

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

**LA INAPLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD EN EL JUICIO ORDINARIO
LABORAL Y LA REFORMA DEL ARTÍCULO 335 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.**

MELVIN NOÉ SILVESTRE SILVESTRE

GUATEMALA, FEBRERO DE 2010

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

**LA INAPLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD EN EL JUICIO ORDINARIO
LABORAL Y LA REFORMA DEL ARTÍCULO 335 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MELVIN NOÉ SILVESTRE SILVESTRE

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Febrero de 2010.

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V:	Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRÁCTICO
EL EXAMÉN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda. Enma Graciela Salazar Castillo
Vocal:	Lic. Luís Emilio Orozco Piloña
Secretario:	Lic. Guillermo Díaz Rivera

Segunda Fase:

Presidente:	Licda. Dora Rene Cruz Navas
Vocal:	Licda. Benicia Contreras Calderón
Secretario:	Lic. Juan Ramiro Toledo Alvarez

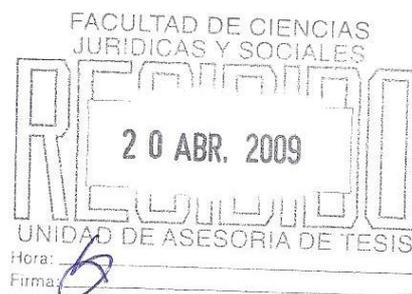
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de la Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Lic. Edgar Armino Castillo Ayala
Abogado y Notario



Guatemala, 15 de abril de 2009.

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



Licenciado Castro Monroy:

Atentamente me dirijo a usted, para informarle que en cumplimiento del nombramiento emitido por esa unidad de fecha 25 de febrero de 2009, he revisado el trabajo de tesis del estudiante **Melvin Noé Silvestre Silvestre**, el cual se intitula: **“LA INAPLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL Y LA REFORMA DEL ARTÍCULO 335 DEL CÓDIGO DE TRABAJO”**.

Respecto al tema investigado por el estudiante, quiero indicarle que procedí a realizar la asesoría correspondiente, consistente en indicarle las correcciones y recomendaciones que fueran necesarias; fue un proceso de varias sesiones hasta llegar a la versión final del trabajo, todo esto de conformidad con el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; motivo por el cual a usted respetuosamente me permito informarle lo siguiente:

- 1) El trabajo investigado por el alumno es de vital importancia tanto para los profesionales del derecho como para los estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, ya que es un tema que se encuentra muy bien desarrollado y cuenta además en su contenido con la doctrina necesaria y moderna, así como también la legislación pertinente, lo cual permiten ilustrar la visión de cambio que se propone para dar fin a la problemática actual que representa el no contar con una regulación expresa sobre el tema en el actual Código de Trabajo de nuestro país.

3^a. Avenida 13-62 Zona 01 Guatemala, Ciudad
Teléfono 2232-7936 y 5307-8336



Lic. Edgar Armindo Castillo Ayala
Abogado y Notario

- 2) Durante la asesoría brindada se verificó que el estudiante realizara una investigación actualizada, y como consecuencia de ello la versión final de la tesis tiene un contenido de carácter científico y técnico, ya que durante el proceso de elaboración de la misma utilizó los métodos documental, inductivo y deductivo, además las técnicas de investigación, la redacción y bibliografías utilizadas son modernas, congruentes y pertinentes con respecto a los temas desarrollados, con lo cual se verifica la hipótesis planteada, todo lo cual en mi opinión fue aplicado correctamente.
- 3) En cuanto al aporte científico que brinda a nuestra sociedad el presente trabajo de investigación, se puede ver plasmado al momento de poder comprobar las ventajas que representan para las partes del proceso laboral el poder contar con un juicio ordinario laboral más rápido, ágil y eficaz, lo cual será posible con la propuesta de reforma que se propone, poniendo con esto en práctica uno de los principios procesales que inspiran nuestro Derecho Laboral como lo es la celeridad procesal, ahorrándole de esta forma un desgaste innecesario a las partes dentro del proceso, pudiendo solventar su situación rápidamente.
- 4) Respecto al orden seguido en la redacción de la presente investigación, la misma cuenta con una lógica y congruencia correcta, misma que se puede verificar con las conclusiones y recomendaciones elaboradas por el estudiante y que permiten darnos cuenta de la seriedad del presente trabajo.
- 5) Luego de un trabajo de varias sesiones en las cuales he guiado personalmente al estudiante, he podido comprobar, con una rigurosa revisión, que el trabajo final satisface todos los requerimientos en su forma sencilla y en el contenido del mismo.

El trabajo de tesis asesorado, reúne los requisitos legales, por lo cual no tengo ningún inconveniente en emitir **Dictamen Favorable**, dando mi aprobación para que continúe con el trámite correspondiente.

Atentamente,

Lic. Edgar Armindo Castillo Ayala Edgar Armindo Castillo Ayala
Asesor Abogado y Notario
Colegiado 6,220

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) HÉCTOR ROLANDO GUEVARA GONZÁLEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MELVIN NOÉ SILVESTRE SILVESTRE, Intitulado: "LA INAPLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL Y LA REFORMA DEL ARTÍCULO 335 DEL CÓDIGO DE TRABAJO".

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


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



cc. Unidad de Tesis
CMCM/sllh.



LIC. HÉCTOR ROLANDO GUEVARA GONZÁLEZ.

Avenida Reforma 7-62 Zona 9,
Edificio Aristos Reforma 6°. Nivel, Oficina 610,
Guatemala, C.A.
Teléfonos: 2385-1217, 2385-1238, 2362-8144 al 47.

Guatemala, 27 de mayo del año 2009.

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



Licenciado Castro Monroy:

Respetuosamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que en cumplimiento a lo dispuesto en la resolución de fecha veintiséis de febrero del año en curso, procedí a revisar el trabajo de tesis del estudiante **MELVIN NOÉ SILVESTRE SILVESTRE**, intitulado: **“LA INAPLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL Y LA REFORMA DEL ARTÍCULO 335 DEL CÓDIGO DE TRABAJO”**.

En relación al tema investigado, manifiesto que procedí a realizar las recomendaciones y correcciones necesarias, de conformidad con el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. Por lo que me permito informar lo siguiente:

- a) El trabajo realizado, adquiere importancia puesto que es un tema sobre el cual no se ha profundizado, ya que contiene doctrina, legislación y propuestas de cambios que directamente le es aplicable, en el se deja constancia sobre la problemática que representa la falta de regulación del tema en el actual Código de Trabajo de Guatemala.
- b) Se revisó que el estudiante realizara una investigación objetiva y actualizada sobre el tema, siendo en consecuencia el contenido final de la tesis de carácter técnico y científico, ya que utilizó los métodos deductivo, inductivo y documental, además las técnicas adecuadas para proponer soluciones al problema planteado, con lo cual comprueba la hipótesis conforme la proyección científica de la investigación, y según mi opinión fueron aplicados adecuadamente.
- c) El aporte científico del trabajo de tesis se aprecia al momento de verificar las ventajas que representa contar con un juicio ordinario laboral mas ágil y eficaz, acorde a uno de los principios que inspiran el Derecho de Trabajo como lo es la celeridad procesal.

LIC. HÉCTOR ROLANDO GUEVARA GONZÁLEZ.

Avenida Reforma 7-62 Zona 9,
Edificio Aristos Reforma 6º Nivel, Oficina 610,
Guatemala, C.A.
Teléfonos: 2385-1217, 2385-1238, 2362-8144 al 47.



- d) Con respecto al orden que se sigue en el contenido de la presente investigación, con la asesoría brindada, el desarrollo del mismo y la bibliografía que se ha consultado son las adecuadas y las conclusiones y recomendaciones tienen congruencia con el contenido del tema elaborado.
- e) En cuanto a la redacción del presente trabajo de investigación la misma cuenta con una serie de contenidos doctrinarios que son de mucha importancia, así como aportes propios del estudiante, producto de la investigación que realizó, mismos que se pueden apreciar en las conclusiones y recomendaciones que han sido elaboradas y las cuales serán de mucha ayuda tanto para profesionales del Derecho como para estudiantes en general.
- f) Luego de un trabajo de varias sesiones en las cuales he guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, al revisar el documento final, este satisface tanto en su forma sencilla como en su contenido.

El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales establecidos, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, recomendando que el mismo continúe el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

Héctor Rolando Guevara González
Abogado y Notario

Lic. Héctor Rolando Guevara González
Abogado y Notario
Colegiado activo No. 5434
Revisor de Tesis

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, ocho de octubre del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MELVIN NOÉ SILVESTRE SILVESTRE. Titulado LA INAPLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL Y LA REFORMA DEL ARTÍCULO 335 DEL CÓDIGO DE TRABAJO. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh





DEDICATORIA

- A Dios:** Espíritu que me ha brindado fortaleza en fé, humildad, sabiduría y sobre todo la vida.
- A mis padres:** Oscar Silvestre y María Florencia de Silvestre, por estar siempre conmigo y ser un ejemplo de vida, con mucho amor este título es de ustedes por sus esfuerzos y sacrificios de toda su vida.
- A mis hermanos:** Por sus esperanzas puestas en mí, sobre todo sus consejos y motivación.
- A mis abuelos:** Gracias por sus consejos y apoyo, especialmente a mis abuelos Marcelo Silvestre y Herminio Silvestre.
- A mis tíos:** Gracias por su apoyo incondicional.
- A mis primos:** Gracias por su ayuda brindada en los buenos y en los malos momentos.
- A mis amigos:** Gracias por compartir los grandes momentos de estudio.
- A los profesionales:** Licenciado Edgar Armindo Castillo Ayala y Licenciado Héctor Rolando Guevara González, por sus conocimientos aportados y asesoría en el presente trabajo.
- A mi jefa:** Gladys Amparo Martínez Ruíz, por sus consejos y apoyo en la elaboración de este trabajo, y a todos mis compañeros de trabajo de la Fundación de Antropología Forense de Guatemala.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, la cual me abrió sus puertas.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. El Derecho laboral en Guatemala.....	1
1.1. Denominación.....	3
1.2. Contenido del derecho de trabajo.....	5
1.3. Nacimiento y evolución del derecho laboral en Guatemala.....	6
CAPÍTULO II	
2. El proceso laboral.....	25
2.1. Principios que inspiran al proceso laboral.....	27
2.2. Consecuencias derivadas de la inobservancia del principio de celeridad..	50
2.3. Fines del proceso laboral.....	52
CAPÍTULO III	
3. El juicio ordinario laboral.....	53
3.1. Las excepciones en el procedimiento laboral.....	56
3.2. Las excepciones en el juicio ordinario de trabajo.....	58
3.3. Contestación de la demanda.....	61
3.4. Reconvención o contrademanda.....	62
3.5. Ratificación y ampliación.....	64
3.6. La conciliación.....	69
3.7. La prueba.....	70
3.8. Sentencia.....	78

CAPÍTULO IV	Pag.
4. Análisis de la integración de los principios de celeridad y tutelaridad en el juicio ordinario laboral en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de esta Ciudad Capital.....	79
4.1. Integración del principio de celeridad.....	79
4.2. El principio de celeridad en casos concretos.....	81
4.3. Inobservancia del principio de celeridad.....	83
4.4. Factores que influyen en el cumplimiento del principio de celeridad.....	84
4.5. Integración del principio de tutelaridad.....	87
4.6 Anteproyecto legislativo de reforma del Artículo 335 del Código de Trabajo.....	89
CONCLUSIONES	93
RECOMENDACIONES	95
BIBLIOGRAFÍA	97

INTRODUCCIÓN

En variadas oportunidades, por el hecho mismo de ser trabajador y estudiante de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales he observado cómo en Guatemala con mucha frecuencia ocurren un sin número de despidos injustificados; a pesar de existir teóricamente un procedimiento que ampara y tutela los derechos del trabajador que ha visto lesionados sus intereses de esta manera.

Infortunadamente la realidad de este fenómeno en el país muestra que los procesos de tutela judicial al trabajador son tan lentos que muchas veces terminan estimulando a este último a aceptar del patrono por necesidad cualquier condición de resarcimiento, por pequeña que sea. El Artículo 335 del Código de Trabajo, regula parcialmente la ejecución de los procedimientos existentes, ya que establece que el juez señalara día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, pero infaustamente no fija límite de tiempo para que el inicio de éste se lleve a cabo. Esto automáticamente establece una libertad discrecional para fijar audiencias y desarrollar los procesos, dándose en muchos casos la nefasta situación de desamparo total de ese trabajador que ya no está ganando un salario y que sin embargo, su familia y él, necesitan comer todos los días.

La situación descrita genera la hipótesis de que: la legislación en este específico rubro se presta a ser totalmente ineficiente en sus logros y por lo tanto debe ser reformada atendiendo al principio de tutelaridad y celeridad que inspiran el derecho de trabajo. El objetivo principal de este trabajo es ilustrar mediante casos reales la inobservancia del

principio de celeridad en la práctica tribunalicia guatemalteca y proponer su reforma a efecto de que en el procedimiento se cumpla irrestrictamente el principio de celeridad.

En ese orden de ideas se realizó una investigación teórica, legal y de campo, haciéndose uso de los métodos jurídico-documental y jurídico-descriptivo, por medio del primero se estudiaron y analizaron todos los documentos relacionados con el tema y con el auxilio del segundo luego de describir y observar directamente los hechos fue posible definirlos; como técnicas de investigación se utilizó la bibliográfica y documental contentivas de la legislación, monografías, libros y documentos, relativos al proceso laboral y los principios rectores del derecho del trabajo y el muestreo de casos planteados en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de esta Ciudad capital de Guatemala a efecto de ilustrar la ausencia de aplicación por parte de tales órganos del principio de tutelaridad y celeridad estudiados.

El cuerpo capitular del trabajo comprende: en el primer capítulo, un enfoque histórico del Derecho Laboral en Guatemala; el segundo describe el proceso laboral, principios y fines; el tercero, se refiere al juicio ordinario laboral; en el cuarto y último capítulo se analiza el fenómeno de lo que ocurre en diferentes casos con los principios de celeridad y tutelaridad (que están siendo incumplidos); finalmente se propone la reforma al Artículo 335 del Código de Trabajo.

Para finalizar, quiero exponer que el presente trabajo comprende un análisis e investigación del juicio ordinario laboral, principios que lo inspiran y por último el planteamiento de soluciones a través del proyecto de reforma que se propone.

CAPÍTULO I

1. El Derecho laboral en Guatemala.

Para referirse al derecho laboral en Guatemala, se estima necesario conocer sus antecedentes, concepto, principales definiciones, contenido y naturaleza jurídica. Se considera oportuno no prescindir del análisis histórico del tema de interés en virtud de que la historia ha demostrado que en su trayecto, los pueblos han adquirido y configurado determinadas formas de regirse en sociedad, las cuales se han adecuando a las circunstancias económicas, sociales y políticas de los mismos.

Desde un punto de vista estrictamente jurídico, se puede establecer que el derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que rigen las relaciones de trabajo privado, antes, durante y después de la formación del vínculo obligatorio, teniendo en vista la protección de la actividad humana dependiente y remunerada.

En términos generales se puede decir que Derecho Laboral es el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación entre empleador y trabajador con motivo de la prestación de servicios personales.

El tratadista Guillermo Cabanellas, en mi opinión define el derecho laboral de forma más puntual señalando que este es: "El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y

otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente".¹

En torno a la referida definición, cabe señalar que el derecho laboral, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y comprende:

- 1) Derecho al trabajo: Garantías contra el paro y determinación de las causas de despido.
- 2) Derecho en el trabajo: Reglamentación de las condiciones de trabajo, leyes protectoras y jornadas.
- 3) Derecho del trabajo: Salario y contrato individual de trabajo.
- 4) Derecho después del trabajo: Previsión social, jubilaciones e indemnizaciones.
- 5) Derecho colectivo del trabajo: Sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje.

Asimismo, en cuanto a las definición y concepto anotadas resaltan los siguientes aspectos:

- 1) En relación con el sujeto: En cuanto a esta relación se aprecia la protección del Estado, a la parte económica más débil de la relación laboral; en este caso, el trabajador.
- 2) En cuanto al objeto: Las políticas principales de las relaciones entre capital y trabajo, de los patronos con los trabajadores, en las distintas fases de la

¹ Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 926.

producción de bienes materiales y servicios, la repartición y consumo de las riquezas.

- 3) Por la naturaleza de la relación: Conjunto de leyes que consideran unidos a patronos y trabajadores unidos por una relación contractual.
- 4) De índole dual: Se basa en las partes que componen la relación laboral y el propósito de la misma, siendo pues el conjunto de normas y principios que regulan la relación laboral entre patronos y trabajadores y de éstos con el Estado, como protector y garante del trabajo.

1.1 Denominación.

En la legislación laboral tanto los principios doctrinarios, las normas positivas, aún el ordenamiento jurídico referente a los derechos y obligaciones que nacen entre patronos y trabajadores, entre trabajadores o entre patronos, los conflictos que se dan en la producción de bienes y servicios o las disputas de clases antagónicas, han recibido un sinnúmero de denominaciones a nivel mundial. Hasta el punto de aparecer dos grupos:

- 1) Los que prefieren el nombre de legislación industrial, industrial y obrera, industrial y del trabajo, social del trabajo o simplemente, legislación obrera.
- 2) Los que prefieren la tendencia apropiada sustantiva de denominarla como derecho: Derecho laboral, derecho de trabajo, derecho obrero, derecho social, derecho industrial y derecho económico entre otros. En la actualidad predominan las que llevan esta segunda denominación o sea derecho de trabajo, o derecho laboral.

De conformidad con los considerandos que inspiran el Código de Trabajo guatemalteco, se afirma que el derecho de trabajo es una rama de derecho público, por lo que en su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Sin embargo, y a lo largo del estudio de las doctrinas que se refieren a la naturaleza jurídica del Derecho Laboral, existen una serie de criterios que lo precisan bajo diferentes perspectivas.

Dentro de las corrientes que definen la naturaleza del derecho laboral, se encuentran aquellas que lo definen como un derecho público: los juristas que sustentan este criterio se basan en el hecho de que, las primeras manifestaciones del derecho laboral eran de indudable matiz público, porque dentro de los elementos que caracterizaban dicha rama del derecho se encontraba la irrenunciabilidad de un mínimo de ciertas garantías sociales protectoras del trabajador, la imperatividad de sus leyes que tendía a imponer coercitivamente a las partes que conformaban la relación laboral y su tutelaridad que pretendía mantener una actividad de ayuda mediante la aplicación de disposiciones, como ya se mencionó, irrenunciables.

Por otro lado, se encuentran aquellos estudiosos que señalan que, el derecho laboral es un derecho privado: los seguidores de esta postura arguyen que el derecho laboral por tener como elemento esencial la contratación, que es un acto espontáneo y voluntario entre partes, pertenece al derecho privado. En cuanto a la aplicación de los principios de tutelaridad, irrenunciabilidad de las garantías e imperatividad de sus normas, exponen que dichos principios no le quitan el carácter de derecho privado, ya que dichos estos son de aplicación secundaria y supletoria.

En contraposición a los criterios referidos están aquellos que unificando las teorías anteriormente relacionadas explican que el Derecho de Trabajo es un derecho mixto, señalando que si bien es cierto el derecho laboral establece una serie de principios y leyes de carácter irrenunciable, inmodificable y de aplicación obligatoria, también establece principios y leyes en las que impera la autonomía de la voluntad, tales como la contratación individual y colectiva de trabajo, figuras de esencial importancia en el derecho laboral, y las cuales vienen a integrar gran parte de la infraestructura de tan importante rama del derecho, dotándolo de una naturaleza propia, *sui géneris*.

En tal virtud y debido a que la figura contractual es parte indispensable del derecho laboral, se considera que es acertado afirmar que es una rama del derecho público. Es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores realizando una armonía social que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos y porque el derecho de trabajo es necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. En mi modesta opinión el derecho laboral guatemalteco es un derecho público, toda vez que dentro de los principios que por esencia construyen la infraestructura del derecho laboral se encuentra el derecho de tutelaridad, irrenunciabilidad e imperatividad.

1.2 Contenido del derecho de trabajo.

Parece absurdo decir que, el contenido del trabajo es el trabajo mismo. Se expresa mucho y a la vez se dice muy poco o nada, pues no todo el trabajo excepto si

este es subordinado, es el que se presta en relación de un contrato o relación de trabajo. Sin embargo no se puede decir que todo el derecho de trabajo es convencional, ya que cada día éste extiende su campo de acción.

Asimismo, se puede notar que la autonomía de la voluntad está sucumbiendo, por tal razón, si la posición convencional fuera importante, se palparía con que traspasan en forma directa en el contenido del derecho laboral, la auténtica base de este derecho estriba en que el trabajo es un hecho social realizado por el trabajador, ejecutado en virtud de un contrato o relación de trabajo basado en una obligación legal, y cuyo perfeccionamiento da origen a otras instituciones que no presentan carácter contractual tales como:

- a) Contratos colectivos;
- b) Reglamentos internos de trabajo y;
- c) Pactos colectivos de convenios de trabajo, entre otros.

1.3 Nacimiento y evolución del Derecho Laboral en Guatemala.

Aunque con algún retraso el nacimiento y evolución del derecho del trabajo guatemalteco tuvo las mismas etapas que en Europa, es decir, que pasó por la etapa de la prohibición o represión, etapa de la tolerancia y etapa del reconocimiento constitucional y en la legislación ordinaria.

En este breve resumen abarcaremos cinco etapas: Antecedente de la colonia que arranca de 1524 a 1821, época independiente de 1821 a 1944; etapa de la

Revolución que comprende de 1944 a 1954; etapa de la contrarrevolución de 1954 a 1983 y, por último, la etapa contemporánea que comprende de 1983 hasta nuestros días.

Antecedente en la época colonial (1524 a 1821). La invasión y colonización en Guatemala se desarrolla entre los años 1524 a 1821. En dicho período la sobreexplotación de la fuerza de trabajo, principalmente indígena, se da a través de instituciones como los repartimientos y la encomienda.

Se considera importante a fin de ilustrar la referida época reseñar lo narrado por el licenciado Carlos Figueroa quien al respecto relata: “La situación de la sociedad colonial durante el siglo XVI fue la de una explotación de la fuerza de trabajo en procesos productivos agropecuarios y en menor escala, en la extracción de riquezas minerales; ello dentro del carácter precapitalista de la formación económica y social que tuvo sus manifestaciones más acusadas en la inexistencia de una fuerza de trabajo libre y, por consiguiente, en la existencia de la coerción extraeconómica mediante el recurso superestructural de la encomienda y de la esclavitud legalizada, que ligaba de manera forzada a esta fuerza de trabajo con el proceso productivo”.²

No obstante lo anterior, en cuanto a la época colonial, como antecedente del derecho social en Guatemala como en el resto de Hispanoamérica rigieron las famosas Leyes de Indias. Estas leyes, entre otras disposiciones, llegaron a regular la jornada de ocho horas de trabajo e incluso el pago de salario, pero éstas nunca se cumplieron.

² Figueroa Ibarra, Carlos. **El proletariado rural en el agro guatemalteco**. Págs. 40 y 41.

En virtud de lo antes referido, podemos decir que las Leyes de Indias únicamente tienen el valor de una fuente histórica del derecho social en nuestro país y un curioso anticipo del Derecho del Trabajo que se implementaría muchos siglos posteriores, pues, cabe mencionar que la situación de sobreexplotación de la fuerza de trabajo, aunque con distintos mecanismos, se profundizó en la época posterior a la colonia.

Época independiente de (1821 a 1944). Las pugnas de poder e intereses económicos entre los representantes de la corona española y los criollos desembocaron en 1821 en el acto de **Independencia** que se concretó con la toma del control por parte de los criollos.

Las nuevas relaciones de poder mantuvieron las estructuras de dominación sobre los pueblos indígenas. Como consecuencia del reemplazo de los ayuntamientos por municipalidades, a través de un Decreto en 1823, a los hombres alfabetos o con propiedades se les reconoció formalmente como ciudadanos (a excepción de las mujeres), además se abrió la posibilidad que ladinos participaran en la gestión de tierras comunales de los **pueblos de indios**.

Durante el gobierno de Justo Rufino Barrios (1873 a 1885) se dictaron una serie de disposiciones legales tales como: El Mandamiento de Indios (Circular del 3 de noviembre de 1873); El Decreto 126 por medio del cual se reformó la Ley de Vialidad dictada en 1830 y que obligaba a cada vecino de la República a prestar tres días de servicio gratuito al año en la construcción o mantenimiento de caminos o a pagar en efectivo el jornal equivalente a esos días; asimismo aumentó a tres reales diarios, el

pago de la contribución correspondiente. Contribución que fue elevada, mediante el Decreto 187, posteriormente se dicta el Decreto 163 que imponía desde cuatro meses a un año de trabajos forzados en obras públicas, a ladrones o dañadores de plantíos de café; “era presunción de culpabilidad el sólo hecho de tener las matas, tratar con desconocidos o vender los plantíos a bajos precios”.³

El 3 de abril de 1877, el mismo régimen, emite el Decreto 177 denominado Reglamento de Jornaleros, por medio de la cual se regulaba la relación laboral agrícola y se establecieron a través de éste otras instituciones como: el Colonato, el Libreto de Trabajo y el Mandamiento de Jornaleros, que reconocían oficial y legalmente situaciones de explotación; dicho Reglamento elevó a categoría de ley las disposiciones gubernativas contenidas en la circular del 3 de Noviembre de 1873.

El 12 de diciembre de 1883 el Presidente Barrios emite el Acuerdo conocido como: **Trabajo Forzado de Reos**, el cual dispone autorizar el trabajo forzado en las costas de la República, por el término de un año, de cualquier persona a quién de una manera sumaria se le compruebe haber incurrido en delito de contrabando de licores.

El trabajo instituido por el régimen colonial denominado **mandamiento** fue suprimido formalmente en 1893 por el gobierno de José María Reyna Barrios, empero al año siguiente (1894) creó las -compañías de zapadores-. Durante este gobierno fue emitido el Decreto 253 por medio del cual se crea una nueva Ley de Trabajadores. Esta

³ Santos Chevez. Evelyn Johanna. El **principio de tutelaridad como condición indispensable para el respeto a la dignidad de la mujer trabajadora del servicio domestico**. Pág. 35

ley fue una copia del Reglamento de Jornaleros de Barrios, con la única diferencia que fueron suprimidas las disposiciones relativas a los mandamientos.

A finales del siglo XIX y principios del recién finalizado siglo XX, asume el poder Manuel Estrada Cabrera (1898 – 1920). Quien se hizo reelegir por espacio de cuatro períodos consecutivos. Paradójicamente a esta actitud represiva, durante este régimen se emiten tres circulares y dos Decretos que **formalmente** dan un giro en el desarrollo del Derecho del Trabajo, en cuanto a libertad de contratación, que seguía siendo civilista pero pretendía terminar con el canje o venta de mozos entre los finqueros, y la seguridad social.

El 12 de agosto de 1903, el Ejecutivo emite una circular dirigida a los Jefes Políticos, en la que se reconocía lo miserable de los salarios y se fija a partir del 1 de septiembre, jornal en el campo de doce reales diarios. Asimismo se ordenó velar por el cumplimiento de esta disposición. Poco tiempo después, el régimen da marcha atrás y en circular del 19 de septiembre de 1903, se acepta la libertad de precios en los contratos de trabajo.

Años más tarde, el 21 de febrero de 1906 se emite el Decreto Gubernativo 657; dicho decreto según el Licenciado Luís Fernández Molina se emite con la finalidad de declarar: “nulos y sin ningún valor ante los tribunales de justicia y autoridades del país, todos los convenios que se celebren en la República entre propietarios o

administradores de fincas para el canje o venta de mozos”.⁴ El 21 de noviembre de 1906, mediante el Decreto Gubernativo No. 669 se emite la Ley Protectora del Obrero, que en síntesis trataba de crear un seguro contra riesgos profesionales.

A raíz del derrocamiento de la dictadura de Estrada Cabrera (en 1920) y la influencia que ejercieron la Revolución Rusa de 1917 y la corriente laboralista recogida en el Tratado de Versalles, en reformas constitucionales primero y con más decisión en la Constitución Política de Centro América (Decreto No. 4 de la Asamblea Constituyente del 9 de septiembre de 1921), por primera vez en la historia constitucional de Guatemala se contemplan disposiciones relativas al trabajo y a la previsión social.

El gobierno de Carlos Herrera con fecha 30 de mayo de 1921 emite el Decreto 1153. Dicho Decreto contiene el Código Fiscal y en él se contempla aumentar a cuatro días la referida contribución vial.

Por otra parte, el 5 de octubre de 1923 el gobierno de José María Orellana emite el Decreto 843, a través del cual se restringe el derecho de huelga a los trabajadores públicos y a otros de trabajo análogo, introduciendo en dicho cuerpo legal una figura penal especial, denominada sabotaje.

Merece especial importancia en el desarrollo de nuestra legislación laboral, la Convención Centroamericana para Unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, suscrita en Washington por los plenipotenciarios de los cinco países del

⁴ Fernández Molina. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 75.

istmo el 7 de febrero de 1923, aprobada en Guatemala por medio del Decreto Legislativo 1385 del 14 de mayo de 1925.

La referida convención consta de 12 Artículos y en ellos se establece una serie de prohibiciones –para trabajos forzados, para trabajo de menores y de mujeres, para venta de bebidas alcohólicas en días domingo y festivos, para trabajar en días domingos, para contratar por un país signatario de la convención a nacionales de otro sin previo arreglo sobre las condiciones de trabajo-; por otro lado, contiene mandato para que los países signatarios dicten leyes en que se reconozca: el descanso semanal, el **aseguro obligatorio** para riesgos como maternidad, invalidez permanente de origen accidental o por enfermedad cubierto por primas de trabajadores y patronos, promover la construcción de habitaciones para obreros; evitar promiscuidades de sexos en los establecimientos, regular la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo, organizar oficinas gratuitas de colocación de trabajadores, entre otros.

El 30 de abril de 1926 se emite el Decreto Legislativo 1434, que contiene La Ley del Trabajo, el cual por su contenido y extensión puede considerarse como el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general, ya que aquí se estructuran técnicamente los diferentes temas en capítulos ordenados e inspirados por los principios tutelares propios de Derecho Laboral, y es el antecedente más serio e importante del posterior Código de Trabajo. El 19 de diciembre de 1927, con el Decreto Legislativo 961, se dicta la Ley Protectora de Empleados Particulares para el Comercio, la Industria y la Agricultura.

La promulgación de ese cúmulo y mezcla leyes, que se debatían entre lo civil y la búsqueda de la autonomía del Derecho del Trabajo, aunque no se emitieron para favorecer necesariamente a los trabajadores: “Permitieron, por el margen de tolerancia de las mismas, el nacimiento del Movimiento Sindical guatemalteco (1920 – 1930)”.⁵

Luego en 1931, con la llegada al poder del general Jorge Ubico Castañeda, vuelve a imperar el trabajo forzado con la emisión de una serie de leyes, a saber:

Con fecha 31 de octubre de 1933 se dictó el Decreto Gubernativo No. 1474 que establecía el servicio de vialidad y que consistía en el servicio personal durante dos semanas en los caminos públicos.

A manera de ilustrar el cúmulo de leyes que fueron promulgadas durante este periodo y la políticas del régimen del General Jorge Ubico, en cuanto al Derecho de Trabajo se refiere lo expuesto por el Licenciado De León Schlotter al indicar que: “El 7 de Mayo de 1934 fue emitido el Decreto que anulaba las deudas de los mozos en las fincas y prohibía capturarlos con el pretexto de anticipos. 3 días más tarde se emitió la Ley Contra la Vagancia. En septiembre firmó Ubico un Acuerdo Presidencial que contiene un Reglamento de Jornaleros”.⁶

Puede concluirse entonces, que toda esta larga época se caracterizó por la ausencia de leyes laborales y la inaplicabilidad real de las existentes.

⁵ **Ibid.** Págs. 78 y 79.

⁶ De León Schlotter, René Armando. **La legislación agraria del primer gobierno liberal.** Pág. 70.

Época de la Revolución de Octubre (1944 a 1954). Esta época tiene su inicio el 30 de junio de 1944 y se extiende hasta el 27 de junio de 1954. Se inicia con una insurrección de universitarios, maestros y otros sectores que luchan contra la tiranía de Ubico, quien no pudiendo resistir la presión popular renuncia el 30 de junio de 1944; sustituyéndole una junta de generales afectos a su gobierno, siendo éstos: Federico Ponce Vaides, Eduardo Villagrán Ariza y Buenaventura Pineda, quedándose posteriormente el primero de los mencionados como Presidente de la República, quien trata de perpetuarse en el poder por medio de algunas **libertades** a la organización sindical; no obstante, el descontento era general y tras 108 días de gobierno, es derrocado por un grupo de militares jóvenes y de universitarios el 20 de octubre de 1944.

Una de las primeras medidas de la nueva junta de gobierno entre otras, fue la creación del Decreto No. 7 del 31 de octubre de 1944 por medio del cual se suprimía el servicio personal de vialidad establecido exactamente 11 años atrás (31 de octubre de 1933) por el Decreto Gubernativo 1474 del dictador Ubico.

El 6 de noviembre de 1944, la junta emite el Acuerdo por medio del cual se dispone que ninguna autoridad puede exigir prestación gratuita de servicios personales a los habitantes de la República.

Luego de convocar a lecciones, el Doctor Juan José Arévalo Bermejo, quien las gana, asume la Presidencia de la República el 15 de marzo de 1945, iniciándose así el primer gobierno de la Revolución.

Durante el gobierno de Arévalo, el 23 de marzo de 1945, se abolió el trabajo forzado de los indígenas, mediante un Decreto que suprimió definitivamente los envíos de indígenas forzados con pretexto de vagancia.

El 11 de marzo de 1945 la Asamblea Nacional Constituyente emite una nueva Constitución. Esta Carta Fundamental entra en vigencia el 15 de marzo del mismo año y es considerada como una de las más avanzadas y democráticas que ha regido a Guatemala desde que obtuvo su independencia política. El 26 de abril de 1945 por medio del Decreto No.94 se declara día de asueto (feriado) remunerado el 1º de mayo. El 24 de mayo de 1945, por medio del Decreto Legislativo No. 118 se suprime la Ley Contra la Vagancia del régimen de Ubico; seguidamente el 26 de marzo de 1946 se emite el Decreto Legislativo No. 295 que contiene la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), el 8 de febrero de 1947 se aprueba el Decreto Legislativo No. 330 que contiene el Código de Trabajo. Dicho Código entró en vigencia el 1º de mayo de este mismo año.

No obstante lo anterior, el gobierno de Arévalo, en un intento por aplacar la alarma de la burguesía y las compañías monopolísticas extranjeras por la ola de huelgas que se desatan a raíz del triunfo del movimiento revolucionario, emite el Decreto 64 indudablemente inconstitucional- que prohíbe el derecho de huelga y remite a la conciliación y arbitraje obligatorio la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social.

El segundo gobierno de la revolución, fue presidido por Jacobo Arbenz Guzmán, quien asumió el gobierno el 15 de marzo de 1951. En este gobierno se promulgó el 17 de junio de 1952 el Decreto 900 del Congreso de la República, que fue la base para el impulso de la Reforma Agraria cuyo objetivo era desarrollar un modelo que acabara con los remanentes feudales, a fin de elevar el nivel de vida del pueblo.

Es importante destacar que de 1947 a 1953 se dictan los Decretos número 426, 623 y 925 del Congreso de la República, conteniendo reformas que mejoran la situación de los trabajadores, como por ejemplo el instruir la reinstalación robusteciendo la estabilidad en el trabajo y al abolir el trato discriminatorio a los sindicatos campesinos.

Época de la Contrarrevolución (1954 a 1983). En julio de 1954 cae derrocado el coronel Jacobo Arbenz Guzmán y sube al poder el Coronel Carlos Castillo Armas. Lo primero que hizo este gobierno fue emitir, el 16 de julio de 1954, el Decreto Ley número 21 por medio del cual se cancelan las inscripciones de todos los personeros, directivos o ejecutivos de las confederaciones, federaciones y sindicatos de trabajadores urbanos y campesinos; seguidamente, emitió el Decreto número 48 de fecha diez de agosto del mismo año, el cual declara disueltas las confederaciones, federaciones y sindicatos más importantes del país y cualquier otra organización que haya sido inspiración arévalo-arbencista o que hubiese figurado al servicio de la causa comunista.

Otro paso del gobierno contrarrevolucionario de Castillo Armas fue derogar la Constitución de 1945 y el 2 de febrero de 1956 se emite una nueva, esta nueva Constitución elimina el concepto de -función social- de la propiedad privada; conserva,

eso sí, el capítulo de garantías sociales pero desmejora la posición de los trabajadores: da énfasis al principio de conciliación sobre el tutelar; prohíbe expresamente la participación en política de los sindicatos; suprime la lista abierta de derechos y beneficios derivados del principio de justicia social.

Pero es al sector burocrático al que castiga más severamente, pues suprime los derechos y beneficios comunes con los trabajadores particulares; le veda el derecho a sindicalizarse; proscribte indiscriminadamente el derecho de huelga en los servidores públicos; asimismo, amplía la posibilidad de militarizar los servicios públicos y le niega la aplicación supletoria del Código de Trabajo, remitiendo a un Estatuto especial, que se tradujo en el desafortunado Decreto número 584 del Presidente de la República.

El dos de febrero de 1956 dicta los Decretos números 570 y 584 del Presidente de la República, que contienen numerosas reformas a todo el Código de Trabajo, el primero, y un Estatuto de Trabajadores del Estado, el segundo.

Durante la administración del Presidente Miguel Ydígoras Fuentes, se emite el Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene como un nuevo Código de Trabajo. Este Decreto entró en vigor el 16 de agosto de 1961 y en él se introducen una serie de reformas al Código de Trabajo anterior (Decreto 330), contiene aspectos positivos y favorables a los trabajadores, como por ejemplo la derogación de muchas disposiciones del Decreto Presidencial 570 y la adecuación del Código de Trabajo a Convenios de OIT ratificados por Guatemala.

Asimismo, dicha Administración también emite la Ley de Relaciones entre los trabajadores y sus Acreedores (contenida en el Decreto número 1421 del Congreso de la República), al ser derrocado el gobierno de Ydígoras Fuentes, asume el poder el coronel Enrique Peralta Azurdía y se deroga la Constitución de 1956.

Durante esta administración, para suplir el capítulo de las garantías sociales que contenía la Constitución se dicta el Decreto Ley número uno que contiene la Carta Guatemalteca de Trabajo, que no es más que una reproducción textual de dichas garantías contenidas en otro documento, pues regula las garantías sociales de igual manera que el referido texto constitucional.

El 15 de septiembre de 1965 se promulga una nueva Constitución, que entra en vigencia el 5 de mayo de 1966, la cual en materia de trabajo conserva casi en su totalidad los mismos principios que la Constitución de 1945. Durante este gobierno el 4 de noviembre de 1965 se emitió el Decreto Ley número 339, por medio del cual se creó el Aguinaldo para los trabajadores en general y cuyo monto era equivalente al 50% del salario ordinario mensual.

En el período presidencial de Julio César Méndez Montenegro, el 10 de diciembre de 1966 fueron publicados los Decretos 1663 y 1664 que regulan, el primero, el Aguinaldo obligatorio para trabajadores del Estado y, el segundo, la Ley Reguladora de la Prestación de Aguinaldo para los trabajadores de empresas privadas. Asimismo, se emite la Ley de Servicio Civil (Decreto 1748), que formalmente entró en vigor el 1º de enero de 1969.

Con la llegada al gobierno de Carlos Manuel Arana Osorio, el 1 de enero de 1974 se emite el Decreto 62-73 del Congreso de la República, que contiene la Ley de Servicio Municipal.

En el gobierno de Kjell Eugenio Lauguerud García, el 20 de noviembre de 1974 es publicado el Decreto Número 82-74. Dicho decreto autorizaba al Organismo Ejecutivo para que otorgara a los trabajadores públicos y a los beneficiarios del Régimen de Clases Pasivas del Estado, una Bonificación de Emergencia.

El 1 de julio de 1978 asume el poder Fernando Romeo Lucas García. Durante su gobierno, por medio del Decreto número 74-78, publicado el 29 de junio de 1978, se reformó la Ley de Aguinaldo de los Trabajadores del Estado contenida en el Decreto 1663; seguidamente, el 30 de noviembre del mismo año (1978) se publica el Decreto número 76-78, que contiene la Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado.

Durante el gobierno de facto del General José Efraín Ríos Montt, a través del Decreto Número 44-83, se derogó la Ley de Servicio Municipal (Decreto número 62-73). Este nuevo Decreto dispone que las relaciones laborales de los empleados municipales y las funciones que se daba en dicha ley a entes específicos, serán asumidas por la Oficina Nacional de Servicio Civil. El 31 de mayo de 1983 es publicado el Decreto Ley Número 55-83, por medio del cual se reforman las literales e) del Artículo 211 y a) del Artículo 222 del Código de Trabajo vigente.

Época contemporánea, (1985 a la fecha). El 23 marzo de 1982 tras golpe de Estado al general Fernando Romeo Lucas García, asume un triunvirato militar integrado por: los generales José Efraín Ríos Montt, Horacio Egberto Maldonado Shaad y el coronel Francisco Luís Gordillo Martínez. Posteriormente Efraín Ríos Montt desintegra la Junta Militar de Gobierno y se auto nombra Presidente de la República.

En 1984 se da otro golpe de Estado a Ríos Montt, por parte del ejército, que nombra Presidente de la República al general Oscar Humberto Mejía Victores, quien convoca a una Asamblea Nacional Constituyente en 1985 para la promulgación de una nueva Constitución.

El 30 de mayo de 1985, fue promulgada la Constitución de la República de Guatemala, misma que entró en vigor y se encuentra vigente desde el 14 de enero de 1986, en la cual se reguló, en materia laboral, los Derechos Sociales mínimos de la legislación laboral.

En el Gobierno de Marco Vinicio Cerezo Arévalo, el Congreso de la República, emite el Decreto Número 71-86 que contiene a la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Con fecha 17 de febrero de 1987 se publica el Decreto Número 1-87, con el cual se creó la ley de Servicio Municipal. Esta nueva ley contiene cierto avance en materia de trabajo para los trabajadores municipales, porque recoge: principios importantes de tutelaridad e irrenunciabilidad. Por Acuerdo Gubernativo Número 241-88, de fecha 19 de abril de 1988, se crea el bono vacacional como una prestación para los trabajadores del Organismo Ejecutivo.

Por medio del Decreto 78-89 del Congreso de la República, que entró en vigor el 22 de diciembre de 1989 se creó la Bonificación Incentivo para los trabajadores del sector privado. El Congreso de la República mediante el Decreto Número 57-90 creó la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio, la cual entró en vigor a partir del 23 de noviembre de 1,990. fue derogada posteriormente en el año 1992.

Durante el Gobierno de Jorge Antonio Serrano Elías, el Congreso de la República emitió el Decreto Número 42-92, que contiene la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. Dicha ley en su Artículo 9 dispone derogar la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio y en su lugar regula otorgar una prestación laboral obligatoria para todo patrono.

El 2 de diciembre de 1992 se publicó el Decreto Número 64-92, del Congreso de la República, que contiene reformas a una treintena de Artículos del Código de Trabajo, tanto en el orden de derecho individual, colectivo, procesal y sancionatorio por violación a las leyes de trabajo o de previsión social.

Durante el gobierno de Álvaro Arzú Irigoyen, se emite el Decreto Número 35-96 del Congreso de la República, por medio del referido Decreto se reformó la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado (Decreto Número 71-86); el Código de Trabajo es reformado nuevamente por medio de los Decretos Números 1-97 y 35-98 del Congreso de la República. Lo más significativo, del primero, es que reformó lo relativo a lo del carácter permanente de los miembros de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, ya que, por un lado establece, que serán

permanentes y, por el otro, que serán convocados cuando sea necesario integrar dicho tribunal; asimismo, cambio lo referente a la remuneración de los miembros de dichos tribunales, estableciéndose nuevamente que será por dietas. En cuanto al segundo Decreto, consideramos que no tiene mayor importancia la reforma.

Durante el gobierno de Alfonso Portillo Cabrera se emitieron los Decretos Números 7-2000 y 37-2001. El primero de los Decretos aumentó la bonificación incentivo establecido en el Decreto número 78-89, y el segundo, en el Artículo 1 establece e incrementa la bonificación incentivo en 250.00 quetzales mensuales para todos los trabajadores del sector privado, en sustitución de la que regulaban los Decretos números 78-89 y 7-2000.

Por último, se puede mencionar entre las reformas mas recientes las contenidas en los Decretos del Congreso de la República 13-2001 de fecha mayo 2001 y 18-2001 de fecha junio 2001, provocadas por sindicatos norteamericanos y la Embajada de Estados Unidos, a través de la amenaza de suprimir a Guatemala de los beneficios aduaneros del Sistema General de Preferencias (SGP); y de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, que exigían al Estado de Guatemala adecuar su legislación a los convenios 87 y 98 de la OIT.

Estas reformas, aunque no son las más adecuadas, tienen valor significativo, que en su mayoría, en primera instancia, fueron consensuadas con la Comisión Tripartita Internacional y, en segunda instancia, con algunas organizaciones sindicales.

En conclusión, a lo largo de la historia el derecho de trabajo ha ido evolucionando, pero no ha perdido de vista su objetivo principal el cual es la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de estos con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, especialmente en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente, sin embargo dado a la posición que ocupan las partes de este derecho dentro del estatus social, el derecho de trabajo se ha inclinado, -por lo menos en su regulación- a la protección de los derechos de los trabajadores, pues es la parte más débil de la relación patrono-trabajador, sin embargo y tal como lo veremos más adelante, en la práctica tribunalicia, pareciera que no existe conciencia en algunos operadores de justicia, pues en reiteradas ocasiones contravienen el espíritu de las normas y por consiguiente el objetivo del derecho laboral.

CAPÍTULO II

2. El proceso laboral.

Para referirnos al proceso laboral es necesario distinguir entre procedimiento y proceso. El procedimiento es el método para ejecutar alguna cosa. Los procedimientos judiciales describen las formas establecidas por la Ley. El procedimiento en este sentido es equivalente a la **forma**. La cualidad jurídica que la forma supone:

- 1) El procedimiento no es exclusivo del ámbito judicial.
- 2) El procedimiento en el sentido de la sucesión de los actos, sin precisar si es de órganos jurisdiccionales, porque también se da en órganos administrativos.
- 3) El procedimiento como lado externo de la actividad procesal, es decir, como la consideración meramente formal del proceso.

Una vez establecido que es el procedimiento gramaticalmente hablando, conviene señalar lo relativo al quehacer de ese procedimiento en el ámbito jurídico el cual está estrechamente unido a la actividad procesal la cual es propia y exclusiva de la función jurisdiccional, la que solo se ejerce a través del proceso.

Todo proceso se desarrolla a través de un procedimiento. Existen procedimientos judiciales que no forman parte de un proceso. Un solo procedimiento judicial puede dar lugar a 2 o más procesos.

Lo anterior es admitido por Carnelutti citado por el Licenciado Aguirre Godoy, quien en relación a las diferencias entre proceso y procedimiento explica: “no debe confundirse proceso con procedimiento, puesto que el primero es considerado como continente y el otro como contenido; explicándose así que una combinación de procedimientos (los de primera y segunda instancia, por ejemplo) pudiera concurrir a constituir un solo proceso”.⁷

De igual manera Jaime Guasp, reconoce que usualmente tiende a confundirse el proceso con el procedimiento y al efecto expone que: “es necesario distinguir el proceso como tal del mero orden de proceder o tramitación o procedimiento en sentido estricto, de manera que el procedimiento es parte del proceso, en tanto que constituye una serie o sucesión de actos que se desarrolla en el tiempo de manera ordenada de acuerdo a las normas que lo regulan, sin que ello constituya el núcleo exclusivo, ni siquiera predominante, del concepto de proceso”.⁸

El citado tratadista, en relación al proceso continua exponiendo que: “En sentido etimológico la palabra proceso, en su simple acepción literal equivale a avance, a la acción o efecto de avanzar. En sentido propio, cederé pro significa el fenómeno de que una cosa ocupe el lugar o sitio de otra, es decir, una serie o sucesión de acaecimientos que modifican una determinada realidad”.⁹

⁷ Aguirre Godoy, **Derecho procesal civil de Guatemala**. Pág. 239.

⁸ Jaime, Guasp, **Concepto y método de derecho procesal**. Pág. 25.

⁹ **Ibid.** Pág. 8.

2.1 Principios que inspiran el proceso laboral.

Los principios jurídicos son los fundamentos del derecho o la atmósfera en la que se desarrolla la vida jurídica a partir de los cuales se despliega todo el aparato de normas, éstos responden al logro de valores tales como justicia, seguridad y bien común, en el caso de los principios que inspiran el proceso se dice que son aquellos que dan forma a su estructura, congruente con su razón de ser y con los cuales deben identificarse plenamente los sujetos involucrados.

En cuanto a los principios propios del proceso laboral se dice que son parte integrante de los principios del derecho del trabajo. No es muy fácil separar unos de otros porque muchos de los principios del derecho sustantivo tienen, dentro de su contenido, aspectos de carácter instrumental o procesal, y viceversa. Esto origina que la enumeración de los principios procesales que hacen los tratadistas, muestren algunas diferencias.

El profesor Pla Rodríguez citado por el licenciado Raúl Chicas, al exponer lo relativo a los principios del proceso laboral señala que son: “Límites directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.¹⁰

¹⁰ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág. 4.

Esos principios no siempre están regulados de manera expresa (caso guatemalteco) en las normas, pero se infiere de ellas que los contienen. La regla generalizada es que los Códigos y leyes procesales de trabajo no contemplan expresamente los principios que los informan. En la mayor parte de países, solo algunos pocos principios se encuentran contemplados en forma expresa y en algunas oportunidades ni siquiera figuran en las normas procesales del trabajo sino en otras leyes a tal caso no escapa Guatemala, en donde los principios de publicidad y gratuidad tienen raíz constitucional.

Principio de impulso procesal de oficio. El procedimiento en los juicios de trabajo y previsión social, es actuado e impulsado de oficio por los tribunales, una vez solicitada su intervención. Por este principio, en el derecho procesal del trabajo, no existe ni puede operar la institución del abandono, perención o caducidad de la instancia. La legislación laboral guatemalteca lo regula en los Artículos 285, 321, 334, 345 y 357 del Código de Trabajo.

Principio de inmediación procesal. Consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, al extremo que aquellos medios probatorios que no se incorporan al proceso mediante la intervención suya, carecen de calidad probatoria. Subraya que la presencia del Juez en la práctica de todas las diligencias de prueba es indispensable.

Artículo 321 "... Es, indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba". A la disposición anterior la normativa laboral también establece en el Artículo 349, una excepción al regular lo relativo a la delegación para la práctica de diligencias fuera de la localidad donde tenga su asiento el órgano jurisdiccional, mediante despachos y exhortos.

Principio de oralidad. El inicio y la sustanciación del proceso deben hacerse en forma predominantemente oral. Es necesario que el proceso en el derecho del trabajo, sea informado por el principio de oralidad, pues la inmediación y el contacto directo del Juez con las partes y las pruebas no serían posibles sin el citado principio. Lo mismo sucedería en relación a la concentración de actos procesales en pocas diligencias. La necesidad de un juicio rápido, barato y accesible para los trabajadores hace imperativo este principio.

La oralidad constituye un mecanismo que permite la realización de varios principios procesales que garantiza la eficacia y legitimidad de la administración de justicia laboral. Permite la efectiva inmediación del juez ante las partes de juicio ya que al ser orales las intervenciones de las partes y las declaraciones de testigos deben ser producidas necesariamente ante el juez ya que sino se realiza así este tendría conocimiento de las mismas a través de lo que el oficial haga constar en las actas lo cual configuraría una delegación indebida de la función jurisdiccional, además garantiza la publicidad de los actos procesales con lo cual se constituye al fortalecimiento de la legitimidad del sistema de administración de justicia laboral.

Cabe resaltar que la oralidad constituye la regla general para la realización de todos los procedimientos laborales, sin embargo existe como excepción la posibilidad de que las partes puedan plantear sus alegatos en forma escrita. Artículo 322 “...También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias.” Artículo 326 bis ultimo párrafo: “Los actos del proceso serán realizados por escrito u oralmente, según las disposiciones de este Código para cada caso”.

Principio de concentración procesal. Este principio indica que debe concentrarse el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias, este tiende a evitar la dispersión de las diligencias, pues esta dispersión en el tiempo y en el espacio de las diversas actividades procesales reduce la eficacia de cada una de ellas. De manera que en la primera comparecencia se pueden concentrar los siguientes actos procesales: ratificación de la demanda, contestación de la misma, reconvencción, contestación de la reconvencción, interposición de excepciones, resolución de las excepciones dilatorias, conciliación, recepción de pruebas ofrecidas, tacha de testigos y resolución de determinados incidentes.

Principio de publicidad. Este principio goza de raíz constitucional pues se encuentra regulado en el Artículo 14 de la Carta Magna, y en el Artículo 63 de la Ley del Organismo Judicial. El cual establece por regla general que toda actuación judicial es pública. Es decir que las partes y hasta terceras personas, pueden presenciar todas las diligencias de prueba, examinar autos y escritos.

Hay dos clases de publicidad: una para las partes y otra para el público en cuanto a la primera aplica lo regulado en el citado Artículo, en relación a la segunda, la referida disposición regula la excepción de publicidad para aquellas diligencias que merecen reserva por razones de índole moral, mandato legal o para no hacer peligrar la seguridad nacional.

Principio de economía procesal. De todos es conocido que las partes en el proceso laboral son desiguales: por un lado está el patrono quien generalmente es acaudalado y por el otro, el empleado quien carece de medios económicos. En tal sentido, el primero tiene la capacidad de sostener un proceso largo y complicado, mientras el segundo, carece de recursos de toda índole para mantener procedimientos lentos, onerosos, con intervención de abogados.

Este principio se manifiesta en la gratuidad de la administración de justicia, en la celeridad y sencillez del procedimiento, no necesitar auxilio de abogado en los escritos y audiencias. Este principio va ligado íntimamente con los principios de oralidad, concentración, sencillez, tutela e impulso procesal de oficio.

Principio de preclusión. Se configura en el hecho de que las diferentes etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados.

Principio de probidad y lealtad. Consiste en la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio. Se materializa este principio, verbigracia cuando se exige la individualización de las pruebas para poder ser rebatidas por la contraparte, cuando se establecen sanciones para quienes interponen excepciones, incidentes o recursos frívolos o manifiestamente improcedentes.

No es leal en el proceso el litigante que, lejos de esclarecer la verdad, hace lo posible porque esto no suceda; o cuando mediante actitudes dilatorias se impide la prontitud en el fallo. **En el proceso no debe haber armas escondidas, el juego es abierto y franco.**

Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba. Este se encuentra en el Artículo 361 del Código de Trabajo que establece: Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio.

Este principio rechaza, aunque no completamente, el sistema rígido de la prueba tasada y constituye el asidero legal para afirmar que en el proceso ordinario laboral el sistema de valoración de la prueba es mixto, toda vez que de acuerdo a la norma citada la confesión judicial, los documentos y el reconocimiento judicial se valoran según las reglas que establece el Código Procesal Civil y Mercantil y la declaración de testigos,

los medios científicos de prueba, las presunciones y el dictamen de expertos se valora en conciencia.

Principio de adquisición. Se asienta en que las pruebas que presentan cada una de las partes no le pertenecen, sino pasan a ser parte integrante del proceso, para el esclarecimiento de la verdad, el referido principio es definido por el licenciado Hugo René Morales Díaz, de la siguiente manera “Consiste en que las pruebas producidas por uno de los litigantes, no lo benefician exclusivamente a él, sino que pueden eventualmente favorecer a su contraparte o a todos los demás litigantes. Es decir, la prueba se despersonaliza del que la aporta al proceso”.¹¹

Principio de igualdad. Las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para realizarlos y para hacer valer sus defensas y en general, un trato igual a lo largo de todo el proceso. El principio de igualdad rige principalmente por mandato constitucional Artículo 4 de la Constitución.

Principio de sencillez. Todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de intereses tutelados por el Derecho, pero se considera que el proceso de Trabajo no es formalista. El proceso laboral tiene formas para llegar a sus fines, pero son mínimas; por lo que el aspecto formal no predomina sobre el fondo del asunto. El proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas son simples y sencillas.

¹¹ Morales Díaz, Hugo René. **Efectividad de las sanciones y multas impuestas por la inspección general de trabajo por faltas a las leyes de trabajo y previsión social.** Pág. 22.

Principio de tutelaridad. La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, pues no solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; contra el trabajo insalubre de menores de edad; contra los bajísimos salarios. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el Derecho Laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador.

Razón de ser de la tutelaridad. La legislación guatemalteca establece que la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica de éstos (los trabajadores), otorgándoles una protección jurídica preferente; y más adelante señala que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación (considerandos del Código de Trabajo).

Al mencionar una efectiva libertad de contratación, da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad de contratación, en que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte, tal el caso de una madre de tres niños que por diversas razones (viudez, abandono, violencia intrafamiliar o decisión propia), lleva seis meses no encontrar trabajo. A este tipo de escenario se refiere el considerando indicado, que desde una perspectiva individual, es muy común en nuestro

medio, al punto de que para muchos autores, el contrato de trabajo viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión; una parte impone las condiciones y a la otra le queda aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones.

Por ese tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. Es decir que viene a cumplir un papel de nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil. Si no participaren las normas de esta rama, se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se sucederían los abusos de la parte considerada fuerte. Por eso, llevado a un extremo, este derecho no vendría a ser más que un escudo protector en contra de los excesos. Esta línea de ideas presupone que los intereses patronales y laborales son opuestos; que tienden asimismo a ser también contenciosos, litigiosos y que debe existir un estado latente de conflicto entre las partes del contrato laboral.

Lo expuesto da sustento a las corrientes que propugnan la confrontación al extremo de la lucha de clase, opuestas a otro tipo de corrientes, que proclaman la existencia de más intereses comunes opuestos entre ambas partes, que propugnan una cooperación, tal el caso de la corriente solidarista o el que propugna la doctrina social de la Iglesia Católica.

Aceptada la tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que dan forma al

derecho laboral. Por lo mismo, existen posiciones muy dispares que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario. En un extremo, algunos autores sostienen que la tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento de reivindicación y lucha frente al empleador. Frente a ellos, otro sector señala que se procura reestablecer un equilibrio, supuestamente roto, entre las partes, o que puede servir como instrumento, que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción.

La función del derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales. En esa afirmación convergen todos los autores; en lo que defieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique. Por lo mismo debe examinarse la tutelaridad bajo un criterio teleológico, que es un fin en sí mismo o si, por el contrario, es un mero vehículo para la obtención de aquel fin.

Evolución del concepto de tutelaridad. Se pretendió en sus inicios proteger al trabajador y se le sigue protegiendo. Sin embargo, debe destacarse que las motivaciones de esa intervención protectora han variado. La situación en que los trabajadores se encontraban hace doscientos años, no es la misma que la actual: el desarrollo del derecho; el incremento de la cultura y de los medios de comunicación; la misma organización laboral y popular; la solidaridad internacional, etc., obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se dan hoy día y las que justificaron el apareamiento de esta disciplina.

Es aceptable que se considere una protección al débil, protección que debe ser mayor en la medida de su debilidad; por ello, en sus fases primarias esta rama fue marcadamente tutelar. Pero hoy día, los trabajadores en términos generales, han superado con mucho los lamentables estadios en que se encontraban hace 100 años.

Se considera necesario indicar que en el campo colectivo, la tutelaridad legal está perdiendo preeminencia, ya que las organizaciones de los trabajadores pueden llegar a ser tan poderosas, que prescindan prácticamente de la protección estatal.

En algunos países los sindicatos son tan fuertes, (claro esta ese no es el caso de Guatemala) que la contraparte patronal atiende las negociaciones tomando en cuenta el poder que emana de la organización y no atendiendo a las normas laborales protectoras. Como expresión de fuerza negociadora, son tan fuertes los sindicatos como las empresas. En varios países de América Latina, existen tales federaciones laborales, que bajo una consigna pueden paralizar las actividades productivas de toda una región, o aun del país entero. Es por eso que se cuestiona si el principio de irrenunciabilidad de derechos debe seguir aplicándose en el campo de las relaciones colectivas.

Aplicación del principio de tutelaridad. La tutelaridad es un principio que sustenta todas las ramas de esta disciplina. Sin embargo, cobra mayor preeminencia en algunas de sus ramificaciones. Como antes se señaló en el derecho colectivo, el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y de contratación colectiva, han fortalecido la posición de los trabajadores, procurando un equilibrio que

hace ver la intervención proteccionista como algo subsidiario. Las mejoras laborales las procuran los trabajadores vía la negociación colectiva, en lugar de esperar reformas legales. En el campo colectivo hasta se cuestiona la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos, ya que en cierta medida limita la libre negociación.

En lo colectivo se da el caso curioso, en algunos países, sobre todo europeos, de que para la resolución de fuertes conflictos colectivos, los propios trabajadores rechazan la regulación estatal en materia laboral y prefieren que sean las mismas fuerzas sociales las que encuentren las fórmulas de arreglo, ya que la intervención en alguna medida reglamenta los procedimientos de huelga, que ellos preferirían se dejara al libre juego de las presiones. Consideran que la huelga, en la forma que países como el Guatemala la regulan, no es un derecho sino que por el contrario, es la limitación de un derecho. Que el ejercicio de la huelga debe ser totalmente libre y no sujeto a requisitos.

Que el Estado debe velar únicamente porque no se violen los derechos individuales y de orden público (vandalismo o entorpecimiento de calle); por lo demás, que sean las enfrentadas fuerzas de mercado, capital y trabajo, las que procuren la solución. Por lo anterior, no extraña que sea en el Derecho Individual donde más se expresa el proteccionismo que inspira a esta disciplina. Asimismo, las normas procesales están imbuidas de este espíritu protector. Por ello, tanto normas objetivas como sustantivas, son favorables al trabajador. Ahora bien, si las normas objetivas le brindan al trabajador un derecho preferente, éste, al presentarse ante un tribunal, goza

de una doble protección o una duplicidad de tutela. Una por el derecho de fondo y otra por la forma en que se ventilará el proceso.

El carácter proteccionista del derecho del trabajo es indispensable, porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo, no puede ser sino únicamente de apariencia.

Como en algunas legislaciones se hacen diferencias de trabajadores: Entre obreros y empleados, por ejemplo, se estima que este principio de tutelaridad incorporado en el Código de Trabajo de Guatemala, no admite diferencias en cuanto al trabajador a quien tutela, porque el Código guatemalteco denomina como trabajador a todo aquel que presta sus servicios personales a un patrono a cambio de una retribución denominada salario, sin hacer ninguna distinción entre actividades.

La tutelaridad en materia procesal. También las normas procesales contienen este espíritu protector. Por ello, tanto normas objetivas como adjetivas, son favorables al trabajador. Ahora bien, si las normas objetivas le brindan al trabajador un derecho preferente, éste, al presentarse ante un tribunal, goza de una doble protección o una duplicidad de tutela. Una, por el derecho de fondo y otra por la forma en que se ventilará el proceso. En materia procesal cabe destacar: el impulso de oficio contenido en el Artículo 321 del Código de Trabajo; la llamada inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador que la encontramos en los Artículos 78 y 332, literal e; la declaración de confeso contenido en el Artículo 358 del mismo cuerpo legal.

En virtud del llamado **impulso de oficio**, el juez viene a ser una especie de asesor del trabajador en cuanto a gestionar las acciones procesales que correspondieren, aunque el actor no las hubiere pedido; por lo mismo, la caducidad no puede prosperar en los juicios ordinarios laborales.

La inversión de la carga de la prueba es un beneficio que se otorga al trabajador, ya que en cualquier otra acción procesal, quien afirma hechos ante un tribunal debe tener los elementos de prueba que confirmen su acierto (la carga de la prueba); sin embargo, en el proceso ordinario laboral por despido, el trabajador expone el caso ante el tribunal pero no necesita proponer pruebas, ya que literalmente se invierte esta carga que corresponde al empleador demandado. Supone el legislador la inferioridad técnica y económica del trabajador para comparecer a juicio.

La declaración de confeso o confesión ficta, si bien es aplicable a casi todos los procedimientos, en el ordinario laboral conlleva un beneficio adicional para el trabajador, porque opera aunque el trabajador no haya propuesto la confesión judicial (declaración de parte) como medio de prueba y además conlleva el final del proceso. Si un patrono no llega a la hora exacta de la primera audiencia, se le debe declarar confeso en las siguientes cuarenta y ocho horas y automáticamente pierde el juicio en cuestión. Si fuere el trabajador quien inasistiere a una audiencia, se le puede declarar confeso respecto al pliego de preguntas, pero no por ello pierde automáticamente el proceso.

En conclusión, es necesario distinguir entre el derecho de tutela jurisdiccional que concierne al derecho procesal en general, de lo que es el principio tutelar del trabajador, que es una particularidad del derecho procesal del trabajo. El primero, consiste en el derecho que tiene toda persona de requerir la intervención de la función jurisdiccional del Estado para solucionar cualquier litigio que se presente entre los miembros de una comunidad social. De ahí que se conceptúe, a la tutela jurisdiccional como un presupuesto de convivencia social pacífica.

En cambio, el principio de tutela procesal del trabajador; tiene que ver con las consideraciones que se le guarda dentro del proceso laboral. La aparición del derecho del trabajo como disciplina especial, se debió a la necesidad de proteger al trabajador frente a la superioridad del empleador. Si en las relaciones laborales, empleadores y trabajadores no son iguales, la desigualdad se agrava cuando ambos litigan. Como dice Isaías Rodríguez (Laboralista venezolano) el patrono litiga contra el estómago del trabajador. Esa es la razón por la que el esquema del proceso laboral está estructurado para lograr un trámite equilibrado mediante la protección o tutela del más débil.

Principio de celeridad. En primicia es preciso resaltar que no es frecuente que los laboristas se ocupen de este tema. No obstante la importancia que el mismo reviste en la difícil tarea de impartir justicia. La omisión académica que se pone de relieve genera una consecuencia seria en cuanto a las posibilidades de que el principio a que se hace referencia sea analizado a partir de hipótesis doctrinales.

Concepto. El diccionario de la Real Academia Española define el concepto de celeridad así: “Prontitud, rapidez, velocidad”.¹² La licenciada Crista Juárez en relación a este, expone: “El principio de economía o de celeridad procesal tiende evitar la pérdida innecesaria de tiempo en el curso del proceso”.¹³

El Licenciado Landelino Franco al conceptualizar el principio de celeridad, propiamente en relación al derecho de trabajo expresa: “El principio de celeridad puede decirse que es el resultado de la eficacia de los principios de concentración, oralidad, antiformalidad e impulso procesal de oficio, pues es el que busca que el trámite del proceso se diligencie en forma rápida y sin mayores dilaciones”.¹⁴

En virtud de lo expuesto concluyo entonces que, el principio de celeridad o de economía procesal es un principio estrictamente procesal cuyo fundamento reside en aquellas normas que impiden la demora de los plazos y excluyen los trámites innecesarios y prolongados.

Axiomas del principio. El principio de celeridad, también conocido como de economía procesal, tiende a evitar la pérdida innecesaria de tiempo e interposición de recursos en el proceso. De ahí que se hace razonable la fijación de plazos para resolver los procesos.

¹² Real Academia de la Lengua Española. **Diccionario de la lengua de la real academia de la lengua española.** Pág.322

¹³ Ruiz Castillo de Juárez, Crista. **Teoría general del proceso.** Pág. 170

¹⁴ Franco López, Landelino. **Derecho procesal individual.** Pág. 53

Postulado de este principio es el proceso rápido, entendido en todas sus manifestaciones acortando los términos y limitando las defensas procesales, los recursos y las incidencias. En la aplicación de este principio el ponente comparte lo señalado por la licenciada Alvarado Tolico quien manifiesta que: “El juzgador debe rehuir la lentitud, pues puede que esta permita argucia, malas interpretaciones de la ley e indebidas actuaciones de las partes”.¹⁵

Los operadores de justicia deben resolver con celeridad y sujeción a las garantías constitucionales del debido proceso. Sancionando las maniobras dilatorias así como todos aquellos actos contrarios al principio de lealtad y probidad, pues todas las personas en Guatemala tienen derecho a un proceso justo y sin dilaciones en el tiempo.

Regulación legal. El principio que se estudia es parte de la garantía del debido proceso, lo cual comparto con autores argentinos como Orlando Bardales, que al conceptualizarlo indican que: “Los principios inalienables en función a los cuales debe estructurarse un sistema procesal compatible con el derecho al debido proceso, indudablemente lo constituyen la posibilidad de ser oído, la igualdad ante la ley y la emisión de la sentencia respetando la congruencia. Las formas que se adopten varían de acuerdo a la tradición cultural de cada lugar, sin embargo, es menester que las mismas contemplen la sustanciación de procesos de duración razonable para evitar un proceso ineficaz por lento, que el debido proceso supone el libre acceso a la jurisdicción, asegurando la posibilidad de audiencia para lo que deberá cumplirse con el

¹⁵ Alvarado Tolico, Monica Guisela. **El incumplimiento del principio de celeridad procesal en la tramitación de los procesos de ejecución en materia civil.** Pág. 62

plazo necesario la debida citación a las partes, a quienes se les garantizará su derecho de defensa y prueba por todos los medios autorizados por la leyes, como así también un procedimiento eficaz que se desarrolle en un tiempo razonable, respetando las reglas técnicas del debate procesal y de la actividad de sentenciar.”¹⁶

La citada garantía se encuentra regulada en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República, la cual dispone: “La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido.”

Se considera importante a efecto de comprender mejor los alcances de la garantía que se estudia, transcribir lo resuelto por la Corte de Constitucionalidad al interpretar el citado artículo, la cual decreto: “Tal garantía consiste en la observancia por parte del tribunal de todas las normas relativas a la tramitación del juicio y el derecho de las partes de obtener un pronunciamiento que ponga término, **del modo más rápido posible**, a la situación de incertidumbre que entraña el procedimiento judicial. Implica la posibilidad efectiva de ocurrir ante el órgano jurisdiccional competente para procurar la obtención de la justicia, y de realizar ante el mismo todos los actos legales encaminados a la defensa de sus derechos en juicio, debiendo ser oído y dársele la oportunidad de hacer valer sus medios de defensa, en la forma y con las solemnidades prescritas en la las leyes respectivas....”

¹⁶ Bardales Paiz. Orlando. **Violación a los principios de libertad y celeridad como efectos jurídicos de la inobservancia de los requisitos formales en las sentencias.** Pág. 76

El principio de celeridad también es preceptuado por la Convención Americana de Derechos Humanos conocido como **Pacto de San José**, en el Artículo ocho numeral uno de la siguiente manera: Garantías Judiciales 1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías **y dentro de un plazo razonable**, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.

Por su parte, el Código Procesal Civil y Mercantil, establece en Artículo 64: “Los plazos y términos señalados en este Código a las partes para realizar actos procesales, son perentorios e improrrogables, salvo disposición legal en contrario. Vencido un plazo o término procesal, se dictará la resolución que corresponda al estado del juicio, sin necesidad de gestión alguna.”

Uno de los principales fundamentos del sistema procesal laboral en Guatemala es la celeridad de sus procedimientos, debido a que si los procesos son lentos, entonces todo el sistema normativo laboral pierde totalmente su legitimidad ante la población y se deteriora significativamente. Ahora bien, cabe resaltar que a pesar de constituir dicho principio un fundamento del sistema procesal laboral, no se encuentra regulado de forma expresa y mucho menos bajo el enunciado de principio.

En mi opinión su fundamento descansa en el Considerando cuarto del actual Código de Trabajo y en el Artículo 285 del referido cuerpo legal, pues el primero en su

parte conducente preceptúa: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo también es necesario ...un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan **administrar justicia pronta y verdadera.**”

Sin embargo, señala el licenciado Nájera Farfán que: “La pronta y cumplida justicia más que un problema de leyes lo es de hombre, porque de nada sirve dotar a Jueces y abogados de los instrumentos adecuados a las exigencias de la causa, si su incapacidad, indolencia o mala fe les impide hacer buen uso de ellos. Y como estas son dolencias morales propias de hombres, la justicia tardía cara e insegura, lo ha sido de todo los tiempos y lugares.”¹⁷

El Artículo 285 enuncia: “Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, **abreviando en cuanto sea posible la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento...**”

El licenciado Alejandro Argueta al comentar el referido Artículo, interpreta que este regula dos obligaciones primordiales de los jueces de trabajo, las cuales consisten en: “**1) El impulso de oficio:** Esto significa que a excepción de la demanda todos los actos procesales deben ser impulsados por el juez de trabajo sin necesidad que las partes le pidan que los realice. Por ejemplo en un juicio ordinario laboral el juez es quien ordena que se integre el Tribunal de Conciliación, en un proceso ejecutivo el juez tiene que requerir de pago al condenado sin necesidad que la otra parte se lo pida. **2) Obligación de abreviar los plazos:** Un juez de trabajo tiene la obligación de hacer

¹⁷ Nájera Farfan, Mario Efraín. **Derecho procesal civil.** Pág. 12

todo lo posible para que los plazos legales se reduzcan. Por ejemplo, en materia laboral todos los plazos se regulan a través de la fórmula de redacción: "...dentro de xx horas". Esto significa para el caso de los decretos que el juez debe resolver dentro de las 24 horas siguientes a la presentación de la petición que se le haya presentado, según lo establece el Artículo 325 del Código de Trabajo, a través de esta fórmula procesal que regula el cómputo de los plazos se indica que si al juez le es posible resolver antes de que concluya esta plazo entonces está obligado a resolver antes con lo cual los procedimientos se desarrollarán más rápido."¹⁸

Existen otras disposiciones que garantizan la celeridad de los procedimientos, por ejemplo, el Artículo 393 del Código de Trabajo establece que un procedimiento de conciliación no puede durar más de 15 días bajo pena de destitución del funcionario o empleado judicial que resulte responsable del retraso.

En la normativa laboral guatemalteca también coexisten otras normas de carácter general que vigorizan el principio de celeridad garantizando el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a los plazos procesales en materia laboral y obligan a los jueces de trabajo a velar por su efectiva aplicación, entre estas se pueden citar las siguientes:

Dentro de las facultades generales del juez, el Artículo 66 del Decreto 2-89 del Congreso de la República, contenido de la Ley del Organismo Judicial, establece en la

¹⁸ Argueta R, Alejandro. **Decreto 330 Código de trabajo revisado y actualizado con sus reformas. Comentado con las normas internacionales de Trabajo.** Pág. 212

literal c), que el juez tiene facultad para “rechazar de plano, bajo su estricta responsabilidad, los recursos o incidentes notoriamente frívolos o improcedentes, los recursos extemporáneos y las excepciones previas extemporáneas, sin necesidad de formar Artículo o hacerlo saber a la otra parte. La resolución deberá ser razonada, será apelable y si el tribunal superior confirma lo resuelto, impondrá al abogado auxiliante una multa entre quinientos a mil quetzales. En estos casos la apelación no tendrá efectos suspensivos y el asunto continuará su trámite hasta que se encuentre en estado de resolver en definitiva, momento en el que se esperará la resolución de la apelación. El tribunal que conozca en grado lo hará con base en copia de las actuaciones certificadas por la secretaria respectiva.

En los procesos de ejecución, tendrán facultad para tramitar y aprobar nuevas liquidaciones por capital, intereses, gastos y costas su han transcurrido seis meses o más desde que se presentó la anterior liquidación y esta no ha quedado firme por incidentes, nulidades o recursos presentados por los demandados que han impedido o demorado la aprobación de la liquidación anterior, con el propósito de que las nuevas liquidaciones abarquen los intereses, gastos y costas ocasionados por las demoras.”

De conformidad con el Artículo 88 de la Ley del Organismo Judicial, inciso “d”, las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, tiene la obligación de “Cuidar que los jueces menores o cualquiera otras personas cumplan con sus funciones y los plazos con apego a la ley y evacuen las diligencias que por despacho o en otra forma se les encargue.” “Particularmente corresponde al presidente de una sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social escuchar las quejas de las

partes con relación al retraso de los procesos y debe corregir en el acto cualquier anomalía asegurándose de disciplinar al personal que resulte responsable de los retrasos, Artículo 33 inciso f y h. del Reglamento General de Tribunales.”

El Reglamento General de Tribunales en el Artículo 42 también establece la obligación de los jueces de trabajo que conocen en primera instancia tienen la obligación de revisar por lo menos una vez al mes el estado en que se encuentran los asuntos y si detectan retrasos deben corregirlos inmediatamente procurando disciplinar al personal que resulte responsable de los mismos.

El Decreto 41-99 del Congreso de la Republica en el Artículo 40 literal “b” dispone que constituye **falta grave** para cualquier juez o magistrado de la Jurisdicción Privativa de Trabajo y Previsión Social incurrir en retraso en la tramitación de los procesos que le han sido asignados.

Por su parte, el Artículo 28 del Acuerdo de Corte Suprema de Justicia 7-2001 establece como un deber de los jueces y magistrados, el evitar dilaciones injustificadas durante un proceso judicial. De igual manera el citado acuerdo en el Artículo 34 norma que los jueces deben esforzarse para evitar que las partes y sus abogados causen demoras injustificadas en los procesos que conocen.

El Artículo 19 del Código de Ética Profesional del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala dispone: “Abusos de procedimiento. El abogado debe abstenerse del abuso de medios de impugnación y de toda gestión puramente dilatoria,

que entorpezca el normal desarrollo del procedimiento. Este vicio afecta el prestigio de la profesión y el concepto de la justicia.” La interposición de recursos puramente dilatorios es sancionada por el Artículo 203 de la Ley del Organismo judicial al preceptuar: “Sanciones. Por la interposición de recursos frívolos o impertinentes que evidentemente tiendan a entorpecer los procedimientos y por la presentación de escritos injuriosos o con evidente malicia, será sancionado el abogado, las dos primeras veces con multa de doscientos a mil quetzales y la tercera, con separación de la dirección y procuración del asunto....”

Cuando una resolución judicial adquiere el estado de **cosa juzgada** significa que lo resuelto se tiene como verdad y pone fin al conflicto entre las partes en forma definitiva, y se regula por los Artículos 203 y 155 de la Ley del Organismo Judicial. Normalmente la cosa juzgada procede cuando ya no es posible contradecir la resolución judicial a través de recurso alguno. En materia laboral las resoluciones judiciales ya no pueden ser discutidas a partir de la sentencia de segunda instancia, Artículo 373 del Código de Trabajo.

2.2 Consecuencias derivadas de la inobservancia del principio de celeridad.

Al surgir un conflicto laboral es imperativo que este sea resuelto por los órganos jurisdiccionales competentes en el menor tiempo posible, pues de lo contrario se producirán un sin número de efectos negativos para el trabajador, los cuales son agrupados por el licenciado Alejandro Argueta en tres importantes ámbitos:

“Económico: Si un empleador no respeta las leyes laborales vigentes y el juicio, en donde debería ser condenado al pago de las prestaciones o a la reinstalación, se demora irracionalmente, entonces este empleador adquiere un ilícito privilegio económico frente a otro empleador que si se esfuerza por cumplir las leyes laborales. Esta situación altera las reglas que garantizan la libertad de mercado y de inversión ya que concede, como se indicó, privilegios económicos a través del mantenimiento de un deteriorado sistema judicial en donde las demoras procesales son frecuentes.

Social: Estas demoras judiciales irracionales deterioran la estructura del sistema social de protección de la población trabajadora en vista que las prestaciones laborales y fundamentalmente el salario, tienen carácter alimenticio y su incumplimiento produce serios daños en el nivel de vida de la mayoría de la población.

Acceso a la justicia: Cuando el sistema judicial se demora en el impulso de los juicios el ciudadano pierde la credibilidad y opta por no ejercer su Derecho de acceso a la justicia. Muchas situaciones de incumplimiento de las leyes laborales son toleradas por los trabajadores debido a que no confirman en que la justicia establecerá un equilibrio en la situación en la que viven.”¹⁹

De conformidad con la teoría, los conceptos y normas citadas, **podría afirmarse** que el proceso laboral al estar impregnado del principio de Principio de celeridad, es un proceso eminentemente oral, que en ningún caso le es atribuible la característica de lentitud y dispersión en sus actos, formalista únicamente en lo imprescindible lo cual

¹⁹ **Ibid.** Pág. 215

explica la razón de plazos y términos breves, perentorios e improrrogables, en el cual la tutela es prioritaria, porque está de por medio la fuente de sustento del trabajador y su familia que no pueden esperar ya que, justicia tardía, no es justicia.

Es importante aclarar que en el párrafo precedente se dice **podría afirmarse**..., pues al ponente luego de analizar el principio objeto de estudio le parece arriesgado afirmar sin reservas todas las características de un proceso laboral impregnado del principio de celeridad pues, luego de describirlo tal descripción discrepa totalmente con nuestra realidad y pareciera la descripción de un proceso que solo existe en las ilusas mentes de los legisladores para adormecer dulcemente a los trabajadores, pues la realidad es otra, la cual describe en el capítulo siguiente.

2.3 Fines del proceso laboral.

Puede afirmarse que este tiene dos fines: inmediato y mediato. Inmediato: Es la defensa y conservación del Ordenamiento Jurídico Laboral Material. El fin inmediato del proceso laboral es la actuación y conservación del ordenamiento Jurídico laboral de la rama social del Derecho. Mediato: Es resolver conflictos dentro de una rama social del derecho. El fin mediato defensa de los intereses particulares mediante la solución de conflictos que se produzcan dentro de la Rama Social del Derecho. El proceso laboral va a producir esa satisfacción Jurídica que busca el sujeto insatisfecho.

CAPÍTULO III

3. El juicio ordinario laboral.

El objetivo de este capítulo es primordialmente desarrollar las principales etapas por las cuales transcurre un juicio ordinario laboral.

El juicio ordinario laboral propiamente dicho, es conceptuado por el licenciado Argueta como: “Un proceso de conocimiento que tiene por objeto la solución de conflictos jurídicos (individuales o colectivos) de naturaleza laboral, con el propósito de condenar a una persona al cumplimiento de una obligación o declarar un derecho subjetivo específico”.²⁰ Asimismo el licenciado Landelino Franco en referencia al concepto indica que este es: “...la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo”.²¹

La demanda. Previo a conocer que es la demanda es necesario saber que es acción ya que esta es la petición que se hace al órgano jurisdiccional para iniciar un proceso. Es el poder que tiene todo sujeto para poder acudir a los órganos de la jurisdicción para reclamar la solución de un conflicto de intereses independientemente de la existencia o inexistencia del derecho que se pretende, es conveniente hablar de la acción y; que de aquí deviene la potestad de los sujetos para poder iniciar un proceso y el primer paso o el acto inicial de un proceso es la demanda.

²⁰ Argueta R. Alejandro. **Ob. cit.** Pág 227.

²¹ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo.** Pág. 58.

El acto inicial del proceso es definido desde varios puntos de vista los cuales se reseñan a continuación, por considerar que cada uno de ellos aporta elementos que facilitan su comprensión y extensión el licenciado Mario Gordillo, al referirse a la demanda señala: “La demanda es el acto introductorio de la acción, por la cual, mediante relatos de hechos e invocación del derecho el actor determina su pretensión”.²²

El mismo autor explica que el vocablo demanda: “Procesalmente en su acepción principal para el derecho, es el escrito por el cual el actor o demandante, ejercita en juicio una o varias acciones o entabla un recurso en la jurisdicción contencioso administrativa.” Es decir que en su acepción procesal se entiende por demanda el documento contentivo de la acción que pretende hacer valer el actor.

Por su parte el licenciado López Cifuentes, explica que la demanda es la primera petición oral o escrita, es decir que solo podrá denominarse bajo este vocablo al primer documento o solicitud oral que las partes formulan ante el juez y a ningún otro posterior. “La primera petición escrita u oral que las partes formulan ante un Juez, como una expresión de voluntad encaminada a poner en movimiento la actividad jurisdiccional y a obtener la satisfacción de un interés mediante el fallo judicial”.²³

La demanda puede verse desde dos puntos de vista: 1) Objetivamente: la demanda es un acto de petición, y 2) Subjetivamente: es un acto de la parte.

²² Gordillo, Mario. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Pág. 117.

²³ López Cifuentes, Natalio. **La demanda en la doctrina y en nuestra legislación guatemalteca**. Pág. 42.

Modalidades de la demanda. Por la forma de entablarse pueden ser: Al tenor del Artículo 322 del Código de Trabajo, orales y escritas. Es consecuencia del juicio de trabajo que las demandas puedan entablarse verbalmente, por acta levantada por el juez del tribunal.

Por la pretensión en ellas ejercitada pueden ser: simples y acumuladas. Son simples aquellas en las cuales se ejercita una sola pretensión y acumuladas aquellas en las cuales se ejercitan varias acciones. El Artículo 330 Código de Trabajo, establece que, para poder realizar esta acumulación de pretensiones o acciones deben ser de la misma naturaleza, seguirse entre las mismas partes y por el mismo procedimiento.

Requisitos de la demanda. Estos se encuentran regulados en los Artículos 332 al 334 del Código de Trabajo y 63 del Código Procesal Civil y Mercantil. Se anotó con anterioridad que el derecho procesal del trabajo y el juicio ordinario se rigen por el principio de sencillez, lo cual no implica que se exima a las partes de cumplir con requisitos en su admisión los cuales constituyen los presupuestos mínimos que el órgano jurisdiccional necesita conocer para poder establecer un juicio laboral, los cuales de no existir convertirían el trámite en un proceso desordenado y confuso.

Modificación de la demanda: El Código de Trabajo en el Artículo 338 no establece expresamente que esta puede modificarse por reducción o ampliación, empero como todo lo que no esta expresamente prohibido esta legalmente permitido, en mi opinión esta puede ser modificada por ampliación o reducción con relación al objeto por el que se promovía y las pretensiones que con esta se perseguían.

Notificación de la demanda. “Es el acto por el cual se hace saber a una persona una resolución judicial, en la forma determinada por la ley”.²⁴ Por nuestra parte diremos que la notificación es un acto legal indispensable para que la litis se entable, sin ello las partes no quedan obligadas al contenido de la resolución. Dicho acto de conformidad con el Artículo 328 del Código de Trabajo pueden hacerse de tres maneras:1) Personalmente; 2) Por los estrados del tribunal y; 3) Por el libro de copias.

3.1 Las excepciones en el procedimiento laboral.

La palabra Excepción deriva del latín exceptio, exceptionis, acción y efecto de exceptuar o excluir de la regla general. Según algunos autores de excipiendo, destruir o de ex y actio, negarse una acción.

Se considera insuficiente lo señalado con anterioridad en relación a las excepciones, por lo que se reseña lo manifestado por Cabanellas al conceptualizar tal acto: "En Derecho Procesal, título o motivo que como medio de defensa, contradicción o repulsa, alega el demandado para excluir, dilatar o enervar la acción o demanda del actor".²⁵

El tema de las excepciones es y ha sido uno de los más difíciles en la Teoría General del Proceso y la Teoría Procesal para determinar no sólo su concepto, sino además su naturaleza o esencia; como sus propias características Por ello resulta difícil

²⁴ Aguirre Godoy. Mario. **Ob. Cit.** Pág. 343.

²⁵ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 710.

establecer cual es la tendencia o corriente doctrinaria de mayor aceptación, por lo que para efectos del presente trabajo compartiendo lo señalado por Alsina se sostiene que en la práctica se llama excepción a toda defensa que el demandado opone a la pretensión del actor, sea que niegue los hechos en que funda la demanda, sea que se desconozca el derecho que de ellos pretenda derivarse, o que se aleguen otros hechos para desvirtuar sus efectos, o que se limite a impugnar la regularidad del procedimiento expresando: Es decir que la palabra **excepción** se opone a la de **acción**; frente al ataque, la defensa.

Clasificación de las excepciones. Interesante resulta indicar que doctrinariamente existen distintas y varias clasificaciones en relación a la excepción. En efecto, algunos autores al referirse a las excepciones las clasifican en dilatorias y perentorias, otra corriente las divide en excepciones de forma y de fondo y algunos otros en personales e impersonales, o bien en simples o reconventionales. Sin embargo, las distintas corrientes y divisiones se resumen en la siguiente forma:

Excepciones dilatorias o procesales: Son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal. Depurar y no retardar, no obstaculizar es el objeto de esta defensa, que muy a menudo se desnaturaliza por la malicia de los litigantes y sus asesores. Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho, y tienden a evitar como ya se dijo procesos nulos o inútiles.

Esta manera de excepcionar podrá consistir en alegar la ausencia o defecto de presupuestos procesales de validez, o bien en interponer las que llamamos excepciones dilatorias simples que las constituyen la litispendencia, falta de cumplimiento de plazo o de la condición a que está sujeta la acción intentada división, orden y excusión y la de arraigo personal.

Excepciones mixtas: Son las defensas que funcionando procesalmente como dilatorias, provocan, en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias.

Excepciones perentorias o sustanciales: Son defensas que atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio. Por eso se dice que atacan al derecho y no al proceso. Consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe, y por eso no pueden enumerarse taxativamente.

3.2 Las excepciones en el juicio ordinario de trabajo.

El tema de las excepciones como ya ha sido señalado por diversos autores ha sido tratado de manera deficiente por la legislación laboral guatemalteca, razón por la cual a falta de preceptos expresos en el Código de Trabajo, se tiene que acudir supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil para determinar el concepto y clasificación de las excepciones, con la salvedad de adecuar las normas procesales civiles de la aplicación subsidiaria, con los principios rectores del proceso de trabajo.

Según este orden de ideas puede afirmarse, que el Derecho Procesal de Trabajo guatemalteco, acepta la clasificación tradicional de excepciones dilatorias y perentorias, comprendiendo entre las primeras la alegación de presupuestos procesales de validez ya vistos.

Conviene no obstante aclarar, que en el proceso de trabajo al contrario del proceso civil, las excepciones dilatorias únicamente tienden a depurar la relación procesal y no a postergar la contestación de la demanda, y que las perentorias tienden a hacer ineficaz la pretensión y no a destruir la acción.

En cuanto a las excepciones dilatorias, se admiten las siguientes:

- 1) Incompetencia;
- 2) Falta de capacidad legal;
- 3) Falta de personalidad legal;
- 4) Falta de personería;
- 5) Litispendencia;
- 6) Falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que está sujeta la acción intentada;
- 7) Demanda defectuosa;
- 8) División; y
- 9) Orden y excusión.

Carga de la prueba en las excepciones del juicio ordinario de trabajo.

Tradicionalmente se ha convenido que quien afirma está obligado a probar y, que en tal

virtud al actor compete probar la acción y al demandado la excepción. Posteriormente se ha enriquecido la teoría aceptándose que los hechos constitutivos compete probarlos al actor y lo impeditivos y extintivos al demandado a quien favorecen, atenuándose toda esta distribución de la carga al tomarse en cuenta también a quien de las partes resulta menos oneroso y difícil probar.

Lo anterior en materia de carga probatoria, es aplicable a las excepciones en el derecho procesal de trabajo, es al excepcionante a quien le toca probar su defensa invocada, pero para tutelar preferentemente al actor que como ya se supone, es regularmente un obrero, el legislador quiso otorgarle taxativamente la facultad -no la carga ni la obligación- de poder ofrecer y aportar prueba para contradecir la excepción. De manera que si el excepcionante no prueba en la o las audiencias por los medios legales el hecho impeditivo o extintivo en que funda su excepción, ésta deberá declararse sin lugar aún cuando el actor no la haya contradicho.

Se concluye, pues, admitiendo que en materia de prueba de las excepciones el principio tradicional de que la carga compete al excepcionante, debe tomarse como la pauta normal de aplicación en el proceso laboral, estando conforme con el articulado y principios informativos del Código de Trabajo.

3.3 Contestación de la demanda.

La contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor o bien se allana a ellas.

En la contestación de la demanda siempre debe exigirse la enumeración e individualización de los medios de prueba, ya que se puede dar el caso de la inversión de la carga de la prueba.

Modalidades de la contestación de la demanda. Las modalidades que admite el Código de Trabajo son:

- 1) En cuanto a su forma: oral y escrita
- 2) En cuanto al contenido de la contestación: simple, compensatoria, reconvenzional.
- 3) En cuanto a la postura adoptada por el demandado: contestación, negativa, afirmativa o allanatoria.

Oportunidad para contestar la demanda. La demanda puede contestarse antes de la primera audiencia en cuyo caso se le da lectura al escrito de contestación como ya se dijo, o también puede hacerse verbalmente en la propia audiencia. Una vez cerrada el acta de la primera audiencia o comparecencia y aún antes de cerrarse siempre que se haya pasado a la etapa de conciliación, ha precluido la facultad de

contestar la demanda y por lo tanto también el plazo para ofrecer y producir pruebas, así como la de interposición de excepciones.

De conformidad con el Artículo 335 del Código de Trabajo, en el caso de que el demandado no comparezca a contestar la demanda en su oportunidad, se le declarará rebelde y el juez fallará siempre que se ha haya agotado la prueba ofrecida por el actor.

La rebeldía únicamente acarrea perjuicios por operar la preclusión de ciertas facultades procesales pero nunca los efectos de la confesión tácita de los hechos. En el juicio ordinario de trabajo la rebeldía deja al demandado sin poder contradecir o fiscalizar la prueba aportada por la contraparte.

3.4 Reconvención o contrademanda.

La reconvención o contrademanda es definida como la acción ejercitada por el demandado dentro del propio acto de la contestación y derivada de la misma o de una distinta relación jurídica. En la reconvención el demandado pasa a convertirse en actor y el demandante en demandado. Esta se da debido al principio de economía procesal pues con ello falla en una misma sentencia sobre las pretensiones de la demanda y la reconvención, se evita un segundo juicio y también se le da el derecho al demandado de acumular pretensiones contra el actor.

Los presupuestos para que proceda la reconvención son:

- 1) Que el juez tenga competencia sobre la nueva acción ejercitada.

- 2) Que las pretensiones hechas valer en la demanda y en la contrademanda puedan tramitarse por un mismo procedimiento.
- 3) Que se pueda llevar a cabo en el procedimiento ordinario de trabajo.
- 4) Que exista una relación jurídica conexa con la demanda.

Modalidades de la reconvención. La reconvención se puede hacer de forma oral o de forma escrita según se haya realizado la contestación de la demanda.

Requisitos de la reconvención: De conformidad con los Artículos, 334 y 339 del Código de Trabajo son los mismos requisitos para la reconvención que para la demanda, pues tal normativa establece que en la reconvención al igual que en la demanda el juez tiene la potestad de exigir de oficio que se subsane los defectos de que adolezca.

El Artículo 338 Código de Trabajo, en cuanto al momento de instaurar la reconvención preceptúa que este es cuando se contesta la demanda es decir que puede hacerse por escrito desde la citación, hasta el momento de la primera audiencia u oralmente durante el diligenciamiento de esta.

Por su parte el Artículo 344 del referido estamento legal establece que, la oportunidad para contestar la contrademanda por el actor debe reunir los mismos requisitos exigidos para la contestación de la demanda. Al contestar la reconvención el actor tiene la facultad para ofrecer las pruebas en el momento de la contestación o bien dentro de las 24 horas siguientes de concluida la audiencia.

3.5 Ratificación y ampliación.

Estos son dos momentos procesales con que cuentan las partes en materia Laboral, cuando el actor ha planteado una demanda, en el momento de la primera audiencia debe ratificarla, o bien ampliarla. En el juzgado en donde se desarrolla la audiencia y se levanta acta de la misma. Dentro de la fase de ratificación el demandante debe exponer al tribunal su postura frente a la demanda. En este momento procesal, la parte demandante deberá ratificar su demanda, o bien ampliarla.

En caso de que el demandante ratifique la demanda en el acta de la Audiencia se consignará tal acto. El objeto de la Ratificación es darle al demandado la facultad de revalidar, confirmar, reafirmar la pretensión que en la demanda solicito. En caso de que surgieren nuevas pretensiones, previo a la ratificación de la demanda, se dará la Ampliación.

En el fondo con la ampliación, lógicamente se modifica la demanda. La demanda puede modificarse por reducción o ampliación de las pretensiones hasta en el momento de celebrarse la primera comparecencia. Ahora bien, vale la pena decir que si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse esta, el actor ampliare su demanda, el juez debe suspender la audiencia, señalando una nueva para que las partes comparezcan a Juicio Oral.

La ampliación es el momento procesal oportuno en el cual la parte actora puede ampliar sus pretensiones, y la ratificación, es el momento procesal, mediante el cual la

parte actora confirma las pretensiones planteadas en la demanda.

Allanamiento. En términos generales debemos decir que el allanamiento es la conformidad con las pretensiones deducidas por la parte contraria. Allanarse a la demanda no es más que la acción de prestar el demandado su asentimiento a lo solicitado y pedido por el actor.

El asidero legal del allanamiento en materia laboral se encuentra dentro de las modalidades que admite el Código de Trabajo en la contestación de la demanda, en cuanto a la forma, puede ser contestada de manera oral o escrita, en cuanto al contenido de la contestación, puede ser compensatoria y reconvenzional. El allanamiento encuentra cabida en la contestación de la demanda en cuanto a la postura adoptada por el demandado, la cual como bien es posible recordar puede ser negativa y afirmativa o allanatoria.

Cuando la demanda se contesta en sentido afirmativo se está frente a un allanamiento. Es decir que se habla del allanamiento cuando el emplazado se allana a ella y renuncia a litigar en juicio aceptando expresamente las pretensiones del demandante. En el caso de la contestación allanatoria, algunas legislaciones disponen que en materia laboral debe dictarse sentencia inmediatamente por no existir hechos controvertidos que probar. En el caso de Guatemala, la legislación no admite que se dicte sentencia en el propio comparendo, una vez que se haya contestado afirmativamente la demanda, sino que concede un término de tres días para que falle el

Tribunal. Naturalmente, como bien se puede analizar, al mediar contestación afirmativa la audiencia se suspende sin proseguirse a la fase del avenimiento ni menos a la recepción de pruebas.

Rebeldía. Es definida por Cabanellas como: "...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." ²⁶

En el proceso laboral guatemalteco, la comparecencia o incomparecencia de las partes a las audiencias respectivas es de vital importancia. Ello debido, a que dependiendo de ello se establecerá el interés que demuestren las partes con su actitud de litigio, ya que en alguna forma las partes o la parte que no comparece a juicio, con su actitud producirá y obtendrá de alguna forma y según el caso consecuencia desfavorable.

Es característico de los juicios de trabajo, el que se produzca la rebeldía del actor. Este tipo de procesos se desarrollan y desenvuelven por medio de audiencias en las cuales los sujetos procesales deben conducirse en el sentido de no perder las oportunidades procesales previstas.

El Artículo 335 del Código de Trabajo establece: "que si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalara día y hora para que las partes comparezcan

²⁶ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 810

a juicio oral laboral, previniéndoles, presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin mas citarle ni oírle.”

Desde luego deben tomarse en cuenta algunos aspectos de especial importancia que giran alrededor de la actitud negativa de comparecencia del demandante: a) que alguna de las pruebas o toda de la propuesta por el demandante, tenga que diligenciarse por presentación o exhibición que tenga que efectuar el demandado y cuya omisión apareje el acaecimiento de la presunción legal y de la multa respectiva: y b) en el caso de que se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado se procederá también, a dictar sentencia dentro del termino de cuarenta y ocho horas.

La rebeldía del demandado es de mayor importancia; en efecto como excepción al principio general no supone la contestación negativa de la demanda; luego que el procedimiento laboral al sumir cargas procesales, si no se defiende y observa una actitud positiva y diligente del proceso, la omisión de su defensa la acarreará consecuencias desfavorables.

Al analizar el Código y la doctrina se puede concluir que los requisitos para declarar la rebeldía son:

- a) Notificación de una demanda en forma legal;
- b) Requerimiento de una conducta de carácter facultativo y;
- c) Omisión de excusa antes de la hora señalada para la iniciación de la audiencia o

diligencia de que se trate o bien dentro de la veinticuatro horas siguientes y en este caso por motivo de fuerza mayor o caso fortuito.

Los efectos que produce la rebeldía son:

- a) No volver a practicarse diligencia alguna en busca de rebelde;
- b) Preclusión de actos y pérdidas de derechos procesales que tiene lugar por la rebeldía quedando firmes e irrevocables;
- c) Continuar el procedimiento sin más citarle, ni oír al rebelde;
- d) Tener por confeso en su rebeldía al demandado cuando hubiere sido propuesta esta prueba por actor y no compareciere el demandado;
- e) Tener por confeso en su rebeldía al actor cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el demandado y aquel no comparezca;
- f) Dictar sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva, cuando el demandado no comparece a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma con los apercibimientos respectivos;
- g) Procederse en la misma forma referida anteriormente, cuando se trate de demanda por despido injustificado, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado y;
- h) Trabarse embargo sobre bienes propiedad del demandado.

3.6 La conciliación.

Es estudiada desde distintos puntos de vista así para algunos autores se trata de un acto contractual, para otros de un acto eminentemente procesal, que puede ser una fase preparatoria del juicio obligada o un modo anormal de terminación del proceso; para objeto de nuestro estudio la definiremos como una etapa obligatoria del juicio ordinario laboral en la cual el juez una vez determinados los hechos, procura el avenimiento de las partes, proponiéndoles formulas ecuanimes de arreglo con estricto apego a las normas labores y principios informadores del derecho del trabajo, finalizando eventualmente en un convenio que adquiere carácter de titulo ejecutivo.

La conciliación atendiendo al contenido del acuerdo al que hayan arribado las partes puede clasificarse en parcial y total, la doctrina clasifica la conciliación en judicial y extrajudicial atendiendo básicamente a que la conciliación se haya realizado dentro o fuera del juicio.

Conciliación parcial: Esta clase de conciliación es la que se produce por la celebración de un convenio que abarca solo algunas de las pretensiones expuestas por el actor en su demanda.

Conciliación total: Es total como su nombre lo indica cuando las partes del proceso llegan a un acuerdo sobre la totalidad de las pretensiones ejercitadas, evento en el cual al aprobarse por el juzgador, le da fin al proceso.

Naturaleza Jurídica. Siendo que como ya se dijo la conciliación es una etapa obligatoria del juicio ordinario laboral, por consiguiente su naturaleza es eminentemente procesal, pues al no existir proceso no existe tal instituto.

3.7 La prueba.

La actividad del juez laboral no se reduce a la simple verificación de las aseveraciones de las partes tal como sucede en la justicia civil, sino que se acerca también a la actividad del Juez penal que además de verificar, investiga la verdad real, asimilándose el papel de historiador que inquiere los hechos en toda su realidad y no solamente en la verdad formal y prefabricada por las partes. Son pruebas admisibles todos aquellos medios idóneos y aptos para convencer al juzgador de un hecho, y que estén taxativamente determinados por la ley, y que hubieren sido ofrecidos en su debida oportunidad.

Son pruebas pertinentes todos aquellos medios de convicción que se refieren a los hechos controvertidos y relacionados en sus pretensiones por los litigantes.

Etapas. El procedimiento probatorio en el campo procesal civil se encuentra bien definido como consecuencia de su propio formalismo, y así encontramos como base del mismo:

- 1) El ofrecimiento de la prueba;
- 2) Petición de admisión y;
- 3) Diligenciamiento.

Pero en el campo procesal laboral no sucede lo mismo, dada la sencillez y celeridad que le fijaron los legisladores, por lo que únicamente encontramos como fases del procedimiento probatorio en el juicio ordinario de trabajo:

- 1) El ofrecimiento de la prueba y
- 2) El diligenciamiento.

El ofrecimiento, consiste en el acto por medio del cual se anuncia la prueba que se va a rendir para mostrar las pretensiones. Deberá hacerse en las oportunidades siguientes: El actor deberá ofrecer sus pruebas en la demanda; el demandado en la contestación; el reconviniente en la contra demanda; y en su caso, el actor de nuevo ofrecerá su prueba para desvirtuar la reconvención, al contestar ésta, o al contradecir las excepciones del demandado.

El ofrecimiento de pruebas para combatir excepciones y para demostrar tachas, será en el mismo momento o dentro de 24 horas después de terminada la diligencia. La importancia del ofrecimiento es considerable, toda vez que pruebas no ofrecidas oportunamente deberán rechazarse de plano.

El petitorio de admisión y el diligenciamiento están confundidas en el proceso laboral, debido a que como preceptúa el Artículo 344 del Código de Trabajo: el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas en honor a los principios de economía, sencillez y concentración procesales, que incluso han determinado la inexistencia en el juicio ordinario de trabajo del término de prueba.

El diligenciamiento es la etapa procesal que consiste, en el conjunto de actos procesales del juez, que es necesario observar para trasladar al juicio los distintos elementos de convicción propuestos por las partes; en esa sucesión de actos, el juez laboral tiene que apegarse a las reglas que para tal efecto exige el Código de Trabajo.

Medios de prueba. Dentro de los medios de prueba en materia laboral se tienen: a) la confesión judicial o declaración de parte, b) la declaración de testigos, c) la prueba documental, d) la prueba de expertos, e) inspección ocular, f) medios científicos de prueba y g) presunciones; las cuales se reseñan brevemente a continuación.

A) Confesión judicial o declaración de parte. Es un medio de prueba; que se produce mediante una declaración tácita o expresa de hechos personales o de conocimiento, por lo que se reconoce una afirmación del adversario y cuya verdad lo es perjudicial a la parte que la declara; siendo la función específica de tal medio de prueba la de provocar o intentar provocar el convencimiento del Juez sobre la existencia o inexistencia de ciertos hechos.

El objeto de la confesión judicial o declaración de parte, son los hechos, pero no todos los hechos, sino sólo los hechos personales o de conocimiento del absolvente, y específicamente los hechos expuestos en la demanda y en su contestación que resultaren controvertidos.

Esta prueba se ofrece en la interposición de excepciones dilatorias, en su contestación; en la demanda, en su contestación; en la reconvención, en su

contestación; y únicamente se puede solicitar la absolución de posiciones una vez sobre los mismos hechos.

De conformidad con el Artículo 354 del código de trabajo, si es el actor el que propone la prueba de confesión judicial, el juez le fijará para la primera audiencia y si es el demandado el que la propone, el juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de pruebas del juicio.

B) Declaración de testigos. Se trata de la declaración de una persona que no es parte del proceso, de una persona que carece de interés en el pleito, que los hechos sobre los que declara los ha percibido por sus propios sentidos y que tal conocimiento lo ha adquirido fuera del proceso.

El Código de Trabajo no establece el procedimiento de la recepción de la declaración testimonial, por lo que se tiene que acudir supletoriamente en lo que fuere aplicable, a lo establecido en el Código Procesal Civil y Mercantil con las salvedades siguientes:

- a) Que no es aplicable al procedimiento ordinario laboral el contenido de los Artículos 145 y 147 porque en lo laboral no es obligatorio presentar junto con la demanda el interrogatorio a dirigirse a los testigos, ni tampoco se puede suspender la audiencia por la incomparecencia de todos o algunos de los testigos propuestos.
- b) De conformidad con el Artículo 155 del Código de Trabajo en la declaración de testigos, se debe exigir a éstos que se identifiquen con su cédula de vecindad o

con otro documento fehaciente a juicio del tribunal, si éste dudare de su identidad o así lo pidiere la parte interesada, ya que en caso contrario, no podrá prestar declaración testimonial.

- c) Cuando por algún motivo se denegare la recepción de pruebas, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 356 del Código de trabajo, el litigante afectado tiene derecho a que se haga constar su protesta.

C) Prueba documental. Documento es todo escrito que por reunir las condiciones fijadas por la ley, acredita la declaración; contrato, hecho o disposición que con él se ha querido hacer constar por parte de sus autores. O la cosa u objeto que representa mediante la escritura, una declaración de verdad o de voluntad, destinado a servir como prueba, y en su caso, como medio de prueba, de un hecho con relevancia jurídica.

Clases:

- a) Documentos Auténticos: Son los que expiden los funcionarios y empleados públicos en ejercicio de sus atribuciones al tiempo de suscribirlos.
- b) Documentos Públicos: Que son los autorizados por Notario con las formalidades requeridas por la ley.
- c) Documentos Privados: Que son los emitidos y suscritos por una persona particular, y que carecen de las formas o solemnidades que la ley establece para el documento auténtico o público.

La prueba documental se ofrece en la demanda o en su contestación y de conformidad con los Artículos 335 y 346 del Código de Trabajo, dicha prueba debe rendirse o diligenciarse en la primera audiencia que señale el tribunal, y es por eso que el juzgador al darle trámite a la demanda, ordena a las partes comparecer a la primera audiencia con sus respectivos medios de prueba a efecto de que las rindan en referida audiencia.

D) Dictamen de expertos. Es aquella que tiende a ilustrar el criterio del juzgador, cuando para el mejor conocimiento de un hecho, persona u objeto, se requieran conocimientos especializados en un arte, oficio o ciencia.

El ofrecimiento de ésta prueba se tiene que hacer en la demanda, su contestación, o la reconvencción, su contestación, en la interposición de excepciones y su contestación, o cuando se impugna un documento.

El Artículo 352 del Código de Trabajo dispone que al proponerse la prueba de dictamen de expertos, de una vez, se presentan los puntos sobre los cuales debe versar el peritaje y se designa al experto de la parte que lo promueve.

Al admitirse el medio de prueba pericial, el juez corre audiencia a la otra parte por el término de dos días (que empiezan a correr de la fecha de celebración de la primera comparecencia de las partes a juicio oral) para que manifieste sus puntos de vista respecto al temario o puntos de expertaje propuestos y designe su propio experto.

Con los puntos propuestos por el oferente de la prueba pericial, lo manifestado al respecto por la otra parte, le juez emite resolución en la cual señala en definitiva los puntos sobre los cuales ha de versar el expertaje, nombra los expertos y señala de un vez audiencia (día y hora) en la que los peritos emitirán su dictamen.

En la audiencia señalada para recibir el dictamen de los expertos, estos pueden emitirlo oralmente o por escrito y aplicando supletoriamente el Artículo 169 del Código Procesal Civil y Mercantil, el juez a solicitud de las partes o de oficio, podrá pedir a los expertos verbalmente o por escrito, las aclaraciones que estime pertinentes sobre el dictamen y contra lo que resuelva no cabe ningún recurso.

Las partes no tienen derecho o facultad para tachar a los peritos nombrados por el juez, pero el juez está facultado para removerlos en cualquier momento si tuviere motivo para dudar de su imparcialidad o de su falta de pericia, sea por propia convicción o por gestiones de la parte que se estime perjudicada. Contra esta resolución no cabe recurso alguno, en virtud de que la determinación de remover a los peritos de conformidad con lo establecido por el Artículo 352 del Código de Trabajo, es facultad discrecional del juzgador.

E) Inspección ocular. Es la prueba que tiene por objeto la percepción directa e inmediata por el Juez, de hechos y circunstancias tangibles, para cuyo conocimientos y apreciación no se requieren conocimientos especializados.

F) Los medios científicos de prueba. No están determinados en el Código de Trabajo de manera expresa, por lo que para su utilización es necesario aplicar supletoriamente siempre que sean compatibles con los principios que informan el derecho de trabajo, los regulados en el Código Procesal Civil y Mercantil, el que tampoco los señala de manera específica pero de su articulado se puede reseñar como tales; las radiografías, radioscopias, análisis hematológico, bacteriológicos, dactiloscópicos, etc.

G) Presunciones. Son las consecuencias o deducciones que la ley o el Juez sacan de un hecho conocido para comprobar la existencia de otro desconocido.

Presunción Legal es aquella, que la consecuencia del hecho desconocido lo induce la propia ley. (Artículo 30, 137 y 281 inciso j, del Decreto 1441). Tiene un valor probatorio tasado legal, pues el juez no puede darle otro valor.

Presunción Humana es aquella cuya consecuencia del hecho desconocido lo induce el juzgador. Artículo 395 del Código Procesal Civil y Mercantil. Muchos autores no le dan calidad de medio de prueba, y afirman que más que medio probatorio, es una etapa en la elaboración de la sentencia, precisamente haciendo uso de la sana crítica; esto es reconstruyendo por inducciones y con máximas de la experiencia, la verdad desconocida que se extrae de la verdad conocida o indicio, de donde se puede sostener que al apreciar las presunciones humanas se tiene que hacer aplicando el sistema de la sana crítica.

Estimación de la prueba. Valorar o apreciar la prueba, es determinar su fuerza probatoria. Es el enjuiciamiento que hace el juez sobre el grado de convencimiento, persuasión o certeza que ha obtenido de las pruebas aportadas al proceso.

3.8 Sentencia.

El término sentencia tiene su origen del latín *sentiendo* que significa lo que se siente u opina; que es una acción de formular una opinión, una declaración formal con arreglo a las constancias procesales ocurridas en la litis, como producto de evidenciar los hechos que hayan estado sujetos a prueba. Los hechos planteados por las partes dentro del proceso quedan sujetos a una rigurosa comprobación por parte del juzgador y este después de lograr un estado de convicción, pronuncia su sentencia y decide con arreglo al derecho objetivo.

La sentencia es el acto jurisdiccional por excelencia al que se encamina todo el proceso. Es predicable de la sentencia la cualidad de resolución jurisdiccional paradigmática, porque en el proceso laboral es sentencia la resolución judicial que previa fase cognoscitiva en donde las partes participan el audiencia oral convenciendo al juez de sus pretensiones, quien resuelve declarando un derecho, condenando o definiendo una relación jurídica dudosa.

Partes de una sentencia. Una Sentencia en Laboral esta compuesta por diferentes partes siendo estas: **a)** Encabezamiento; **b)** Introducción; **c)** Hechos; **d)** Parte considerativa y parte resolutive o declarativa.

CAPÍTULO IV

4. Análisis de la integración de los principios de celeridad y tutelaridad en el juicio ordinario laboral en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de esta Ciudad Capital.

Como quedó señalado en capítulos precedentes, los principios del proceso laboral tienen por objeto; orientar la interpretación de las normas existentes, pues las inspiran directa o indirectamente y resolver los casos no previstos. En ese sentido a criterio del ponente es de suma importancia determinar la integración de los principios de celeridad y tutelaridad, en el juicio ordinario laboral pues la interpretación o aplicación de los preceptos legales que lo regulan, aislada de los mismos contraviene el espíritu del Código de Trabajo y por consiguiente el objetivo del derecho laboral.

4.1 Integración del principio de celeridad.

El principio de celeridad en materia laboral inspira la rapidez del juicio ordinario de trabajo, esta rapidez tiene lugar a través de la oralidad y la concentración de los actos en una sola audiencia, toda vez que un proceso escrito es lento y disperso, esto también tiene lugar gracias a que el proceso laboral es formalista, pero en lo únicamente imprescindible.

La integración de este principio al juicio ordinario laboral tiene como fin eliminar obstáculos en los procesos judiciales y esta relacionado íntimamente con la concentración y la oralidad, pues busca que el proceso sea ágil, rápido y formalista solo en lo imprescindible, en tal virtud, los plazos y términos son breves, siendo perentorios e improrrogables. Las resoluciones judiciales han de notificarse el día de su fecha o el día siguiente si ello no es posible, en aplicación del mismo, los órganos jurisdiccionales deben rechazar de oficio cualquier petición formulada con intención dilatoria.

Con el principio de celeridad se busca la tramitación del proceso, en el menor tiempo y con el menor costo posible. En el caso del derecho del trabajo, es de suma importancia y prioritaria, porque está de por medio la fuente de sustento del trabajador y su familia que no pueden esperar mucho tiempo.

No obstante la existencia del referido principio y de sus bondades, en algunos países del mundo, dentro de los que se encuentra Guatemala, existe mucha dilación de los procedimientos, acentuando la desigualdad entre trabajador y empleador, porque posibilita el desaliento y abandono de la pretensión del primero en beneficio del segundo, quebrantándose en ese sentido uno de los principales fundamentos del sistema procesal laboral, que es la celeridad de los procedimientos, toda vez que si los procesos son lentos, entonces todo el sistema normativo laboral pierde totalmente su legitimidad ante la población y se deteriora significativamente la posibilidad de realizar los fines económicos y sociales que éste persigue.

4.2 El principio de celeridad en casos concretos.

Con el afán de establecer la concordancia entre la normativa laboral y la cotidianidad, en relación al principio de celeridad acudí a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de esta ciudad de Guatemala, a solicitar al azar algunos expedientes con el objeto de estudiarlos. (He de comentar que en dicha labor me encontré con varios obstáculos pues en la mayoría de órganos jurisdiccionales, no proporcionan ningún expediente, si no se es parte en el proceso), con la dificultad referida, examine los siguientes y de ellos observe lo que a continuación detallo.

En el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social se tramita el Juicio Ordinario Laboral No. 01087-2008-0443 a cargo del Oficial y Notificador Segundo, esta demanda fue presentada el día 31 de julio del año 2008 y se señaló la audiencia el uno de septiembre del año 2008, es decir 30 días después de haberse planteado la demanda, en este mismo juzgado se tramita el Juicio Ordinario Laboral No. 01087-2008-00387 Oficial Cuarto y Notificador Tercero, en este proceso la demanda se presentó el día 7 de julio del año 2008 y la audiencia se fijó para el 19 de agosto del año 2008, 43 días después de interpuesta la demanda.

Por aparte en el Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social se conoce el Juicio Ordinario Laboral No. 1088-2008-324 Oficial y Notificador Segundo en la que se planteó la demanda el día 7 de julio del año 2008 y se señaló audiencia el 27 de agosto del mismo año, o sea 50 días después, asimismo en el Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social se ventila el Juicio Ordinario Laboral No. 1086-2008-374 Oficial Cuarto,

este se presentó el día 7 de julio del año 2008 y se fijó la audiencia el seis de agosto del año 2008, 30 días después.

En estos juicios, como se puede observar, las audiencias se fijan con un promedio de 35 días después de planteada la demanda, lo cual se considera estar dentro de lo normal, tomando en cuenta que no existe plazo para la misma y que este proceso debe ser ágil y rápido, basado en el principio de celeridad.

Sin embargo no todos los jueces tienen el mismo criterio, pues en el Juicio Ordinario Laboral No. 369-2008 Oficial y Notificador Segundo, tramitado ante el Juzgado Octavo de Trabajo y Previsión Social, se presentó la demanda el 7 de julio del año 2008, pero la audiencia se fijó para el 10 de diciembre del mismo año, es decir 150 días después de presentada la demanda, de igual manera en el Juzgado tercero de Trabajo y Previsión Social se tramita el Juicio ordinario Laboral No. 1092-2008-579 Oficial y notificador primero, en este caso, la demanda fue presentada el 30 de octubre del año 2008 y la audiencia fue fijada el 16 de febrero del año 2009, lo que significa 106 días después de presentada.

Otro caso es el que se ventila en el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social, en el que encontramos el Juicio Ordinario Laboral No. 01091-2008-798 Notificador Segundo, en este caso la demanda se interpuso el 14 de octubre del año 2008, sin embargo el órgano jurisdiccional señaló previo para su admisión, este se cumplió el 24 de octubre del mismo año, pero la audiencia fue señalada para el 21 de mayo del año dos mil nueve, 7 meses o 210 días después de haberse planteada la demanda.

Por último en el Juicio Ordinario Laboral No. 01089-2008-00966 Oficial y Notificador Primero, mismo que se ventila en el Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social en donde la demanda fue presentada el 7 de julio del año 2008, también interpusieron algunos previos y a la fecha (abril, 2009) no han fijado audiencia.

4.3 Inobservancia del principio de celeridad.

Como se puede observar en los casos analizados, los jueces de trabajo quebrantan dos importantes obligaciones que tienen por objeto garantizar la celeridad de todos los procedimientos laborales que son: a) El impulso de oficio y b) La obligación de abreviar los plazos.

La primera significa que a excepción de la demanda todos los actos procesales deben ser impulsados por el juez de trabajo sin necesidad que las partes lo soliciten, es decir que un juicio ordinario laboral el juez, es quien ordena que se integre el Tribunal de Conciliación, en un proceso ejecutivo el juez tiene que requerir de pago al condenado sin necesidad que la otra parte se lo pida.

La segunda se refiere a que un Juez de trabajo tiene la obligación de hacer todo lo posible para que los plazos legales se reduzcan. Por ejemplo, en materia laboral todos los plazos se regulan a través de la fórmula de redacción: Esto significa para el caso de los decretos que el juez debe resolver dentro de las 24 horas siguientes a la presentación de la petición que se le haya presentado, según lo establece el Artículo 325 del Código de Trabajo. A través de esta fórmula procesal que regula el cómputo de

los plazos se indica que si al juez le es posible resolver antes de que concluya este plazo entonces está obligado a resolver antes con lo cual los procedimientos se desarrollarán más rápido.

Otros aspectos que evidencian el incumplimiento del principio de celeridad en el juicio ordinario laboral son:

- 1) El plazo de las resoluciones y de las notificaciones no se cumplen.
- 2) Los juzgadores no ejercen la autoridad de que gozan para acelerar la tramitación de los procesos.
- 3) Las audiencias de prueba se realizan de forma arbitraria.

4.4 Factores que influyen en el cumplimiento del principio de celeridad.

Es necesario señalar que, el problema no solo es de los órganos jurisdiccionales, pues a pesar de que los jueces tienen la obligación de velar por la celeridad de los procesos judiciales existe la posibilidad que las partes abusen del derecho de petición y defensa, utilizándolos como un medio para demorar el desarrollo de un procedimiento judicial laboral, para evitar este abuso el sistema legal otorga a los jueces y magistrados una serie de facultades y les asigna obligaciones para corregir esta práctica contraria a la ética de los abogados que pueden asesorar a las partes.

La falta de aplicación de las normas laborales o incumplimiento de sus regulaciones se debe también a que Guatemala tiene más de 57 años de un sistema de justicia laboral que hasta la fecha no se ha podido desarrollar como lo establece la

legislación guatemalteca, tiene problemas estructurales que le afectan, dentro de estos se puede señalar el poco acceso a la justicia, esto es debido a que lamentablemente Guatemala es un país en vías de desarrollo, en el cual el desempleo, la salud y sobre todo la pobreza, que es la que no permite la contratación de un profesional del derecho para que pueda accionar ante los juzgados de trabajo en defensa de los trabajadores, violándose así muchas veces el principio constitucional de derecho de defensa.

Otro de los problemas es que el principio de inmediación es opacado por los oficiales que tramitan los procesos en los juzgados, toda vez que no con el simple hecho de que el juez se encuentre en su oficina, a un costado, se cumple este principio fundamental, ya que el operador de justicia aún no es un profesional del derecho y muchas veces se juega con las amistades políticas para estos cargos, cuando se está ventilando un problema que afecta no solo a una persona sino que muchas veces de numerosas familias.

Por otro lado también se encuentra la inspección de trabajo la cual tiene muchos problemas para cumplir con su labor, que es la conciliación entre las partes, pues lamentablemente esta institución no cumple con su función debido a la corrupción, el tráfico de influencias, la poca profesionalización y la falta de ética profesional del personal, lo cual recrudece por presiones del sector patronal, provocando con ello que la labor conciliadora no cumpla con sus fines, pues se ha llegado al extremo que el mismo inspector trata de persuadir en la toma de decisiones de los trabajadores, violando de esta manera la irrenunciabilidad de los derechos laborales, además no existe la carrera administrativa que permita la preparación profesional del inspector de

trabajo, especializándolos en negociaciones, mediación y conciliación, lo cual es necesario, toda vez que para ser inspectores de trabajo, no se requiere de calidades específicas, o por lo menos no se exige, pues algunos solamente cuentan con una carrera de nivel medio, bachilleres o contadores y que desconocen las leyes laborales del país.

Por si esto fuera poco, la Inspección de Trabajo somete a los trabajadores y a sus asesores a un doble ataque: el patronal y el del Inspector de Trabajo, que actúa como un segundo asesor patronal que amparado en su calidad, trabaja exclusivamente en convencer a los trabajadores de la aceptación de las imposiciones del patrono, muchas veces, incluso, recurriendo el ataque directo hacia la asesoría de los trabajadores o a la amenaza de dar por finalizada la vía administrativa atemorizándole a optar la vía judicial, con el proceso ordinario laboral que es largo y tedioso.

La falta de agilización en los procedimientos afecta el sistema judicial laboral, pues existe uso inadecuado de la normativa del Código de Trabajo, interpretación y aplicación de las leyes según criterio personal, pues existe infinidad de resoluciones distintas, aunque se trate de casos idénticos, esto se debe a que cada juzgador tiene su forma de interpretar la norma y a veces hasta la falta de conocimiento o la incorrecta aplicación de los principios del derecho de trabajo, debido a la falta de procesos de formación de los operadores de justicia, asimismo agudiza la problemática la no aplicación de la normatividad internacional.

4.5 Integración del principio de tutelaridad.

El principio de tutelaridad consiste en compensar la desigualdad económica de los trabajadores frente a los patronos, otorgándoles una protección jurídica preferente a los primeros, por ello se dice que las normas sustantivas y adjetivas laborales, son favorables al trabajador.

Es decir que de conformidad con la teoría y la legislación, las normas adjetivas le brindan al trabajador un derecho preferente, éste, al presentarse ante un tribunal, goza de una doble protección o una duplicidad de tutela. Una, por el derecho de fondo y otra por la forma en que se ventilará el proceso. Es por ello que este principio está íntimamente ligado con el de impulso de oficio, con la inversión de la carga de la prueba y la declaración de confeso.

En virtud del llamado impulso de oficio, el juez viene a ser una especie de asesor del trabajador en cuanto a gestionar las acciones procesales que correspondieren, aunque el actor no las hubiere pedido; por lo mismo, la caducidad no puede prosperar en los juicios ordinarios laborales, tutelando de esta manera a la clase trabajadora, por su parte la inversión de la carga de la prueba es un beneficio que se otorga al trabajador, ya que en cualquier otra acción procesal, quien afirma hechos ante un tribunal debe tener los elementos de prueba que confirmen su acierto (la carga de la prueba); sin embargo, en el proceso ordinario laboral por despido, el trabajador expone el caso ante el tribunal pero no necesita proponer pruebas, ya que literalmente se invierte esta carga que corresponde al empleador demandado. Supone el legislador la

inferioridad técnica y económica del trabajador para comparecer a juicio, y la declaración de confeso o confesión ficta, si bien es aplicable a casi todos los procedimientos, en el ordinario laboral conlleva un beneficio y protección adicional para el trabajador, porque opera aunque este no haya propuesto la confesión judicial.

De lo anterior se puede deducir que el principio de tutela procesal del trabajador tiene que ver con las consideraciones y protección que se le debe guardar dentro del proceso laboral, toda vez que la aparición del derecho del trabajo como disciplina especial, se debió a la necesidad de proteger al trabajador frente a la superioridad del empleador. Si en las relaciones laborales, empleadores y trabajadores no son iguales, la desigualdad se agrava cuando ambos litigan, pues como lo dicen algunos laboristas, el patrono litiga contra el estómago del trabajador.

No obstante estar debidamente regulada la protección al trabajador, en la práctica tribunalicia no se cumple con este principio, toda vez que al no respetarse otros principios, tales como el de celeridad o el de inmediación, como se aseveró anteriormente, se puede afirmar que tampoco se cumple con el principio de tutelaridad.

En el juicio ordinario laboral, como quedó señalado deben cumplirse los plazos o términos señalados en el Código de Trabajo, este preceptúa que dicho proceso se inicia planteándose ante el juez competente la demanda laboral, esta como quedo indicado se interpone en cualquier momento que así lo decida el demandante, siempre y cuando no haya prescrito su derecho; una vez planteada la demanda, el órgano jurisdiccional respectivo debe emitir la primera resolución en un plazo de 24 horas.

Posteriormente a ello existen otras etapas procesales, cada cual con sus respectivos términos para diligenciarlas, a excepción del plazo para que el juez de trabajo señale la primera audiencia dentro del juicio ordinario laboral, tal ausencia de mandato legal, provoca una constante vulneración al principio de celeridad, ampliamente analizado, toda vez que al amparo de dicha falencia, los titulares de los órganos jurisdiccionales señalan arbitrariamente dicho acto dentro de plazos prolongados, perjudicando los derechos de los trabajadores que plantean sus demandas.

En virtud de lo expuesto considero necesario se realice una reforma al Artículo 335 del Código de Trabajo, en el sentido de regular que la primera audiencia laboral se fije en un plazo que no sea mayor de treinta días a partir de la fecha de la resolución de la demanda.

4.6 Anteproyecto legislativo de reforma al Artículo 335 del Código de Trabajo.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

DECRETO NÚMERO _____

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que el Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia, que su fin supremo es la realización del bien común, de igual manera debe garantizarle a los

habitantes de la república la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona. Y

CONSIDERANDO:

Que el régimen laboral guatemalteco debe organizarse conforme a los principios de justicia social, que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, que las normas procesales deben ser claras, sencillas, ágiles y desprovistas de cualquier formalismo.

CONSIDERANDO:

Que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores, que atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes y que uno de los principios básicos es el de celeridad procesal, lo que hace necesario que en el proceso laboral se decreten reformas que garanticen la eficacia de este principio.

POR TANTO

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

La siguiente:

REFORMA AL ARTÍCULO 335 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA.

Artículo 1. Se reforma el Artículo 335, el cual queda así: “**Artículo 335.** Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez, dentro de un término no mayor de treinta

días a partir de la primera resolución, señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle”.

Artículo 2. El presente decreto entrará en vigencia treinta días después de su publicación en el Diario Oficial.

REMÍTASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

DADO EN EL PALACIÓ DEL ORGANISMO EJECUTIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, A LOS DÍAS DEL MES DE DE DOS MIL NUEVE.

CONCLUSIONES

1. Existe discordancia manifiesta entre la normatividad y la cotidianidad, pues la primera asegura al trabajador un proceso, justo, tutelar de los trabajadores y sin mayores dilaciones en el tiempo y la última se encarga de revelar la otra cara de la moneda, un proceso tardío, lleno de argucias y oneroso.
2. El Artículo 335 del Decreto 1441 del Congreso de la República, violenta los principios de celeridad y tutelaridad que informan al proceso laboral, al no fijar plazo para la celebración de la primera audiencia dentro un juicio ordinario laboral.
3. Los principios laborales sirven para orientar la interpretación de las normas existentes y para resolver los casos no previstos, sin embargo los jueces de trabajo omiten su aplicación en la resolución de casos concretos.
4. En virtud de la ausencia de estamento legal que fije plazo para la celebración de la primera audiencia dentro de un juicio ordinario laboral algunos operadores de justicia, señalan dicha audiencia dentro de plazos que va desde 4, 5 hasta 7 meses después de planteada la demanda.

RECOMENDACIONES

1. Los jueces de la jurisdicción privativa de trabajo, deben velar por que exista en los procesos sometidos a su conocimiento concordancia entre la normatividad y la realidad, a efecto de garantizar al trabajador un proceso, justo y sin mayores dilaciones en el tiempo.
2. La Corte Suprema de Justicia, debe promover ante el Congreso de la República una iniciativa de ley, que tenga por objeto reformar el Artículo 335 del Código de Trabajo, fijando plazo para la celebración de la primera audiencia dentro un juicio ordinario laboral.
3. La Corte Suprema de Justicia, en aplicación de los principios que inspira el derecho del trabajo, debe mediante acuerdo fijar plazo a los titulares de los órganos jurisdiccionales para la celebración de la primera audiencia en el juicio ordinario laboral.
4. Las asociaciones de abogados deben promover entre sus asociados el planteamiento de quejas ante la Supervisión General de Tribunales, por el abuso en la prolongación del plazo para señalar la primera audiencia dentro de un juicio ordinario laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- ALVARADO TOLICO, Monica Guisela. **El incumplimiento del principio de celeridad procesal en la tramitación de los procesos de ejecución en materia civil.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad de San Carlos de Guatemala. 1995
- AGUIRRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala.** Editorial Universitaria, Guatemala, C.A. 1967
- ARGUETA R, Alejandro. **Decreto 330 Código de trabajo revisado y actualizado con sus reformas. Comentado con las normas internacionales de Trabajo.** Guatemala: (s.f.)
- BARDALES PAIZ, Orlando. **Violación a los principios de libertad y celeridad como efectos jurídicos de la inobservancia de los requisitos formales en las sentencias.** (s.l.i) 1992
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de Derecho Laboral.** 1t., 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L.; (s.f.).
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de Derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. (s.f.).
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo.** Valladolid, España: De la Universidad de Valladolid, 1988.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo.** 2ª. ed., México: Ed. Porrúa. 1943.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios. 1996.
- FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix. 2004.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix. 2004.
- GARCÍA SÁINZ, Cristina, **Revisión de conceptos en la encuesta de población activa.** Madrid, Ed. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 1993.
- GORDILLO, Mario. **Derecho procesal civil guatemalteco. Aspectos generales de los procesos de conocimiento. (Análisis de casos).** 6ª. ed., (s.l.i.) 2006
- GUASP, Jaime. **Concepto y método de derecho procesal.** 4ta. Ed. Editorial Civitas. Madrid. 1998

GRISOLIA, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social. Doctrina, legislación, jurisprudencia, modelos.** 1t. 11 ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Lexis Nexis, 2005.

HERNÁNDEZ MARQUEZ, Miguel. **Tratado elemental del Derecho de trabajo.** México: (s.e.), 1988.

LÓPEZ CIFUENTES, Natalio. **La demanda en la doctrina y en nuestra legislación guatemalteca.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. 1985

MORALES DÍAZ, Hugo René. **Efectividad de las sanciones y multas impuestas por la inspección general de trabajo por faltas a las leyes de trabajo y previsión social.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad de San Carlos de Guatemala. 1987

NAJERA FARFAN, Mario Efraín. **DERECHO PROCESAL CIVIL.** VI, 2da. Ed. Ius Ediciones. Agosto 2006

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987.

RUIZ CASTILLO DE JUÁREZ, Crista. **Teoría general del proceso.** 6ª. ed. Ediciones Mayté, Guatemala, 1997.

Real academia de la Lengua Española. **Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.** Editorial Espasa Calpe, 1971.

Revista de doctrina laboral argentina: **Errepar D.L.E. No. 205,** Argentina: 16t. Ed. Eléctronica 2002.

SANTOS CHEVEZ, Evelyn Johanna. **El principio de tutelaridad como condición indispensable para el respeto a la dignidad de la mujer trabajadora del servicio domestico.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. 2008

Legislación:

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

Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), ratificado el Estado de Guatemala el 11 de octubre de 1960.

Convención Americana sobre Derechos Humanos, San José Costa Rica, aprobado por el Congreso de la República, Decreto 6-78, 1978.

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto 1441, 1947.

Código de Ética Profesional. Congreso de la República, 1994.

Ley del Organismo Judicial, Congreso de la República, 1989.

Reglamento General de Tribunales, Corte Suprema de Justicia.

Acuerdo de Corte Suprema de Justicia 7-2001, Corte Suprema de Justicia, 2001.