

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a cross on top, a castle on the left, and a lion on the right. The shield is supported by two figures. The outer ring of the seal contains the Latin motto "SIBIS CONSPICUA CAROLINA ACADÉMIA GUATEMALENSIS INTER CAETERA" in capital letters.

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA LITERAL b)
DEL ARTÍCULO 78 DEL CÓDIGO DE TRABAJO
EN APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD,
EN VIRTUD DE LA EXCESIVA DURACIÓN
DE LOS JUICIOS ORDINARIOS LABORALES
PLANTEADOS POR DESPIDO INJUSTIFICADO**

ADRIANA BEATRIZ MARTÍNEZ SANTILLANA

GUATEMALA, JULIO DE 2011

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA LITERAL b) DEL ARTÍCULO 78 DEL CÓDIGO
DE TRABAJO EN APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD, EN VIRTUD
DE LA EXCESIVA DURACIÓN DE LOS JUICIOS ORDINARIOS LABORALES
PLANTEADOS POR DESPIDO INJUSTIFICADO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ADRIANA BEATRIZ MARTÍNEZ SANTILLANA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, julio de 2011

**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. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Eduardo Leonel Esquivel Portillo
Secretario:	Lic. Héctor Ovidio Pérez Caal
Vocal:	Lic. Hugo Leonel Marroquín Carrera

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Ronald David Ortiz Orantes
Secretaria:	Licda. Mirza Eugenia Irungaray López
Vocal:	Lic. Raúl Antonio Castillo Hernández

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

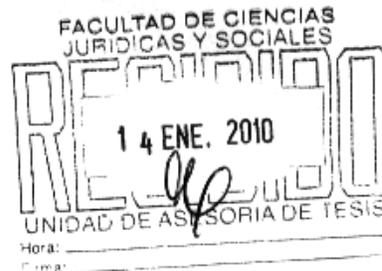


LICENCIADO JORGE LUIS LÓPEZ BRAMI
Abogado y Notario
3ª. Avenida "A", zona 6, Barrio Chipilapa
Ciudad de Jalapa
Teléfono: 7922-5524



Jalapa, 21 de septiembre de 2,009

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy, Jefe
Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



En cumplimiento de la providencia de fecha seis de agosto del año dos mil nueve, procedí a ASESORAR el trabajo de tesis de la Bachiller Adriana Beatriz Martínez Santillana, intitulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO DE LA LITERAL b) DEL ARTÍCULO 78 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD, EN VIRTUD DE LA EXCESIVA DURACIÓN DE LOS JUICIOS ORDINARIOS LABORALES PLANTEADOS POR DESPIDO INJUSTIFICADO"**, para el efecto le hago saber:

Mediante varias sesiones que se sostuvieron con la Bachiller Martínez Santillana, se le hicieron algunas observaciones y sugerencias pertinentes para mejorar el desarrollo de los temas que integran el trabajo de tesis, las cuales fueron admitidas por la Bachiller; haciendo constar que la misma demostró dedicación y esmero en cada una de las fases de la realización del trabajo de tesis.

Con fundamento en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, puntualizo lo siguiente:

- a) En relación al contenido científico y técnico de la tesis, el trabajo de investigación cumple con los estándares apropiados al tema, por lo cual el mismo constituye un valioso aporte para la sociedad, tanto para profesionales, como estudiantes y personas en general.



- b) La metodología y técnicas de investigación utilizadas que han sido las idóneas para el desarrollo del presente tema de investigación, logran con ello un balance adecuado entre doctrina, legislación y situación actual del problema objeto del presente trabajo de tesis.
- c) La redacción en el desarrollo del presente trabajo de tesis, se encuentra acorde a la normativa establecida para el efecto, habiendo utilizado el lenguaje apropiado a su nivel académico.
- d) La contribución científica que contiene el trabajo de tesis de la Bachiller Martínez Santillana, se demuestra al presentar las causales principales de la excesiva duración de los juicios ordinarios laborales por despido injustificado y la incongruencia existente entre la normativa que establece el pago a título de daños y perjuicios y la duración real de los procesos antes relacionados.
- e) Las conclusiones reflejan los resultados obtenidos mediante el desarrollo del tema objeto de la investigación respectiva y las recomendaciones, derivadas de tales resultados se enfocan hacia las posibles soluciones visualizadas por la Bachiller Martínez Santillana para poder mejorar la situación actual del problema objeto del tema de investigación.
- f) Y, en relación a la bibliografía utilizada, se hace constar que las fuentes bibliográficas consultadas por la Bachiller Martínez Santillana, son las apropiadas al tema, enfocándose mayoritariamente en autores guatemaltecos, lo cual reflejan un mejor enfoque del desarrollo del trabajo de tesis.

Por lo antes expuesto y en virtud de que el trabajo de tesis, a mi criterio fue desarrollado apropiadamente, por lo cual considero que reúne los requisitos establecidos en la normativa respectiva, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el presente trabajo de investigación.

Jorge Luis López Brami
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado 6,043

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, catorce de enero de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) FRANCISCO ROLANDO DURAN MÉNDEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ADRIANA BEATRIZ MARTÍNEZ SANTILLANA, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA LITERAL B) DEL ARTÍCULO 78 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD, EN VIRTUD DE LA EXCESIVA DURACIÓN DE LOS JUICIOS ORDINARIOS LABORALES PLANTEADOS POR DESPIDO INJUSTIFICADO".

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. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



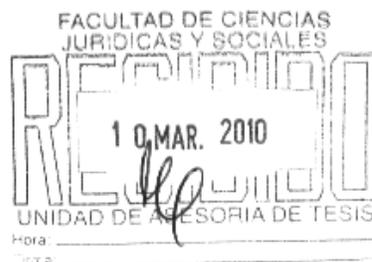
cc.Unidad de Tesis
MTCL/crla.



LICENCIADO
FRANCISCO ROLANDO DURAN MENDEZ
ABOGADO y NOTARIO
Calle Tránsito Rojas A entre 3ª. Avenida y 3ª. Avenida
"A", zona 6, Barrio Chipilapa
Ciudad de Jalapa
Teléfono: 7922-0536
E-mail: duranfranco@hotmail.es

15 de febrero de 2010

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria



Con un cordial saludo me dirijo a usted para informarle que procedí a **revisar** el trabajo de tesis intitulado: "**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA LITERAL b) DEL ARTÍCULO 78 DEL CODIGO DE TRABAJO EN APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD, EN VIRTUD DE LA EXCESIVA DURACIÓN DE LOS JUICIOS ORDINARIOS LABORALES PLANTEADOS POR DESPIDO INJUSTIFICADO**", de la Bachiller Adriana Beatriz Martínez Santillana, haciendo constar para el efecto lo siguiente:

Al trabajo de tesis de la señorita Martínez Santillana, se le efectuaron algunas observaciones y sugerencias, las cuales fueron realizadas a plenitud por la Bachiller.

Fundamentándome en lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, le indico lo siguiente sobre el trabajo de tesis realizado:

- 1) Referente al contenido científico y técnico de la tesis, considero que la tesis elaborada reúne los requisitos esenciales y adecuados en relación al tema, en virtud de que la estudiante ha utilizado las conceptualizaciones acertadas, conformando con ello un trabajo con un apropiado nivel académico-profesional.



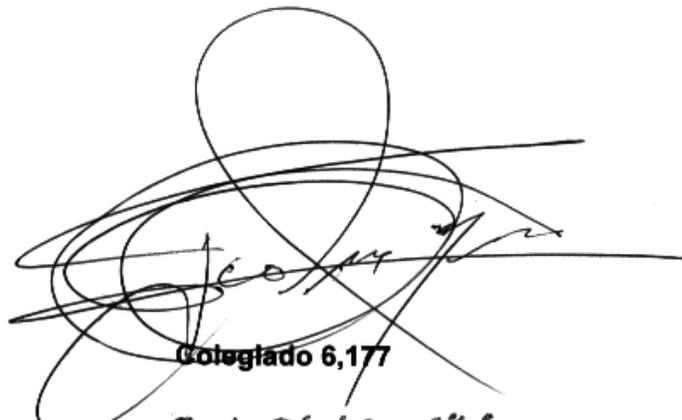
- 2) Las técnicas de investigación y la metodología que ha utilizado la señorita Martínez Santillana son las apropiadas para la recopilación de la información que integra la tesis, cuyo contenido por su apropiada redacción constituye un valioso aporte académico y científico en materia laboral, enfocándose como todo miembro de la gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, en la defensa de la parte más débil, en este caso, el trabajador despedido en forma injustificada.

- 3) Las conclusiones presentadas por la Bachiller en la finalización del trabajo de tesis demuestran la urgente necesidad de minimizar la duración de los juicios ordinarios laborales instaurados por despido injustificado ante los Tribunales de trabajo.

- 4) Las recomendaciones realizadas al presentar las soluciones viables enfocadas a minimizar el problema antes relacionado, considero que son las apropiadas de conformidad con la realidad nacional.

- 5) La bibliografía que utilizó la señorita Martínez Santillana para la integración del contenido de la presente tesis ha sido la idónea, al permitirle hacer una recopilación doctrinaria y legal en el análisis de la realidad nacional con respecto a la excesiva duración de los juicios ordinarios laborales por despido injustificado.

En virtud de lo relacionado con anterioridad, considero que el trabajo de tesis de la Bachiller Adriana Beatriz Martínez Santillana contiene los requisitos establecidos en la normativa respectiva, por lo cual presento **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el presente trabajo de investigación.



Colgado 6,177
Francisco Rolando Durán Méndez
ABGADO 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, diecinueve de julio del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ADRIANA BEATRIZ MARTÍNEZ SANTILLANA, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA LITERAL B) DEL ARTÍCULO 78 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD, EN VIRTUD DE LA EXCESIVA DURACIÓN DE LOS JUICIOS ORDINARIOS LABORALES PLANTEADOS POR DESPIDO INJUSTIFICADO. 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/slh.



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser mi fortaleza en cada día y ayudarme a superar cada obstáculo encontrado en el transcurso de mi vida.
- A MI MADRE:** Josefina Santillana González, mujer ejemplar que me ha enseñado a jamás rendirme en el camino hacia la obtención de mis metas, quien siempre ha estado conmigo para apoyarme.
- A MIS HERMANOS:** Carlos Rafael y Mario Alejandro.
- A MI HERMANA:** Lourdes Faviola por ser mi soporte y mi inspiración para lograr este triunfo.
- A MIS AMIGOS Y AMIGAS:** Por su amistad desinteresada y apoyo incondicional.
- A:** Juan Carlos Quezada Uclés, por apoyarme en cada momento en que lo he necesitado.
- A MIS PADRINOS:** Con especial cariño.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Conceptos generales.....	1
1.1 El trabajo.....	1
1.2 Trabajador.....	1
1.3 Patrono.....	2
1.4 Derecho al trabajo.....	2
1.5 Derecho laboral.....	3
1.6 Derecho laboral sustantivo o material.....	3
1.7 Derecho laboral adjetivo o procesal.....	3
1.8 Principios del derecho laboral.....	4
1.9 Contrato de trabajo.....	14
1.10 Terminación del contrato de Trabajo.....	15

CAPÍTULO II

2. Antecedentes referentes al principio de tutelaridad.....	19
2.1 Historia.....	19



2.2 Definición.....	21
2.3 Finalidad.....	24
2.4 Naturaleza jurídica.....	25
2.5 Características.....	26
2.6 Fundamento legal del principio de tutelaridad.....	26

CAPÍTULO III

3. El principio de tutelaridad y la incidencia de su aplicación en el juicio ordinario de trabajo planteado por despido injustificado.....	35
3.1 El juicio ordinario de trabajo.....	35
3.2 Incidencia de la aplicación del principio de tutelaridad en el trámite del juicio ordinario laboral planteado por despido injustificado.....	60

CAPÍTULO IV

4. Conflictos en la aplicación del principio de tutelaridad del juicio ordinario laboral planteado por despido injustificado.....	63
4.1 Duración de los juicios ordinarios laborales planteados por despido injustificado.....	63
4.2 El pago a título de daños y perjuicios.....	69
4.3 Infracción al principio de tutelaridad en el resarcimiento a título de daños y perjuicios en materia laboral.....	79



CAPÍTULO V

5. Soluciones al conflicto derivado de la incongruencia existente entre el resarcimiento a título de daños y perjuicios y la duración del juicio ordinario laboral planteando por despido injustificado.....	81
5.1 Conciliación.....	81
5.2 Institución de mejoras en la administración de justicia.....	85
5.3 Implementación de la adecuada aplicación del principio de tutelaridad en el juicio ordinario laboral planteado por despido injustificado	88
5.4 Reforma a la literal b) del Artículo 78 del Código de Trabajo.....	88
CONCLUSIONES.....	93
RECOMENDACIONES.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	97



INTRODUCCIÓN

La superflua interposición de excepciones, recursos y/o acciones por parte de los patronos-demandados es la actitud procesal que usualmente asumen cuando son requeridos judicialmente para que se declare procedente el pago de prestaciones e indemnización por un trabajador que han despedido en forma injustificada, provocó en mí la idea de investigar la incidencia que tiene dicha actitud en la duración de los juicios ordinarios laborales.

La hipótesis que origina la presente investigación se fundamenta en que el resarcimiento al trabajador, a título de daños y perjuicios, contenido en la literal b) del artículo 78 del Código de Trabajo, es incongruente con la realidad, porque gran parte de los juicios ordinarios laborales por despido injustificado duran más de 12 meses.

Los objetivos que fundamentan la presente investigación son: I) Establecer que los juicios ordinarios laborales iniciados por despido injustificado duran más de doce meses en su tramitación, derivado de la interposición excesiva e improcedente de recursos, acciones y/o excepciones, para entorpecer el juicio y retrasar el pago de indemnización correspondiente al trabajador afectado, provocando la necesidad reformar la literal b) del artículo 78 del Código de Trabajo con base en el principio de tutelaridad; II) Dar a conocer que se está infringiendo el principio de tutelaridad del derecho de trabajo al limitar el pago a título de daños y perjuicios hasta un máximo de doce meses de salario.

En virtud de lo relacionado, el presente trabajo tiene por objeto establecer la necesidad de reformar la literal b) del Artículo 78 del Código de Trabajo en el sentido de que se calculen los daños y perjuicios ocasionados al trabajador de conformidad con el tiempo que dure el juicio ordinario laboral planteado por despido injustificado, para que con ello se logre disminuir la larga duración del juicio antes indicado.



Este trabajo se encuentra dividido en cuatro capítulos: en el primero, se establecen los conceptos y definiciones básicas relacionadas con el tema; en el segundo capítulo, se desarrolla el principio de tutelaridad, desde su historia hasta su regulación legal actual; en el tercer capítulo, se despliega la importancia de la aplicación del principio de tutelaridad en la tramitación del juicio ordinario laboral planteado por despido injustificado; en el cuarto capítulo se encuentran contenidos algunos conflictos en la aplicación del principio de tutelaridad en el trámite del juicio ordinario laboral planteado por despido injustificado, entre las cuales se pueden mencionar las causas de la duración del juicio ordinario laboral, el pago a título de daños y perjuicios al trabajador y la infracción al principio de tutelaridad en el resarcimiento a dicho pago, por último, en el capítulo quinto se exponen algunas posibles soluciones a los conflictos mencionados en el capítulo cuarto, entre ellas, la conciliación, la capacitación constante a jueces y auxiliares judiciales, la creación de órganos jurisdiccionales que conozcan en los departamentos con exclusividad del ramo de trabajo, así como la reforma a la literal b) del Artículo 78 del Código de Trabajo, en lo referente a los parámetros utilizados para el cálculo de los daños y perjuicios ocasionados al trabajador que es despedido en forma injustificada y a quien no se le ha cancelado la indemnización respectiva.

Para una comprensión apropiada del tema, se utilizó prioritariamente el método científico a través de la técnica de observación cuidadosa y directa de algunos procesos en trámite y fenecidos, incoados por despido injustificado y la técnica de información documental y bibliográfica; asimismo, se utilizó el método deductivo para la recopilación y análisis de la información pertinente.

Sintetizando, en el presente trabajo se exponen los principales motivos de la excesiva duración de los juicios ordinarios laborales que se plantean por despido injustificado, así como las posibles soluciones que pueden ser de utilidad para mejorar la administración de justicia en materia laboral y con ello disminuir la duración de tales procesos.



CAPÍTULO I

1. Conceptos generales

Para una mejor comprensión del tema a desarrollar, es necesario conocer las definiciones generales y primordiales que le dan origen al mismo para que con ello sea posible comprender las particularidades que posteriormente se presentarán.

Trabajo: Se considera trabajo a toda actividad que desarrolla una persona para alcanzar sus metas.

Generalmente, lo que se cataloga como trabajo es el esfuerzo físico o intelectual que realiza una persona; aunque propiamente dicho, el trabajo es la actividad personal que se desarrolla a favor de otra u otras personas a cambio de un salario o ad honorem.

Trabajador: El Artículo 3 del Código de trabajo, lo define 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”.

Doctrinariamente, se define como trabajador, a “toda persona que realiza un trabajo, esto es, todo individuo que trabaja.”¹

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 156



Por lo antes relacionado se infiere que trabajador es la persona que desempeña una actividad a favor de otra persona, recibiendo de ésta una retribución.

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” (Artículo 2 del Código de trabajo).

Asimismo, se considera patrono a la persona que provee de de un empleo u ocupación a otra persona, retribuyéndole monetariamente por la actividad que realiza bajo una relación de subordinación.

Derecho al trabajo: En la actualidad, el trabajo es un derecho y no una obligación como era en la antigüedad donde las personas de clase social inferior eran esclavizadas o forzadas a trabajar a favor de las personas económica y socialmente poderosas.

Al considerarse al trabajo, como un derecho queda a criterio de la persona ejercerlo o no, contrario a lo que hace algunos años sucedía en el país al existir sanción para las personas que no poseían un trabajo, situación que era punible al tenor de lo establecido en la Ley contra la Vagancia, Decreto número 1996, emitido durante el gobierno del General Jorge Ubico, el ocho de mayo de 1934, por medio de la cual el trabajador debía probar tal extremo con un documento de identificación emitido por el patrono, caso contrario, la persona era obligada a realizar trabajos forzosos en alguna dependencia estatal.



Constitucionalmente, en el Artículo 101, considera al trabajo como un derecho de la persona y una obligación social; es decir que el trabajo como obligación de la sociedad consiste en que para poder lograr el desarrollo del país debe existir apoyo de todas las personas, pero al ser ese un derecho, es optativo su ejercicio, pero si una persona opta por hacerlo el Estado le protege a través de la normativa laboral vigente, al considerarlo como rama del derecho público.

Derecho laboral: Atendiendo a lo establecido en el Artículo 1 del Código de Trabajo y en las definiciones proporcionadas por diversos autores laboristas, se sintetiza al definir al derecho laboral como el conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones que establecen los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, creando instituciones para resolver sus conflictos.

Como se denota, en la definición anterior, se encuentran en forma conjunta el derecho laboral sustantivo o material y el derecho laboral adjetivo o procesal, por lo cual es necesario puntualizar cada uno de ellos.

Derecho laboral sustantivo o material: Derivado del contenido de la norma antes indicada, el derecho laboral sustantivo es el conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones que establece y regula los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos provenientes de un contrato o relación de trabajo.

Derecho laboral adjetivo o procesal: Asimismo, emanado de la misma normativa referida, el derecho laboral adjetivo se conceptualiza como la agrupación de principios,



instituciones y normas jurídicas que establecen los derechos y obligaciones de las partes en un conflicto, individual o colectivo, y los mecanismos o procedimientos a utilizar para la resolución del mismo.

Principios del derecho laboral: Como todo principio, los principios del derecho laboral, son las líneas directrices que inspiran la creación, interpretación y aplicación de las normas jurídicas en materia de trabajo:

A. Principios del derecho laboral sustantivo o material: Son todos los “postulados que inspiraron el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo,”² entre los cuales podemos encontrar:

A.1 Tutelaridad de los trabajadores: cuarto considerando, literal a), del Código de Trabajo, Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Este principio que trata de compensar la desigualdad económica existente entre trabajadores y patronos, es uno de los que le da este toque de especialidad al contrato de trabajo, puesto que junto con otros principios como el de irrenunciabilidad y garantías mínimas sociales, protegen al trabajador en sus derechos.

² Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 15



A.2 Mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador: Cuarto Considerando literal b), del Código de Trabajo, Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

La Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y las demás leyes en materia laboral establecen los parámetros que como mínimo deben regular las relaciones entre patronos y trabajadores, lo cual quiere decir que si se desean cambiar garantías, se puede hacer, siempre y cuando superen los mínimos establecidos y que dichos cambios se realicen a favor del trabajador.

Entre otras se encuentran las siguientes garantías o derechos sociales mínimos, contenidos en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

- Derecho a la libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.
- Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.
- Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.



- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de 44 horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno o puede exceder de seis horas diarias, ni de 36 a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y deber ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

- Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.

- Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al año laborado.



- Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los 45 días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica.

- Los menores de 14 años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que ponga en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de 60 años serán objeto de trato adecuado a su edad.

- Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.

- Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un



trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomará en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

- Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.

- Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el 50 por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta en un máximo, en este caso de seis meses.



A.3 Irrenunciabilidad de derechos: Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y Artículo 12 del Código de Trabajo.

Como se indicó anteriormente, una de las formas de proteger al trabajador en sus derechos es la irrenunciabilidad obligatoria de los mismos, siendo que si no existiese tal principio legal, los trabajadores podrían contratar su trabajo en situaciones inhumanas y a cambio de un salario vergonzoso.

Para evitar ese tipo de situaciones por mandato legal se tienen por no puestas los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos mínimos que se han concedido a los trabajadores, y en su lugar, se tienen por incluidos éstos últimos en lugar de aquéllos.

Si no existiese la irrenunciabilidad de derechos, ningún sentido tendría la fijación de un salario mínimo, jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones entre otros, puesto que si fueran optativos los patronos disfrazando su ardid como beneficio para el trabajador, le haría renunciar a los mismas, como se denota en la actualidad en que algunos representantes patronales pretenden que en el derecho de trabajo quede una completa autonomía de la voluntad de las partes en los contratos de trabajo.

Como protector de los derechos de los trabajadores se encuentra el Artículo 12 del Código de Trabajo que indica: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus



reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato u otro pacto o convenio cualquiera”.

A.4 Necesidad e imperatividad: cuarto considerando, literal c), del Código de Trabajo.

El derecho de trabajo, al ser rama del derecho público es de aplicación forzosa, limitando en ese sentido la autonomía de la voluntad; es necesario, en virtud de que su inexistencia provocaría que las relaciones entre patronos y trabajadores sean arbitrarias, lo cual tendría una influencia negativa en la productividad y desarrollo del país.

Una de las ramas del derecho público con mayor importancia es el derecho de trabajo, siendo que la mayor parte de la población del país desempeña un trabajo, por lo cual se hace necesaria la protección por parte del Estado para tales personas.

A.5 Realismo y objetividad, cuarto considerando, literal d), del Código de Trabajo.

Por este principio se pretende que las relaciones de trabajo sean reguladas por normas adecuadas con la realidad nacional y de manera objetiva, siendo que si por proteger al trabajador se establece un salario mínimo en una cantidad demasiado alta lo que se provocará será que aumente el desempleo y que algunas empresas dejen de funcionar.



Asimismo, la aplicación del derecho de trabajo a casos concretos, debe realizarse teniendo en cuenta cada una de las circunstancias que influyen o forman parte de la relación de trabajo, especialmente cuando se trate de controversias que han sido planteadas ante juez competente, éste debe tener en cuenta la realidad y resolver el caso en forma objetiva.

A. 6 Democracia, cuarto considerando, literal f), del Código de Trabajo.

La protección a las mayorías, es uno de los principios por medio de los cuales se pretende que los trabajadores reciban un trato digno y que su trabajo se retribuido en forma equitativa, todo ello en armonía social, es decir equilibrando intereses de trabajadores y patronos, siendo que el patrono necesita mano de obra y el trabajador necesita una fuente de ingresos.

La democracia comúnmente es conocida como el gobierno del pueblo, de lo cual se deriva que la normativa laboral es y debe ser creada a favor de las mayorías, es decir los trabajadores, pero sin que ésto signifique perjuicio para el patrono.

B. Principios del derecho laboral adjetivo o procesal: “Constituyen el conjunto de directrices en el que se basa la estructura jurídica del proceso, así como su desarrollo, e inspira el ordenamiento jurídico procesal de un Estado.”³

³ Saenz Jimenez. Ob. cit. Pág. 21



B.1 Tutelaridad: Al igual que en el derecho laboral sustantivo, la tutelaridad en materia procesal protege a los trabajadores en forma preferente en algunas situaciones particulares, debido a que el trabajador, en la mayoría de ocasiones carece de medios económicos para poder asesorarse apropiadamente, por lo cual la tutelaridad pretende equilibrar esa situación de igualdad de las partes en materia procesal.

Entre otras manifestaciones del principio de tutelaridad en el juicio ordinario laboral encontramos la inversión de la carga de la prueba en casos de despido injustificado, la limitación del rechazo de demandas cuando no llenan los requisitos mínimos establecidos en la ley, la limitación de la excusa de incomparecencia a juicio oral, la emisión de la sentencia en cuarenta y ocho horas cuando el demandado no compareciere a prestar confesión judicial y cuando el demandado no comparezca a juicio en los casos de despido injustificado.

B.2 Oralidad: Al tenor de lo establecido en los Artículos 321 y 322 del Código de Trabajo, el juicio ordinario laboral puede iniciarse y tramitarse mediante solicitudes verbales de las partes, es decir, si el trabajador opta por plantear su demanda verbal el juez debe verificar porque ésta contenga los requisitos mínimos regulados en la normativa laboral correspondiente.

La finalidad de que el procedimiento laboral sea oral, es la rapidez de su planteamiento, tramitación y resolución.



B.3 Oficiosidad: Tal y como se establece el Artículo 321 del Código de Trabajo, el juicio ordinario laboral es actuado e impulsado de oficio, de lo cual se denota que solo la solicitud, (o demanda como es conocida) es a instancia de parte, puesto que las posteriores etapas procesales el juez debe realizarlas de oficio, a efecto de que el trámite finalice en el menor tiempo posible.

B.4 Inmediación: Asimismo, en cumplimiento del mandato legal contenido en el Artículo antes indicado, es indispensable que el juez se encuentre presente en la práctica de todas las diligencias de prueba, en virtud de que en caso contrario no podría darle una valoración objetiva a la misma.

B.5 Concentración y economía procesal: Los juicios ordinarios laborales deben realizarse en el menor número de audiencias posibles, a efecto de que finalice en el menor tiempo posible, y una demostración de ello es que el Código de Trabajo limita a tres el número de audiencias en las cuales se puede recibir la prueba, en virtud de que entre más tiempo conlleve la tramitación del mismo más oneroso será para las partes.

B.6 Congruencia: En los procedimientos laborales individuales, el juez debe emitir la sentencia en forma congruente con las solicitudes que se le han planteado, condenando o absolviendo, total o parcialmente a la parte demandada.

Caso contrario, en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social, el Tribunal de Arbitraje puede resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente a lo pedido y aún concediendo cosas



distintas de las solicitadas, al tenor del contenido del primer párrafo del Artículo 403 del Código de Trabajo.

C. Contrato de trabajo: “Es aquel, en el que una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra (patrono), poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar de que al trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia.”⁴

C.1 Contrato individual de trabajo: La definición legal del contrato individual de trabajo se encuentra contenida en el Artículo 18 del Código de Trabajo, el cual establece que “Es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”

De lo anteriormente definido se infiere que la contratación individual se refiere a una relación de trabajo establecida entre un patrono y un trabajador para realizar una actividad determinada.

C.2 Contrato colectivo de trabajo: La Legislación Nacional, define en el Artículo 38 del Código de Trabajo, al contrato colectivo de trabajo como “el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de

⁴ Krotoschin, Ernesto. **Instituciones del derecho del trabajo**. Pág. 171



patrono, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen bajo su responsabilidad a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de estos y percibida en la misma forma”.

En contraposición a la contratación individual, el contrato colectivo de trabajo como su nombre claramente lo establece es celebrado con una asociación de trabajadores y uno o varios patronos, siendo una de las excepciones a su carácter plural, el pago de la remuneración que se pacta y entrega en forma individual a cada una de las personas que intervienen en la ejecución de la actividad convenida.

1.10 Terminación del contrato de trabajo

El Código de Trabajo, en el Artículo 76 establece que “hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.”

Entre otras, se encuentran las siguientes formas de terminación de contratos de trabajo:



Finalización del plazo u obra: Esta terminación se produce en los contratos a plazo fijo para obra determinada, en lo que ya se ha previsto anticipadamente la finalización del mismo, puesto que el primero, contrato a plazo fijo se estipula el tiempo en que inicia y en el que finaliza el trabajo a ejecutar; y, en el segundo, contrato para ejecución de obra, al finalizarse dicha obra termina el contrato de trabajo.

Renuncia: Al ser el trabajo un derecho de la persona, por ello esta tiene la facultad de ejercerlo o no, y si está ejerciéndolo también puede renunciar a él, sin limitación alguna, salvo la obligación que tiene de presentar un pre-aviso al patrono para que éste pueda encontrar un sustituto del trabajador.

La obligación del trabajador de dar un aviso previo al patrono sobre la terminación de su contrato, por renuncia, se encuentra contenida en el Artículo 83 del Código de Trabajo, el cual establece:

“El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

a) Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos;



- b) Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos;
- c) Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos;
- d) Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos;....”

El aviso previo de la fecha a partir de la cual se hace efectiva la renuncia se debe dar siempre por escrito, si el contrato fue celebrado de esa forma; y en forma verbal, cuando el contrato haya sido celebrado de tal forma, pero en este caso, se debe realizar ante dos testigos idóneos.

Despido: Constituye un derecho que posee en empleador de elegir a sus trabajadores, siendo que la ley no le obliga a tener por siempre como empleado a una persona, el patrono puede finalizar el contrato de trabajo existente con una persona con invocación de causa legal que justifique el mismo, o sin ella.

Despido justificado: En esta finalización del contrato de trabajo es el trabajador quien con su actuar ha dado lugar a que el patrono opte por dar por concluido dicho contrato, el Código de Trabajo en su Artículo 77, establece las causas que facultad al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte.



Despido injustificado: Es la finalización de un contrato de trabajo que realiza el patrono sin invocar causa legal alguna, la hace únicamente atendiendo a su voluntad. Lo cual está plenamente permitido por la ley, con la salvedad de que el patrono que actúe de esta manera debe pagar a una indemnización al trabajador, equivalente a un mes de salario por tiempo servido, tomándose como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses, según lo establecido en el Artículo 82 del Código de Trabajo.

Despido directo: Esta modalidad de la terminación del contrato de trabajo es la que realiza el patrono al comunicarle por escrito al trabajador dicha disposición, indicándole la causa del despido, al tenor del primer párrafo del Artículo 78 del Código de Trabajo.

Despido indirecto: En este tipo de finalización de contrato, el patrono por medio de alguna o algunas actitudes que asume para con el trabajador, pretende que éste presente su renuncia o se retire del trabajo, para que con ello, el patrono pueda invocar que fue el trabajador quien se fue del trabajo, previendo tal situación el Código de Trabajo en el Artículo 79, establece las causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato, sin responsabilidad de su parte y las cuales constituyen despido indirecto.



CAPÍTULO II

2. Antecedentes referentes al principio de tutelaridad

2.1 Historia

En el transcurso de los años ha venido evolucionando grandemente uno de los mayores pilares del derecho laboral, el principio de tutelaridad, el cual “surgió como consecuencia de la libre contratación entre personas con desigual poder y situación económica.”⁵

En la historia de Guatemala muchos de nuestros antepasados sufrieron las arbitrarias decisiones de las personas económicamente poderosas, que imponían extensas jornadas laborales, pagos en concepto de salario totalmente desproporcionados negativamente con el trabajo desempeñado, los trabajadores no eran tratados como personas sino como medio de producción.

“De 1871 en adelante se dicta un cúmulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo que aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados en caminos, obras públicas,

⁵ Flores Moscoso, Claudia Eloina. **Aplicación del principio de tutelaridad en el derecho de trabajo guatemalteco.** Pág. 1



agricultura –fundamentalmente para el cultivo del café que se fomente con intervención estatal-, todo ello en beneficio de los terratenientes cafetaleros.”⁶

Es de hacer notar que el único beneficio que se veía en las antiguas legislaciones era para las personas económicamente poderosas, y la protección preferente era para ellos sin velar en ningún momento por el bienestar del trabajador quien por miedo enfrentar a sus patronos se encontraba obligado a aceptar las injustas decisiones y malos tratos de los mismos.

La unión de los trabajadores en movimientos sindicales y sus intensas luchas por influir en que se creara un derecho de trabajo que protegiera a los económicamente débiles ante el poder de los patronos, se empezó a manifestar a nivel internacional, en virtud de que en “Inglaterra, Francia y Alemania se empieza a legislar un conjunto de normas y principios tutelares de los trabajadores que venían a solventar los problemas de la época desde el punto de vista político-social”⁷, por lo que en nuestro país fueron creadas algunas normas en beneficio de la clase trabajadora por impulso de algunas autoridades y del intenso movimiento sindical de la época.

En la Constitución de 1945 constituye uno de los primeros logros significativos para el derecho del trabajo siendo que “en la primera sección se contempló: el trabajo como un derecho del individuo y una obligación social, la protección del capital y el trabajo como factores de la producción; estableció como principios fundamentales de la organización

⁶ López Larrave. Mario. **Derecho de trabajo guatemalteco**. Pág. 4

⁷ Flores Moscoso. Ob. Cit. Pág. 2



del trabajo: regulación de los contratos individuales y colectivos, nulidad de las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de derechos reconocidos a favor del trabajador, establecimiento del salario mínimo, día de descanso, asuetos remunerados, remuneración suplementaria para el trabajo en horas extras y la limitación para trabajar en jornada extraordinaria, inembargabilidad del salario mínimo”⁸, entre otras, con lo cual se puede evidenciar la tendencia a implementar normas para proteger a la clase trabajadora.

Otro cuerpo legal que contribuyó a la evolución del principio de tutelaridad en nuestro país es “el Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República que entró en vigor el 1º. de mayo de 1947, es un cuerpo único porque reúne en su interior la parte sustantiva y procesal del Derecho de Trabajo, reúne principios y doctrinas avanzadas para su época. En la parte considerativa, se enuncian algunas de las principales características ideológicas (principios formativos) del Derecho del Trabajo.”⁹

2.2 Definición

El principio de tutelaridad es “el conjunto de directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y

⁸ López Larrave. Ob cit. Pág. 8

⁹ Flores Moscoso. Ob. Cit. Pág. 2



resolver los casos no previstos procurando el beneficio del trabajador frente a la
contraparte que es el empleador.”¹⁰

“La tutelaridad es un principio no solamente aplicado al Derecho Sustantivo del Trabajo sino al Derecho Procesal del Trabajo, pues la desigualdad que se da dentro de la relación de trabajo, se presenta también en la relación dentro del proceso, en donde evidentemente el trabajador no tiene las mismas posibilidades económicas que sí tiene el empleador de enfrentar un proceso largo que pueda convertirse en oneroso y sobre todo desgastante para una economía que como la del trabajador se encuentra menguada, pues en el caso del reclamo de prestaciones lo más común será encontrar al trabajador desempleado y con cargas familiares muy grandes que hagan desesperante el trámite de un juicio.”¹¹

Siguiendo las enseñanzas del autor Eduardo Couture, la tutelaridad es “el procedimiento lógico de corregir las desigualdades”¹²

Para el autor German Eduardo Cascante Castillo, el principio protector o de tutelaridad, contiene tres reglas:

¹⁰ Plá, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 50

¹¹ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 46

¹² Couture, Eduardo. **Vocabulario jurídico**. Pág. 489



-“La norma más favorable: Determina que en caso que exista más de una norma aplicable al asunto en concreto, debe optarse por aquella que sea más favorable al trabajador.

- La condición más beneficiosa: Es un criterio por el cual se establece que la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más ventajosas en que se encuentra el trabajador.

- In dubio pro operario: Es un criterio que debe utilizar el juez o el intérprete de la norma con el fin de escoger entre varios posibles sentidos que tenga la norma, aquél que más favorezca a los trabajadores.”¹³

La tutelaridad es una forma de inspiración de creación e interpretación de las normas laborales tanto sustantivas como procesales, en beneficio del trabajador, establecida tanto en la Constitución Política de la República como en el Código de Trabajo, la cual tiene su razón de ser en la realidad de Guatemala en virtud de que un trabajador no está al mismo nivel de igualdad económica con el patrono, puesto que aquél depende económicamente de éste, por eso la legislación como denota expresamente trata de compensar la desigualdad económica que existe entre ambos.

¹³ Cascante Castillo, Germán Eduardo. **Teorías generales del derecho de trabajo**. Págs. 207-208



2.3 Finalidad de la tutelaridad

El principio de tutelaridad “se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia”¹⁴

Esa gran diferencia de poder económico existente entre patronos y trabajadores permite que los patronos puedan asesorarse de una forma apropiada para poder actuar, tener un nivel académico más elevado, a lo cual en la mayoría de ocasiones el trabajador no puede optar, por lo cual el medio que ha encontrado la doctrina y la legislación es dotar al derecho de trabajo con una protección jurídica preferente para los trabajadores, lo que no quiere decir que solo y exclusivamente está dirigido a defender al trabajador, sino que lo que pretende es colocar al trabajador en una posición de igualdad frente al trabajador en sus relaciones tanto contractuales como procesales, si se diera el caso de un proceso; asimismo para poder armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, puesto que al existir el principio de tutelaridad se está cumpliendo con el principio de igualdad contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala.

¹⁴ Martínez, Jessica. **Análisis de la pertinencia del principio de tutelaridad del derecho laboral en el contexto del Tratado comercial DR-CAFTA.** Pág. 1



2.4 Naturaleza jurídica

“La naturaleza jurídica del principio de tutelaridad se encuentra acogida únicamente en el derecho público, ya que es inconcebible dentro del derecho privado la idea proteccionista y los principios ideológicos que se desarrollan en éste.”¹⁵

Es de hacer notar que, contrariamente a lo indicado por la autora en la definición anterior, la tutelaridad existe con la finalidad de proteger a la parte más débil, para que las relaciones procesales queden en un nivel de igualdad, y que se aplica mayoritariamente en el derecho público, pero que en ramas que son público-privadas como el derecho de familia, también es factible la aplicación del principio de tutelaridad.

Por otra parte, la protección jurídica preferente otorgada a los trabajadores como consecuencia de la desigualdad económica, es concedida por el Estado y es éste quien a través de las normas jurídicas ampara al trabajador, siendo además que el derecho de trabajo en general forma parte del Derecho Público, como lo indica el cuarto considerando literal e) del Código de Trabajo.

2.5 Características

Las características del principio de tutelaridad, según Federico de Castro, son:

¹⁵ Flores Moscoso. Ob. Cit. Pág. 9



“- Interpretadora: porque operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

- Jurídica: porque su aplicación está establecida por la ley y controlada por los tribunales de justicia.

- Informativa: porque orienta al legislador, sirviendo como fundamento al ordenamiento jurídico.”¹⁶

2.6 Fundamento legal del principio de tutelaridad

Al ser el principio de tutelaridad perteneciente a la rama del derecho público, como se indicó anteriormente es el Estado quien debe velar por el cumplimiento del mismo y para el efecto se encuentran, entre otras las siguientes normas jurídicas:

Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102 ”..... s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta en un máximo, en este caso de seis meses;”

¹⁶ De Castro, Federico. **Derecho civil de España**. Pág. 103



A pesar de que esta garantía mínima laboral ya ha sido superado por la legislación ordinaria laboral, existen opiniones contrapuestas con respecto a la aplicación de este Artículo, porque actualmente en el Artículo 78 del Código de Trabajo se establece que el pago a título de daños y perjuicios derivados de la duración del proceso ordinario laboral por despido injustificado se calcula pagando el salario devengado durante un mes por el trabajador por cada mes que dure el trámite, hasta un máximo de 12 meses y algunos juzgadores aplican éste por ser más beneficioso para el trabajador, por el contrario otros juzgadores aplican la norma constitucional comentada argumentando que por la jerarquía constitucional toda norma que contraríe la Constitución Política de la República es nula de pleno derecho.

Artículo 103. “Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a la jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.”

Al comentar el Artículo antes referido, la Corte de Constitucionalidad, indica: “sobre el particular, varias son las consideraciones que se hacen al examinar las normas procesales privativas de la jurisdicción del trabajo y la aplicación de los principios de



realismo y objetividad en que se basa el derecho del trabajo, a saber: a) en el juicio laboral, el acto procesal de enmendar el procedimiento tanto como la nulidad, conducen a la finalidad procesal de rectificar los errores en que se incurrió en el proceso; b) las normas privativas procesales y sustantivas del Código de Trabajo se basan en los mismos principios antes mencionados, así como en la celeridad del proceso laboral, ninguna otra ley suople al Código de Trabajo, ya que éste tiene normas que son aplicables ante tales situaciones no expresamente reguladas en el mismo cuerpo legal... Gaceta No. 32 expediente No. 468-93, página 43, sentencia 06-05-94”

El carácter conciliatorio de las normas en materia de trabajo, constituye uno de los fundamentos esenciales del derecho de trabajo, se relaciona estrechamente con la tutelaridad, porque en la realización de la conciliación se protege en forma preferente al trabajador, en virtud de que no le es permitido a éste renunciar a los derechos que legalmente ha adquirido y que no le han sido satisfechos.

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



En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”

Una de las mayores expresiones de la tutelaridad como medio de protección se manifiesta en la irrenunciabilidad de derechos, porque de no existir ésta los trabajadores se verían vulnerados, en virtud de que derivado de la necesidad de poseer un medio de subsistencia, éste renunciaría a los derechos que fueren necesarios para poder obtener y conservar un salario mensual con el cual sobrevivir.

Código de Trabajo, Decreto 1441: Artículo 17. “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.”

Sin ánimo de menospreciar el valor constitucional de la norma contenida en el Artículo seis de la carta magna que establece la interpretación de las normas de trabajo, se considera más apropiada la regulación contenida en el Artículo 17 de la legislación ordinaria en materia de trabajo, siendo que es mucho más amplia al indicar que las normas en materia laboral se deben interpretar a favor de los trabajadores pero también se debe tomar en cuenta la conveniencia social, derivado de la norma también constitucional que establece que uno de los deberes fundamentales del Estado es el bien común.



Artículo 30. “La plena prueba del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.”

Acertadamente, los legisladores establecieron la obligación de la realización del contrato escrito al patrono, siendo que tal constancia resulta en beneficio de ambas partes porque tanto patrono como trabajador saben de antemano sus respectivos derechos y obligaciones derivados de la realización de la actividad que dio origen a tal instrumento normativo.

Asimismo, forma una parte esencial de la tutelaridad puesto que la falta de tal contrato dejaría en una total desprotección al trabajador en relación a sus derechos, más sin embargo tal y como lo establece la norma antes citada la inexistencia del contrato se presume por culpa del patrono y en ese caso se tienen por ciertas las afirmaciones que realice el trabajador en relación a sus respectivos derechos, todo ello con la finalidad de proteger al mismo de cualquier arbitrariedad por parte del patrono con relación a la negativa de redactar el respectivo contrato de trabajo.

Artículo 78. “La terminación de contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente de sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al



patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnización que según este Código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.”

Una de las normas más utilizada en materia laboral es la que establece que el patrono es el obligado a probar la causa que fundó el despido, es decir que el mismo ha sido realizado de conformidad con la ley, caso contrario se le debe indemnizar al trabajador por tiempo servido, y si tal indemnización no le es cancelada al trabajador al momento del despido, éste tiene derecho de percibir un pago adicional a título de daños derivados de la tramitación del juicio ordinario laboral por despido injustificado incoado para obtener el pago de la indemnización respectiva.

Artículo 321. “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales”.

Derivado de la desigualdad económica que ostenta el trabajador, en la mayoría de casos a éste no le es posible contar con asesoría profesional, por lo cual la oralidad y la oficiosidad de los juicios de trabajo beneficia grandemente al trabajador quien puede hacer sus solicitudes en forma verbal ante el tribunal y el juez está obligado a realizar



todos las fases del proceso sin necesidad de requerimiento alguno, más que la solicitud de inicio del proceso.

Artículo 332. “Toda demanda debe contener:..... e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido....”

Relacionado directamente con el Artículo 78 del Código de Trabajo, el Artículo anteriormente citado, le da la protección que el trabajador que ha sido despedido en forma injustificada necesita, al obligar al patrono a probar que existió causa legal que fundamente el despido.

Artículo 358. “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”.



Como se puede observar en la normativa transcrita, el Estado le otorga un trato especial a los trabajadores, otorgándole una serie de derechos mínimos obligatorios e irrenunciables, tanto sustantivos como procesales, llegando a tal extremo que los trabajadores que demanden al patrono por despido injustificado ni siquiera tienen necesidad de probar sus argumentos, sino que es el patrono quien debe desvirtuar dichas afirmaciones, con lo cual se pretende nivelar la desigualdad económica existente entre trabajadores y patronos, aunque la realidad revela algo distinto, siendo que el patrono en la mayoría de casos lo único que desea es retrasar el proceso a toda costa, puesto que comparece auxiliado de profesionales del derecho que carecen de ética, al no velar por la justicia verdadera, sino que únicamente pretenden es retrasar el pago que al llegar su momento procesal deberá hacerle efectivo al trabajador.





CAPÍTULO III

3. El principio de tutelaridad y la incidencia de su aplicación en el juicio ordinario de trabajo por despido injustificado

3.1 El juicio ordinario de trabajo

“Es un típico proceso de cognición, en el que previa fase de conocimiento, termina con una sentencia que suele ser de condena, algunas veces meramente declarativa y muy eventualmente constitutiva.”¹⁷

Es “un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica, limitado en el número y clase de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites; más celoso que cualquier otro juicio en mantener la fe y la lealtad de los litigantes y todo ello saturado en una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil.”¹⁸

“Constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo. Por consiguiente puede considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que se puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes

¹⁷ López Larrave. Ob. cit. Pág. 102.

¹⁸ De Buen Pastor, Nestor. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 60



después de la discusión y el examen de ellos. Estas solemnidades aunque existen debe recordarse que son mínimas y poco formalistas por virtud de la existencia de los principios de antiformalidad y sencillez que ilustran el procedimiento laboral.”¹⁹

El juicio ordinario laboral es el procedimiento establecido en la ley y del cual dispone la parte que se considere afectada en una relación individual para discutir y probar sus respectivas afirmaciones que realiza acerca de la otra parte, ya sea para obtener el pago de indemnización por despido injustificado, pago de prestaciones laborales, para ser reinstalado en su cargo, etc.

En su tramitación es similar al juicio oral en materia civil, en virtud de que se sustancia mediante audiencias, siendo que desde la demanda puede presentarse en forma verbal, los medios de prueba se reciben de la misma forma, dejándolo documentado en actas que para el efecto se redacten en el tribunal, siendo otra de sus características que no hay día y hora para la vista en primera instancia.

En teoría en sumamente breve, puesto que si realmente se pudiera cumplir con lo taxativamente establecido en la ley en cuanto a los plazos para la tramitación del procedimiento ordinario de trabajo, sería un gran avance para el derecho de trabajo en nuestro país y sería realidad el aforismo de que la justicia debe ser pronta y cumplida, siendo que un juicio ordinario debería agotarse en un plazo aproximado de cuatro o cinco meses, pero en la realidad esos procesos tardan años.

¹⁹ Franco López. Ob. cit. Pág. 58



Caracteres del juicio ordinario laboral

Con base en las enseñanzas del Licenciado César Landelino Franco López las características principales del juicio ordinario laboral son:

- Procedimiento en que se actúa por las partes en audiencias sucesivas: Desde que se señala la primera comparecencia para las partes el juez las apercibe para que las mismas se presenten con sus medios de prueba, lo cual trae implícito que en esa audiencia se recibirán esos medios de prueba, a efecto de que el proceso sea breve y menos oneroso para las partes.
- Las actuaciones de las partes se asientan en actas: Derivado de la oralidad del proceso y para poder tener constancia de las actuaciones de las partes en el proceso y de las resoluciones que el juez emite al respecto de las mismas, se deben dejar plasmadas por escrito las mismas, específicamente las audiencias.
- No existe período de prueba dentro del trámite del proceso: Por ello es que se les advierte a las partes a que comparezcan a la primera audiencia con sus medios de prueba. No hay un período establecido para recibir la prueba, pero si una etapa dentro del proceso en la cual se diligencia la misma y si no se presenta en la oportunidad señalada ya no puede recibirse la prueba.
- La actuación de las partes debe ser por regla general oral: Debido al principio de oralidad que informa al procedimiento laboral, la palabra expuesta de viva voz por las



partes es la regla general de actuación, no siendo exclusiva, puesto que si alguno de ellos desea manifestarse por escrito, cuando la ley lo permite, también lo puede hacer, pero este sería un caso de excepción.

- Derivado del impulso procesal de oficio, el juez se encuentra facultado para señalar a su discreción algunos plazos para determinadas actuaciones:

Entre las actuaciones en las cuales el juez de trabajo puede señalar el plazo en el que se realicen algunas actuaciones, se señalan:

Audiencia en la cual se recibe la prueba y resuelven las excepciones dilatorias. Artículo 343 del Código de Trabajo.

Audiencia en la que debe continuarse la primera audiencia si se hubiere ampliado la demanda. Artículo 338 del Código de Trabajo.

Audiencia en la que se debe contestar la reconvencción. Artículo 340 del Código de Trabajo

- Se protege jurídicamente de manera preferente a la parte económicamente más débil de la relación procesal. La tutelaridad procesal hacia el trabajador se fundamenta en que en la mayoría de ocasiones el patrono comparece a las audiencias asesorado de un profesional del derecho y el trabajador comparece solo o en el mejor de los casos acompañado de un estudiante de derecho.



Fases del juicio ordinario laboral

Demanda: “Es un hecho que tiene su origen en la voluntad humana, es exteriorización de la voluntad del hombre, encaminada a producir efectos dentro del campo del Derecho”²⁰

Rafael de Piña, citado por el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, define a la demanda como “El acto procesal verbal o escrito ordinariamente inicial del proceso en el que se plantea al Juez una cuestión (o varias no incompatibles entre sí) para que la resuelva, previos los trámites legalmente establecidos, dictando la sentencia que proceda, según lo alegado y probado.”²¹

“El juicio ordinario laboral solo cabe iniciarlo por demanda de parte interesada, que puede ser oral por acta levantada en el juzgado o por escrito. No es obligatorio hacer fundamentos de derecho ni citas de leyes”²²

“La demanda también puede definirse como el acto procesal propio del actor, por medio del cual éste expone sus pretensiones ante el Juez de Trabajo y Previsión Social que serán las que sirvan de base al desarrollo del litigio que tendrá lugar dentro del juicio y sobre las cuales deberán emplazarse al demandado para obligarlo a pronunciarse sobre ellas.”²³

²⁰ Chicas Hernández. Ob. cit. Pág. 89

²¹ Ibid Pág. 91

²² López Larrave. Ob. cit. Pág. 103

²³ Franco López. Ob. cit. Pág. 70



Sintetizando, la demanda es el acto procesal por medio del cual se inicia la actuación de los tribunales de trabajo y previsión social, puesto que debido al impulso procesal de oficio, presentada la demanda tramita el proceso y se emite sentencia, aún si ninguna de las partes compareciere posteriormente. Además, la demanda es la manifestación de la persona que se considera que le asiste un derecho y solicita la intervención de un órgano jurisdiccional a efecto de obligar a la otra parte a cumplir con sus obligaciones respectivas.

El fundamento legal de la demanda lo encontramos en los Artículos 332 y 333 del Código de Trabajo.

Requisitos de la demanda: De conformidad con el Artículo 332 del Código de Trabajo, toda demanda debe contener:

“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 se 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 aquel faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a ruego si no sabe o no puede firmar.”

Calificación de la demanda: Presentada la demanda por escrito al juzgado de trabajo y previsión social, el juez debe verificar que la misma contenga los requisitos mínimos establecidos en la ley para el efecto y si la misma no cumpliera con los mismos, se ordenará al actor que los subsane, puntualizándolos en forma conveniente. Contrario al procedimiento civil, no es motivo de rechazo que una demanda no cumpla con los requisitos legales, debido al poco formalismo que inviste el procedimiento de trabajo y que en la mayoría de casos es el trabajador quien demanda y a éste lo protege en forma preferente el Estado.

Se hace la aclaración de que la calificación de la demanda se realiza, cuando ésta es presentada por escrito al juzgado de trabajo y previsión social, puesto que si se presenta en forma oral, el juez debe levantar el acta ajustándose a las exigencias de ley y él debe velar porque así sea, por lo cual ya no es necesario que califique la demanda.



El fundamento legal de la calificación de la demanda se encuentra en el Artículo 334 del Código de Trabajo.

Emplazamiento: Es el tiempo que legalmente se le concede al demandado a efecto de que pueda analizar y preparar la actitud a asumir con respecto a la demanda que se ha presentado en su contra, en el proceso que nos ocupa el Artículo 337 del Código de Trabajo establece que entre la citación (notificación debió haberse indicado) deben mediar por lo menos tres días, término que será ampliado en razón de la distancia.

Incomparecencia de las partes: Las partes están obligadas a comparecer el día y hora que el juez señale para que las mismas comparezcan a juicio oral y si una u otra o ambas dejaren de comparecer a juicio, el mismo se tramitará en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle, disposición que se encuentra contenida en el Artículo 335 del Código de Trabajo.

Excusa de incomparecencia: La norma antes relacionada tiene una excepción, establecida en el Artículo 336 del Código de Trabajo, siendo que la parte que no puede presentarse a juicio oral en el día y horas indicados, puede excusarse únicamente por enfermedad, justificación que debe presentar documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia o dentro de las 24 horas siguientes a la señalada para el inicio de la misma.

La enfermedad es la única excusa que debe ser aceptada por el juez como justificación de no asistir el día y hora señalados para la audiencia, porque si existiere algún otro tipo



de impedimento o si la enfermedad tomare más de 72 horas para su recuperación, contados desde el día y hora indicados para la audiencia, el incompareciente deberá designar mandatario para que lo represente, otorgándole facultades suficientes, incluso para prestar confesión judicial.

Se indica que el incompareciente deberá designar mandatario si la enfermedad durare más de 72 horas en virtud de que presentada la excusa de inasistencia al juicio por enfermedad, en juez señala otra audiencia que deberá realizarse dentro de las 72 horas a partir de la que no se realizó y la excusa por enfermedad se tiene por aceptada una sola vez.

Representantes de las partes: Mandatarios judiciales. El Artículo 188 de la Ley del Organismo Judicial establece: “Las personas hábiles para gestionar ante los tribunales, que por cualquier razón no quieran o no puedan hacerlo personalmente, o las personas jurídicas que no quieran concurrir por medio de sus presidentes, gerentes o directores pueden comparecer por medio de mandatarios judiciales, a cualquier acto siempre que tengan conocimiento de los hechos objeto del proceso....”

En relación a los representantes judiciales de los intervinientes en un proceso en materia laboral, el Artículo 323 del Código de Trabajo indica: “Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial. Cuando la cuantía no exceda de dos salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas, el mandato puede extenderse por medio de carta-poder firmada por el propio interesado, pero si no pudiere o no supiere firmar, deberá hacerlo por acta levantada ante el



Secretario del respectivo tribunal. Solo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en este Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán ante el tribunal, podrán actuar como mandatario judiciales.

Las personas jurídicas actuarán por medio de sus respectivos representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, éstos deberán tener la calidad de abogados....”

Es de hacer notar que la carta-poder como medio de representación no se utiliza en la actualidad en virtud de que la mayoría de reclamaciones superan la cuantía de los dos salarios mínimos establecida en la ley; y, que la representación más utilizada es la del mandato judicial con representación ejercida por los abogados.

Juicio verbal: El día y hora señalados para que las partes comparezcan a juicio oral, es el momento señalado para realizar el mayor número de actos procesales del procedimiento ordinario laboral, en este se puede ampliar la demanda, contestar la misma, reconvenir, contestar la reconvenición, interponer excepciones, conciliar, e incluso diligenciar la prueba presentada por las partes.

En la realidad lo primero que realiza el juez es intentar avenir o conciliar a las partes, mediante formulas ecuanimes de conciliación, esto lo efectúa con la finalidad de que el litigio incoado se resuelva en el menor tiempo posible y que resulte beneficioso para ambos, basándose en el principio constitucional de que las relaciones de trabajo (incluyendo las procesales) son conciliatorias.



Ampliación de la demanda: El actor puede ampliar la demanda, antes de que ésta haya sido contestada, lo cual puede realizar antes o el día señalado para el juicio oral.

La ampliación de la demanda puede realizarse en forma oral o escrita, únicamente sobre los hechos aducidos o sobre las reclamaciones formuladas en ella, al tenor del Artículo 338 del Código de Trabajo.

“Aunque el Código de Trabajo no lo prevea así, expresamente, la demanda puede modificarse mediante su sustitución o cambio, su ampliación o bien, mediante su reducción.”²⁴

Actitudes del demandado: El demandado puede asumir la actitud procesal que él estime conveniente, puede asumir una actitud pasiva, como lo es la rebeldía de comparecer a juicio; o bien, puede tener una actitud activa interponiendo excepciones, contestando la demanda, reconviniendo, presentando medios de prueba.

El demandado tiene facultad de comparecer a juicio a confirmar o desvirtuar lo afirmado por el actor.

Entre las actitudes que puede asumir el demandado se tienen:

²⁴ Ibid. Pág. 74



Rebeldía: “Es una situación procesal producida por la incomparecencia de una de las partes ante la citación o llamamiento judicial o ante la negativa de cumplir sus mandamientos o intimaciones.”²⁵

“La rebeldía es una institución de carácter puramente procesal, cuyo fin primordial es que el proceso no se vea paralizado, imposibilitado de continuar con su trámite, como consecuencia de la pasividad o inactividad del demandado al no comparecer a juicio o por la inactividad del demandante al ausentarse del proceso que ha promovido, en el caso especial del procedimiento ordinario laboral.”²⁶

“En el derecho Laboral guatemalteco, puede definirse la rebeldía como la actitud asumida por el demandado frente a su obligación de comparecer a juicio a contestar la demanda promovida en su contra, de no comparecer el día y hora señalados para el juicio oral, no obstante y encontrarse apercibido y a saber que su incomparecencia le será gravosa.”²⁷

La rebeldía en sí es una actitud de pasividad asumida por una o ambas partes al incomparecer al juicio oral o que habiendo comparecido se ausente de él.

La rebeldía debe declararse si se ha cumplido con los siguientes requisitos:

²⁵ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 466

²⁶ Chicas Hernández. Ob. cit. Pág. 156

²⁷ Franco López. Ob. cit. Pág. 84



-Que la parte que incomparece haya sido notificado legalmente. La notificación legal es la que cumple con todos sus requisitos de forma establecidos en el Artículo 327 del Código de Trabajo, asimismo debe haberse realizado con por lo menos tres días de anticipación (más el término por razón de la distancia si fuere el caso) al demandado.

-Que habiendo sido notificado de conformidad con la ley no haya comparecido a juicio oral. Siendo que el Artículo 335 del Código de Trabajo es expreso al indicar que se continuará el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle.

-Que no haya justificado su incomparecencia. El demandado puede excusarse para no comparecer el día y hora señalados para la celebración del juicio, únicamente por enfermedad y lo cual debe justificar por escrito mediante constancia emitida por médico antes de la hora señalada o dentro de 72 horas.

Como se ha indicado la rebeldía puede ser declarada tanto del actor como del demandado o ambos si dejaren de comparecer el día y hora señalados.

Contestación de demanda: Es el acto jurídico procesal por medio del cual el demandado se manifiesta sobre las afirmaciones y peticiones que el actor hace en su demanda.

“Es el derecho a ser oído en el juicio, si se tiene la voluntad de hacerse oír, o sea el derecho de gozar de la oportunidad procesal para ello y de obtener mediante proceso la



sentencia que resuelva favorable o desfavorablemente sobre sus defensas, si llega a proponerlas.”²⁸

La contestación de demanda puede presentarse por escrito hasta el momento de la primera audiencia o en forma oral en el momento procesal dentro de la misma.

Contestación afirmativa: El demandado puede aceptar las pretensiones del actor, mediante la contestación afirmativa de la demanda o allanamiento (como comúnmente se le conoce).

“El allanamiento es el acto por medio del cual, la parte demandada manifiesta su conformidad con lo pedido con el actor. O más ampliamente es el reconocimiento o sometimiento del demandado a las pretensiones contenidas en la demanda.”²⁹

De conformidad con el ordenamiento procesal civil guatemalteco, si el demandado se allana a la demanda, previa ratificación de la misma, el juez dictará sentencia, a diferencia del mismo, el Código de Trabajo en el tercer párrafo del Artículo 340 establece: “si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará constar sin que el juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas”.

²⁸ Chicas Hernández. Ob cit. Pág. 166

²⁹ Ibid. Pág.170



Contestación negativa: La contestación de demanda en sentido negativo es la que “sienta la oposición o negativa del demandado de acceder a las pretensiones del actor, y por consiguiente, será el acto que permita el inicio del proceso, porque hace imposible la instauración del principio contradictorio y el desarrollo del litigio.”³⁰

Contestar la demanda negativamente es oponerse a la solicitud planteada por el actor al juez cuando solicita la protección del mismo, es la actitud que asume el demandado al no aceptar las afirmaciones que fundamentan las pretensiones del demandante.

Reconvención: “Es la demanda o reclamación judicial que, al contestar la demanda, formula la parte demanda al actor que se hace ante el mismo juez y en el mismo juicio”³¹

Siendo que el Código de trabajo no señala expresamente los requisitos esenciales que debe reunir la reconvención para ser aceptada por el juez para su trámite, se debe acudir supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil, el cual en el Artículo 119, establece: “Solamente al contestarse la demanda podrá proponerse la reconvención, siempre que se llenen los requisitos siguientes:

- Que la pretensión que se ejercite tenga conexión por razón del objeto o del título con la demanda; y
- No debe seguirse por distinto trámite”.

³⁰ Franco López. Ob. cit. Pág. 117

³¹ Cabanellas. Ob. cit.



Los requisitos de forma que debe contener la contestación de la demanda y la reconvencción son los mismos señalados para la demanda.

Excepciones: “Las excepciones, como casi todas las instituciones jurídicas modernas, nacen en el derecho romano. Consistían en cláusulas que se introducían entre la intentio y la condenatio, a pedido y en interés del demandado, dirigidas a contraponerse a la acción (cuyo fundamento atacaban).”³²

“La doctrina clásica consideraba la excepción como el medio de defensa o la contradicción o repulsa con que el demandado pretende excluir, dilatar o enervar la acción del actor.”³³

Las excepciones son los medios a través de los cuales el demandado se defiende de las pretensiones del actor, éstas buscan la depuración del proceso mediante la dilatación del mismo, postergando la contestación de la demanda; o, atacar el fondo del derecho que se ejercita (excepciones dilatorias y excepciones perentorias, respectivamente).

Clasificación de las excepciones: El Código de Trabajo clasifica las excepciones como: dilatorias, perentorias y las nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda.

³² Chacón Corado, Mauro. **Los conceptos de acción, pretensión y excepción**. Pág. 189

³³ Ibid. Pág. 190



Su regulación legal está contenida en los Artículos del 342 al 344 del Código de Trabajo y como normativa supletoria se encuentra regulado en el Artículo 116 del Código Procesal Civil.

Excepciones dilatorias: Derivado de su nombre, se cree que la función de estas excepciones es dilatar o postergar la contestación de la demanda, aunque primordialmente su finalidad es depurar el proceso cuando falta o se encuentra incompleto alguno o algunos de los requisitos esenciales de forma, puesto que éste ataca principalmente las formalidades que debe cumplir el proceso, principalmente la demanda.

Las excepciones dilatorias (denominadas como previas en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil, norma utilizada supletoriamente) que puede interponer el demandado son:

Incompetencia

Litispendencia

Demanda defectuosa

Falta de personalidad

Falta de personería

Falta de capacidad legal

Falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se haga valer.

Caducidad



Prescripción

Cosa juzgada, y

Transacción

Características: Para el Licenciado César Landelino Franco López, las características de las excepciones dilatorias son:

“Suspenden la tramitación del proceso.

Su carácter es nominativo, esto quiere decir que el nombre de cada una de las excepciones está determinado en la ley.

Su objeto es buscar la depuración de los defectos, errores u omisiones que se contengan en la demanda.

Al ser depurador su objeto, no perjudican la instauración de la demanda, ni la interrupción de la prescripción.

El auto que las resuelve no se considera definitivo, por virtud de que no implica el rechazo de la demanda, ni la extinción del derecho que se pretende discutir, no le pone fin al proceso.”³⁴

³⁴ Franco López. Ob. cit. Pág. 102-103



En la práctica se ha desvirtuado totalmente la finalidad de las excepciones dilatorias, puesto que la primera acción que realiza la parte demandada en un proceso ordinario laboral es la interposición de excepciones dilatorias, no para depurar el proceso, sino con la única finalidad de retrasar cada vez más el proceso, para posteriormente poder presentar apelación en contra del auto que resuelve las mismas y se continúe alargando el trámite de dicho proceso.

Excepciones perentorias: Es el medio de defensa que utiliza el demandado para atacar el derecho que pretende hacer efectivo el actor, puesto que ataca el fondo del objeto del litigio planteado ante el juez.

“Son aquellas que persiguen desvirtuar el fondo de las pretensiones expuestas por el actor en la demanda para que se declare la inexistencia del derecho que se invoca, o bien, para obtener su extinción. Precisamente, por perseguir el desvirtuar el fondo de las pretensiones expuestas por el actor en la demanda, es que su efecto no es la suspensión del proceso.”³⁵

“Las excepciones perentorias no son defensas sobre el proceso sino sobre el derecho.”³⁶

Las excepciones perentorias no aparecen nominadas en la ley sino que aparecen con el nombre de hechos extintivos o alguna circunstancia que se opone al cumplimiento de la

³⁵ Ibid. Pág. 106

³⁶ Chacón Corado. Ob. cit. Pág. 197



obligación, se encuentran basadas en cuestiones de hecho o legales con las cuales el demandado puede atacar el derecho del actor.

Características

No suspende el trámite del proceso

No se encuentran nominadas en la ley, salvo las de: pago, prescripción, cosa juzgada y transacción.

Su finalidad es desvirtuar o declarar inexistente el derecho que pretende ejercitar el actor.

Se resuelven en sentencia

Excepciones nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda: Estas son las excepciones, que siendo nominadas como dilatorias, en caso de ser aceptadas funcionan como si fuesen perentorias; además son las que pueden interponerse con posterioridad si surgieren después de la contestación de demanda.

Tienen carácter de privilegiadas en virtud de que pueden interponerse fuera de los momentos procesales señalados en la ley para la interposición de excepciones, teniendo por supuesto la limitación de que se pueden interponer hasta antes de que se haya dictado sentencia en segunda instancia.

Conciliación: “Es la etapa obligatoria en el proceso ordinario laboral, mediante la cual, las partes llamadas por el juez, un vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las mismas proponiéndoles una fórmula de arreglo,



que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio, siempre que no contrarié las leyes de trabajo, ni los principios del mismo.”³⁷

La oportunidad procesal para que el juez realice la conciliación, es cuando ha sido contestada la demanda y la reconvención, en su caso, para que en ese caso, él tenga conocimiento de la postura que ambas partes tienen acerca del litigio y con ello poder plantearles una forma de arreglo del mismo, sin necesidad de llegar hasta una sentencia.

En la práctica, en muchos casos, el juez de trabajo, al inicio del juicio oral, después de identificar a las partes, procura conciliar a las partes para intentar llegar a un arreglo sin haber llevado a cabo previamente las anteriores etapas procesales señaladas en la ley, lo cual no implica una actitud ilegal del juez, puesto que las normas de trabajo deben ser conciliatorias y deben procurar la armonía en las relaciones entre trabajadores y patronos.

Clasificación: Con fundamento en lo establecido en los Artículos 340 y 341 del Código de Trabajo la conciliación puede ser:

Conciliación total: Se da cuando las partes llegan a un arreglo acerca de todas las pretensiones planteadas en el litigio.

³⁷ Chicas Hernández. Ob. cit. Pág. 193



Conciliación parcial: La conciliación parcial consiste en que las partes llegan a un acuerdo sobre alguna o algunas de las pretensiones objeto del proceso, en este caso el proceso continúa en cuanto al resto de reclamaciones.

Prueba: “Se constituye en el conjunto de medios para la averiguación de la verdad, cuyo objeto será el de mostrar la existencia de los hechos que servirán de base al desarrollo del litigio.”³⁸

La prueba son los medios a través de los cuales cada una de las partes pretende probar sus respectivas afirmaciones o mediante las cuales se pretende desvirtuar las afirmaciones de la otra parte.

Requisitos: De conformidad con los Artículos 344 y 356 del Código de Trabajo, para que la prueba pueda ser admitida como tal, debe cumplir con los requisitos siguientes:

Que haya sido ofrecida en su oportunidad procesal

Que sea pertinente

Que sea legal

Medios de prueba: De conformidad con el Artículo 128 del Código Procesal Civil y Mercantil, son medios de prueba:

³⁸ Franco López. Ob. cit. Pág. 140



Documentos

Testigos

Dictamen de expertos

Documentos (y exhibición de documentos y libros en materia laboral)

Declaración de las partes (denominada como confesión judicial en materia laboral)

Reconocimiento judicial (denominado como inspección ocular en materia laboral)

Medios científicos de prueba

Presunciones

Diligencias para mejor proveer: “Medidas de carácter probatorio ordenadas por el juez o tribunal una vez que la causa se halla concluida para sentencia, a fin de completar, si lo estima conveniente, la prueba producida por las partes o para aclarar algunas dudas que pueden haberse presentado al juzgador.”³⁹

El Artículo 357 del Código de Trabajo establece: “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 traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable”.

³⁹ Osorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 331



El objeto de las diligencias para mejor proveer es aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes de juicio. Esta norma tiene una excepción establecida en el Artículo 342 del Código de Trabajo, al indicar la prueba de las excepciones que nacieren con posterioridad a la contestación de la demanda se recibirán en auto para mejor proveer si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas, lo cual está totalmente en contra del objeto del auto o diligencias para mejor proveer, puesto que la norma específica que regula el mismo es clara al indicar que en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio.

Sentencia: “Se constituye en el acto procesal que le pone fin al trámite del proceso y por medio del cual el juez externa su decisión en relación a los asuntos que fueron sujetos a su conocimiento dentro del juicio.”⁴⁰

La sentencia es el acto procesal con el cual normalmente finaliza un juicio ordinario laboral, siendo ésta la exteriorización de la decisión que el juez emite con base a los hechos que han estado sujetos a prueba (las afirmaciones de las partes), así como los medios de prueba presentados y las normas legales aplicables para el efecto.

Recursos: El Licenciado Leonardo Pietro Castro define a los recursos son “los medios de impugnación que persiguen un nuevo examen del asunto ya resuelto, ante un organismo judicial de categoría superior al que ha dictado la resolución que se impugna.”⁴¹

⁴⁰ Franco López. Ob. Cit. Pág. 189.

⁴¹ Chicas Hernández. Ob. Cit. Pág. 279



Si se analiza detenidamente la definición anterior se puede observar que la misma es una descripción del recurso de apelación, puesto que en la misma se indica que es un nuevo examen del expediente y que conoce del mismo un tribunal superior.

Los medios de impugnación son los actos procesales a través de los cuales la parte que se considera agraviada por una resolución judicial, puede oponerse a la misma, solicitando a que se revisen total o parcialmente las actuaciones y que se emita la resolución que en derecho corresponde.

Los únicos recursos que pueden interponerse en materia procesal laboral son los establecidos en el Artículo 365 del Código de Trabajo, siendo éstos:

Revocatoria, procede contra las resoluciones que no sean definitivas.

Nulidad, se interpone contra las violaciones a la ley o al procedimiento en que se incurra en el trámite del proceso ordinario laboral

Aclaración, se solicita si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios

Ampliación, se pedirá si el juez omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio.



Apelación, procede contra sentencias y autos que pongan fin al juicio, asimismo puede interponerse recurso de apelación contra el auto que resuelve el recurso de apelación.

Rectificación: La rectificación es el único recurso que procede contra la liquidación y se interpone cuando el juez al practicar la liquidación incurra en error de cálculo.

De los recursos anteriormente descritos solo el recurso de apelación es tramitado y resuelto ante un tribunal superior, los demás son gestionados y resueltos por el mismo juez que emitió la resolución impugnada.

3.2 Incidencia de la aplicación del principio de tutelaridad en el trámite del juicio ordinario laboral por despido injustificado

Siendo el derecho de trabajo tutelar de los trabajadores, el derecho procesal laboral también conlleva la tutelaridad en su razón de ser, debido a que es el Estado quien tiene la obligación de velar por la protección del trabajador, especialmente en los casos de despido injustificado.

Desde el inicio del trámite, al no exigir al trabajador que ha sido despedido injustificadamente que pruebe tal situación ni siquiera se le exige que presente copia del contrato que le une con el empleador demandado (Artículos 332 e) y 30 del Código de Trabajo, respectivamente.



Otra fase en la cual se ve reflejada la tutelaridad en materia procesal que no admitir que la demanda sea rechazada cuando no conlleve los requisitos de ley, sino que se le ordena que subsane los defectos.

Otra protección en ese mismo sentido se da al permitir como única excusa de inasistencia la enfermedad justificada documentalmente, con ello se le limita al patrono para que pueda interponer alguna otra justificación para inasistir al juicio oral ya sea personalmente o por medio de mandatario y con ello poder hacer la tramitación del proceso más breve, beneficiando al trabajador.

Una de las máximas expresiones de tutelaridad que se expresa en el trámite del juicio ordinario laboral por despido injustificado, se encuentra contenida en el Artículo 358 del Código de Trabajo, al indicar que cuando el demandado por despido no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido citado legalmente, el juez, sin más trámite dictará sentencia dentro de 48 horas de celebrada la audiencia respectiva.





CAPÍTULO IV

4. Conflictos en la aplicación del principio de tutelaridad en el trámite del juicio ordinario laboral por despido injustificado

Como se ha establecido con anterioridad, existe una apropiada regulación protectora del trabajador, sin embargo su aplicación en la actualidad es bastante cuestionable, siendo que son varias las situaciones en las cuales no se cumple fielmente con la tutelaridad a establecida a favor de los trabajadores.

4.1 Duración de los juicios ordinarios laborales por despido injustificado

Con fundamento en los plazos establecidos en la ley, el juicio ordinario laboral debe durar aproximadamente de cuatro a cinco meses, pero realmente los juicios ordinarios laborales duran un mínimo de un año y un máximo de cinco o más años, lo cual va totalmente en contra de los principios inspiradores del derecho del trabajo y especialmente el de tutelaridad, por medio del cual el Estado está obligado a proteger a los trabajadores.

Cuando un trabajador presenta su demanda ante un tribunal de trabajo y previsión social, anhela que su proceso sea resuelto en el menor tiempo posible, por lo cual se ve totalmente frustrado al ver que pasan los días, meses y hasta años y su proceso ni siquiera ha llegado a una sentencia y cuando al fin llegue a ser emitida la misma, si es



favorable al trabajador, seguramente la parte patronal la apelará y se tardará otro año más en la Sala de Apelaciones respectiva, lo cual provoca que el trabajador demandante renuncie a sus prestaciones laborales que por ley le corresponden, desistiendo del trámite del proceso que inició.

4.2 Causas de la excesiva duración de los juicios ordinarios laborales por despido injustificado

Como se indicó anteriormente, los juicios ordinarios laborales que deberían durar solo algunos meses en la realidad tardan años, siendo las causas más comunes de dicho retraso:

Causas institucionales: Atendiendo al principio de especialidad, los conflictos de trabajo son sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, más sin embargo uno de los mayores problemas que aumenta la duración de los juicios ordinarios laborales por despido injustificado se debe a que a excepción del departamento de Guatemala y algunos departamentos en particular, en los demás departamentos del país la competencia de trabajo y previsión social la ejerce el mismo juez que conoce del ramo de familia, siendo éste último uno de los ramos con mayor actividad procesal.

Por lo anteriormente relacionado, el retraso en la tramitación de los procesos ordinarios laborales planteados por despido injustificado, deriva del hecho de que el juzgador tiene



a su cargo otro ramo y ésto provoca más actividad jurisdiccional, lo cual conlleva como consecuencia que las audiencias sean señaladas en un plazo más allá de los que debería establecerse; y, para agravar tal situación, la Honorable Corte Suprema de Justicia en muchas ocasiones, en ausencia de un Juez de Trabajo (quien conoce también de otros ramos), nombra al titular de otro juzgado (Penal o Civil) para que lo cubra mientras dure su ausencia, lo cual provoca que algunas audiencias sean suspendidas por imposibilidad del juez de estar en dos lugares a la vez.

Causas procesales: El proceso ordinario laboral por despido injustificado se ve entorpecido por las acciones, recursos y/o excepciones que interpone la parte patronal para hacer que el juicio sea lo más prolongado posible.

Entre las causas más comunes se establecen:

a) Excusa de incomparecencia a juicio: Siendo que la única justificación para no comparecer a juicio oral en los procesos ordinarios laborales es la enfermedad, en algunos casos puede ser cierta, pero lo que realmente buscan los patronos es no llegar a la audiencia por simple capricho y por hacer esperar un poco más al trabajador demandante, quienes para logra su cometido obtienen una certificación médica por la enfermedad que supuestamente está padeciendo dicho patrono, se recalca la palabra supuesto, en virtud de que es sabido que en la mayoría de casos algunos médicos realizan estas certificaciones sin tener nada de cierto, a pesar que incurren en el delito de falsedad en certificado contenido en el Artículo 326 del Código Penal, realiza tales



certificados médicos a petición del demandante quien por esos certificados cancela una gran cantidad de dinero.

Como se denota, el patrono no pretende exonerarse de gastos, porque prefiere gastar en los honorarios de un médico para que le emita un certificado falso de enfermedad que abonarle al trabajador una parte de la cantidad que le adeuda en concepto de prestaciones y/o indemnización por despido injusto.

La única ventaja que presenta esta causa generadora de aumento en la duración del trámite del juicio ordinario laboral consiste en que la excusa de incomparecencia por enfermedad únicamente se puede presentar una vez, porque el Artículo 336 es muy claro al indicar que si la enfermedad de la parte que se excusó de no comparecer a juicio persiste deberá designar mandatario con facultades suficientes para representarlo en juicio, incluso para prestar confesión judicial.

b) Inadecuada utilización del recurso de nulidad: Uno de los recursos más utilizados por la parte demanda en forma totalmente arbitraria y frívola, en el trámite del juicio ordinario laboral, es el recurso de nulidad.

El recurso de nulidad es “el medio de impugnación que se promueve ante el juez que dictó la resolución que se persigue se declare su nulidad, con el objeto de atacar los



actos o procedimientos en que se haya infringido la ley y que se hayan contenido en resoluciones cuyo carácter no es definitivo.”⁴²

El motivo por el cual el patrono demandado por despido injustificado interpone el recurso de nulidad se ve expresado en que al no ser definitivas las resoluciones que pretende que se declaren nulas únicamente porque no han sido emitidas a favor suyo, no procedería el recurso de apelación, pero si interpone un recurso de nulidad y éste es declarado sin lugar entonces si procede la interposición del recurso de apelación, logrando con ello su objetivo principal, retrasar cada vez más el trámite del proceso, puesto que al ser interpuesta la apelación el proceso debe remitirse a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social y aunque no posee efectos suspensivos, puesto que el trámite continúa con el duplicado del expediente, adquiere efectos suspensivos si al momento de dictar sentencia no se hubiere resuelto la segunda instancia.

Lo sobresaliente de la interposición innecesaria de este recurso es que el patrono demandado no solo se conforma con interponerlo una vez, sino que lo utiliza cuantas veces le sea posible, para seguir entorpeciendo el trámite y con ello poder lograr que el trabajador que muchas veces carece de asesoría apropiada, se desespere y desista del proceso o incluso que acepte como pago de prestaciones una cantidad mínima que en muchos casos ni siquiera llega a la mitad de lo reclamado, pero el trabajador al ver que su proceso no terminará pronto, prefiere aceptar lo que el patrono lo ofrezca, puesto

⁴² Franco López. Ob. Cit. Pág. 222



que dicha cantidad le puede ayudar, en parte, a sufragar los gastos familiares que posee al haberse quedado sin su única fuente de ingresos, su trabajo.

c) Interposición innecesaria de excepciones dilatorias: La finalidad de las excepciones dilatorias o defensas procesales es obligar a que el actor corrija los defectos o errores contenidos en el escrito de demanda, depuran el proceso para evitar nulidades posteriores, sin embargo en la práctica se ha tomado muy en serio el nombre de dilatorias, pues son interpuestas por la parte demandada con la única finalidad de dilatar o retrasar el proceso, pues al ser interpuesta alguna o alguna de las excepciones contenidas en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil (norma supletoria en material laboral), postergan la contestación de la demanda y toda vez que no hay un plazo previamente establecido para realización de la audiencia de recepción de pruebas y resolución de dichas excepciones, son otro de los medios favoritos utilizados por la parte patronal demandada para entorpecer el proceso.

d) La interposición de la acción de amparo como medio para retrasar el trámite del proceso: Atendiendo a lo establecido en el Artículo 8 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad el objeto del amparo es proteger a las personas contra las amenazas de violaciones a sus derechos o restaurar el impero de los mismos cuando la violación hubiere ocurrido.

Sin embargo, cuando el patrono demandado ya no tiene recursos procesales de los cuales disponer, interpone en vano la acción de amparo, a sabiendas que realmente no existe ninguna posible violación a sus derechos, lo hace únicamente en virtud de que la



resolución o el trámite del proceso no le es favorable y con la finalidad de obstaculizar el proceso en detrimento de los derechos del trabajador, siendo que este es el único perjudicado por la excesiva duración de los juicios ordinarios laborales planteados por despido injustificado.

Se considera además, que una de las causas que influye a que la interposición infundada de la acción de amparo en los juicios ordinarios laborales por despido injustificado es la multa que se impone a título de sanción al interponerte de una acción de amparo frívola o notoriamente improcedente, siendo que según lo establece el Artículo 46 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad la multa mínima es de 50 quetzales y la máxima asciende a un mil quetzales, que para un patrono pagar esa cantidad no significa problema alguno por el nivel económico que posee, además de ello es de hacer notar que en la mayoría de ocasiones las demandas son presentadas por cantidades que sobrepasan los Q. 20,000.00 y al retrasar el trámite del proceso logran hacer que el trabajador acepte cualquier cantidad en concepto de pago de las prestaciones, ahorrándose el patrono demandado una buena cantidad de dinero.

4.3 El pago a título de daños y perjuicios en materia laboral

Derivado de la negativa del patrono al pago de la indemnización que debe conceder al trabajador que es despedido en forma injustificada y el pago a título de daños y perjuicios se calcula de conformidad con la duración del proceso respectivo, cantidad



que sería mínima si los patronos fueran concientizados sobre el cumplimiento de sus respectivas obligaciones, las cuales debería cumplir sin necesidad de intervención judicial.

Para una mejor comprensión sobre el concepto daños y perjuicios, se presentan las siguientes definiciones:

Daño: En sentido amplio es “toda suerte del mal material o moral. Más particularmente el detrimento o menoscabo que por acción de otro se recibe en la persona o en los bienes.”⁴³

El daño es todo detrimento o menoscabo que sufre alguna persona en su patrimonio derivado del actuar de otra.

En materia laboral, el daño se produce cuando la parte que incumple con alguna o algunas de sus obligaciones previamente establecidas provocando una disminución en el patrimonio de la otra parte.

Clasificación del daño: De conformidad con la clasificación realizada por el Licenciado Manuel Ossorio en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, entre otros encontramos las siguientes clases de daño:

⁴³ Cabanellas. Ob. Cit. Pág. 577



Daño cierto: Es aquel cuya producción presente o futura ofrece certidumbre, es el que enmarca tanto la doctrina como la ley que quien infrinja determinada conducta debe resarcir el daño causado.

Daño emergente: Es el daño que provoca el deudor le provoca al acreedor por no hacer efectivo el pago en el tiempo que se estipula.

Daño material: Es el que afecta directamente un patrimonio, aquellos bienes (cosas o derechos) susceptibles de valuación económica.

Daño moral: Es el agravio que se causa a una persona en su honor, efectos o sentimientos.

El perjuicio: “Es la ganancia lícita que deja de obtenerse o deméritos o gastos que se ocasionaran por actos u omisiones de otros y que este debe indemnizar, a más del daño.”⁴⁴

Además, perjuicio es considerado como “la pérdida de utilidad o de ganancia cierta y positiva que ha dejado de obtenerse.”⁴⁵

⁴⁴ Ossorio. Ob. Cit. Pág. 719

⁴⁵ Cabanellas. Ob. Cit. Pág. 579



La mayoría de autores y legislaciones conceptualizan como uno solo los daños y los perjuicios, a pesar de que como se indicó anteriormente cada uno tiene un significado en particular.

Fundamento legal de los daños y perjuicios: Algunas de las normas legales que regulan el resarcimiento a título de daños y perjuicios son:

Artículo 102 literal s) de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso de seis meses.”

La intención de los legisladores siempre ha sido que los procesos en materia laboral sean sumamente breves, prueba de ello es que los diputados a la Asamblea Nacional Constituyente regularan que el plazo máximo de duración de los procesos de trabajo sería de seis meses.

Artículo 19 del Decreto 1441, Código de Trabajo, segundo párrafo: “Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que



haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.”

Institución de muy poca utilización es el pago a título de daños y perjuicios por incumplimiento de contrato en materia laboral, por su carácter civilista que le da origen, siendo que tal situación en la mayoría de ocasiones es solucionada mediante la contratación con otra persona que sustituye a quien ha incumplido.

Artículo 78 de la misma ley: “La terminación de contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente de sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnización que según este Código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de 12 meses de salario y las costas judiciales.”

Con fundamento en la realidad del país, el año 1992 los diputados al Congreso de la República ampliaron el plazo de duración del proceso de trabajo a un año, al verificar que tales procesos tardaban más de los seis meses regulados en la Constitución Política, por lo cual el pago a título de daños y perjuicios a favor del trabajador que ha



sido despedido en forma injustificada se establece de la operación aritmética resultante de multiplicar el salario mensual devengado por el trabajador hasta que al mismo le sea pagada la indemnización correspondiente, con la limitante de que dicha cantidad no será mayor de 12 meses de salario.

Artículo 84 de la misma normativa: “En los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un inspector de trabajo o si ya ha surgido litigio a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social

Si la terminación prematura del contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que éste debe pagar al trabajador no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado o fracción de tiempo menor, si no se ha ajustado dicho término. Este mínimo de daños y perjuicios debe ser satisfecho en el momento mismo de la cesación del contrato y es deducible del mayor importe de daños y perjuicios que posteriormente puedan determinar las autoridades de trabajo.”

Esta normativa contiene un sinónimo de la indemnización por despido injustificado, cuya adecuada denominación sería daños y perjuicios sustantivos por incumplimiento de contrato o, en su caso, supletorios de resarcimiento por despido injusto.

Por su parte, el Artículo 1434, Decreto Ley 106, Código Civil establece: “Los daños, que consisten en las pérdidas que el acreedor sufre en su patrimonio y los perjuicios que



son las ganancias lícitas que deja de percibir, deben ser consecuencia inmediata y directa de la contravención, ya sea que se hayan causado o que necesariamente deban causarse.”

En virtud de las definiciones contenidas en el anterior Artículo, muchos estudiosos del derecho laboral, especialmente los que defienden a la parte patronal, argumentan, que puede darse el caso que el despido injustificado cause daño, en virtud de que el trabajador se queda sin la fuente de ingresos económicos con la que él contaba, más sin embargo afirman que no existe perjuicio porque no se le está limitando al trabajador despedido que pueda desempeñar otro trabajo.

Sin embargo en virtud de ser esta norma de carácter civil exclusivamente y la cual es aplicable cuando no contraría las disposiciones de la normativa laboral, y ésta última establece que al trabajador que no se le ha cancelado indemnización por despido injusto se le debe resarcir a título de daños y perjuicios un pago igual a un salario mensual por cada mes que dure el proceso respectivo, debe aplicarse por especialidad la normativa laboral, por ser asimismo, más favorable para el trabajador.

Artículo 1645, Código Civil: “Toda persona que cause daño o perjuicio a otra, sea intencionalmente, sea por descuido o imprudencia, está obligado a repararlo, salvo que demuestre que el daño o perjuicio se produjo por culpa o negligencia inexcusable de la víctima.”



Como se demuestra en el contenido del anterior Artículo y en los citados con anterioridad en toda rama del derecho se establece que la persona que cause un daño o perjuicio está obligada a reparar el mismo.

Artículo 150, Decreto 2-89, Ley del Organismo Judicial: “Condena Genérica. Cuando hubiere condena de frutos, intereses, daños o perjuicios, se fijará su importe en cantidad líquida.

De no ser posible se establecerá, por lo menos, según hubiere sido pedido, las bases con arreglo a las cuales deba hacerse la liquidación en incidente, o bien fijara su importe por experto, aplicándose el procedimiento por el Código Procesal Civil y Mercantil para la prueba de expertos.”

Al hacer indicar que el importe a título de daños y perjuicios se debe fijar en cantidad líquida se refiere que la cantidad debe ser cierta y determinada, sin dejar lugar a dudas.

4.4 Causas que originan el pago a título de daños y perjuicios en materia laboral

Entre otras las causas más comunes del resarcimiento a título de daños y perjuicios son:

El incumplimiento de contrato: De conformidad con el Artículo 1423 del Código Civil, el incumplimiento de la obligación por el deudor se presume por culpa suya mientras no se pruebe lo contrario.



Según Manuel Ossorio el incumplimiento es “la inejecución de obligaciones contratos”⁴⁶, en ese mismo sentido lo establece el Artículo 19 del Código de Trabajo al indicar que la parte que incumpla los términos de un contrato individual de trabajo, antes de que se inicie la relación de trabajo, debe pagar a la otra un resarcimiento a título de daños y perjuicios.

Esta situación aparece reflejada cuando un patrono contrata los servicios de un trabajador para que inicie a laborar en una fecha futura, cierta y determinada, y cuando esta fecha acontece el patrono le indica al trabajador que no necesita de sus servicios porque cree que no es apto para la prestación del servicio o señalando cualquier excusa que se le ocurra. En el caso antes señalado, ejemplo el patrono debe pagar una cantidad determinada al trabajador a título de daños y perjuicios, puesto que el trabajador ya contaba con esos ingresos para su sostenimiento y el de su familia.

Causas procesales: Las causas procesales que originan los daños y perjuicios que interesan para el desarrollo del presente tema de investigación son los daños y perjuicios derivados de la tramitación del juicio ordinario de trabajo por despido injustificado.

A pesar de la estabilidad laboral que propugnan los laboristas, el patrono no está obligado a emplear eternamente a un trabajador en su empresa, siendo que tiene el derecho de despedir sin justa causa a cualquier trabajador, siempre que cumpla con la

⁴⁶ Ossorio. Ob. Cit. Pág. 487



obligación de pagarle la indemnización correspondiente al despido injustificado y las prestaciones que por ley le correspondan al trabajador al tenor del Artículo 78 literal a) del Código de Trabajo.

Sin embargo, la realidad es totalmente diferente, son muy pocos los patronos que cumplen con indemnizar a los trabajadores que despiden sin justa causa, la mayoría esperan a ser demandados ante un tribunal de trabajo.

En muy pocas ocasiones los patronos demandados comparecen a juicio con una actitud positiva y conciliadora, la mayoría pretende evitar el pago de prestaciones e indemnización correspondientes, lo cual realiza no simplemente por escatimar gastos sino a manera de ejemplo hacia sus demás trabajadores.

Los patronos-demandados desde el inicio del trámite del proceso ordinario laboral por despido injustificado buscan evadir el acudir a juicio utilizando todo medio procesal que se encuentre a su alcance, iniciando por la devolución de cédula de notificación, actitud no regulada en la normativa legal ni civil ni laboral, pero muy utilizada en la práctica como táctica dilatoria por parte de los patronos, aunque lo hacen de manera aparente puesto que ellos no han comparecido aún a juicio en ese momento procesal .

La devolución de cédula de notificación, la realizan bajo la afirmación de que la cédula de notificación fue realizada a una persona que no tiene ninguna relación con la parte demanda, argumentando que se presentan a devolver la misma al órgano jurisdiccional correspondiente para que no se vulnere el derecho de defensa del demandado.



Otra de las causas procesales de la excesiva duración de los juicios ordinarios de trabajo por despido injustificado es la interposición innecesaria de excepciones dilatorias y la parte patronal se especializa en ello puesto que en la primera comparecencia a juicio oral, en la mayoría de ocasiones interpone todas las excepciones dilatorias que le sean posibles.

Posteriormente al no conformarse con oponerse a la demanda planteada en su contra, el patrono reconviene al trabajador que le demanda, argumentando que éste es quien debe resarcirle a él.

No siendo suficiente lo antes indicado, el patrono-demandado, durante todo el trámite del juicio ordinario laboral por despido injustificado, interpone en forma infundada toda clase de recursos legales, entre ellos: el recurso de revocatoria y el de apelación (cuando procediere), pero especialmente el recurso de nulidad el cual se utiliza en forma tan superficial y vana, al igual que la acción de amparo, con la sola finalidad de hacer cada vez más extenso el trámite del proceso que en ocasiones implica desde uno hasta siete y 10 años.

4.5 Infracción al principio de tutelaridad en el resarcimiento a título de daños y perjuicios

Habiendo establecido que es obligación del Estado proteger al trabajador de forma preferente para tratar de compensar la desigualdad económica que existe entre éste y



el patrono; así como, al demostrarse que los juicios ordinarios laborales incoados por despido injustificado son en su gran mayoría sumamente extensos en tiempo.

El resarcimiento a título de daños y perjuicios señalados en la literal b) del Artículo 78 del Código de Trabajo, no coinciden con la duración real de los juicios ordinarios de trabajo planteados por despido injustificado, siendo que en la norma antes señalada se limita dicho pago hasta un total de 12 meses y en muchas ocasiones dichos procesos duran hasta cinco y 10 años, por lo cual dicha norma se encuentra totalmente ausente de protección preferente al trabajador y en ningún momento trata de compensar la desigualdad económica existente entre ambos, porque al saber el patrono-demandado que ya no será condenado a un pago de mayor de 12 meses de salario, a título de daños y perjuicios derivados de la tramitación del juicio, entonces con más incentivo lo continua obstaculizando.



CAPÍTULO V

5. Soluciones al conflicto derivado de la incongruencia existente entre el resarcimiento a título de daños y perjuicios y la duración del juicio ordinario laboral por despido injustificado

5.1 La conciliación

Procesalmente la conciliación es “componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí. Dentro del ámbito del derecho procesal, la audiencia previa a todo juicio civil, laboral o de injurias, en que la autoridad judicial trata de avenir a las partes para evitar el proceso. No siempre se requiere que el intento conciliatorio sea previo, pues algunas legislaciones admiten, especialmente en materia laboral que el juez pueda intentar en cualquier momento, la conciliación de los litigantes.”⁴⁷

“La conciliación no busca simplemente un acuerdo pactado sobre la base de cualquier tipo de condiciones que permita terminar el conflicto de intereses surgido entre las partes, sino derivado de que los derechos que se estatuyeren en las leyes de trabajo y previsión social constituyen garantías mínimas e irrenunciables a favor de los trabajadores.”⁴⁸

⁴⁷ Ibid. Pág. 189

⁴⁸ Franco López. Ob. Cit. Pág. 131



Con fundamento en que el derecho de trabajo debe ser conciliador de las relaciones entre patronos y trabajadores, la conciliación es una excelente solución que beneficia a ambas partes evitándoles gastos físicos, económicos e incluso intelectuales, sin olvidar que es mejor solucionar los conflictos de una manera pacífica que esperar estar obligado mediante una sentencia a hacer o cumplir con determinada obligación.

Clasificación de la conciliación

Judicial: Cuando se ha instaurado una demanda por despido injustificado ante un juez de Trabajo y Previsión Social, de conformidad con lo establecido en el Artículo 335 del Código de Trabajo, se señala una audiencia para la celebración del juicio oral, en la cual se le concede la oportunidad al demandado para que se manifieste al respecto de la demanda interpuesta en su contra.

Según lo regulado en el segundo párrafo del Artículo 340 de la misma normativa, la conciliación procede hasta que haya sido contestada la demanda y la reconvención, contrariamente a lo establecido para el procedimiento del juicio oral en materia civil, donde previo a contestarse la demanda el juez procura avenir a las partes, y si se diera la conciliación se omiten las siguientes fases del juicio oral.

La conciliación en el juicio ordinario laboral está señalada como una etapa intermedia dentro del juicio oral, siendo que procedimentalmente para que ésta se verifique el juez debe haber otorgado la oportunidad a las partes para que expresen su postura acerca de la litis objeto de juicio, posteriormente a ello, el juez les propone a las partes



fórmulas ecuanímes de conciliación, es decir que deben beneficiar a ambas partes, y aprobará el convenio que realizaren las partes si éste no contraría ninguna disposición legal.

Algunos jueces de trabajo realizan la fase de conciliación al inicio de la primera comparecencia, atendiendo al principio de que el derecho de trabajo debe ser esencialmente conciliatorio contenido en el sexto considerando del Código de Trabajo, procurando que las partes lleguen a un arreglo equitativo y justo para ambas partes, siendo que, como se indicó anteriormente, la conciliación beneficia a ambas partes al ahorrarse todo el trámite del juicio.

La conciliación judicial es “la que más y mejores resultados observa en nuestro medio, quizás porque el carácter coercitivo del apercibimiento dictado por los tribunales de trabajo obliga a los demandados a pensar en la conciliación como una salida posible al trámite del proceso.”⁴⁹

Extrajudicial: La conciliación extrajudicial, como su nombre lo indica, es la que se realiza fuera de un proceso judicial, la cual se verifica, regularmente, previo a que se presente la demanda respectiva ante los tribunales de trabajo y previsión social.

⁴⁹ Ibid. Pág. 136



Esta conciliación puede realizarse entre las partes propiamente o con la intervención de un inspector de trabajo, quien verifica que el arreglo al que lleguen las partes disminuya o implique renuncia a los derechos previamente establecidos en la ley.

Cuando el patrono despido injustificadamente a un trabajador puede, en ese mismo instante o posteriormente, llegar a un acuerdo con el trabajador sobre el pago de sus prestaciones e indemnización correspondiente, lo cual debe quedar plasmado por escrito, especialmente en escritura pública, llenado todas las formalidades para poseer carácter de título ejecutivo.

La conciliación extrajudicial que más se lleva a cabo en nuestro país, es la conciliación que se realiza ante la Inspección de Trabajo, siendo que ésta al recibir una denuncia cita a ambas partes para que comparezcan a una junta conciliatoria en la cual las partes pueden convenir sobre sus respectivos desacuerdos relacionados a la terminación de contratos por despido injustificado, específicamente sobre el pago de las prestaciones e indemnización correspondientes.

La inspección de trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene entre sus objetivos principales fijar y armonizar las relaciones entre trabajadores y patronos y la conciliación es una de ellas, siendo que de conformidad con el Artículo 278 del Código de Trabajo, 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.



5.2 Institución de mejoras en la administración de justicia en materia laboral

Capacitación a auxiliares judiciales: El Organismo Judicial previo a contratar a las personas que formaran parte del personal auxiliar de los tribunales de trabajo y previsión social realiza evaluaciones para determinar su aptitud para poder optar a los cargos respectivos, de conformidad con lo establecido en el Artículo 16 del Decreto 48-99, Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial.

Una vez demostrada la elegibilidad del optante y habiendo una plaza que en la cual pudiera ser ubicado el solicitante, es contratado y nombrado para desempeñar un puesto de auxiliar judicial, sin ser capacitado previamente en el ejercicio de sus funciones, aunque si bien es cierto están contenidas en la ley, no es lo mismo decirle que hacer a una persona que indicarle cómo debe hacerlo, en forma práctica.

Existe un período de prueba en el cual el auxiliar judicial demuestra si es o no apto para desempeñar tal puesto, lo cual en muchas ocasiones si la persona no es apta provoca retrasos en el proceso, (al ser enmendado el proceso por ejemplo), o incluso puede provocar violaciones a los derechos de las partes.

Por lo cual se considera que para que el Organismo Judicial, específicamente a través de los tribunales de trabajo y previsión social, pueda cumplir con su función de impartir justicia pronta y cumplida debe capacitar al personal auxiliar de la administración de justicia no únicamente previo a desempeñar su cargo sino también periódicamente para que pueda tener un nivel de eficiencia adecuado.



Asimismo, el Organismo Judicial debe incentivar a su personal a que se supere profesionalmente, otorgando oportunidades para que éste se especialice en el área en que se desempeña, lo cual beneficia al desempeño de su cargo como auxiliar judicial y como consecuencia de ello obtener una mejor administración de justicia.

Capacitación a jueces y magistrados: Los jueces y los magistrados de los tribunales de trabajo y previsión social al ser profesionales universitarios, son personas con conocimiento acerca del derecho general.

Sin embargo por ser los jueces y magistrados los encargados de administrar justicia por mandato constitucional, éstos deben ser especializados en la materia en la cual se desempeñan.

Lo antes indicado no exime al Organismo Judicial de capacitar a los mismos, siendo que, como se indicó anteriormente la mayoría de juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social, lo son también de otra materia, mayoritariamente el ramo de familia, y, el Organismo Judicial al nombrar al juez respectivo, en la mayoría de casos, verifica que llene los requisitos para ser juez de familia, aunque el juez debe conocer el derecho, los jueces de trabajo necesitan ser capacitados para desempeñar de manera óptima su función de administración de justicia.

En ese sentido, el Organismo Judicial, cumple en un porcentaje considerable con la capacitación de jueces de trabajo y previsión social, realizando talleres y conferencias sobre temas relacionados con la materia, pero aún debe mejorar.



Creación de juzgados que conozcan con exclusividad de los procesos en materia laboral en cada departamento del país: Una de las soluciones más apropiadas para la agilización de los juicios ordinarios laborales y los demás procedimientos de los cuales conoce un juez de trabajo y previsión social es la creación de juzgados que conozcan con exclusividad de los mismos, como sucede en la ciudad capital y algunos departamentos.

El Organismo Judicial debe separar el ramo de Trabajo y Previsión Social de los Ramos de Familia y Económico Coactivo, que son los ramos que conocen algunos Jueces de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de la mayoría de departamentos del país, siendo que la especialización juega un papel muy importante en la administración de justicia.

La duración de los juicios ordinarios laborales instaurados por despido injustificado, causada por motivos institucionales, disminuirá cuando los procesos de trabajo sean conocidos por un juez que conozca exclusivamente de la materia.

El proyecto de separación del ramo trabajo y previsión social en todos los juzgados de primera instancia del país ha estado desde hace mucho tiempo y son muy pocos los departamentos donde se ha realizado, a pesar de ser de suma importancia.



5.3 Implementación de la adecuada aplicación del principio de tutelaridad en el juicio ordinario laboral por despido injustificado

La tutelaridad del derecho de trabajo no pretende la simple y total protección del trabajador en todo caso; su finalidad es llenar ese espacio existente entre los conocimientos, asesoría y/o nivel económico que posee el empleador para poder enfrentar un juicio ordinario laboral y el nivel de conocimiento y asesoría que tiene el trabajador en el trámite del proceso, para que las partes estén en ese plano de igualdad que establece el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República.

Una de las mejores formas con las que debería iniciarse la correcta aplicación de la tutelaridad para los trabajadores que acuden a un órgano jurisdiccional demandando por despido injustificado, es la disminución real (no teórica), de la duración de los juicios ordinarios laborales que plantean los trabajadores, puesto que en la realidad muchos de esos procesos son tan extensos que hacen que la mayoría de los trabajadores que han sido despedidos sin justificación alguna, haya dejado de creer que existe justicia para ellos.

5.4 Reforma a la literal b) del Artículo 78 del Código de Trabajo

A pesar de que en el trámite del juicio ordinario laboral por despido injustificado existen algunas normas que protegen preferentemente al trabajador, considero que se deberían además limitar y regular los medios dilatorios utilizados por el patrono para



retrasar el proceso, sancionando al patrono que realice en forma infundada actos, interponga acciones y/o recursos con la sola finalidad de hacer el trámite lo más extenso posible, logrando con ello que las partes actúen estrictamente apegados a derecho.

La limitación existente en la literal b) del Artículo 78 del Código de Trabajo, consistente en que los daños y perjuicios derivados de la tramitación de un juicio de trabajo por despido injustificado, provoca en la mayoría de ocasiones que el patrono-demandado retrase en forma infundada dicho trámite el mayor tiempo que le sea posible y como ya no puede ser obligado a pagar más que los 12 salarios contenidos en la norma antes indicada, no le importa cuánto tiempo se prolongue el trámite.

Los legisladores han tenido la excelente intención de hacer que los juicios de trabajo se tramiten en el menor tiempo posible, con el objeto de que las contiendas que se planteen ante los Tribunales se resuelvan con la celeridad que el caso demanda, tal como lo indica el Congreso de la República en el segundo considerando del Decreto número 64-92, el cual introdujo reformas al Código de Trabajo, incluyendo la reforma al Artículo 78 del mismo cuerpo legal.

El principio de tutelaridad debe ser incluido en una norma tan importante como la que regula el cálculo de los daños y perjuicios derivados de la tramitación del juicio ordinario laboral planteado por despido injustificado, puesto que si el patrono no prueba que ha despedido justificadamente al trabajador debe pagar al trabajador la indemnización correspondiente sin necesidad de esperar a ser demandado ante los tribunales de



trabajo, pero si el trabajador fue despedido en forma injustificada y aparte de ello se ve en la necesidad de demandar al patrono para que le cancele la indemnización correspondiente, éste debe pagar al trabajador los daños y perjuicios que realmente le causa, los cuales van ligados principalmente al tiempo que dura la tramitación de dicho proceso desde su inicio hasta que el momento en que se le paga la indemnización que legalmente le corresponde.

Al ser insuficientes las reformas que se le han realizado al Código de Trabajo, por todo lo relacionado en el desarrollo del presente tema de investigación y siendo que en la actualidad existen procesos ordinarios laborales instaurados por despido injustificado duran más de 12 meses y esta duración en la mayoría de casos es ocasionada por el patrono, el Artículo 78 del Código de Trabajo debería quedar establecido así: “La terminación de contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente de sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) La indemnización que según este Código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de indemnización, hasta un máximo de 12 meses de salario. Sin embargo si el trámite durare más de 12 meses y el causante de ello fuere el patrono, a criterio del juzgador, podrá condenarse al patrono a resarcir al trabajador a título de daños y perjuicios



adicionales, a pagar un mes de salario por cada mes que supere el límite anteriormente establecido.”

Con la reforma antes indicada se pretende que disminuya la interposición innecesaria de excepciones, recursos y/o acciones, por parte del patrono, logrando con ello que la administración de justicia en materia laboral sea más efectiva en nuestro país, lo cual significaría un avance en la evolución del derecho de trabajo, ajustándose apropiadamente a la realidad.





CONCLUSIONES

1. Actualmente, Guatemala posee diversidad de normas en materia laboral las cuales protegen a los trabajadores a través de la normativa laboral, aún en contra de la voluntad de los mismos al regular la irrenunciabilidad de derechos a favor de los trabajadores, sin embargo estos derechos no se cumplen en su totalidad con la mayoría de trabajadores.
2. Como lo establece la legislación nacional, la tutelaridad en el derecho de trabajo trata de compensar la desigualdad económica, otorgándole una protección jurídica preferente a los trabajadores, sin embargo en la realidad esa compensación se queda únicamente plasmada en tinta y papel porque si bien es cierto en muchos de los casos se condena al patrono al pago que legalmente le corresponde al trabajador derivado de sus derechos, tal pago no se hace efectivo, y en los casos en que si se realiza dicho pago éste es en forma parcial, recibiendo el trabajador una cantidad de dinero menor a la que de conformidad con la ley debería obtener.
3. La actitud procesal que asume el demandado cuando comparece a juicio, en la mayoría de casos, es interponer en forma innecesaria y excesiva excepciones, recursos y/o acciones, aunque permitidas por la ley, pero carentes de fundamento, porque a pesar de saber que serán declaradas sin lugar, las interponen únicamente con el objeto de para retrasar el trámite del juicio.



4. Atendiendo al principio de especialidad, los conflictos de trabajo son sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, sin embargo uno de los mayores problemas que aumenta la duración de los juicios ordinarios laborales por despido injustificado se debe a que en la mayoría de departamentos del país la competencia en materia de trabajo es ejercida también por el juez de familia.

5. Los legisladores han tenido la excelente intención de hacer que los juicios de trabajo se tramiten en el menor tiempo posible, no habiéndose cumplido tal finalidad en virtud de no haber creado una regulación legal que sea congruente con la duración real de dichos procesos jurisdiccionales.



RECOMENDACIONES

1. El Estado debe fortalecer a las entidades encargadas de velar por el estricto cumplimiento de las normas protectoras del trabajador para evitar que se vulnere la irrenunciabilidad constitucional de los derechos mínimos establecidos a favor de los mismos, a efecto de que pueda existir realmente un derecho laboral protector de la parte económicamente más débil.
2. Los diputados que integran el Congreso de la República deben erradicar esa equivocada convicción contenida en el Código de Trabajo que establece que el derecho de trabajo trata de compensar la desigualdad económica existente entre trabajadores y patronos, y se queda en ese intento, reforma normativa que deben realizar para que predomine la igualdad de las personas ante la ley, contenida en el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República.
3. Es indispensable que el Congreso de la República emita una adecuada normativa en materia procesal laboral a fin de evitar que el demandado interponga medios dilatorios innecesarios en el trámite del juicio ordinario laboral por despido injustificado, imponiendo sanciones especiales acorde al retraso provocado con cada acción, excepción o recurso interpuestos de forma superflua, a fin de que dichos procesos se tramiten en el menor tiempo posible.



4. El Organismo Judicial debe crear juzgados en cada departamento de la República para que conozcan con exclusividad de los asuntos en materia laboral, lo cual conllevaría una de las mejores formas de agilizar los procesos al existir especialidad en la materia por parte de jueces y personal auxiliar, así como la disminución en los plazos en los cuales se señalan las audiencias a juicio oral, trayendo consigo una mejor administración de justicia en materia de trabajo.

5. Es necesario que el Congreso de la República reforme el Decreto 1441, Código de Trabajo, a efecto de que el mismo sea congruente con la realidad del país, específicamente, en la literal b) del Artículo 78, regulando un pago a título de daños y perjuicios ajustado al tiempo que efectivamente dure el trámite del juicio ordinario laboral por despido injustificado hasta el pago de la indemnización respectiva, cuando el causante de dicho retraso sea el patrono, a efecto de impedir que el patrono-demandado utilice en forma dilatoria los recursos establecidos en la ley, logrando con ello la disminución de la duración del juicio planteado por el trabajador que ha sido objeto de despido injustificado.



BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Editorial Heliasta. Año 1981

CASCANTE CASTILLO, Germán Eduardo. **Teorías generales del derecho de trabajo.** San José. 1ª. Edición. Editorial Investigaciones Jurídicas, S.A. 1999

CHACÓN CORADO, Mauro. **Los conceptos de acción, pretensión y excepción.** Segunda Edición.

COUTURE, Eduardo. **Vocabulario jurídico.** Editorial Ariel, S.A. Año 1960

DE BUEN PASTOR, Nestor. **Derecho procesal del trabajo.** México. Año 1990

DE CASTRO, Federico. **Derecho civil de España.** Unión Editorial, S.A.

FLORES MOSCOSO, Claudia Eloina. **Aplicación del principio de tutelaridad en el derecho de trabajo guatemalteco.** Año 1996.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo.** Tomo I. Editorial Estudiantil Fénix. Quinta Edición. Año 2,009

KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones del derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina. Editorial De palma. Año 1976.

LOPEZ LARRAVE. Mario. **Derecho de trabajo guatemalteco.** Segunda Edición. IUS-ediciones. Año 2007.

MARTINEZ, Jessica. **Análisis de la pertinencia del principio de tutelaridad del derecho laboral en el contexto del Tratado Comercial DR-CAFTA.** Universidad de San Carlos de Guatemala. Año 2006

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Primera Edición Electrónica

PLA RODRIGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Ediciones Depalma. Buenos Aires. Año 1,990

Legislación:

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



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

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

Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 48-99, 1999.

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

Reformas al Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 64-92, 1992.