presentar su demanda, indique claramente:

“Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas.”

Agregándose por medio del Artículo 334 del mismo cuerpo normativo que:

“Si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el Artículo 332, el juez de oficio, debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite.”

Estas normas son las que han dado sustento jurídico a las decisiones judiciales de no ejecutar las sentencias que se dictan cuando ha existido error en el nombre, razón o denominación social de la parte demandada.

Una muestra de que la región centroamericana mantiene fuertes vínculos culturales, lo constituye este estudio comparado en relación a las normas adjetivas del derecho laboral, habiéndose encontrado infinidad de símiles de unas respecto de las otras. Sin embargo, cabe resaltar que estas legislaciones han sido parcas al regular el derecho de los trabajadores a ignorar ciertos datos del patrono, debido a la falta de instrucción escolar que les permita inferir sobre la necesidad de ello. Mientras esta situación se mantiene a nivel de legislación, lo cual podría ser cualquier cantidad de tiempo, si se toman en cuenta todos los vaivenes que significa una reforma jurídica, recae en las autoridades administrativas la responsabilidad de apoyar al sector laboral del país, facilitando el acceso a la información y socializando la necesidad de acceder a estos datos y proporcionando las herramientas para ese efecto. Un buen transmisor de esta información bien podría serlo la Inspección General de Trabajo, por medio de sus inspectores de trabajo; o bien, implementando la figura del trabajador social, por medio de quienes se tiene acceso directo a los centros de trabajo que es a donde se tiene que dirigir esta labor, para tener un contacto directo con los trabajadores, o algunos de ellos, que servirán de fuente transmisora hacia sus compañeros y así cada vez mas trabajadores tendrán conocimiento de este tema. Basta entonces con tener una voluntad política de informar y no sólo de fiscalizar al patrono, ya que un trabajador bien informado exigirá sus derechos y hará cada vez más efectiva la labor de los inspectores de trabajo y por ende, de la Inspección General de Trabajo.





## CAPÍTULO V

### **5. Propuesta de acciones prácticas, procesales y legislativas que permitan vincular al patrono al juicio cuando se demanda a la empresa mercantil de su propiedad**

#### **5.1. Generalidades**

Como ya quedó demostrado con anterioridad, la idiosincrasia que caracteriza a la mayoría de la población guatemalteca; constituida, en gran parte, por el sector laboral del país, no permite que dentro de las relaciones laborales, los trabajadores identifiquen plenamente la figura del patrono, siendo normal que se tenga como tal a la empresa mercantil que constituye el centro de trabajo, sin que los trabajadores tengan contacto con la información que permita conocer el nombre del propietario de la empresa y, consecuentemente, el beneficiario de los servicios que se prestan.

En ese sentido, cuando los trabajadores se ven en la necesidad de presentar alguna reclamación en contra de su empleador se enfrentan con el problema de no poder individualizarlo correctamente para hacerlo partícipe en un proceso, perdiendo el derecho a sus prestaciones por falta de legitimación del demandado o bien por prescripción al no poder encontrar esa información oportunamente.

Resulta que en la mayoría de los casos los trabajadores demandan a su patrono presentando la reclamación y planteamiento de la demanda respectiva en contra de la empresa para la cual laboraron, ignorando que la misma no tiene personalidad jurídica y por lo tanto no puede ser sujeto de derechos y obligaciones, sin que exista la posibilidad jurídica de vincularlo directamente. En estos casos, la situación se complica cuando el trabajador interesado no puede costear los servicios de un abogado en su juicio, siendo asistido jurídicamente por entes que prestan esos servicios de forma gratuita a quienes deben de presentar la información completa, de lo contrario no se les atiende.

Cuando se presenta una situación de esta naturaleza, los jueces no toman en cuenta que cuando se demanda a la empresa mercantil, se hace con el sustento que se prestó un servicio en la misma y se benefició a su propietario quien debería de responder adecuadamente, por lo que no conceden el trámite a las demandas imponiendo como requisito previo identificar plenamente al patrono, o bien tramitan todo el proceso y al final del mismo se niegan a ejecutar la sentencia bajo el argumento de que no existe una persona que responda por las obligaciones de la misma.

En ese sentido, se presentó con anterioridad una descripción sistemática de los perjuicios que este tipo de situaciones causa a los trabajadores, lo que se complementa con las medidas prácticas y legales que deben tomarse en cuenta, para viabilizar la posibilidad procesal de otorgar al patrono, propietario de la empresa demandada, la legitimación para responder a las reclamaciones formuladas o a las prestaciones de la condena; cuando, sin haberse individualizado debidamente, se demandó y procesó a la empresa mercantil de su propiedad, cuya información debería de obtenerse de oficio por el tribunal de causa cuando la sentencia se encuentre firme; sin que ello descuide el sagrado derecho constitucional de defensa.

## **5.2. Análisis del derecho de defensa**

“La voz defensa significa oponerse al peligro de un daño o, más gráficamente, el rechazo a un ataque o agresión, que en el lenguaje jurídico se denomina ofensa, y constituye, lógicamente, el antecedente necesario de la defensa. Así, la defensa exige previamente una ofensa y su nota esencial es su carácter reactivo, por lo que sólo puede hablarse de defensa a propósito de una actuación en que se desenvuelve un sujeto como reacción ante otra previa de un contrario.”<sup>31</sup>

El derecho de defensa en juicio es una garantía que dentro de las reglas del debido proceso, exige la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual obliga a

---

<sup>31</sup>Carocca, Alex. **Garantía constitucional de la defensa**. [online] [http://www.unifr.ch/derechopenal/articulo/pdf/diciembre05/Garantia\\_constitucional\\_de\\_la\\_defensa\\_ok.pdf](http://www.unifr.ch/derechopenal/articulo/pdf/diciembre05/Garantia_constitucional_de_la_defensa_ok.pdf). (20 de octubre de 2009).

que antes de que exista una condena debe existir un adecuado derecho de defensa en juicio. El derecho de defensa implica, entonces: el derecho de ser oído; el conocimiento de la imputación; la necesaria correlación que debe existir entre la imputación y el fallo; la posibilidad de probar y controlar la prueba; y la equiparación de posiciones entre las partes; y sin lugar a dudas un presupuesto de validez del procedimiento y el fin de la sentencia, será la defensa técnica eficaz. Este derecho se encuentra contenido a partir del Artículo 12 de la Ley Fundamental, el cual regula que: “La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido.”

De la norma constitucional arriba mencionada, se puede inferir que el primer componente del derecho de defensa lo constituye el derecho a ser oído; por lo que se puede apreciar, este axioma es la base esencial del derecho a defenderse y consiste en la posibilidad de expresarse libremente sobre cada uno de los extremos de una imputación o una demanda, incluyendo la posibilidad de agregar además, todas las circunstancias de interés para evitar o aminorar las consecuencias jurídicas posibles o para inhibir los procesos o demandas que se instauren. No es sólo la posibilidad literal de hablar, sino que la norma constitucional le da un contenido mucho más profundo, debiendo el derecho adjetivo prever actividades previas y posteriores en relación al ejercicio de esta garantía, a fin de que ella se pueda constituir en el núcleo del derecho de defensa en juicio. El desarrollo de estas necesidades formales es lo que se conoce como el principio de contradicción.

El segundo punto a plantear de esta garantía constitucional es la imputación necesaria, lo cual significa que, en primer lugar es necesario que exista algo de que defenderse; es decir, que se atribuya a la persona haber hecho u omitido hacer, en el mundo fáctico, con significado en el mundo jurídico, lo que se conoce como imputación. La imputación debe ser una afirmación, clara, precisa y circunstanciada de un hecho concreto, con lenguaje descriptivo y referido al pasado, que permita afirmar o negar en cada caso o

agregar otros hechos que en conjunto con los afirmados, excluyan o aminoren las consecuencias jurídicas.

La imputación no debe comprometer al tribunal que juzga, esto es, no debe partir de él, para conservar la imparcialidad y evitar toda sospecha de parcialidad, todo compromiso con la hipótesis acusatoria que conforma el objeto del procedimiento. Esta es la norma máxima fundamental del proceso acusatorio, expresada en los aforismos latinos *ne procedat iudex ex officio* y *nemo iudex sine actore* (no hay juicio sin actor, ni el juez puede iniciarlo de oficio, o no hay juicio sin parte que lo promueva). La acusación del Ministerio Público, en el caso de Guatemala, es el acto procesal que ejemplifica con mayor claridad la exigencia del derecho de defensa, sin menospreciar que el mismo debe prevalecer en cualquier tipo de proceso, incluyendo el laboral.

Como tercer presupuesto del derecho de defensa, se puede mencionar el conocimiento de la imputación, toda vez que nadie puede defenderse de algo que no conoce, es por eso que el próximo paso, a fin de garantizar el derecho del demandado a ser oído, consiste en ponerlo en conocimiento de la demanda instaurada; darle a conocer al demandado aquello que se le atribuye y se conoce técnicamente bajo el nombre de intimación. Esta intimación debe reunir las mismas características de la imputación en los distintos ordenamientos procesales; ya que, de la misma manera que la falta de una imputación precisa y circunstanciada, la falta de intimación y la inobservancia en ella y de los requisitos legales, conduce a la privación del derecho a ser oído y, con ello, de la facultad de influir eficientemente, por esa vía, en la decisión respectiva.

Otro componente del derecho de defensa es que debe estar contenido de una audiencia, el derecho a ser oído, alcanza su expresión real en la audiencia que se confiere al demandado para que comparezca ante el tribunal, oportunidad en la que se encontrará en condiciones para rechazar la demanda o para tomar cualesquiera de las actitudes que la ley le permite, incluyendo la aceptación de los hechos que se le atribuyen. La audiencia del demandado no sólo es necesaria en el juicio, sino también durante el procedimiento previo incluyendo, obviamente, las fases conciliatorias del

proceso. El demandado está facultado para requerir que lo escuchen en cualquier momento del proceso, bajo las únicas condiciones de referirse a las imputaciones y no utilizar la facultad para perturbar o demorar el procedimiento.

Y para completar la eficacia del derecho de defensa, debe considerarse que el mismo no tendría razón de ser si no se previera; también, que la sentencia sólo se debe expedir sobre el hecho y las circunstancias que contiene la acusación, que han sido intimadas al demandado y; por consiguiente, sobre aquellos elementos de la imputación acerca de los cuales él ha tenido oportunidad de ser oído, lo cual se conoce como correlación entre la demanda y el fallo. Ello implica vedar que el fallo se extienda a hechos o circunstancias no contenidas en el proceso que garantiza el derecho de no resolver ultra petita (más allá de lo pedido).

Cabe citar como colofón de este análisis que el derecho de defensa se encuentra elevado a la categoría de derecho humano, reconocido tanto en la Declaración Universal de Derechos Humanos como en la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, más conocida como Pacto de San José.

En la Declaración Universal de Derechos Humanos, el derecho de defensa se regula a partir de su Artículo 10, de la siguiente manera: “Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.” Y, en la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, se regula en el Artículo 8 de la siguiente manera: “Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.”

### **5.3. Análisis de normas vigentes que permiten vincular procesalmente al patrono cuando se demanda a la empresa mercantil de su propiedad**

Como la realización de una investigación no tendría razón de ser si no surgieran sugerencias para la solución del problema planteado, se hace necesaria la presentación de un análisis de las normas jurídicas que pueden aplicarse para la vinculación del propietario de una empresa cuando es demandado por medio de la empresa mercantil de su propiedad. Debe tenerse muy en cuenta que el Código de Trabajo, en todo su líbello, hace una homologación de patrono con el término empresa, situación para que; al ser aplicadas cualquiera de estas dos palabras, los tribunales de justicia en un litigio laboral, hagan realidad esta homologación.

Primeramente, se debe tener en cuenta que el término patrono se encuentra definido a partir del Artículo 2 del Código de Trabajo, el cual regula que: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.” Nótese que se es patrono desde que se tiene un trabajador y sin importar si se es persona individual o jurídica. El término trabajador se define en el Artículo 3 como: “Toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.” Hasta aquí encontramos la referencia clara de patrono y trabajador como partes de una relación de trabajo.

El uso análogo de los términos patrono y empresa como sinónimos lo comenzamos a apreciar en el Artículo 13, literal a) en donde se expresa que: “En caso de que dicho ministerio autorice la disminución de los expresados porcentajes (se refiere a la contratación de trabajadores extranjeros), debe exigir a las empresas favorecidas que preparen técnicos guatemaltecos en el ramo de las actividades de éstas dentro del plazo que al efecto se les conceda.” En esta norma se atribuyen obligaciones a las empresas, siendo que de no considerarse como entes de derecho no se les podrían arrogar; lo cual puede interpretarse en el sentido de que dichas obligaciones le corresponden al propietario de la empresa, como podría ser en el caso que se plantea.

Este asunto se repite en el Artículo 14, el cual regula que: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad.” Se entiende que las empresas son responsables de las disposiciones del Código de Trabajo y consecuentemente de las prestaciones laborales. En este caso se entiende también que las empresas cumplen esas obligaciones por medio de sus propietarios, por lo que no existen razones para continuar denegando la ejecución de sentencias dictadas en contra de una empresa en tanto se pueda individualizar a su propietario al momento de la ejecución.

Otro claro ejemplo de obligaciones para las empresas, lo encontramos en el Artículo 34 cuyo literal a) regula que: “El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe obligarse a tener permanentemente domiciliado en la capital de la República y por todo el tiempo que estén en vigencia el o los contratos, un apoderado con poder bastante para arreglar cualquier reclamación que se presente por parte de los trabajadores o de sus familiares en cuanto a ejecución de lo convenido.”

Asimismo, esta situación se contempla en el Artículo 85 literal b) en donde se regula que: “En estos casos, la Inspección General de Trabajo, o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social si ya ha surgido litigio, deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que en ningún caso éstas puedan ser menores del importe de dos días de salario, ni mayores de cuatro meses de salario, por cada trabajador. Para este efecto, debe tomarse en cuenta, fundamentalmente, la capacidad económica de la respectiva empresa, en armonía con el tiempo que tenga de estar en vigor cada contrato.”; y en el último párrafo del Artículo 111 el cual reza de la siguiente manera: “Igualmente, las comisiones pueden requerir de cualquier entidad o institución pública la ayuda o los informes que necesiten y las empresas particulares quedan obligadas a suministrar los datos que se les pidan con las limitaciones que establezcan las leyes de orden común.” Se continúa regulando que las empresas son sujetos de obligaciones por tanto, también de derechos.



Una disposición de carácter contundente en este sentido la encontramos en el Artículo 81 del Código de Trabajo, toda vez que en forma clara y literal regula que son las empresas las que contratan a trabajadores, entiéndase que se están homologando con el patrono. Esta norma estipula que: “En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna. Se prohíbe la simulación del período de prueba, con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos irrenunciables de los trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido. Si una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra empresa, esta última será responsable frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley.” El texto de este párrafo fue redactado tal y como quedó, luego de la declaratoria de inconstitucionalidad parcial declarada dentro de los expedientes acumulados números 898-2001 y 1014-2001. Sentencia publicada en el Diario Oficial el día 15 de noviembre de 2004.

A ésta se suma la contenida en el Artículo 278, que establece de manera directa la obligación del patrono por medio de la empresa, cuando se adquieren compromisos por medio de personal que labora en la misma, dentro de los cuales se pueden tener por incluidas las prestaciones de carácter laboral. Dicho Artículo indica que: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro. Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo o por el Subinspector General de Trabajo, tienen carácter de título ejecutivo. En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar, únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a

los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales. Las disposiciones contenidas en el Artículo 323 rigen también para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono.”

#### **5.4. Acción inquisidora del juez en el proceso**

El principio inquisitivo es un principio jurídico propio del derecho procesal de ordenamientos jurídicos históricos, en el que el juez o tribunal que instruía y juzgaba el proceso era parte activa en éste, sumando sus propias alegaciones y pretensiones a la causa en la que posteriormente emitiría sentencia. El proceso inquisitorial es el proceso judicial característico del derecho inquisitivo, cuyo principal rasgo consistía en la aplicación del principio inquisitivo o de oficiosidad, en contraposición al principio contradictorio, también conocido como acusatorio o dispositivo.

El proceso laboral está concebido con un tinte inquisitivo, desde el momento en que se le faculta al juez para que pueda mandar a corregir las deficiencias de la demanda, previamente a conferir el trámite que corresponde; así lo dispone el Artículo 334 del Código de Trabajo al establecer que: “Si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el Artículo 332, el juez de oficio, debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite.” El término de oficiosidad que utiliza esta norma es un claro indicio del principio inquisitivo que impera en este proceso.

Podemos observar además en el Artículo 357 del mismo cuerpo normativo, que se pretende facultar al juez laboral para inquirir sobre los hechos planteados en la litis tratando de encontrar la verdad histórica, con aquellos elementos que las partes omitieron proponer como medios de prueba; el juez del proceso laboral de manera

oficiosa puede practicar cualquier diligencia que considere necesaria, oportuna y pertinente, a efecto de hacerse de suficientes elementos de juicio que le permitan resolver de una mejor forma el conflicto sometido a su jurisdicción.

Al tenor de esta norma: “Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable. La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio. Deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, en la cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes. Contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que lo denieguen, no se admitirá recurso alguno.” A pesar de la última advertencia de la norma, el auto para mejor proveer proporciona al juez medios de convicción que en muchos casos son determinantes al momento de emitir el fallo, siendo que estos elementos buscados merecen mayor valor probatorio que los aportados por las partes.

## **5.5. Medidas prácticas (corto y mediano plazo)**

### **5.5.1. Labor educativa por parte de la Inspección General de Trabajo y organizaciones sindicales**

Es indiscutible la participación activa que de la Inspección General de Trabajo, debe existir en la solución de cualquier coyuntura que se presente en el ámbito laboral, situación a la que no escapa el problema investigado cuya solución se pretende plantear en este informe, toda vez que las facultades conferidas a los Inspectores de Trabajo en calidad de autoridades laborales les permiten tener contacto con los trabajadores activos en cualquier centro de trabajo, actividad que pueden realizar de

forma oficiosa en la que se puede realizar una labor educativa hacia los trabajadores en cada una de sus visitas o inspecciones laborales.

En este caso, la labor educativa puede desarrollarse mediante la programación de visitas a determinado número de empresas dedicadas a una actividad específica (inspecciones de oficio), en las que se establezca la necesidad de verificar el cumplimiento de la normativa laboral, la actualización de la documentación laboral y se incluya una sesión con representantes de los trabajadores en la que se aproveche para informarles sobre el nombre, denominación o razón social de la persona, individual o jurídica, propietaria de la empresa o centro de trabajo que corresponda.

Esta labor educativa tendrá repercusión en cuanto a que los trabajadores tendrán plena conciencia de ese asunto, que en su momento podrán utilizar en caso de ser necesario demandar al patrono ante un eventual despido o una terminación de la relación de trabajo sin recibir el correspondiente pago de prestaciones laborales. Ello permitirá que desde el inicio, los procesos se instauren de una forma adecuada sin correr el riesgo de falta de legitimación que tanto daño hace a los trabajadores en la actualidad. El desarrollo de estas medidas por parte de la Inspección General de Trabajo permitirá sentar una base sólida para la corrección del problema planteado, dejando a las demás medidas propuestas como una segunda opción solamente utilizable para los pocos casos que vayan quedando por falta de cobertura de la Inspección General de Trabajo, aunque no por ello menos importantes.

#### **5.5.2. Asesoría oportuna y correcta a los trabajadores por parte de las instituciones involucradas**

La gran mayoría de los trabajadores, al ser despedidos o al finalizar una relación de trabajo de cualquier forma, enfrentan un común problema económico, toda vez que ese evento supone el inicio de un período de desempleo con las consecuencias monetarias que eso representa. Esta situación hace que, ante la falta de cumplimiento de las obligaciones patronales, no posean los recursos necesarios para cubrir el costo que

representa la contratación de un profesional del derecho que les asesore de manera adecuada en la tramitación de su proceso, por lo que se ven en la necesidad de acudir a las diferentes instituciones que brindan ese servicio de forma gratuita, tales como la Procuraduría de Defensa del Trabajador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de los Bufetes Populares de cualquier universidad del país que tengan facultad de derecho.

En este caso, la medida inmediata a ejecutar corresponde a estas instituciones que manejan altos volúmenes de expedientes, por la también alta demanda de sus servicios. Estas instituciones deberían de establecer un método que permita realizar una investigación previa a la presentación de la demanda; en la cual, el funcionario o pasante asignado, tenga la obligación de acudir a los diferentes registros que sean pertinentes, según la naturaleza jurídica del centro de trabajo, a efecto de establecer de manera adecuada y correcta el nombre, razón o denominación social del patrono propietario del centro de trabajo, situación que permitiría la presentación correcta de la demanda sin el correspondiente riesgo de falta de legitimación que pudiera repercutir en los intereses de los trabajadores.

En el caso de que se trate de trabajadores, cuya situación económica permita la contratación de cualquier abogado litigante, deben exigir a éste una investigación previa a la presentación de la demanda, actividad de deberían de realizar todos los profesionales del derecho que tengan bajo su responsabilidad la tramitación, asesoría y auxilio de procesos laborales; situación que, no sólo tendrá incidencia en la garantía de un proceso con bajas probabilidades de ser fallido, sino que además le permitirá aumentar las probabilidades de éxito en la demanda, lo que en determinado momento también significará un beneficio económico para el profesional, razón de más para pensar en el planteamiento de una buena demanda y la tramitación de un buen proceso judicial.

## **5.6. Medidas procesales**

### **5.6.1. Aceptación de la demanda en contra de una empresa mercantil y labor inquisidora del juez**

Es innegable la pericia de los jueces de trabajo respecto de la aplicación de las normas que regulan las relaciones de trabajo en el país, situación de más para pensar en el conocimiento que tienen sobre la facultad inquisidora que les confieren las normas procesales y de la tutela que debe prevalecer respecto de los trabajadores por ser la parte más débil de la relación laboral.

En ese orden de ideas, los titulares de los diferentes juzgados de trabajo tienen la obligación de conferir el trámite respectivo a las demandas que los trabajadores presenten en contra de sus expatronos que han sido omisos en el pago de las prestaciones laborales de ley; pero, con la idea de poner en práctica el principio inquisitivo, mismo que puede materializarse a través de solicitar a los registros el nombre, razón o denominación social correcta del propietario de la empresa o centro de trabajo, sea persona individual o jurídica; esta situación le permitirá al juzgador vincular procesalmente al patrono, cuando el trabajador desconozca ese dato, permitiendo además la emisión de un fallo que eventualmente podrá ser ejecutado mediante el embargo o secuestro de bienes propiedad del patrono, inscritos a su nombre, según sea la naturaleza de los mismos. No basta entonces, que los juzgadores permitan el trámite de las demandas y tramitarlas con un nombre equívoco si con antelación se sabe que el fallo no podrá ser ejecutado posteriormente.

La puesta en práctica de esta medida no puede materializarse sin la intervención oportuna de la Corte Suprema de Justicia, quien en cumplimiento de su obligación contenida en el Artículo 431 literal b) del Código de Trabajo, debe procurar la unificación de este criterio, por medio de la celebración de seminarios, talleres o sesiones, a donde comparezcan todos los titulares de los diferentes juzgados de trabajo y previsión social, siendo urgente la convocatoria a este efecto, toda vez que la

situación que afrontan los trabajadores cuando presentan una demanda con el nombre del patrono de forma equívoca, necesita un paliativo inmediato, una participación pronta de los actores principales del proceso, los jueces de trabajo y previsión social.

## **5.7. Medidas legislativas (largo plazo)**

### **5.7.1. Reforma legal al Código de Trabajo**

Sin duda alguna, esta situación podría resolverse de un solo golpe mediante la introducción de una reforma legal al Código de Trabajo, en la cual se tenga como vinculado procesalmente al patrono propietario del centro de trabajo, cuando la demanda se plantee en contra de la empresa mercantil de su propiedad, estableciéndose las reglas para la ejecución de la sentencia en caso de una eventual condena. En este sentido, a continuación presentamos un anteproyecto de ley que tiende a la materialización de esta reforma.

**DECRETO NÚMERO \_\_\_\_\_**

## **EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

### **CONSIDERANDO**

Que la Constitución Política de la República establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, y que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social.

### **CONSIDERANDO**

Que para el eficaz cumplimiento de las condenas que se emitan en materia laboral, es necesario introducir reformas a la parte adjetiva del Código de Trabajo, a fin de vincular procesalmente, al patrono propietario del centro de trabajo cuando la demanda sea planteada en contra de la empresa mercantil de su propiedad, lo cual hará efectivos los

fallos que se emitan y cumplirá además con el carácter persuasivo que deben tener esas normas de orden público;

### **POR TANTO**

En uso de las facultades que le confiere el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

### **DECRETA**

**Artículo 1.** Se adiciona el Artículo 332 “Bis” al Código de Trabajo, el cual queda así:

“Artículo 332 “Bis”: Si una persona, individual o jurídica, es propietaria de la empresa mercantil que constituyó el centro de trabajo donde se prestan o hayan prestado los servicios con motivo de los cuales se entable una demanda, será suficiente que la demanda contenga la identificación de dicho centro de trabajo, para que se entienda incoada contra aquélla, quien deberá responder con sus bienes de las obligaciones que se le impongan en el fallo.

Corresponde a la persona jurídica por medio de su representante legal, acreditar la existencia de la primera y la personería que corresponda. Si esta obligación no fuere cumplida, no se invalidará el proceso; y, según el mérito de las pruebas aportadas, se pronunciará la sentencia que corresponda, refiriéndola, tanto a la empresa mercantil como a la persona individual o jurídica que aparezca como propietaria de la empresa en el Registro Mercantil General de la República, quien estará obligado a proporcionar toda la información que sea requerida por los Jueces de Trabajo y Previsión Social a este efecto.

Si llegado el momento de ejecutarse la sentencia, resultare que la persona jurídica no tiene la razón social, denominación o nombre comercial que en aquélla se le diere, el embargo se tramará en los bienes del centro de trabajo en que exista o hubiere existido la relación laboral de que se trate.”



**Artículo 2.** El presente Decreto entrará en vigor ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN Y PUBLICACIÓN.

## **5.8. Avances y proyecciones de la propuesta (aporte de la investigación)**

### **5.8.1. Alcances de la propuesta con relación al patrono**

Históricamente ha sido el patrono quien ha demostrado mayor renuencia al cumplimiento voluntario de las obligaciones provenientes de la legislación laboral, lo cual encuentra explicación desde el punto de vista de la tutela hacia el trabajador, que supone que los derechos laborales implican un costo económico para éste, siendo que cualquier persona que encuentra afectación económica por el incumplimiento de una norma, por naturaleza se resiste a hacerlo de forma voluntaria. Por supuesto, que esto no es una justificación a esa actitud, toda vez que las normas de orden laboral revisten el carácter de ser de orden público y por lo tanto de cumplimiento forzoso u obligatorio. Esta característica es, precisamente, lo que hace que en el mismo cuerpo legal que contiene esos derechos imperativos, contenga además una parte punitiva, que prevea la imposición de sanciones pecuniarias a los infractores por parte de las autoridades del área laboral.

El incumplimiento de la legislación laboral por la parte patronal la podemos observar diariamente en diferentes centros de trabajo y se pueden corroborar mediante la observación del alto número de denuncias que, por esta razón, se tramitan en la Inspección General de Trabajo (un promedio de 15,950 denuncias anuales)<sup>32</sup>, ello sin tomar en consideración aquellos casos en que los trabajadores se niegan a denunciar a su patrono ante ese ente fiscalizador. Este incumplimiento ocurre aun cuando el patrono tiene frente a sí al trabajador, sin importarle lo que pueda sentir, decir o hacer.

---

<sup>32</sup> Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dirección General de Estadísticas Laborales, **Boletín número 18 de estadísticas laborales**, año 2007; Pág. 34.

Si esto ocurre de esa forma, qué se puede esperar cuando el patrono es demandado de manera equívoca por el trabajador, como en los casos que se han planteado con anterioridad.

Las propuestas de solución a la problemática analizada, llevan como consecuencia directa, combatir la evasión del pago de prestaciones a que los empleadores apelan mucho, a efecto de agenciarse de utilidades generadas de los derechos de los trabajadores. En términos procesales, la evasión ocurre, sea mediante el incumplimiento de una sentencia, disponiendo de sus bienes o bien, haciendo caso omiso a una sentencia dictada en contra de una empresa que, aunque de su propiedad, carece de personalidad jurídica y por lo tanto no es susceptible de ejecución.

La toma de las medidas propuestas en el capítulo anterior, fomentará el cumplimiento a los fallos judiciales, la comparecencia de los empleadores a los procesos laborales y la oportunidad del juez de avenir a las partes proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación, en la fase procesal respectiva.

La reivindicación de un derecho para los trabajadores y el cumplimiento voluntario de las normas laborales por parte de los empleadores, será siempre el objetivo del derecho laboral, razón de más para pensar en una seria propuesta de reforma legal que la Universidad de San Carlos de Guatemala deberá formular ante el Congreso de la República, haciendo uso de su facultad de iniciativa de ley, para lo cual puede tenerse como base el proyecto que aparece contenido en el capítulo anterior.

### **5.8.2. Alcances de la propuesta con relación a los trabajadores**

Sabemos, por la experiencia histórica nacional, que los trabajadores siempre han estado en la primera línea de la lucha por la reivindicación de sus derechos sociales y por la superación de aquellos considerados como mínimos e irrenunciables. Nuestra historia cuenta de la participación de las organizaciones sindicales de trabajadores en efemérides como la Revolución de 1944 y la recuperación de la democracia en los años

1985 y 1993, lo cual les hace ser un sector bastante influyente en los hechos que hacen historia e inciden en la vida política y económica nacional. La intervención latente de los trabajadores en este tipo de eventos nacionales que hacen y cambian la historia, es un elemento suficientemente válido como para considerar la toma de medidas que tiendan a mantener apaciguada la llama de los movimientos sociales derivados del incumplimiento de los derechos laborales.

Cabe recordar que uno de los orígenes de la legislación mundial en materia de trabajo está marcado precisamente por la fecha de culminación de una de las guerras más sangrientas que ha sufrido la humanidad, a mediados de 1919, cuando como parte del Tratado de Versalles, que puso fin a la primera guerra mundial, se instauró la Organización Internacional del Trabajo -OIT- como un ente cosmopolita encargado de velar porque en el mundo haya armonía en las relaciones de trabajo mediante el cumplimiento de los derechos instaurados a favor de los trabajadores, siendo uno de los principios rectores de este ente internacional el sostenimiento de la paz mundial, que sólo puede lograrse a través de la ya mencionada armonía social. Como parte del fin de una guerra, se consideró que la mejor manera de evitar ese tipo de acontecimientos, que tanto daño hacen a la humanidad, es el sostenimiento de la armonía en los centros de trabajo, la cual sólo puede alcanzarse mediante el respeto de las garantías sociales instauradas por las legislaciones laborales locales e internacionales.

En el presente caso, se pretende establecer un pequeño aporte para el logro de esa ansiada paz social producto de la armonía laboral, ya que al disminuir la frustración de los trabajadores en cuanto el pago de sus prestaciones laborales y demás derechos provenientes de la relación de trabajo, se les estará estimulando para que su mano de obra sea lo necesariamente productiva y se mantengan al margen de esos movimientos laborales de reivindicación, que son lo que menos necesita el país en estos tiempos de inseguridad, recesión económica y de otros flagelos que sufre Guatemala, que sólo necesita de nuestra participación, nuestro trabajo y la aportación de nuestras ideas, para poder salir adelante.

El beneficio directo de los trabajadores, al tomar las medidas que se están proponiendo, radica en la activa participación del patrono en los procesos que se instauren para el reclamo de prestaciones laborales, misma que estará garantizada en aquellos casos en que el trabajador no conozca el nombre, razón social o denominación social de su patrono y sólo haya instaurado la demanda en contra de la empresa mercantil que constituyó el centro de trabajo. No se puede olvidar que los trabajadores mantienen esa calidad aún cuando han quedado en período de desempleo, por lo que mantienen vigente su derecho a ser tutelados por las autoridades de trabajo y a que se les respeten y cumplan debidamente sus derechos considerados como garantías mínimas en la legislación laboral.

### **5.8.3. Alcances de la propuesta con relación al ordenamiento jurídico laboral**

Es innegable que para la eficaz aplicación de los derechos sustantivos, de cualquier materia, es necesaria la existencia de un derecho adjetivo que permita hacer realidad aquellos a través de la coacción judicial, que puede hacerse por medio de un proceso instaurado por el interesado a través del principio dispositivo que supone la iniciación de un juicio solamente a instancia de parte interesada.

En lo que respecta a la legislación laboral, cuya regulación mayoritaria se encuentra contenida en el Código de Trabajo, cuenta con una parte adjetiva que establece los procedimientos a seguir en estos casos y las autoridades competentes para la solución de los conflictos laborales, sean de naturaleza individual o colectiva; sin embargo, ese derecho adjetivo data de hace más de sesenta años y, aunque ha sufrido algunas reformas a lo largo de ese tiempo, merece seguir siendo revisado ya que la dinámica de las relaciones laborales hace que los conflictos y hechos concretos tengan un tratamiento especial que merece una regulación procesal especial.

En este orden de ideas se hace 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, que aparte de contener todo un conjunto de normas procesales

claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, también deben permitir administrar justicia pronta y cumplida; lo cual no puede lograrse sin la introducción de las referidas reformas.

La incidencia jurídica de la reforma tiene efectos precisamente en aquel cuerpo normativo, mismo en el que nunca se han considerado aquellos casos en los que el trabajador, por su misma idiosincrasia, ignora el nombre de su patrono, el cual ni siquiera le interesa personalmente durante la relación laboral, toda vez que lo más importante para el trabajador activo siempre va a ser tener un puesto de trabajo en el cual pueda vender su mano de obra a un precio que le permita satisfacer sus necesidades personales y las de su familia.

Sin embargo, esta situación adquiere importancia cuando el trabajador se ve obligado a demandar a su patrono por el incumplimiento de sus prestaciones laborales, caso en el cual, con la reforma jurídica que se propone, bastará con que aduzca el nombre de la empresa, para que los jueces laborales vinculen procesalmente al patrono y le pueda hacer partícipe en el cumplimiento de las obligaciones que se establezcan en el respectivo fallo judicial.

La parte adjetiva del Código de Trabajo merece entonces, una revisión integral que permita la inclusión de esta norma, sin que ello atente contra otras garantías procesales que son inalienables para cualquier persona, tales como el derecho de defensa y el debido proceso, ambos reconocidos a nivel constitucional a partir del Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

#### **5.8.4. Proyección social y ámbito de aplicación de la propuesta**

Una de las denominaciones que en la historia se ha dado al actualmente conocido como derecho laboral ha sido la de derecho social y es que su origen, como ya se mencionó con anterioridad, tiene que ver con la solución de un problema social de desigualdad y por tanto la solución también tiene la misma naturaleza, toda vez que su

principal objetivo es la búsqueda del bien común y la paz social. En ese sentido, las medidas propuestas en este informe tienden a garantizar la consecución de esos objetivos por medio de la aplicación efectiva de la tutela del trabajador, especialmente de aquél cuya instrucción académica no alcanza para prever la obtención de información suficiente que le permita plantear una demanda adecuada en contra de su patrono, cuando ha finalizado la relación de trabajo sin haber recibido el respectivo pago de prestaciones laborales.



## CONCLUSIONES

1. La legitimación pasiva es el presupuesto procesal indispensable para atraer procesalmente a una persona de la cual se pretende reclamar un derecho o el cumplimiento de una obligación; sin la cual, resulta ineficaz cualquier acción procesal.
2. La instauración de un proceso laboral sin la previa y correcta averiguación del nombre exacto, razón o denominación social del patrono a demandar, conlleva a que no se pueda materializar el cumplimiento de la sentencia al pretender ejecutar a un condenado que no posee personalidad jurídica y por tanto no existe.
3. Los jueces de trabajo se exceden en formalismos para la tramitación de un juicio laboral al pretender que los trabajadores conozcan las interioridades empresariales, previamente a la presentación de la demanda, sin intervenir personalmente en la averiguación de datos tales como el nombre o denominación social del patrono.
4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no cumple con asesorar a los trabajadores, limitando su actuar al tema de la fiscalización, el cual es tan importante como dar a conocer a los trabajadores sus derechos y obligaciones dentro de una relación de trabajo.
5. La inaplicación del carácter inquisitivo del proceso laboral, afecta gravemente los intereses económicos de los trabajadores cuando éstos plantean alguna demanda laboral, la cual deben fundamentar técnicamente, no contando con los recursos necesarios para la contratación de la asesoría jurídica.





## RECOMENDACIONES

1. La Corte Suprema de Justicia debe dar cumplimiento a su obligación de procurar la unificación de criterios a nivel de todos los Jueces de Trabajo y Previsión Social, para que, de manera unánime, éstos cumplan con la labor coercitiva que la ley les encomienda, averiguando el nombre, razón o denominación social, del patrono propietario de la empresa mercantil que constituyó el centro de trabajo.
2. Los Jueces de Trabajo y Previsión Social deben dar efectivo cumplimiento al carácter tutelar de que está investida la legislación laboral, desarrollando cualquier actividad que, sin desatender el derecho de defensa, guíe al trabajador en la correcta instauración de su demanda, cumpliendo de esa manera con la labor tutelar, propia del derecho laboral.
3. La Inspección General de Trabajo, por medio de los Inspectores de Trabajo debe planificar en conjunto con el patrono asesorías previamente programadas para los trabajadores, en donde se les indique el nombre correcto, razón o denominación social de su patrono.
4. Existen normas vigentes en la legislación sustantiva laboral, que permiten al juzgador, vincular procesalmente al patrono, propietario de la empresa que constituyó el centro de trabajo, cuando el trabajador solamente incluye en su demanda el nombre de ésta, bastando para el efecto, que el juez de manera oficiosa desarrolle su función tutelar.



## BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ MANSILLA, Erick Alfonso. **Teoría general del proceso**. Guatemala: Ed. Vile, 2005.

CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1968.

CAROCCA, Alex. **Garantía constitucional de la defensa**. [online], [http://www.unifr.ch/derechopenal/articulos/pdf/diciembre05/Garantia\\_constitucional\\_de\\_la\\_defensa\\_ok.pdf](http://www.unifr.ch/derechopenal/articulos/pdf/diciembre05/Garantia_constitucional_de_la_defensa_ok.pdf). (20 de octubre de 2009).

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Gráficos P & L, 1986.

Corte Suprema de Justicia. **Gaceta de los tribunales, julio a diciembre 1998**. Guatemala: (s.e), 1999.

COUTURE, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Roque De Palma, 1958.

GONZÁLEZ PÉREZ, Jesús. **Los presupuestos procesales en el ordenamiento procesal administrativo mexicano**. D.F. Mexico: Ed. Unsta, 1981.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 1996.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dirección General de Estadísticas Laborales. Guatemala: **Boletín número 18 de estadísticas laborales**. Guatemala: (s.e.), 2007

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Montevideo, Uruguay: Ed. M.B.A., 1975.

VALENZUELA O. Wilfredo. **Lecciones de derecho procesal penal**. Guatemala: Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1993.

## **Legislación:**

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

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

**Código de Comercio.** Congreso de la República de Guatemala. Decreto Ley número 2-70, 1970.

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

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