

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGADO Y NOTARIO



EL ARTÍCULO 321, LITERAL C, DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA
LIMITANTE A LOS ESTUDIANTES DE DERECHO EN LAS
AUDIENCIAS DE PROCESOS LABORALES.

MARIO NEFTALY PINITÚ MEJÍA

CHIQUMULA, GUATEMALA, JUNIO 2019

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGADO Y NOTARIO

EL ARTÍCULO 321, LITERAL C, DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA LIMITANTE A
LOS ESTUDIANTES DE DERECHO EN LAS AUDIENCIAS DE PROCESOS
LABORALES

TRABAJO DE GRADUACIÓN

Sometido a consideración del Honorable Consejo Directivo

Por

MARIO NEFTALY PINITÚ MEJÍA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

CHIQUMULA, GUATEMALA, JUNIO 2019

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGADO Y NOTARIO**



RECTOR
M.Sc. Ing. MURPHY OLYMPO PAIZ RECINOS

CONSEJO DIRECTIVO

Presidente:	Ing. Agr. Edwin Filiberto Coy Cordón
Representante de Profesores:	M.Sc. Mario Roberto Díaz Moscoso
Representante de Profesores:	M.Sc. Gildardo Guadalupe Arriola Mairén
Representante de Graduados:	Inga. Evelin Dee Dee Sumalé Arenas
Representante de Estudiantes:	A.T. Estefany Rosibel Cerna Aceituno
Representante de Estudiantes:	P.C. Elder Alberto Masters Cerritos
Secretaria:	Licda. Marjorie Azucena González Cardona

AUTORIDADES ACADÉMICAS

Coordinador Académico:	M. A. Edwin Rolando Rivera Roque
Coordinador de Carrera:	Lic. Horacio Humberto Zuchini Morales

TERNA EVALUADORA

Primera fase:	
Presidente:	Lic. Rosdbin Evelio Corado Linares
Secretaria:	Licda. Karla Yessenia Peña Peralta
Vocal:	Lic. Gustavo Adolfo Noriega Estrada
Segunda fase:	
Presidente:	Lic. Nery Antonio García López
Secretario:	Lic. Gustavo Adolfo Noriega Estrada
Vocal:	Lic. Oscar Randolph Villeda Cerón

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



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE
CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES,
ABOGADO Y NOTARIO
UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS



APROBACIÓN DE ASESOR DE TESIS

Chiquimula, 23 de agosto de 2017.

Lic.

Rony Conrado Morales Sagastume.

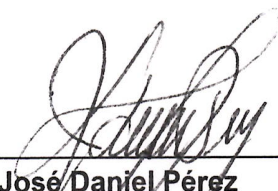
Presente.

Por medio del presente le informo que con fecha 22 de agosto de 2017, se recibió el oficio por medio del cual usted manifiesta que acepta colaborar con el estudiante: **Mario Neftaly Pinitú Mejía** carné 200240211, elaborará su Tesis con el tema intitulado:

“EL ARTÍCULO 321, LITERAL C, DEL CÓDIGO DE TRABAJO, Y LA LIMITANTE A LOS ESTUDIANTES DE DERECHO EN LAS AUDIENCIAS DE PROCESOS LABORALES”.

Por tanto,

RESUELVE: Aceptar al Lic. **Rony Conrado Morales Sagastume** como **ASESOR DE TESIS** del trabajo del estudiante arriba indicado, en virtud, de que llena los requisitos contemplado en el artículo 27 del Normativo de Tesis de Graduación de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales del Centro Universitario de Oriente.



José Daniel Pérez
Jefe de Unidad de Tesis
Ciencias Jurídicas y Sociales
CUNORI





UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE
CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES,
ABOGADO Y NOTARIO
UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS



DICTAMEN FAVORABLE DEL ASESOR DE TESIS

EXPEDIENTE No. 020-2016

Chiquimula, 26 de septiembre de 2017.

Lic.

José Daniel Pérez

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales
Centro Universitario de Oriente CUNORI
Chiquimula.

Respetable Licenciado:

Con fundamento en la designación recaída en mi persona por medio de oficio de fecha 23 de agosto de 2017, dictada por la Unidad de Asesoría de Tesis de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario del Centro Universitario de Oriente, respetuosamente me dirijo a usted, con el objeto de rendirle informe sobre la labor que desarrollé como Asesora de Tesis realizada por el Bachiller **MARIO NEFTALY PINITÚ MEJÍA**, carné 200240211, cuyo título se denomina de la siguiente forma:

"EL ARTÍCULO 321, LITERAL C, DEL CÓDIGO DE TRABAJO, Y LA LIMITANTE A LOS ESTUDIANTES DE DERECHO EN LAS AUDIENCIAS DE PROCESOS LABORALES."

Después de haber revisado el trabajo de tesis del Bachiller **MARIO NEFTALY PINITÚ MEJÍA**, considero que el tema reviste de importancia ya que, cuyo objeto es que los estudiantes del Bufete Popular puedan sustanciar los procesos laborales, no importando la cuantía del asunto a resolver y que las personas de escasos recursos se beneficien de la labor social de ésta institución, porque obtienen la asesoría de los estudiantes practicantes de forma gratuita.

Por lo expuesto considero que el trabajo realizado es un aporte para los estudiantes y los profesionales del Derecho.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE
CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES,
ABOGADO Y NOTARIO
UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS

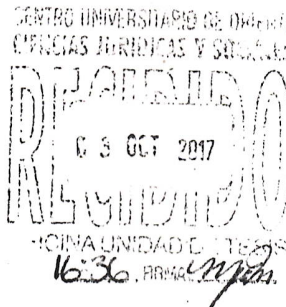


En definitiva el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones a que arriba el autor y la bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 29 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente **APROBAR EL TRABAJO DE TESIS ASESORADO**, razón por la cual doy mi **DICTAMEN EN SENTIDO FAVORABLE**.

Lic.

FIRMA Y SELLO

Rony Conrado Morales Sagastume
ABOGADO Y NOTARIO





UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE
CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES,
ABOGADO Y NOTARIO
UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS



APROBACIÓN DE REVISOR DE TESIS

Chiquimula, 26 de octubre de 2017.

Lic.

Marlon Edgardo Castro Aguirre.

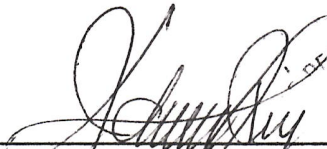
Presente.

Por medio del presente le informo que con fecha 26 de octubre 2017, se recibió el oficio por medio del cual usted manifiesta que acepta colaborar con el estudiante: **Mario Neftaly Pinitú Mejía** carné **200240211**, en la elaboración de su Tesis con el tema intitulado:

“EL ARTÍCULO 321, LITERAL C, DEL CÓDIGO DE TRABAJO, Y LA LIMITANTE A LOS ESTUDIANTES DE DERECHO EN LAS AUDIENCIAS DE PROCESOS LABORALES”.

Por tanto,

RESUELVE: Aceptar al **Lic. Marlon Edgardo Castro Aguirre**, como **REVISOR DE TESIS** del trabajo del estudiante arriba indicada, en virtud, de que llena los requisitos contemplados en el artículo No. 27 del Normativo de Tesis de Graduación de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales del Centro Universitario de Oriente.



Lic. José Daniel Pérez
Jefe de Unidad de Tesis
Ciencias Jurídicas y Sociales
CUNORI





UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE
CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES,
ABOGADO Y NOTARIO
UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS



DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS

EXPEDIENTE No. 020 – 2016.

Chiquimula, 20 de diciembre de 2017.

Lic. José Daniel Pérez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales
Centro Universitario de Oriente –CUNORI-
Chiquimula.

Respetable Licenciado:

16-53 *[Firma]*

Por este medio quiero rendir dictamen como REVISOR DE LA TESIS del estudiante **MARIO NEFTALY PINITÚ MEJÍA**, quien hizo su trabajo con el título siguiente: **“EL ARTÍCULO 321, LITERAL C, DEL CÓDIGO DE TRABAJO, Y LA LIMITANTE A LOS ESTUDIANTES DE DERECHO EN LAS AUDIENCIAS DE PROCESOS LABORALES.”**

Se procedió a revisar el trabajo en cuanto al estilo que se requiere para una Tesis y considero que después de haber revisado y haberse realizado las correcciones necesarias, dicho trabajo cumple con las formalidades de una Tesis, de acuerdo al Normativo de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Por lo expuesto anteriormente, doy mi **DICTAMEN FAVORABLE** a la Tesis luego de haber efectuado exhaustivamente la revisión respectiva.

De usted respetuosamente,

[Firma manuscrita]
FIRMA Y SELLO

LICENCIADO
Marlon Edgardo Castro Aguirre
ABOGADO Y NOTARIO



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES,
ABOGADO Y NOTARIO

Chiquimula, 28 de Febrero de 2018.

Lic. José Daniel Pérez
Jefe de Unidad de Tesis
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales
Centro Universitario de Oriente –CUNORI-
Chiquimula.

Respetable licenciado:

En cumplimiento de la designación que hiciere esa unidad, procedí a revisar el trabajo de tesis presentado por **MARIO NEFTALY PINITÚ MEJÍA**, carné 200240211, cuyo título es: **“EL ARTICULO 321, LITERAL C, DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA LIMITANTE A LOS ESTUDIANTES DE DERECHO EN LAS AUDIENCIAS DE PROCESOS LABORALES”**, por lo que me permito informar a usted que:

- Luego de realizarse las correcciones gramaticales, ortográficas y de FORMA sugeridas, el informe final cumple con los requisitos establecidos en el instructivo general para la elaboración y preparación de Tesis.
- En consecuencia de lo precedente, **DICTAMINO**: Que el informe final presentado reúne los **REQUISITOS DE FORMA** establecidos en el normativo respectivo, por lo cual puede ser discutido en Examen público, previo a que el sustentante opte al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular, deseándole éxitos en su gestión, me suscribo de usted.

Atentamente,

Dra. Gabriela Patricia Portillo Lemus
CONSEJERA DOCENTE DE ESTILO
Colegiado No. 12,521
CUNORI-USAC

“Id y Enseñad a Todos”

12-15 1/1/18

UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO, CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, Chiquimula, veintiocho de febrero de dos mil dieciocho.----

ASUNTO: LA DOCTORA GABRIELA PATRICIA PORTILLO LEMUS
DICTAMINO: QUE LA TESIS ANALIZADA REUNE LOS REQUISITOS TANTO DE FONDO COMO DE FORMA ESTABLECIDOS EN EL NORMATIVO RESPECTIVO, POR LO CUAL PUEDE SER DISCUTIDO EN EXAMEN PÚBLICO, PREVIO A QUE EL SUSTENTANTE OTE A LOS TITULOS DE ABOGADO Y NOTARIO EN EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Providencia No. 04 - 2018: Atentamente pase al Lic. Horacio Humberto Zuchini Morales, Coordinador de la Carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario, el trabajo de tesis presentado por el Bachiller **MARIO NEFTALY PINITÚ MEJÍA** intitulado: "EL ARTÍCULO 321, LITERAL C, DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA LIMITANTE A LOS ESTUDIANTES DE DERECHO EN LAS AUDIENCIAS DE PROCESOS LABORALES" para que se proceda con los trámites a donde corresponde.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Lic. José Daniel Pérez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
CUNORI-USAC

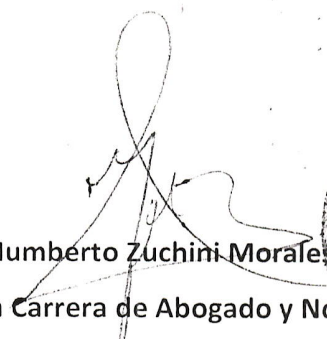


Rec. 
02-28-18

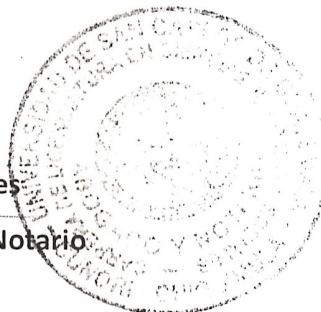
**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES,
ABOGADO Y NOTARIO**

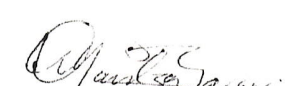
COORDINACIÓN DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO. Chiquimula, dos de marzo de dos mil dieciocho.-----

En forma respetuosa pase al **M.Sc. NERY WALDEMAR GILDAMEZ CABRERA**, Director del Centro Universitario de Oriente de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para que si lo estima procedente dicte la orden de impresión del trabajo de tesis del estudiante **MARIO NEFTALY PINITÚ MEJÍA**, intitulado “**EL ARTÍCULO 321, LITERAL C, DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA LIMITANTE A LOS ESTUDIANTES DE DERECHO EN LAS AUDIENCIAS DE PROCESOS LABORALES**” y en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.


Lic. Horacio Humberto Zuchini Morales
Coordinador de la Carrera de Abogado y Notario

CUNORI-USAC




TAE. Delia Maritza García

Secretaria

**CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE
DIRECCIÓN**

RECIBIDO
19 MAR 2018

Hora: 18:00 Por: 
No. Registro: No. Folios: 1 Doc.
Cel. 4555 1837

D-TG-ABYN-072/2019

EL INFRASCRITO DIRECTOR DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, POR ESTE MEDIO **HACE CONSTAR QUE:** Conoció el Trabajo de Graduación que efectuó el estudiante **MARIO NEFTALY PINITÚ MEJÍA** titulado “**EL ARTÍCULO 321, LITERAL C, DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA LIMITANTE A LOS ESTUDIANTES DE DERECHO EN LAS AUDIENCIAS DE PROCESOS LABORALES**”, trabajo que cuenta con el aval de su Asesor y el Coordinador de la Unidad de Tesis de la carrera de Abogado y Notario. Por tanto, la Dirección del CUNORI con base a las facultades que le otorga las Normas y Reglamentos de Legislación Universitaria **AUTORIZA** que el documento sea publicado como **Trabajo de Graduación** para obtener el grado Académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, y los títulos de **Abogado y Notario**.

Se extiende la presente en la ciudad de Chiquimula, a veinte de junio de dos mil diecinueve.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Ing. Agr. Edwin Filiberto Coy Cordón
DIRECTOR
CUNORI - USAC



DEDICATORIA

A DIOS

Por darme la oportunidad de realizar este triunfo, confiado de su mano y guiar mi camino siempre.

A MI MADRE Y PADRE:

Martha Julia Mejía y Salvador Pinitú, por haberme dado la vida, gratitud eterna por sus sabios consejos. Que el triunfo alcanzado, sea un reconocimiento a su noble esfuerzo y sacrificio.

A MIS HERMANOS Y HERMANAS:

Eneida, Elder, Lidia Maybelì, Mildred y Ferdy, por estar siempre presentes cuando los necesito.

A MI ESPOSA:

Sonia Elizabeth Contreras Rivera, por ser la mujer idónea que Dios puso en mi camino, por amarme siempre, por exhortarme siempre por cumplir mis metas y por hacerme inmensamente feliz.

A MIS AMIGOS:

Por apoyarme siempre.

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	i
CAPÍTULO I	
EL DERECHO DE TRABAJO	
1.1 Historia del derecho procesal del trabajo	1
1.1.1 Historia del Derecho laboral en Guatemala	3
1.2 El derecho procesal de trabajo	6
1.2.1 Primera corriente	6
1.2.2 Segunda corriente	6
1.2.3 Tercera corriente	8
1.3 Contenido	8
1.4 Autonomía del derecho procesal del trabajo	9
1.5 Importancia, naturaleza y objeto del derecho procesal del trabajo	11
1.6 Definición del derecho procesal	13
1.7 Definición del derecho procesal del trabajo	14
1.8 Naturaleza jurídica	16
1.9 Principios rectores del derecho procesal del trabajo	17
1.9.1 Principios del derecho procesal en general	18
1.9.2 Principio tutelar	20
1.9.3 Principio de concentración	22
1.9.4 Principio de oralidad	23
1.9.5 Principio de publicidad	24

1.9.6 Principio del impulso procesal de oficio	24
1.9.7 Principio de antiformalidad	24
1.9.8 Principio de inmediación procesal	25
1.9.9 Principio de sencillez	27
1.9.10 Principio de economía procesal	27
1.9.11 Principio de celeridad	28
1.9.12 Principio de igualdad	29
1.9.13 Principio de iniciativa a cargo de las partes	29
1.9.14 Principio de preclusión	30
1.9.15 Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba	31

CAPÍTULO II JURISDICCIÓN PRIVATIVA DEL TRABAJO Y LA COMPETENCIA

2.1 Consideraciones	33
2.2 Definición de jurisdicción	35
2.3 División de la jurisdicción por razón de la materia	36
2.4 Naturaleza de la jurisdicción privativa	37
2.5 Características de la jurisdicción privativa	37
2.5.1 Improrrogabilidad	38
2.5.2 Indelegabilidad	38
2.5.3 Exclusividad	39
2.6 Definición de competencia	39
2.7 Clasificación de la competencia	41

2.7.1 Por razón del territorio	44
2.7.2 Por razón de la materia	44
2.7.3 Por razón de cuantía (se entiende al valor del asunto)	45
2.7.4 Por razón de grado	45
2.7.5 Competencia por razón de turno	46
2.8 Reglas de la competencia de acuerdo al Código de Trabajo	
Guatemalteco	46

CAPÍTULO III DERECHO PROCESAL INDIVIDUAL DEL TRABAJO

3.1 Consideraciones	49
3.2 El juicio ordinario laboral	49
3.2.1 La demanda	52
3.2.2 Las excepciones	53
3.2.3 Contestación de la demanda	56
3.2.4 Las excusas y la rebeldía	56
3.2.5 La conciliación	57
3.2.6 Las pruebas	57
3.2.7 La sentencia	58
3.3. Los sujetos procesales	58
3.4 Definición de parte	59
3.5 La capacidad procesal en materia procesal individual del trabajo	60

3.6 La representación de las partes y sus limitaciones en el Código de Trabajo	61
3.7 La asesoría profesional en el juicio ordinario laboral	64
3.8 La aplicación supletoria del derecho común en el juicio ordinario y sus limitaciones	66
3.9 Normativo y Reglamento del bufete popular de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario	67
3.9.1 El normativo del Bufete Popular de Licenciatura en Ciencias y Sociales, Abogado y Notario, para los estudiantes de los Centros Regionales Universitarios, de la Universidad de San Carlos de Guatemala	67
3.9.2 El reglamento del ejercicio de práctica supervisada de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario de la Universidad de San Carlos de Guatemala, regula el ejercicio de la práctica supervisada y que la misma es el complemento del estudiante de la formación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales	68

CAPÍTULO IV

NECESIDAD DE NO LIMITAR LA PRÁCTICA LABORAL A LOS ESTUDIANTES DE DERECHO POR RAZÓN DE LA CUANTÍA EN MATERIA LABORAL

4.1 Consideraciones preliminares	71
4.1.1 Juez	71
4.1.2 Jurisdicción	71
4.1.3 Competencia	72

4.1.4 Cuantía	72
4.2 Los derechos laborales como derechos humanos	74
4.3 La definición de los derechos humanos laborales	74
4.4 El listado de los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH)	75
4.5 Práctica laboral de los estudiantes de derecho	77
4.6 Reformas al Código de Trabajo y el beneficio a los trabajadores de escasos recursos económicos	79
4.7 Razones por las que se hace necesario no limitar la práctica laboral a los estudiantes de derecho por razón de la cuantía en materia laboral	80
CONCLUSIONES	85
RECOMENDACIONES	87
BIBLIOGRAFÍA	89
ANEXOS	93

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral es una rama del derecho universal, muy especial, debido a que entre sus principios establece la protección al trabajador frente al patrono (principio tutelar). Esta protección no es más que referente al ámbito económico, ya que el trabajador se encuentra en desventaja para poder reclamar sus derechos ante los órganos jurisdiccionales, esto debido al costo que se genera al contratar a un Abogado que asesore al trabajador. En cambio el patrono sí cuenta con los recursos financieros para hacerle frente a una demanda y poder defenderse de la misma.

El presente trabajo de investigación se elabora sobre el efecto que conlleva la limitación que preceptúa el artículo 321 del Código de Trabajo, en la sustanciación de los procesos laborales que tienen que tramitar los estudiantes de derecho, que de acuerdo al pénsum de estudio de la carrera de ciencias jurídicas y sociales, al haber aprobado los cursos de derecho del trabajo.

El referido artículo del Código de Trabajo, establece una cuantía como límite dentro cual, los alumnos de Ciencias Jurídicas y Sociales pueden realizar su práctica como asesores dentro de un juicio laboral; y por lo tanto, cuando el monto es superior a lo preceptuado en la ley laboral, no puede el Bufete Popular tomar esos casos para las prácticas respectivas.

Dentro del ordenamiento jurídico laboral existen muchos principios rectores que tienden a darle un lugar preferente a la parte más débil, al punto de llegar a ser antiformalista, con relación a los patronos, pero ¿Qué sucede cuando el trabajador sea despedido y quiera hacer valer sus derechos, pero no cuente con los recursos económicos suficientes para contratar los servicios de un Abogado y tampoco pueda hacerse de los servicios del bufete popular debido a que el monto a reclamar, es superior al límite que es permitido legalmente?

En el Bufete Popular es una institución social de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el que cuenta con un grupo de asesores en las distintas ramas del derecho, que cumplen una función de capacitación técnico profesional a los estudiantes practicantes, además de brindar asistencia legal gratuita, a las personas llamadas usuarios, que son de escasos recursos económicos y siendo Guatemala un país donde la tasa de desempleo es alta y los salarios no son acordes al precio de la canasta básica, ya que en la mayoría de los casos no se paga ni siquiera el mínimo en cuanto al sueldo que se le paga al trabajador; por ello se plantea que: ***“los trabajadores se ven perjudicados cuando se les asignan a los estudiantes, casos laborales cuya cuantía sobre pasa el límite que establece el Código de Trabajo, en el artículo 321, para que puedan asesorar en los litigios que se sustancian en el juzgado de primera instancia de trabajo, previsión social y de familia”*** .

Si esa limitación no existiera, se estaría beneficiando no sólo al trabajador, al no generar un gasto en la contratación de un Abogado y de aprovechar el servicio gratuito que brinda el Bufete Popular, sino que también al estudiante de derecho, ya que no solamente tendría total libertad y posibilidad de poder realizar su práctica al no existir esa cuantía como limitante, además de servirle en su formación académica a nivel profesional.

Sería idóneo hacer una revisión exhaustiva de este artículo, ya que el mismo dista o disiente de las características ideológicas que inspiran la legislación laboral, al limitar el actuar procesal en materia laboral de los estudiantes y así mismo afecta la economía de los trabajadores al empujarlo a buscar la asesoría de un Abogado.

La investigación del presente trabajo se dividió en cuatro capítulos, el capítulo I, versa sobre el Derecho Procesal del Trabajo, la historia, las corrientes, la autonomía, la importancia, naturaleza, el objeto, la definición, definición del derecho procesal y los principios rectores del derecho procesal del trabajo; el

capítulo II, la jurisdicción privativa del trabajo, consideraciones, definición de jurisdicción, división de la jurisdicción por razón de la materia, naturaleza de la jurisdicción privativa, características de la jurisdicción privativa, como la importancia, indelegabilidad, exclusividad, definición de la competencia, clasificación de la competencia, por razón del territorio, de la materia, de la cuantía, por razón del grado, por razón de turno, reglas de la competencia de acuerdo al Código de Trabajo Guatemalteco; el capítulo III, Derecho Procesal Individual del Trabajo, consideraciones, el juicio ordinario laboral, los sujetos procesales, la asesoría profesional en el juicio ordinario laboral, el normativo y reglamento del bufete popular de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario; el capítulo IV, necesidad de no limitar la práctica laboral a los estudiantes de derecho por razón de la cuantía en materia laboral, consideraciones preliminares, los derechos laborales como derechos humanos, la definición de los derechos humanos laborales, reformas al Código de Trabajo y el beneficio a los trabajadores de escasos recursos económicos.

Con el desarrollo de la pretende tesis se pretende dar a conocer los obstáculos que enfrentan los trabajadores al no obtener los servicios gratuitos del Bufete Popular y de qué manera se puede solucionar el mismo con realizar la reforma al artículo 321 del Código de Trabajo.

CAPÍTULO I

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.1 Historia del derecho procesal del trabajo

Uno de los campos de la actividad humana básica para la subsistencia, es el trabajo, en donde recurriendo a la fuerza física o ejercitando el intelecto, los seres humanos transformamos nuestro entorno para mejorar las condiciones de vida, simplificando nuestras actividades o nuestra forma de vida y a la vez, obtenemos ingresos que nos servirán para la subsistencia. Lo anterior es una actividad humana protegida por el derecho laboral y para darle cumplimiento a las relaciones laborales, normadas en un código laboral, surgió el derecho procesal laboral y cuyo tema iniciamos desarrollando a continuación desde el surgimiento del mismo.

El surgimiento del derecho procesal, se remonta desde el momento en que es ilegal hacer justicia por mano propia, debido a que era un caos y una anarquía total esa forma de buscar la justicia, que por cierto al inicio fue aceptada en la aplicación de la ley del Talión (ojo por ojo, diente por diente). Prácticamente existía una justicia totalmente de venganza, en donde se cobraba la venganza en iguales proporciones.

Así, el derecho procesal en sus inicios, pasó por tres etapas, que eran las formas de resolver los conflictos, *“Los medios iniciales y posteriores a la creación del Derecho para resolver conflictos de intereses interindividuales fueron la autodefensa, la autocomposición y la heterocomposición, expresada ésta última por el juez y el proceso”*.¹

Los pueblos al estar mejor organizados, crearon sus propias leyes y es aquí donde el Estado toma la responsabilidad de aplicar la justicia. El Estado en su

¹ Ruiz Castillo de Juárez, Crista. Teoría General del Proceso. Editado por Crista Ruiz Castillo de Juárez. Guatemala, 2003. Pág. 4.

organización crea un órgano encargado de la creación de las leyes y un órgano de aplicación de la misma, (de acuerdo al sistema político que adopte, en Guatemala es presidencialista).

En nuestro país existe un Estado con división de poderes (República), el organismo legislativo es el encargado de crea las leyes, el organismo judicial es el encargado de aplicar las leyes y el organismo ejecutivo es el que aplica las políticas de Estado y disposiciones emanadas del organismo legislativo. De esa cuenta es el Estado el que actualmente tiene la facultad de aplicar la justicia de las infracciones mediante los órganos o instituciones correspondientes.

El derecho como tal, surgió en tiempos de la Roma clásica, donde se establecía que el trabajo era para los animales, y las cosas dentro de las cuales se consideraban ciertas categorías de la especie humana que tenían el statu de esclavos. El trabajo en esos tiempos no era considerado como tal, debido a que las personas podían ser objeto de apropiación y pasar a ser esclavos de las personas con un *statu* más alto o el bando ganador en las guerras que se sucedían en esos tiempos, sometían a servidumbre o esclavitud a los guerreros vencidos del otro bando. A los esclavos los hacían trabajar, pero no a un trabajo remunerado, sino que el esclavo era obligado a realizar actividades del amo para poderse ganar la alimentación para la subsistencia.

En la edad media surge la concepción de darle el valor de ser humano al esclavo y se empieza a brindarle o permitir el acceso al conocimiento a todas las personas para cultivarse intelectual y moralmente y donde el hombre tiene la necesidad de subsistir, sostener a la familia y surge la idea de que todos debemos trabajar en la medida de nuestras posibilidades.

De esa cuenta, surgió la necesidad de regular las distintas actividades laborales de los trabajadores para que tengan una protección a su esfuerzo físico e intelectual y reclamar los derechos correspondientes y en el transcurso de su

evolución, ha sufrido varios cambios en cuanto a su denominación terminológica del derecho al trabajo.

“En cuanto a los términos utilizados para el derecho laboral, y en función de su origen, se le llamo Legislación Industrial o leyes del Trabajo Industrial; posteriormente se le llamó Derecho Obrero. Pero estas denominaciones sirvieron para designar a un campo de aplicación para las leyes y normas de origen laboral: el trabajo de la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de Derecho Social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación Derecho Social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del Trabajo, tiene una connotación precisa.”²

El término más utilizado es el de derecho laboral, que es el que regula jurídicamente lo relativo al trabajo y que puede definirse como la parte de la ciencia del derecho, que estudia los principios teorías, doctrinas instituciones y normas que regulan las relaciones entre el patrono y el trabajador.

1.1.1 Historia del Derecho laboral en Guatemala

Durante la época precolombina, los españoles encontraron que los indígenas practicaban la esclavitud para aprovechamiento de la fuerza humana en el trabajo. No hubo un trabajo asalariado, por consiguiente no pudo darse un derecho laboral, así mismo no hubo reglamentación que reconociera derechos y garantías a los indígenas o que atenuara la obligación de prestar su actividad laboral

² De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Disputaciones Terminológicas. Editorial Porrúa, S.A. México. 1984. Pág. 3.

gratuitamente y contra su voluntad; el derecho laboral era imposible que existiera en esas condiciones.

Ya durante la época colonial, el gobierno español organizó el trabajo de los hombres a su servicio en esta colonia, de dos maneras:

1. En el campo reglamentándolo por medio de las “leyes de indias” y
2. En la ciudad organizándolos en gremios.

“Las leyes de indias son un gran esfuerzo por proteger a los indígenas de los múltiples abusos de sus conquistadores, no sólo por ello estrictamente hablando. Las leyes de indias contenían las siguientes disposiciones: a) Ordenaban la fijación de salarios justos y suficientes, b) Determinaban la fijación de tales salarios por personas entendidas, c) El trabajo solamente podía ser diurno aunque los indígenas estuvieran anuentes a trabajar de noche, d) Mandaban la fijación de precios a los artículos de primera necesidad los cuales eran vendidos en proveedurías fiscales, e) Se creaban hospitales, sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones de patronos y obreros, para obreros enfermos, f) Establecían el pago de medio salario durante la curación de los trabajadores accidentados, g) Había prohibición de ocupar a menores de dieciocho años en los obrajes, h) Debía pagarse el salario cada semana, sin deducciones que excedieran de su cuarta parte; i) Reglamentaban el trabajo a destajo, de manera que hubiera intervención de la autoridad y los patronos no pudieran pactarlo atendiendo solo a su voluntad e interés; j) Obligaban a pagar el salario en dinero efectivo, k) Regulaban las licencias con goce de salario en los obrajes, l) No permitían ocupar mujeres y niños en las estancias e ingenios, sin embargo si era a título de aprendizaje podía emplearse el trabajo de niños varones, m) Fijaban como obligatorios los descansos en días domingos y días de fiestas de guardar,

n) Los pleitos entre indios, o con ellos, según las leyes de indias, debían dirimirse sumariamente y determinarse a verdad sabida”.³

Las leyes de indias constituyeron un gran avance en los derechos laborales de los indígenas, protegiendo no solamente la integridad física de las personas, sino que garantizaban un salario justo por el trabajo, fijaron como obligatorios un día de descanso, etc. La mayoría de esos derechos aún persisten en nuestros días.

“Cuando se logra la independencia no se emite ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, tampoco se les aplica ninguna otra. Pero la verdadera evolución de nuestro ordenamiento laboral fue hasta 1871, en la revolución liberal, ya que se emitió un Código Civil y este se aplica al trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, de acuerdo al triunfo de ese sistema filosófico-económico con la revolución francesa de 1789”.⁴

El primer Código Civil de 1977 estaba inspirado en la legislación española, por consiguiente las primeras normas de carácter laboral que hubo en Guatemala a partir de la revolución de 1871, fueron de índole liberal e individualista, y todos los vicios que se manifestaron en la realidad europea por haber dejado a las partes en completa libertad para contratar sus servicios, se produjeron en nuestro país, pero en forma mucho más grave, no sólo por la diversidad del medio sino por haber sido favorecidas por las dictaduras en que nuestro país ha sido gobernado.

El contrato de trabajo se estimó como una variedad del arrendamiento, y se definió como el convenio en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra su servicio de trabajo personal, durante un tiempo determinado y por cierta renta

³ Villagrán Reyes, Paola Ernestina. “La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la organización internacional de trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo”. Tesis. Guatemala, 2006. Pág. 21 y 22.

⁴ Ibid, pág. 22.

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

Entre las leyes que crearon fueron reformas a la Constitución y la creación de leyes de diversas áreas y ocupaciones que surgieron en la época y hasta llegar a nuestros tiempos.

“En Guatemala no se tenía un Código de Trabajo como tal y la creación del primer Código de Trabajo se da hasta 1947, cuando el 1 de mayo de ese año, cobra vigencia. A pesar de ser considerado desde aquel entonces y hasta nuestros días, uno de los mejores cuerpos normativos de América, que regula las relaciones de trabajo, esta genialidad creada por la Asamblea Legislativa del período revolucionario (1944-1954), precisamente durante el gobierno del Doctor Juan José Arévalo Bermejo, alberga en su contenido una serie de resabios que hacen forzosa, en muchos casos, la aplicación de las disposiciones del derecho procesal civil”.⁵

Actualmente el Código de Trabajo, no ha tenido reformas sustanciales en sus aspectos principales del derecho sustantivo y adjetivo, desde hace más de cuarenta años y las mismas reformas o mayor interés, se ha centrado en otras disciplinas jurídicas e incluso llega a afectar a la misma administración de justicia de nuestro país (Guatemala), donde incluso en pleno siglo XXI, los jueces laborales también imparten justicia en el ramo de familia.

⁵ Franco López, César Landelino. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Tomo I. Editorial Estudiantil Fénix. Guatemala, 2015. Pág. 3.

1.2 El derecho procesal de trabajo

Se ha realizado un extenso estudio por los juristas de tal manera que han expuesto una serie de corrientes las cuales explican lo que es el derecho procesal de trabajo:

1.2.1 Primera corriente

Derecho procesal obrero. El tratadista Jesús Catorena, le llamó: *“Derecho procesal obrero, denominación en principio comprensible, pues se refiere principalmente a la época del corporativismo, en el que sólo se trataba de estudiar y resolver los conflictos surgidos entre artesanos, obreros, maestros y aprendices; es decir, de personas o pequeños grupos dedicados al trabajo artesanal o manual pues se desconocían las grandes fábricas, lo cual como es lógico suponer, con el tiempo se quedó limitado pues no abarcaba a una gran variedad de conflictos relacionados con otras actividades del derecho del trabajo, teniendo en la actualidad únicamente un valor histórico”*.⁶

1.2.2 Segunda corriente

Derecho procesal social. Es denominado así por los tratadistas españoles y en Latinoamérica por autores sudamericanos, especialmente por los brasileños; esta denominación no es aceptada por el hecho del término social es amplísimo, tiene múltiples significados, se le considera más una característica de algunas ramas del orden jurídico, con calificativo para distinguir una rama de todas las demás y en consecuencia, no determina bien la materia objeto de nuestro estudio. Entre los autores que aceptan dicho término se encuentran: Juan Manuel Pidal, Eduardo Stoffirini, Francisco González Díaz Lombardo.

⁶ Chicas Hernández, Raúl Antonio. Introducción al derecho procesal del trabajo. Editorial Orión. Guatemala, 2004. Pág. 38

1.2.3 Tercera corriente

Procedimiento laboral o de trabajo. Contra los autores que se pronuncian a favor de dicha terminología, surge la corriente que argumenta que tal denominación se refiere más que todo a una fase del derecho procesal, se orienta únicamente a las reglas de derecho positivo procedimental, que no tiene carácter científico, es más teórico práctico y algo más, le niegan autonomía como rama del derecho. Entre los autores que aceptan dicho término se encuentran en Argentina: Bernal Marín y Pío S. Cofre, al comentar el procedimiento laboral de la Capital Federal y de la provincia de Buenos Aires.

1.3 Contenido

Es adecuado establecer el contenido del derecho procesal del trabajo, deduciéndolo de la definición elaborada por el maestro Mario López Larrave, que dice: “Derecho procesal del trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de proceso”.⁷ Dando mi propia definición, como aporte a este trabajo de investigación considero que: el derecho procesal del trabajo es un conjunto de normas jurídicas que regulan los principios, y la forma de resolver las dificultades que se dan en la relación patrono-trabajador.

El criterio de aceptar la definición del maestro López Larrave, obedece a que en la misma se determina como objeto y por lo tanto, el contenido del derecho procesal del trabajo no sólo los procedimientos individuales y colectivos, sino una serie de instituciones mucho más amplias que podemos enumerar de la manera siguiente:

⁷ López Larrave, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo. Editorial Fénix. Guatemala, 2003. Pág. 38.

Los principios y doctrinas que informan al Derecho Procesal del Trabajo, sus instituciones propias, sus normas instrumentales, las cuestiones voluntarias que pueden presentarse, La organización de la jurisdicción privativa del Trabajo y Previsión Social, la organización de los órganos administrativos laborales y la regulación de los diversos tipos de proceso: individuales, colectivos, cautelares, ejecutivos, etc.

1.4 Autonomía del derecho procesal del trabajo

La autonomía significa, en palabras sencillas, no depender de nada ni de nadie. En este caso, que el derecho procesal del trabajo no dependa de otras leyes, sino de sí misma.

Por lo tanto, una disciplina jurídica es autónoma, cuando abarca u conjunto de principios y de instituciones propios. *“Para que una disciplina sea autónoma, se requiere que tenga su propio objeto de estudio, sus propias disciplinas, sus propias instituciones, etc. Se dice que el derecho procesal del trabajo es autónomo, porque posee principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales dentro del proceso”*.⁸

Debe entenderse con lo anteriormente expuesto que, el derecho procesal laboral tiene su propio campo de estudio y no depende para su existencia de ninguna otra disciplina y que solamente se va a aplicar supletoriamente otras disciplinas jurídicas en situaciones no previstas por las leyes laborales, sin contrariar o contravenir los principios y normas que rigen el derecho laboral, de acuerdo a nuestro Código de Trabajo.

Mario López Larrave, hace alusión sobre la autonomía del derecho procesal del trabajo guatemalteco: *“La autonomía del derecho procesal de trabajo guatemalteco se encuentra calcada en su estructura interna, en los principios*

⁸ Franco López, César Landelino. Ob. Cit. Pág. 10.

formativos que lo animan; y en su aspecto externo la autonomía se manifiesta en sus mismas raíces constitucionales...”.⁹

El tratadista Trueba Urbina, citando a Rocco, se expresa sobre la autonomía: *“Para que una ciencia jurídica pueda decirse autónoma es necesario y suficiente que sea bastante extensa que amerite un estudio conveniente y particular; que también contenga doctrina homogénea dominando el concepto general común y distante del concepto general informatorio de otra disciplina; que posea un método propio, es decir, que adopte procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación”¹⁰*

La autonomía legislativa, tiene su origen constitucional, pues fue en la Constitución de 1945 donde se le dio su nacimiento (aspectos que han sido reiterados en las Constituciones de 1965 y 1985) se desarrolla en el Código de Trabajo y Leyes Laborales emitidas posteriormente (considerando V y VI; Artículos 1º. 274-275-276-278-283 del Código de Trabajo vigente) el aspecto jurisdiccional se establece al crearse una judicatura privativa, un derecho procesal autónomo, Jueces especializados; y que tiene autonomía administrativa se configura con la creación de órganos administrativos específicos como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con sus diferentes dependencias.

En el considerando quinto del Código de Trabajo, se estipula: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la

⁹ López Larrave, Mario. Ob. Cit. Pág.14.

¹⁰ Trueba Urbina, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo, Tomo I. Editorial Talleres Lito Tipográficos Laguna. México, 1941. Pág. 22.

organización de las autoridades administrativas de trabajo con motivo de la aplicación de la legislación laboral;"

El artículo 1 del Código de Trabajo también establece la autonomía al establecer en dicho artículo: *"El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos"*. De esa forma el mismo Código de Trabajo hace mención de su campo de estudio o regulación por ser ley y además de la creación de las instituciones encargadas de hacer cumplir sus normas como parte de su autonomía.

De lo expuesto anteriormente podemos señalar como elementos que caracterizan la autonomía del derecho procesal del trabajo los siguientes:

1. Rama extensa que amerite un estudio particularizado.
2. Principios propios o cuando menos más acentuados que en otras ramas.
3. Institutos propios o con características muy peculiares.
4. Método propio para el conocimiento de la verdad.

1.5 Importancia, naturaleza y objeto del derecho procesal del trabajo

La importancia del derecho procesal del trabajo, radica en la necesidad de buscar soluciones a los conflictos surgidos de la relación laboral como parte de una seguridad jurídica, económica y social de los trabajadores.

Desde tiempos antiguos se ha hecho necesario el trabajo como modo de subsistencia de los seres humanos, que luego de esa relación laboral se genera

una contraprestación por la venta de la fuerza laboral (ya sea física o mental). El medio de pago ha ido cambiando hasta nuestros días, desde el trueque, la sal, etc.; como medio de pago y en la actualidad, la moneda. Pero como consecuencia de esa relación laboral, siempre surgen conflictos de intereses (económicos, personales, etc.) y para solventar los mismos, las personas hacían justicia con sus propias manos o de cualquier otra forma a falta de normas jurídicas que regulen la solución a esos conflictos.

Al respecto de la importancia del derecho procesal del trabajo, César Landelino Franco López, expresa la *“relación de encausar la acción de los miembros de la comunidad en donde vive o bien en contra del mismo Estado, ya sea ante una amenaza o bien, ante un hecho que ha perturbado sus derechos, gracias al Derecho Procesal se elimina la justicia primaria que se puede constituir en barbarie y el Estado puede garantizar la paz y la tranquilidad social, sin el derecho procesal serían imposibles estas garantías porque las normas jurídicas que conforman el derecho positivo son por esencia vulnerable y de ello también los derechos y las obligaciones que de aquellas derivan, por eso, se hace indispensable el derecho procesal para regular los efectos de esas vulneraciones así como los mecanismos que permitan restituir los derechos y las situaciones jurídicas vulneradas”*.¹¹

En cuanto a la naturaleza del Derecho procesal del trabajo entre derecho público o privado que son las dos ramas del derecho, en cuanto al derecho procesal del trabajo puede decirse que es una rama del derecho público, debido a que el derecho de trabajo es de interés social, que además está consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala y está consagrado en las leyes laborales y es facultad del Estado aplicar la justicia a través de la Corte Suprema de Justicia.

¹¹ Franco López, César Landelino. Ob. Cit. Pág. 5.

El objeto o fin del Derecho Procesal del Trabajo es garantizar el cumplimiento de la ley, de las normas jurídicas laborales de forma justa y en protección a la clase más débil, que es el trabajador para que haya una certeza jurídica y tranquilidad social.

1.6 Definición del derecho procesal

El derecho procesal lo define Crista Ruiz Castillo de Juárez como “*el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo*”.¹²

El derecho procesal no es más que el procedimiento establecido en la ley para hacer valer los derechos. En nuestro ordenamiento jurídico hay leyes sustantivas que son las que tienen un mandato o disposición que hay que cumplir y existen también las leyes adjetivas que son las que desarrollan el procedimiento para el cumplimiento de la norma sustantiva. Las leyes sustantivas no tendrían sentido sin las leyes adjetivas debido a que las primeras no tendrían funcionalidad si las segundas no regularan o establecieran un procedimiento para su cumplimiento.

Manuel Osorio, define el proceso “*En un sentido amplio equivale a juicio, causa o pleito. En la definición de algún autor, la secuencia, el desenvolvimiento, la sucesión de momentos en que se realiza un acto jurídico...*”¹³.

Como una definición propia del derecho procesal, puedo decir que, es el conjunto de principios, teorías, instituciones y normas legales que regulan el procedimiento que se debe seguir en determinada causa.

¹² Ruiz Castillo de Juárez, Crista. Ob. Cit. Pág. 25.

¹³ Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Políticas, Jurídicas y Sociales. Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 2001. Pág. 804.

1.7 Definición del derecho procesal del trabajo

En términos sencillos, puedo definir al derecho procesal del trabajo, como el conjunto de principios, normas, doctrinas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendientes a solucionar los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas del trabajo.

Los estudiosos han desarrollado una variedad de definiciones acerca del derecho procesal del trabajo, pero la mayoría de autores, coinciden en su esencia, es decir que es: un conjunto de normas instrumentales, pendientes a solucionar las controversias surgidas con ocasión del trabajo entre patronos y trabajadores. Por ello se cita las definiciones de unos juristas más relevantes.

Nicola Jaeger define el derecho procesal de trabajo indicando que *“es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo del trabajo”*.¹⁴

Luigi de Litala: *“Derecho Procesal del Trabajo es la rama de las ciencias jurídicas que dicta normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que disciplina la actividad de los jueces y de las partes en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo”*.¹⁵

Alberto Trueba Urbina define el derecho procesal del trabajo: *“El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento de orden jurídico y económico en las relaciones obreropatronales, interobreras e interpatronales”*.¹⁶

Manuel Osorio, citando a Podetti Jr, indica que: *“Derecho Procesal del Trabajo, es una rama del derecho procesal, que estudia la organización y competencia de la*

¹⁴ Citado por López Larrave, Mario. Ob. Cit. Pág. 37.

¹⁵ Citado por López Larrave, Mario. Ob. Cit. Pág. 37.

¹⁶ Citado por López Larrave, Mario. Ob. Cit. Pág. 37.

*justicia del trabajo, los principios y normas generales y el procedimiento a seguir en la instrucción, decisión y cumplimiento de lo decidido en los procesos originados por una relación laboral o por un hecho contemplado por las leyes sustanciales del trabajo”.*¹⁷

Mario López Larrave, indica que: *“Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y de normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de Trabajo y Previsión Social y regulando los diversos tipos de procesos”.*¹⁸

Armando López Porras, citado por Chicas Hernández indica que: *“Derecho Procesal del Trabajo es aquella rama del derecho que conoce la actividad jurisdiccional respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídicos y económicos”*¹⁹

Las definiciones anteriores nos brindan un panorama extenso, para entender de mejor manera el derecho procesal del trabajo, desde las instituciones que se encargan de administrar y solucionar las relaciones o conflictos que surgen entre los trabajadores y patrones y los sujetos que intervienen en la relación laboral; así mismo el objeto de estudio del derecho de trabajo y las normas de carácter laboral, no solamente el Código de Trabajo en sí, sino también los convenios y tratados internacionales aceptados y ratificados por Guatemala.

En las definiciones anteriores, además de enfatizar el carácter instrumental de la disciplina, también se indica o menciona los principios e instituciones procesales para sugerir su carácter científico, y también se hace énfasis en la regulación de la

¹⁷ Ossorio, Manuel. Ob. Cit. Pág. 239.

¹⁸ López Larrave, Mario. Ob. Cit. Pág. 38.

¹⁹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Gráficas P&L. Guatemala, 1994. Pág. 14.

organización de los tribunales de trabajo, lo cual hace ocioso referirse en la definición a cuestiones como la jurisdicción, competencia, el juez y las partes.

1.8 Naturaleza jurídica

Muchos estudiosos y tratadistas aún no han determinado la verdadera naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo. Algunos afirman que tal diferenciación debe hacerse, si es un derecho público o social. Otros creen que la división tradicional del derecho público y privado tiene más que un interés científico, un interés marcadamente político, otros indican que el análisis acerca de su naturaleza jurídica del derecho procesal laboral, deben hacerse analizando las teorías de la naturaleza de las relaciones jurídicas y la teoría de la naturaleza de los sujetos que se puede analizar desde varios puntos de vista.

Para Mario López Larrave, refiriéndose a la naturaleza del derecho procesal del trabajo, indica que: *“En lo que atañe a la naturaleza de la disciplina laboral adjetiva se han perfilado dos corrientes, la primera la más aceptable de los que abogan por la ubicación del derecho procesal del trabajo dentro del público y la otra considera que las normas instrumentales de trabajo rebasan la clasificación bipartita ocupando una tercera clasificación: la del Derecho Social”*.²⁰

Los doctrinarios sostienen que la naturaleza del derecho procesal del trabajo es pública, para ello disciernen en su argumento, en que si bien la clasificación tradicional del derecho procesal del trabajo lo ubican supletoriamente en el derecho procesal civil, no significa que estos sean de interés privado, no obstante que los derechos particulares que son tutelados a través de dicha rama del derecho, se ubican dentro del campo del Derecho Público, por tratarse de un derecho en donde el bien jurídico tutelado es la colectividad.

²⁰ López Larrave, Mario. Ob. Cit. Pág. 39

La naturaleza esencialmente pública del derecho procesal del trabajo, queda evidentemente definida de conformidad con el ordenamiento jurídico material laboral, concretamente en el cuarto considerando, literal “E”, del Código de Trabajo: *“El derecho del trabajo es una rama del derecho público por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”*.

Es necesario considerar que de acuerdo a lo escrito en la párrafo anterior, con sobra razón y acierto la determinación del legislador al consignar en el considerando cuarto del Código de Trabajo, el carácter público del derecho adjetivo de trabajo, ya que no se puede olvidar que todo derecho tiene en esencia un carácter eminentemente social humanista. En el artículo 14 del mismo cuerpo legal, preceptúa: el presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones deben sujetarse todas las empresas de cualquier naturaleza que sean.

En la doctrina domina la idea de que el Derecho de Trabajo es una nueva disciplina jurídica autónoma que no debe asimilarse al Derecho Privado ni al Público, ni tiene carácter mixto, aunque se componga de elementos de uno y de otro, toda vez que esta división está en crisis y sólo por tradición se acepta, pues no responde a una realidad científica y menos sirve para fijar la naturaleza de la nueva disciplina cultural de tendencia socializadora.

1.9 Principios rectores del derecho procesal del trabajo

Manuel Osorio, define el concepto principio como: *“Comienzo de un ser, de la vida. Fundamento de algo”*.²¹

En cuanto a la definición de la palabra rector; Manuel Osorio, define que rector es: *“Persona que rige o gobierna una institución. Superior a cuyo cargo está la*

²¹ Osorio, Manuel. Ob. Cit. Pág. 796.

dirección de una comunidad, hospital o colegio...".²² Es decir que rector se refiere a una persona, cosa o institución que rige, que gobierna o dirige determinada cosa, en este caso los principios rectores, son el fundamento o el factor esencial que dirige al derecho procesal del trabajo.

Hay una variedad de principios procesales que es de aplicación común a todos los procesos, indistintamente de la rama del derecho sustantivo a la que pertenezcan. También están los principios cuya aplicación es exclusiva o específica a cada rama del derecho procesal.

En el caso del Derecho Procesal del Trabajo, su existencia se basa en una serie de principios de aplicación exclusiva de esta disciplina, que son los que hacen primordialmente que ésta tenga el carácter exclusiva que la distingue de cualquier otra rama del derecho procesal en general. Por ello, es importante el aprendizaje, análisis y entendimiento de todos y cada uno de estos principios, ya que puede afirmarse que constituye la columna vertebral del estudio del Derecho Procesal del Trabajo. Derivado de esto, puede decirse que quien los aprende y comprende estará preparado para entender todas y cada una de los distintos procesos, pero por el contrario, quien no los haya aprendido difícilmente podrá entender el estudio del mismo. Todos estos principios que se verán, cumplen una función tan primordial, ya que son los que permiten excluir cualquier similitud con otros procesos.

1.9.1 Principios del derecho procesal en general

Cada rama del derecho tiene sus propios principios e instituciones. Los principios se relacionan entre sí, con las otras ramas del derecho. El estudio del derecho procesal del trabajo, ha sido de mucha importancia para definir los principios en que debe apoyarse el derecho procesal del trabajo, ya que es entorno a ello que gira todo la aplicación del proceso.

²² Ossorio, Manuel. Ob. Cit. Pág. 842.

El derecho laboral es autónomo, porque no depende de otra ciencia jurídica, es oral, impulsado de oficio, poco formalista. Aunque conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboralistas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerados cuatro, cinco y seis del código de trabajo constituye los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en nuestro medio

Devis Echandía, manifiesta que *“son principios del derecho procesal: Principio de interés público en el proceso, principio de carácter exclusivo y obligatorio de la función jurisdiccional del Estado, principio de independencia de la autoridad judicial, principio de imparcialidad del funcionario judicial, principio de igualdad de las partes ante la ley procesal y en el proceso, principio de necesidad de oír a la persona sobre la cual va a surtir la decisión, principio de publicidad en el proceso, principio de obligatoriedad de los procedimientos establecidos en la ley, principio de que las sentencias no crean, sino declaran derechos, principio de la verdad procesal y principio de la cosa juzgada”*.²³

Los anteriores, son principios generales del derecho procesal que toman disposiciones constitucionales y de la propia ley de la materia, pero la mayoría de esos principios están contenidos en los principios del derecho procesal laboral.

Los principios básicos son entendidos por el profesor Ramiro Podetti, como: *“las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso”*.²⁴

La definición de principio se entiende como el origen o inicio de algo, en este caso es el surgimiento del derecho procesal del trabajo, en donde veremos las bases o

²³ Franco López, César Landelino. Ob. Cit. Pág. 6

²⁴ Citado por López Larrave, Mario. Ob. Cit. Pág. 16.

lineamientos en que se fundamenta el derecho procesal del trabajo para poder desarrollarse por sí mismo.

En cuanto al estudio de los principios, hay varios estudios al respecto que postulan una serie de principios que no tienen un consenso definido pero la mayoría coincide con la mayoría de los mismos. Urbina Trueba acepta seis principios rectores del proceso de trabajo: *“el dispositivo, el formalista, el de oralidad, el de publicidad, el de concentración y el de apreciación de las pruebas en conciencia”*.²⁵

1.9.2 Principio tutelar

El principio tutelar es uno de los principios más importantes en el derecho laboral, debido a que es el que protege los derechos de los trabajadores frente a los del empleador. Este principio es el que le otorga un grado de preferencia y equidad al trabajador y lo coloca en igualdad de condiciones con el patrono, quien es el que lleva la mayor ventaja al tener mejores condiciones económicas que el empleado. Sin el principio tutelar el trabajador no podría hacer valer sus derechos laborales. La palabra tutelar la define Guillermo Cabanellas de Torres: *“Que protege, ampara o defiende. Que guía, dirige u orienta...”*²⁶

El cuarto considerando, literal a) del Código de Trabajo, preceptúa: *“El Derecho de Trabajo es un Derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”*.

El artículo 17 del Código de Trabajo, regula que para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la

²⁵ Citado por López Larrave, Mario. Ob. Cit. Pág. 17.

²⁶ Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 2001. Pág. 392.

conveniencia social, y es aquí donde también se manifiesta expresamente el principio tutelar, y en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Según la doctrina, este principio está inmerso dentro del principio protector, ya que el principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que el principio protector en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes, como lo es el trabajador.

El juzgador puede equiparar en una situación desigual de los litigantes, lo que implica el otorgamiento de los más amplios poderes directores al Juez de trabajo a lo largo de todo el proceso, desde la decisión oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias por los litigantes e interrogar a las partes, a los testigos y a los expertos, así como el ordenamiento y evacuación de pruebas en auto para mejor proveer, aunque no hayan sido ofrecidas por las partes.

En el Código de Trabajo se manifiesta el principio tutelar, expresamente contenido en el considerando V, al preceptuar que todas las autoridades encargadas de aplicar el Código de Trabajo en nuestro medio deben orientar su acción y esfuerzos hacia la consecución de un creciente equilibrio social, tratando de proteger a los trabajadores en armonía con los intereses justos de los patronos y con las exigencias de progreso de la economía nacional.

También en el artículo 17, al preceptuar que para los objetos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social, se manifiesta expresamente el principio tutelar.

1.9.3 Principio de concentración

El principio de concentración significa que el proceso debe reunir el mayor número de actos procesales en una o en pocas audiencias o comparendos. La concentración procesal es la que unifica las acciones, pretensiones, excepciones e incidentes que surjan de la aplicación de la norma y por consiguiente se resuelvan conjuntamente con lo principal.

La legislación laboral contempla dicho principio al facultar a las partes, en la primera audiencia y al comparecer a juicio oral, pueden contestar la demanda, interponer excepciones perentorias, promover reconvencción y recibir los medios de prueba ofrecidos por las partes, con el objeto de darle celeridad y rapidez al proceso para que en la mayor brevedad posible, se concluya con las etapas del proceso y se dicte la sentencia que corresponda.

El principio de concentración se encuentra regulado en el artículo 330 del Código de Trabajo, preceptuando que en la demanda se podrán ejercitar varias acciones, siempre que sean de la misma naturaleza, se tramitan por los mismos procedimientos y entre las mismas partes. El artículo 335 del Código de Trabajo previene a las partes para que en la diligencia y el juicio oral, deban presentarse con sus pruebas con el objeto que las rindan en dicha audiencia.

El artículo 338 del Código de Trabajo relativo a la facultad del demandado de poder reconvenir al actor en la misma audiencia señalada de juicio oral. El artículo 343 del Código de Trabajo, ordena al juez para que en la primera comparecencia resuelva las excepciones dilatorias planteadas, a menos que el actor haga uso de la disposición de las 24 horas que establece el artículo 344 del Código de Trabajo, en el segundo párrafo. El artículo 346 del Código de Trabajo establece que todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia, para el efecto, las partes están obligadas a concurrir con sus respectivas pruebas. El artículo 352 del Código de Trabajo trata lo relativo al dictamen de expertos. El

artículo 353 del Código de Trabajo, se refiere a la exhibición de documentos o libros de contabilidad de salarios o de planillas que debe hacerse en la primera comparecencia. El artículo 354 del mismo cuerpo legal, se refiere al diligenciamiento de la prueba de confesión judicial que debe ser fijada en la primera audiencia.

1.9.4 Principio de oralidad

El principio de oralidad es uno de los más importantes del proceso laboral guatemalteco, debido a que la forma de iniciar el proceso laboral, tales como las demandas, gestiones y diligencias, se hagan en forma predominantemente oral. Es importante mencionar que en la práctica, los tribunales han desnaturalizado en gran medida este principio debido a varios factores, pero principalmente sobre prácticas civilistas y la costumbre o ignorancia de los jueces, ya que de un proceso eminentemente oral regulado en los artículos 321, 322 y 333 del Código de Trabajo se ha pasado a un sistema escrito, en donde lo predominante resulta ser siempre la prueba documental, influyendo en la decadencia del presente principio la falta de inmediación de los jueces en las distintas diligencias de prueba.

En lo referente al procedimiento ordinario laboral, no obstante que el artículo 321 del Código de trabajo establece que el mismo debe ser oral, en la realidad vemos que dicha norma no se cumple, pues el procedimiento ordinario laboral en su mayoría se tramita en forma escrita.

El artículo 322 del Código de Trabajadores resulta ser en la actualidad totalmente inaplicable ya que si un trabajador se presenta ante un juez de trabajo con el objeto de plantear una demanda en forma verbal, normalmente se le manda al Bufete Popular o con algún Abogado particular (y no es por holgazanería), sino porque los juzgados no se dan abasto por la cantidad de demandas que llegan a los mismos.

1.9.5 Principio de publicidad

Consiste en el derecho que tiene las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias, examinar los autos y escritos de las partes, excepto de aquellas actuaciones que merezcan reserva razonable de índole moral. Artículo 63 de la ley del organismo judicial.

1.9.6 Principio del impulso procesal de oficio

El impulso de procedimiento corresponde con exclusividad a las partes. Contrario al impulso procesal de oficio a cargo del tribunal. El Código de Trabajo, establece específicamente en los artículos 285 y 321 que: *“El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales”*, una vez solicitada su intervención.

En el derecho procesal laboral no opera la perención o caducidad de la instancia, corresponde al juzgador, debido al principio tutelar del proceso laboral y a los factores económicos-sociales de la parte más débil en una relación obrero-patronal. El impulso de oficio está regulado en los artículos 285, 321, 334, 340, 344, 345, 352, 357, 364, 380, 381, 419, y 426 del Código de Trabajo.

No debemos confundir los términos: iniciativa procesal de oficio con el impulso procesal de oficio, ya que éste último supone la continuidad de trámite del proceso, en tanto que aquel, es el inicio propiamente de la relación jurídico procesal.

1.9.7 Principio de antiformalidad

Este es uno de los principios característicos del derecho procesal laboral, ya que le permite a las partes dentro del trámite del proceso, el cumplimiento los requisitos que en otras ramas del derecho son de cumplimiento obligatorio. Este

principio es el que le permite a las partes liberarse de los formalismos y requisitos como utilizar determinado formato en la cantidad de líneas de los memoriales, citar el fundamento de derecho, no es obligación de colocarles los timbre respectivos a la demanda, el no ser necesario el auxilio profesional del abogado (con excepción de la asesoría en materia de arbitraje). Estos formalismos no son necesarios para las partes para reclamar el derecho de sus pretensiones, esto facilita el acceso de las partes en la tramitación del juicio.

A pesar de ser antiformalista el proceso laboral, no significa que se vaya a presentar la demanda requisitos mínimos como la identificación del mandante y del demandado, lugar para recibir citaciones y notificaciones y explicar con claridad la relación de los hechos y la pretensión o lo que se pide en la demanda. El principio de antiformalidad debe entenderse en el cumplimiento de los requisitos mínimos en relación a las exigencias o formalidades de otras ramas del derecho en la presentación de la demanda.

En el artículo 332 del Código de Trabajo se establece los requisitos debe contener la demanda (identificación de las partes, lugar para recibir notificaciones, las pruebas, etc.), para iniciar el proceso laboral y si en la demanda se omitiere más de alguno de esos requisitos, la ley le faculta de oficio al juez, prevenir al actor subsanar los defectos y mientras no se cumplan con los requisitos mínimos, no se le dará trámite; según el artículo 334 del Código de Trabajo. Incluso el demandado puede presentar excepciones dilatorias con el objeto de depurar el proceso y en ningún caso se puede rechazar la demanda por omisión de requisitos y solamente se le previene al actor subsanar los defectos en el caso de la excepción dilatoria.

1.9.8 Principio de inmediación procesal

Este principio consiste en que el juez esté en contacto directo con las partes en el proceso, principalmente durante las audiencias, ya que es en esa etapa el demandante tiene que ratificar, modificar o ampliar la demanda; mientras que el

demandado puede interponer excepciones dilatorias o perentorias, diligenciamiento de las pruebas, etc. Todo lo anterior en presencia del juez y de las partes en conflicto.

Mario López Larrave indica que este principio *“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 validez probatoria”*.²⁷

Francesco Carnelutti, explica este principio así: *“Lo que a primera vista parece deseable, es que el juez saque el agua por sí mismo, a fin de evitar pérdidas y enturbiamiento, o sea que se ponga en contacto inmediato con las partes y con las pruebas. Este es el conocidísimo principio de la inmediación”*.²⁸

En cuanto a nuestra legislación laboral, el Código de Trabajo en el artículo 321 regula: *“El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social, es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba”*. El artículo 340 del mismo cuerpo legal, segundo párrafo: *“Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación...”* Lo anterior significa que necesariamente tiene que estar el juez en la diligencia del juicio oral en presencia de las partes.

Actualmente este principio sí se cumple como lo estipula el Código de Trabajo, en cuanto a que el juez debe estar presente en el juicio oral, ya que años atrás, era el oficial del juzgado el que celebraba la audiencia de juicio oral, situación ésta ilegal ya que el oficial del juzgado no está investido de jurisdicción.

²⁷ López Larrave, Mario. Ob. Cit. Pág. 22.

²⁸ Carnelutti, Francesco. Estudio del derecho procesal. Editorial Jurídicas Europa-América. Buenos Aires, Argentina, 1952. Pág. 26.

1.9.9 Principio de sencillez

Este principio es el que más se relaciona el antiformalismo y concentración, pues permite la facilidad que se da a las partes en tramitar el proceso laboral sin mayores exigencias, requisitos y formalidades.

Además, este principio tiene su fundamento en el penúltimo considerando del Código de Trabajo al indicar: *“...a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos que, permitan administrar justicia pronta y cumplida...”*

Mario López Larrave, al hacer referencia a este principio indica que: *“El Proceso Laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estrictas y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro proceso Civil de la actualidad”*.²⁹

1.9.10 Principio de economía procesal

Este principio tiene como característica procurar que el trámite de todo el proceso laboral sea lo más económico posible, desde la celeridad y rapidez del proceso a través del diligenciamiento de la pruebas en una misma audiencia o en la menor cantidad de audiencias posibles, la exención en la colocación de los timbres correspondientes.

César Landelino Franco, manifiesta con respecto a este principio, que: *“...la economía se puede apreciar en aspectos tales como, la no exigencia de comparecer asesorado por abogado en el juicio ordinario y en el conflicto colectivo*

²⁹ López Larrave, Mario. Ob. Cit. Pág. 32.

*de carácter económico social, la posibilidad de litigar en cualquier tipo de papel si se hace por escrito...*³⁰

Este principio tiene relación con los demás principios, ya que el principio de economía procesal busca abaratar económicamente el proceso laboral, en relación a esto, Mario López Larrave, expone: *“el principio de economía en sus diferentes aspectos se encuentra íntimamente relacionado y complementado con los principios de oralidad, concentración, sencillez, tutela e impulso procesal de oficio”*.³¹

Este principio se encuentra inmerso en todas sus manifestaciones, desde la celeridad y rapidez del juicio acortando los términos y limitando las defensas procesales, los recursos y las incidencias, hasta la gratuidad y baratura en la substanciación, administración de justicia gratuita, dispensas de gastos judiciales, como embargos y pregones, exoneración de patrocinio de letrado, etc. Asimismo, este principio se encuentra regulado en diversos artículos: 321 y 327 del Código de trabajo, por ejemplo.

1.9.11 Principio de celeridad

Este principio, como su nombre lo indica, le imprime agilidad y rapidez en todo el proceso ordinario laboral, desde la presentación de la demanda hasta la sentencia. Como lo expresa César Landelino Franco, *“...la eficacia de los principios de concentración, oralidad, antiformalidad e impulso procesal de oficio, pues el que busca que el trámite del proceso se diligencie en forma rápida y sin mayores dilaciones”*.³²

³⁰ Franco López, César Landelino. Ob. Cit. Pág. 47.

³¹ López Larrave, Mario. Ob. Cit. Pág. 28.

³² Franco López, César Landelino. Ob. Cit. Pág. 48.

De esa cuenta el principio de celeridad, no tendría sentido o eficacia sin los demás principios que informan el proceso ordinario laboral, ya que esos principios actúan como un engranaje para que se pueda cumplir con el principio de celeridad.

1.9.12 Principio de igualdad

Este principio tiene su base en la Constitución Política de la República de Guatemala, en los artículos 4, 5 y 12; y consiste en que las partes tengan los mismos derechos y oportunidades dentro del proceso laboral y que puedan hacerlos valer en el momento procesal oportuno. A pesar de que el principio de igualdad busca un trato igualitario y brinda las mismas oportunidades a las partes en todo el trámite del proceso laboral, en éste mismo, hay un principio de tutelaridad, quien es el que pone al trabajador en el mismo nivel que el patrono, debido a que sin este principio sería imposible que se cumpliera en su totalidad este principio de igualdad, ya que es el patrono el que tiene mayor ventaja, al estar económicamente en mejores condiciones, le convendrá que el proceso sea largo y oneroso, mientras que al trabajador, le convendrá que el proceso sea más rápido y acelerado para obtener el pago de las prestaciones e indemnización, según sea la pretensión que se esté ejerciendo.

Mario López Larrave, indica sobre este principio que: *"El tradicional principio de auditor et aetera pars, consiste actualmente en que las partes deben tener en juicio iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercitarlos y para hacer valer sus defensas, y en general, un trato igual a lo largo de todo el proceso"*.³³

1.9.13 Principio de iniciativa a cargo de las partes

Este principio indica que compete a las partes la iniciativa de instaurar el proceso y posteriormente corresponde al juez tramitarlo de oficio el proceso. Este principio tiene como oposición el impulso procesal de oficio, ya que como se dijo antes,

³³ López Larrave, Mario. Ob. Cit. Pág. 30.

corresponde al titular del derecho, iniciar la instauración del proceso laboral, como ente titular.

1.9.14 Principio de preclusión

Este principio indica que, concluida una etapa procesal, no se volverá a la anterior. El proceso ordinario laboral está compuesto por varias etapas hasta llegar al final del proceso, de tal forma que terminada una etapa procesal en forma sucesiva, concluida la presente etapa, se pasa a la siguiente y no se puede volver a la etapa anterior.

Mario López Larrave, describe este principio de la siguiente manera: *“El principio de preclusión está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados”*.³⁴

Este principio también se manifiesta en otras áreas del derecho y en el caso laboral, se manifiesta en los siguientes casos: el actor tiene la facultad de ampliar la demanda hasta la comparecencia a juicio oral, el demandado tiene la facultad de contestar la demanda hasta la comparecencia al juicio oral (en la primera comparecencia), el demandado puede interponer excepciones, hasta el momento de contestar la demanda, salvo las excepciones de cosa juzgada, pago transacción y prescripción; los ejemplos anteriores permiten establecer que existen etapas procesales en las cuales se debe de cumplir con determinada actividad y que el proceso se desarrolla en un procedimiento rígido que no permite volver a las etapas que ya fueron desarrolladas.

³⁴ López Larrave, Mario. Ob. Cit. Pág. 29.

1.9.15 Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba

Este principio es el baluarte, la pieza fundamental que sostiene y da vida al carácter autónomo del derecho procesal del trabajo y por consiguiente facultando al juez, que debe apreciar la prueba en conciencia, consignando los principios de equidad o de justicia en que funda su derecho.

El principio de flexibilidad se encuentra desarrollado en el artículo 361 del Código de Trabajo: *“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 de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia...”*

CAPÍTULO II

JURISDICCIÓN PRIVATIVA DEL TRABAJO Y LA COMPETENCIA

2.1 Consideraciones

Guatemala tiene un sistema de Gobierno Democrático y Republicano, fundamentalmente en la base del derecho escrito. Los poderes que conforman el Estado son Ejecutivo, Legislativo y Judicial. El núcleo del funcionamiento del sistema judicial son las leyes y procedimientos que están incorporados en la Constitución Política, la Ley del Organismo Judicial y los Códigos de Trabajo, Penal y Civil, Procesal Civil, Procesal Penal y Penal, entre otros.

Manuel Ossorio, la define como: *“Jurisdicción: Del lat. Iurisdictio (administración del derecho). Acción de administrar el derecho, no de establecerlo. Es, pues, la función específica de los jueces.”*³⁵ La jurisdicción es entonces, la facultad que el Estado otorga a los jueces, administrar justicia, de interpretar y aplicar las leyes del país.

En cuanto al término privativo se refiere a la facultad que exclusivamente le corresponde a los jueces de trabajo y previsión social, quienes tienen la facultad de impartir justicia en el ámbito laboral y social, así mismo en el artículo 283 del Código de Trabajo, así lo establece: *“Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”*.

El Organismo Judicial, incluye a la Corte Suprema de Justicia, Tribunales de Apelaciones, y otros órganos colegiados de igual categoría, Juzgados de Primera Instancia y Juzgados de Paz. La Corte Suprema de Justicia es el tribunal de mayor rango y tiene la responsabilidad de la administración del Organismo Judicial, incluyendo la labor de presupuesto y los recursos humanos.

³⁵ Ossorio, Manuel. Ob. Cit. Pág. 550.

Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.

César Landelino Franco, opina sobre la jurisdicción privativa, que: *“la jurisdicción del trabajo es privativa porque el juez que juzga en éste ámbito debe hacerlo con absoluta exclusividad, de lo que se advierte que todos los conflictos relativos al trabajo deben estar sometidos a su conocimiento, pues es a ellos, a los únicos que les compete juzgar y ejecutar lo juzgado en aquellos conflictos”*.³⁶

Hay que hacer mención que los juzgados de trabajo y previsión social, no resuelven casos exclusivamente de trabajo y previsión social, sino que además juzgan lo relativo a casos de familia.

La legislación laboral en Guatemala establece en el artículo 284, que existen tres órganos jurisdiccionales en materia laboral: los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, los Tribunales de Conciliación y Arbitraje y las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

1. Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social son órganos permanentes y tienen jurisdicción en cada zona económica establecida por la Corte Suprema. El juzgado está a cargo de un juez, acompañado de un personal administrativo. Tiene competencia sobre:
 1. Los conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico (art. 292 inciso a) del Código de Trabajo).
 2. Los conflictos colectivos de carácter económico (art. 292 inciso b) del Código de Trabajo).

³⁶ Franco López, César Landelino. Ob. Cit. Pág. 11.

3. Los juicios para la disolución judicial de las organizaciones sindicales y las divergencias internas dentro de las organizaciones sindicales (art. 292, inciso c, del Código de Trabajo).
4. Las cuestiones contenciosas motivadas por la legislación de seguridad social (art. 292, inciso d, del Código de Trabajo).
2. Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje son órganos colegiados, presididos por un juez de trabajo acompañado por un representante de los trabajadores y un representante de los empleadores (art. 293 del Código de Trabajo). Son competentes en primera instancia de los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses. Su finalidad es mantener el justo equilibrio entre los diversos factores de producción, armonizando los derechos del capital y el trabajo.
3. Las Cortes de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social son tribunales colegiados conformados por tres magistrados elegidos por el Congreso de la República (artículos 300 y 301 del Código de Trabajo). Son competentes en los procesos judiciales en segunda instancia, de los conflictos laborales.

2.2 Definición de jurisdicción

La potestad de juzgar se manifiesta principalmente a través de la sentencia, que constituye el acto típico de la jurisdicción.

Se encuentra regulada en el artículo 203: *“La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los Tribunales la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado.*

Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales de justicia el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones”.

La jurisdicción como la potestad de juzgar y ejecutar lo juzgado, y, como características la de ser una función obligatoria, gratuita y normalmente pública, que conforme a la clásica división tripartita de Montesquieu, corresponde con exclusividad al organismo judicial.

2.3 División de la jurisdicción por razón de la materia

1. Común u ordinaria: se ejerce en general sobre todos los negocios comunes y que ordinariamente se presentan, o la que extiende su poder a todas las personas o cosas que no están expresamente sometidas por la ley a jurisdicciones especiales
2. Especial, privativa o privilegiada (ut-supra): es la que se ejerce con limitación a asuntos determinados o respecto de personas que por su clase, estado, o profesión están sujetas a ella Nuestro ordenamiento jurídico (Ley del Organismo Judicial, artículo 58) sostiene que la jurisdicción es única y para su ejercicio se distribuye en los siguientes órganos:

1. Corte Suprema de Justicia y sus Cámaras.
2. Corte de Apelaciones.
3. Sala de la Niñez y Adolescencia.
4. Tribunal de lo contencioso-administrativo.
5. Tribunal de segunda instancia de cuentas.
6. Juzgados de primera instancia.

7. Juzgados de la Niñez y la Adolescencia y de Adolescentes en Conflicto con la Ley Penal y Juzgados de Control de Ejecución de Medidas.
8. Juzgados de paz o menores.
9. Los demás que establezca la ley.

2.4 Naturaleza de la jurisdicción privativa

La naturaleza de la jurisdicción privativa es una función del Estado, que es el que a la vez crea las leyes a través del órgano competente, pero por delegación del mismo Estado, los jueces son los encargados de aplicar las leyes y aplicar la justicia, en este caso es en relación a la materia laboral y previsión social.

2.5 Características de la jurisdicción privativa

En cuanto a las características de la jurisdicción, las encontramos establecidos en los artículos 307 y 308 del Código de Trabajo, siendo los de improrrogabilidad, indelegabilidad y el de exclusividad. Artículo 307: “En los conflictos de trabajo la jurisdicción es improrrogable por razón de materia y del territorio. Salvo en lo que respecta a la jurisdicción territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador”. Artículo 308: “Los Tribunales de Trabajo no pueden delegar su jurisdicción para el conocimiento de todo el negocio que les esté sometido ni para dictar su fallo. No obstante, podrán comisionar a otro juez de igual o inferior categoría aun cuando éste no fuere de la jurisdicción privativa del trabajo, para la práctica de determinadas diligencias que deban verificarse fuera del lugar donde se siga el juicio”.

2.5.1 Improrrogabilidad

La jurisdicción no puede prorrogarse en ningún caso, por razón de materia o por razón de territorio en este último caso, aunque se trate de la misma materia. Esto quiere decir que ningún juez de trabajo y previsión social puede prorrogar o trasladar el conocimiento de un caso o asunto a otro juez que esté en un lugar distinto, aunque éste último conozca del mismo ramo. Una excepción a la regla es la que establece la ley y que hace referencia César Landelino Franco: *“No obstante esto, la ley establece como único caso de excepción a esta características el pacto de prórroga de la jurisdicción en el que concurren los siguientes supuestos: a) haber convenido por ambas partes de la relación de trabajo en el contrato individual de trabajo o en pacto colectivo de trabajo, en cuyos casos debe existir una cláusula en la que se haya contenido el pacto de prórroga; y b) que la prórroga convenida por ambas partes de la relación de trabajo, sea notoriamente favorable para el trabajador; es decir, que el presentar la reclamación ante otro juez que ejerza la jurisdicción en territorio distinto al prorrogado, debe ser de beneficio para el trabajador”*.³⁷

Este pacto de prórroga resulta de total beneficio para el trabajador, ya que él puede demandar al patrono, tanto en el lugar de su domicilio, como en el lugar donde se realiza la actividad laboral.

2.5.2 Indelegabilidad

Esta característica de indelegabilidad se refiere a que no se puede delegar la jurisdicción a otro juez de distinto ramo. Como en el caso de que el juez de trabajo y previsión social delegue un asunto o caso a un juez del ramo civil, en donde la demanda sea de tipo laboral y donde tiene jurisdicción el juez del ramo de trabajo y previsión social. Lógicamente que eso no se puede.

³⁷ Franco López, César Landelino. Ob. Cit. Pág. 13.

El artículo 308 del Código de Trabajo, establece la indelegabilidad y además permite comisionar a otro juez de igual o inferior categoría aun cuando este no fuere de la jurisdicción privativa del trabajo, para la práctica de determinadas diligencias que deban verificarse fuera del lugar donde se siga el juicio.

Hay casos donde por situaciones legales, se delega en otro juez el conocimiento de un caso por existir impedimento, excusas o recusaciones, este es el único caso en donde el juez deja de conocer determinado caso y se nombra a otro juez.

2.5.3 Exclusividad

Esta característica se refiere a que con exclusividad, les corresponde a los jueces de trabajo y previsión social, impartir justicia en el ámbito laboral. El artículo 283 del Código de Trabajo regula que: *“Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”*.

2.6 Definición de competencia

La palabra competencia etimológicamente se deriva de competer que significa pertenecer, incumbir a uno alguna cosa. La competencia es la porción de jurisdicción que se atribuye a los tribunales de justicia.

En términos sencillos se puede decir que la competencia es la aptitud que tiene el juez de conocer determinados asuntos sometidos a su jurisdicción. Crista Ruiz Castillo define la competencia: *“El conocimiento de un determinado tipo de acciones en razón de las personas, las cosas o ambas a la vez”*.³⁸

César Landelino Franco manifiesta que la competencia en el ámbito procesal del trabajo *“se constituye en el ámbito geográfico dentro del cual el juez de trabajo y*

³⁸ Ruiz Castillo de Juárez, Crista. Ob. Cit. Pág. 93.

*previsión social a ejercer la facultad de juzgar que le ha sido delegada por el Estado por ministerio de la ley”.*³⁹

Así mismo, el tratadista Francisco Carnelutti, dice que: *“Es la pertenencia de un órgano, a un funcionario, o a un encargado, del poder sobre una litis o un negocio determinado, naturalmente esta pertenencia es un requisito de validez del acto procesal en el que el poder encuentra su desarrollo”.*⁴⁰

Suele confundirse muchas veces la competencia con la jurisdicción, pero para mejor comprensión, muchos autores dicen que la jurisdicción es el género y la competencia es la especie. La competencia se divide de la siguiente manera:

La Corte Suprema de Justicia ha creado Juzgados de trabajo de acuerdo a varios factores, como concentración de trabajadores, industrialización del trabajo, de acuerdo al número de organizaciones sindicales, etc. Actualmente han creado juzgados de trabajo y previsión social que son competentes en materia procesal individual y juzgados en materia procesal colectivo.

El artículo 288 del Código de Trabajo preceptúa: *“Se deben establecer Juzgados de Trabajo y Previsión Social con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, a tendiendo a:*

- 1. Concentración de trabajadores;*
- 2. Industrialización del trabajo;*
- 3. Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales; y*

³⁹ Franco López, César Landelino. Ob. Cit. Pág. 29.

⁴⁰ Carnelutti, Francesco. Ob. Cit. Pág. 23.

4. El informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo”.

La naturaleza jurídica de la competencia es la de conocer de un asunto que ha sido sometido a su jurisdicción. Siendo una actividad eminentemente procesal, se traduce en la facultad de conocer y resolver el trámite de un proceso sometido a la jurisdicción privativa de trabajo.

Las características de la competencia son la improrrogabilidad, indelegabilidad y exclusividad, esto fundado en los artículos del Código de Trabajo, 309, 310, 312, 314 y 315.

2.7 Clasificación de la competencia

En el capítulo V del Código de Trabajo, denominado procedimientos de jurisdicción y competencia, se establece todo lo relativo a competencia de los tribunales de trabajo o previsión.

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

“El Artículo 314. Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro Juez de Trabajo y Previsión Social:

- 1. El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo.*

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

Cuando se presenta un caso de incompetencia por razón de la materia o territorial 309 del Código de trabajo:

"El que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un juez que estime Incompetente por razón del territorio o de la materia, podrá ocurrir ante éste pidiéndole que se Inhiba de conocer en el asunto y remita lo actuado al juez que corresponda. También pidiéndole que dirija exhorto al otro para que se Inhiba de conocer en el asunto y le remita los autos. En ambos casos se debe plantear la cuestión dentro de tres días de notificado.

Cuando se presenta un conflicto de competencia por razón de la materia entre los tribunales de trabajo y otros tribunales de jurisdicción ordinaria o privativa, estos serán resueltos por la Corte Suprema de Justicia (artículo 309 del Código de Trabajo).

Es obligación del Juez realizar su competencia de oficio cuando se requiere su actividad jurisdiccional (artículo 126 Ley del Organismo Judicial, 6 Código Procesal Civil y Mercantil). Artículo 6 del Código Procesal Civil y Mercantil: *“Es obligación de los tribunales conocer de oficio de las cuestiones de jurisdicción y competencia, bajo pena de nulidad de lo actuado y de responsabilidad del funcionario, salvo aquellos capaces en que la competencia de los jueces puede ser prorrogada, por tratarse de competencia territorial”*; y que se complementa con lo preceptuado por el artículo 313 Código de Trabajo: *“El juez de trabajo y previsión social que maliciosamente se declare incompetente, será suspendido del ejercicio de su cargo durante quince días sin goce de sueldo.”*

Cuando la Incompetencia, por razón de la materia o territorial, es promovida por parte interesada se debe tramitar por la vía de los incidentes. Artículo 117 de la Ley del Organismo Judicial: *“La declinatoria debe interponerse por el interesado dentro de los tres días de ser notificado, indagado o citado, y se tramitará como incidente. La resolución que se dicte será apelable y el tribunal que conozca el recurso, al resolverla remitirá los autos al juez que corresponda, con noticia de las partes”*; y no podrá continuar el trámite del asunto principal, mientras no esté resuelta la competencia.

Las cuestiones de competencia pueden promoverse por: inhibitoria se intenta ante el juez o tribunal considerado competente, a fin de que libre oficio al estimado sin competencia, para que se inhíba y remita al otro los autos, se desenvuelve según la regulación especial, ya que significa la intervención de dos órganos jurisdiccionales a la vez declinatoria se propone al juez o tribunal que se tiene por incompetente que se separe del negocio y remita el asunto litigioso al calificado de competente, suele substanciarse como excepción dilatoria y de especial pronunciamiento y por el trámite de los incidentes

Como ya se expuso antes, la competencia es la limitación de la jurisdicción y se manifiesta de la siguiente manera:

2.7.1 Por razón del territorio

El Estado de Guatemala, está dividido administrativamente en departamentos y municipios y para administrar justicia se utiliza la misma división política y administrativa, y además de tomar en cuenta los factores sociales y económicos que existen en los departamentos y municipios.

De esa forma en que se encuentra dividido el país, se asignan diversos jueces de acuerdo a una parte territorial, delegándole una parte de ese territorio a cada juez para que dentro de ella, desarrolle la función jurisdiccional.

También existen las razones económicas que se encuentran reguladas en los artículos 314 y 315 del Código de Trabajo.

2.7.2 Por razón de la materia

Crista Ruiz Castillo de Juárez, expresa que: *“La diversidad de acciones y de litigios que de ella se generen, hace necesaria la división de la competencia tomando como base la rama del Derecho en la cual se producen”*.⁴¹

El juez, al tener competencia en razón de materia, puede conocer de determinados casos, ya sea civiles, penales, laborales, etc. De acuerdo a la materia de la cual tenga competencia para conocer determinados casos.

1. Laboral;
2. De seguridad social;
3. Juzgados penales: tienen competencia laboral solo para recepción de memoriales, artículo 324 del Código de Trabajo.

⁴¹ Ruiz Castillo de Juárez, Crista. Teoría General del Proceso. Pág. 95.

2.7.3 Por razón de cuantía (se entiende al valor del asunto)

Crista Ruiz Castillo de Juárez define la competencia por razón de la cuantía como: *“La importancia que tienen las acciones, económicamente hablando; esto es, el valor del reclamo que implica una determinada jerarquía en los jueces para conocer del litigio y resolverlo”*.⁴²

La cuantía se define como una determinada cantidad, en el caso jurídico de la competencia, se refiere a la cantidad en la cual está facultado el juez para conocer de determinados asuntos, así por ejemplo, los jueces menores del ramo civil en las cabeceras municipales, conocerán reclamos hasta diez mil quetzales.

1. Juzgados de Paz (en asuntos que no excedan de Q. 3,000.00); artículo 291 del Código de Trabajo.
2. Juzgados de Trabajo y Previsión Social, artículo 288 del Código de Trabajo.

2.7.4 Por razón de grado

La competencia por razón de grado, es la que se da de acuerdo a la jerarquía que en que están clasificados los jueces, del menor al mayor grado; por ejemplo jueces de paz, juez de primera instancia, juez de segunda instancia (magistrado de sala de la Corte de Apelaciones) y magistrados de la Corte Suprema de Justicia, sin constituir instancia.

1. Juzgados (conocen en primera instancia); artículo 292 del Código de Trabajo.
2. Salas (conocen en segunda instancia); artículos 300 y 303 del Código de Trabajo.

⁴² Ruiz Castillo de Juárez. Ob. Cit. Pág. 95.

2.7.5 Competencia por razón de turno

Esta se refiere a los jueces de la misma competencia quienes se les fija determinados días para la recepción de las causas nuevas, a fin de hacer una distribución equitativa del trabajo entre los mismo.

2.8 Reglas de la competencia de acuerdo al Código de Trabajo Guatemalteco

Las reglas de la competencia constituyen las disposiciones que rigen las facultades de conocimiento que los jueces de trabajo y previsión social, hagan en relación a los asuntos que les compete conocer.

En el título décimo, capítulo quinto, del Código de Trabajo, denominado Procedimientos de jurisdicción y competencias, se encuentra todo lo relativo a la competencia de los tribunales de trabajo y previsión social, contenido entre los artículos 307 al 314.

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

El artículo 308: *“Los Tribunales de Trabajo no pueden delegar su jurisdicción para el conocimiento de todo el negocio que les esté sometido ni para dictar su fallo. No obstante, podrán comisionar a otro juez de igual o inferior categoría aun cuando éste no fuere de la jurisdicción privativa del trabajo, para la práctica de determinadas diligencias que deban verificarse fuera del lugar donde se siga el juicio”.*

En el artículo 309, segundo párrafo, se describe la resolución de los conflictos entre los Tribunales de Trabajo: *“Los conflictos de jurisdicción por razón de la materia que se susciten entre los Tribunales de Trabajo y otros tribunales de jurisdicción ordinaria o privativa, serán resueltos por la Corte Suprema de Justicia”*.

Artículo 314: *“Salvo disposiciones en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de Trabajo y Previsión Social:*

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

En una situación que se presente de un caso de incompetencia por razón de materia o territorio, el artículo 309 del Código de Trabajo, muestra el procedimiento a seguir:

“Artículo 309. El que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un juez que estime incompetente por razón del territorio o de la materia, podrá ocurrir ante éste pidiéndole que se inhiba de conocer en el asunto y remita lo actuado al juez que corresponda. También podrá ocurrir ante el juez que considere competente, pidiéndole que dirija exhorto al otro para que se inhiba de conocer en el asunto y le remita los autos. En ambos casos debe plantear la cuestión dentro de tres días de notificado.

Los conflictos de jurisdicción por razón de la materia que se susciten entre los Tribunales de Trabajo y otros tribunales de jurisdicción ordinaria o privativa, serán resueltos por la Corte Suprema de Justicia.”

La naturaleza jurídica de incompetencia doctrinariamente es la de ser un presupuesto procesal y como consecuencia es obligación del juez analizar la competencia de oficio. Legalmente está regulado en el artículo 116 de la Ley del Organismo Judicial: *“Toda acción judicial deberá entablarse ante el juez que tenga competencia para conocer de ella; y siempre que de la exposición de los hechos, el juez aprecie que no la tiene, debe abstenerse de conocer y sin más trámite mandará que el interesado ocurra ante quien corresponda...”* En el proceso laboral, el artículo 313 lo define de la siguiente forma: *“El juez de Trabajo y Previsión social que maliciosamente se declare incompetente, será suspendido del ejercicio en su cargo durante quince días, sin goce de sueldo”.*

La excepción de incompetencia por razón de materia dentro del procedimiento ordinario laboral, debe tramitarse en la forma prevista en el Código de Trabajo.

CAPÍTULO III

DERECHO PROCESAL INDIVIDUAL DEL TRABAJO

3.1 Consideraciones

El derecho procesal individual del trabajo es una de las ramas que integran el contenido del derecho procesal del trabajo. En el juicio ordinario laboral se ventilan todos los procesos individuales laborales, tanto individuales como procesos colectivos que surgen con ocasión del trabajo.

En el juicio ordinario laboral se resuelven conflictos laborales, siendo los más comunes el despido injusto y el reclamo del pago de las indemnizaciones que el despido injusto acarrea.

Es el conjunto de normas de carácter instrumental, que regulan la actividad individual del trabajador en su relación con el patrono.

3.2 El juicio ordinario laboral

La vía para la tramitación y solución de los conflictos individuales y colectivos de carácter económico jurídico que surjan entre trabajadores y patronos, es el juicio de conocimiento establecido desde el año 1947 en nuestro Código de Trabajo. Es un proceso que se caracteriza por los principios que ya se expusieron.

El Licenciado César Landelino Franco define el proceso ordinario laboral como: *“Un típico proceso de conocimiento, puesto que su finalidad es la de obtener una declaración de voluntad y de consecuencias jurídicas de parte del juez, que posteriormente puedan ser eficaces mediante la ejecución de la sentencia”*.⁴³

⁴³ Franco López, César Landelino. Ob. Cit. Pág. 52.

El Licenciado Mario López Larrave, define el juicio ordinario de trabajo como: *“Un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento”*.⁴⁴

Así mismo, dentro del proceso deben observarse todas las formalidades, que aunque son mínimas, como lo establece el principio antiformalista y el principio de sencillez, que se encuentran inmersos en el proceso ordinario laboral, deben desarrollarse y cumplirse durante todo el proceso. Se le denomina ordinario porque se encuentra regulado como la vía normal y general dentro del ordenamiento jurídico laboral.

El Licenciado César Landelino Franco indica que: *“Los caracteres del juicio ordinario son:*

- a. Es un procedimiento que se actúa por las partes en audiencias sucesivas: Esta característica es de suma, importante, porque de ella deviene que las actuaciones de las partes sean atraídas a producirse a producirse dentro de las audiencias en las que se va a celebrar el juicio.*
- b. Las actuaciones de las partes se asientan en actas.*
- c. No existe período de prueba dentro del trámite del proceso: En virtud de que las partes deben comparecer a las audiencias con todos sus medios de prueba.*
- d. La actuación de las partes debe ser por regla general oral.*
- e. Derivado del principio del impulso procesal de oficio el juez de trabajo se encuentra facultado para señalar a su discrecionalidad los plazos en los que deben celebrarse ciertas actuaciones”*.⁴⁵

⁴⁴ López Larrave, Mario. Ob. Cit. Pág. 51.

Estas características del juicio ordinario laboral hacen que el proceso sea ágil en todas sus actuaciones y sencillo en cuanto a la interposición de la demanda, requisitos, no es necesario el auxilio de abogado para ciertos casos, etc.

El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal en la que se discuten todos los conflictos derivados de la relación del trabajo, tales como el reclamo por despido injustificado, el reclamo para obtener el pago de salarios y prestaciones retenidas, el reclamo de declaración de nulidad de la disminución o tergiversación de las condiciones de la contratación individual del trabajo, el reclamo para obtener la declaración de la existencia de la relación laboral y de vulneración a la garantía de estabilidad y el reclamo para obtener la reinstalación de la mujer trabajadora que encontrándose en estado de gravidez es despedida, etc.

Los procesos de conocimiento que se ventilan en el juicio ordinario laboral son preferentemente procesos de condena y los procesos declarativos. El proceso laboral está compuesto por la demanda que interpone el demandante ante el juez de trabajo y previsión social, para el efecto el juez señala día y hora para la comparecencia a la audiencia del juicio oral. En la audiencia de juicio oral, el demandante ratifica la demanda, luego el demandado contesta la demanda, esta puede ser contestada en sentido negativo, negando la pretensión del demandante o afirmativa, aceptando la pretensión del actor. También puede darse el caso de que en la etapa de conciliación, el demandado acepte parte de la pretensión y se oponga a la otra parte. En este caso el juicio continúa el trámite sobre el punto donde no hay acuerdo o no fue aceptado. En el caso de que se acepte la pretensión del actor por parte del demandado se termina el juicio y el juez dicta la sentencia correspondiente. En el caso de que no hubiere conciliación, se continúa con el trámite del proceso con la recepción de las pruebas que se propusieron.

Si una de las partes no comparece a la audiencia sin justificación, se desarrollarán los actos procesales correspondientes a la audiencia, dictando el juez la

⁴⁵ Franco López, César Landelino. Ob. Cit. Pág. 54.

declaración de rebeldía del sujeto procesal que no compareció a la audiencia. Posteriormente al último comparendo, el juez puede dictar sentencia en los próximos cinco días.

El proceso laboral se clasifica en: ordinario laboral, colectivo jurídico y colectivo económico-social.

3.2.1 La demanda

La demanda es la petición que contiene la pretensión solicitada por el demandante y la exposición de su pretensión.

“El artículo 332 del Código de Trabajo establece como requisitos de la demanda:

- a. Designación de juez o tribunal a quien se dirija.*
- b. Nombres y apellidos del solicitante, la edad, el estado civil, la nacionalidad, la profesión u oficio, la vecindad y el lugar donde recibirá las notificaciones.*
- c. Relación de los hechos en que se funda la petición.*
- d. Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones, e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas.*
- e. Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizados, de forma clara y concreta según su naturaleza, y expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia, si se supiere; después, el lugar donde se encuentran los documentos, que se detallarán, y finalmente, los elementos sobre los que se practicará una inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a las y los*

trabajadores en casos de despido, pero si ofrecieren prueba, deben observarla.

f. Peticiones que se hacen al tribunal en términos precisos.

g. Lugar y fecha.

h. Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo, si aquél faltare o tuviere impedimento, o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar”.

Si la demanda no cumpliera con los requisitos señalados, el juez de oficio debe ordenar al demandante que subsane los defectos; mientras no se cumpla con la subsanación, no se le da trámite a la demanda (artículo 334 del Código de Trabajo).

3.2.2 Las excepciones

Las excepciones son medios procesales que buscan poner de manifiesto que en el juicio no concurren todos los presupuestos procesales, necesarios para que el juez pueda entrar a conocer el fondo del asunto. Las excepciones se dividen en dilatorias y perentorias.

*“Las excepciones dilatorias tienen como finalidad retrasar el examen de una acción hasta que desaparezca el obstáculo que lo impide; las excepciones perentorias tienen por finalidad excluir la acción a perpetuidad”.*⁴⁶

“Al lado de lo regulado por el Código de Trabajo, es importante señalar que el Código Procesal Civil y Mercantil –norma supletoria del proceso laboral en Guatemala– regula las excepciones dilatorias bajo la figura procesal de las

⁴⁶ Baylos Grau, Antonio, Jesús Cruz Villalón y María Fernanda Fernández, Instituciones de derecho procesal laboral, 2ª edición revisada. Editorial Trotta, Madrid, España, 1995, pág. 142.

excepciones previas en su artículo 116. Efectivamente, la norma procesal civil señala como excepciones previas las siguientes:

- 1. Incompetencia: es cuando se alega que el órgano ante el que se ha planteado la demanda no tiene la competencia para el caso. Ejemplo: se ha presentado la demanda al Juzgado de Trabajo de Cobán, cuando en realidad el competente es el Juzgado de Trabajo de Salamá.*
- 2. Litis pendencia: es cuando se alega que se ha planteado una demanda sobre una materia que se viene ventilando en otro proceso judicial abierto que no ha concluido. Se exige para que se declare su procedencia, que sean las mismas partes, por la misma causa y con la misma petición.*
- 3. Demanda defectuosa: es cuando se alega que la demanda presentada no cumple con los requisitos exigidos por la legislación. Sin embargo, se ordena al demandante que subsane los defectos.*
- 4. Falta de capacidad legal: es cuando se alega que el demandante carece de la capacidad para ejercitar sus derechos civiles. Esto se encuentra establecido en el artículo 8 del Código Civil, señalando que los mayores de edad (18 años) gozan de esta capacidad legal, aunque reconoce que los mayores de 14 años gozan de esta capacidad cuando la ley lo permite: situación jurídica establecida por el artículo 31 del Código de Trabajo.*
- 5. Falta de personalidad: es cuando se alega que el demandante no es la persona favorecida por la ley, o que el demandado no es la que se encuentra obligada por la ley. En ambas situaciones lo que se pone en tela de juicio es si el demandante o el demandado son los obligados para cumplir con la pretensión señalada en la demanda. Por ejemplo, el trabajador se equivoca al demandar por una prestación de la que carece*

haber adquirido el derecho; o cuando la o el trabajador demanda a una empresa que en realidad no es su empleadora.

- 6. Falta de personería: es cuando una persona se atribuye un título de representación de la que carece, o si goza de ese título, lo hace de manera defectuosa o insuficiente.*
- 7. Falta de cumplimiento del plazo de la condición a que se estuviera sujeta la obligación o el derecho que se haga valer: es cuando se alega que la pretensión reclamada se encuentra sujeta a una condición suspensiva o resolutoria que no se ha materializado, con lo que la obligación o derecho no se ha constituido.*
- 8. Caducidad: es cuando se alega que la acción y el derecho reclamado han desaparecido, al cumplirse el plazo para su ejercicio. Los plazos de caducidad se encuentran estipulados normativamente, aunque como sostiene el laboralista Chicas Hernández, resulta difícil concebir un caso en materia laboral dada la naturaleza protectora de esta rama jurídica.*
- 9. Prescripción: es cuando se alega que la acción de la demanda ha cumplido su plazo para su ejercicio. A diferencia de la caducidad, en la prescripción no ha desaparecido el derecho, sino que la acción para exigirla es la que desaparece*
- 10. Por el cumplimiento del plazo legal. Por ejemplo, el plazo de prescripción para demandar a un empleador por despido injustificado es de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato (artículo 260 del Código de Trabajo).*
- 11. Cosa juzgada: es cuando se alega que se ha planteado una demanda sobre una materia que ya ha sido resuelta por una sentencia judicial que se*

encuentra firme. Al igual que en la litis pendencia, la cosa juzgada exige que en el proceso resuelto sean las mismas partes, por la misma causa y con la misma petición.

12. Transacción: es cuando se alega que se ha presentado una demanda sobre una materia de la que ya se había llegado a un acuerdo previo entre las partes. Sin embargo, hay que tomar en consideración que si dicho acuerdo ha supuesto la renuncia o la disposición de un derecho laboral establecido como una norma imperativa, conforme a la legislación nacional ese acuerdo sería nulo, por lo que el juez guatemalteco está obligado a revisar si el acuerdo entre las partes no ha violado la irrenunciabilidad de los derechos laborales”⁴⁷.

3.2.3 Contestación de la demanda

El Código de Trabajo no define la contestación de la demanda en el artículo 338, lo que establece, es la oportunidad en que se presenta dentro del proceso laboral.

Como señala la norma procesal, el momento de la contestación se produce en la audiencia, y tiene por finalidad que el demandado ejercite su derecho de contradicción contra lo formulado en la demanda

La reconvención consiste en que el demandado, no solamente se opone a la pretensión del actor, sino que también plantea una reclamación contra él.

3.2.4 Las excusas y la rebeldía

Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad, y el juez aceptará la excusa una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada

⁴⁷ Canessa Montejo, Miguel F. Justicia Laboral y Derechos Humanos en Guatemala. Primera edición, Talleres Gráficos UCA. San Salvador, El Salvador, 2010. Pág. 102, 103, 104, 105 y 106.

documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. Si no fuera posible la presentación en la forma indicada, la excusa debe ser presentada y probada dentro de las 24 horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia. En caso de que se haya aceptado la excusa, el juez señala una nueva audiencia. Artículo 336 del Código de Trabajo.

La rebeldía se produce (véase el artículo 335 del Código de Trabajo) cuando alguna de las partes no comparecen a la audiencia señalada por el juez.

3.2.5 La conciliación

La conciliación judicial es una etapa del proceso donde el juez busca avenir a las partes, proponiendo fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobando en el acto cualquier fórmula de arreglo que convengan, siempre que no contravengan la normativa laboral. Artículo 340 del Código de Trabajo.

3.2.6 Las pruebas

La prueba tiene por objetivo demostrar la veracidad de los hechos alegados por las partes en la demanda, o en la contestación de la demanda. Lo que se va a probar dentro del juicio, son todos aquellos hechos sobre los que exista controversia entre una y la otra parte.

La particularidad del proceso ordinario laboral en cuanto a la prueba, es que opera (demás la regla general en cuanto a la carga de la prueba), la inversión de la misma en el juicio ordinario laboral, cuando se reclama como objeto la declaración de despido injustificado de manera indirecta; esto según el artículo 78 del Código de Trabajo

3.2.7 La sentencia

La sentencia es el medio normal de terminación del juicio ordinario, decidiendo el juez sobre las pretensiones que han sido objeto del proceso. En el proceso laboral guatemalteco se prescribe que luego de haberse actuado las pruebas, el juez, dentro de un plazo no menor de 5 días ni mayor de 10, debe dictar sentencia bajo responsabilidad. Artículo 359 del Código de Trabajo.

Las sentencias deben dictarse en forma clara y precisa, señalando en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado, y decidiendo sobre todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del proceso.

3.3. Los sujetos procesales

Para entender este tema, hay que definir, qué o quiénes son los sujetos procesales, y en una forma extensiva se puede decir que los sujetos procesales son los que intervienen directa o indirectamente en un proceso. A este respecto, la Licenciada Crista Ruiz Castillo de Juárez expone que *“Sujetos procesales son las personas naturales o jurídicas que se constituyen en el proceso para pretender en él la solución de un conflicto de intereses, asumiendo derechos, deberes, cargas y responsabilidades inherentes al juicio”*.⁴⁸

Devis Echandía, citado por el Licenciado César Landelino Franco, en su libro de Manual de derecho procesal del trabajo, define los sujetos procesales: *“Hay que distinguir los sujetos de la relación jurídica sustancial que debe ser discutida o simplemente declarada en el proceso y los sujetos de la relación jurídica procesal y del proceso. Los primeros, son los sujetos titulares, activos y pasivos del derecho sustancial o de la situación jurídica sustancial que debe sustanciarse en el proceso, por ejemplo: el acreedor y su deudor, el propietario y el tercero*

⁴⁸ Ruiz Castillo de Juárez, Crista. Ob. Cit. Pág. 101.

*poseedor del bien reivindicado, el hijo extramatrimonial y el supuesto padre; los segundos son las personas que intervienen en el proceso como funcionarios encargados de dirigirlo y dirimirlo (jueces y magistrados como órganos del Estado) o como partes (demandantes, demandados, terceros intervinientes). Por consiguiente son sujetos procesales en los juicios civiles y laborales: el juez, el demandante y el demandado; y excepcionalmente los terceros que así sean aceptados”.*⁴⁹

3.4 Definición de parte

El tratadista Mario López Larrave, preceptúa: *“Parte en el proceso laboral, se considera a los trabajadores, patronos, coaliciones, sindicatos o asociaciones profesionales, de aquellos o de éstos, que en nombre propio o en cuyo nombre, ya sea como parte actora o demandada, piden la protección de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo”.*⁵⁰

El licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández: *“Las partes en el proceso laboral son: los trabajadores y los patronos, en lo que a relaciones individuales se refiere, y las coaliciones o sindicatos de patronos, en lo que a relaciones de carácter colectivo respecta y que, para que se les considere como tales, deben actuar en nombre propio o representados, ya sea como parte actora o como parte demandada, pidiendo la protección o la declaración de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo”.*⁵¹

Tomando en cuenta las definiciones anteriores, podemos dar una propia; indicando que, los sujetos procesales o las partes en un proceso ordinario laboral, son los sujetos activos o pasivos (demandante y demandado) y terceros que

⁴⁹ Franco López, César Landelino. Ob. Cit. Pág. 54.

⁵⁰ López Larrave, Mario. Ob. Cit. Pág. 107.

⁵¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. Introducción al Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 107.

tienen relación en el proceso laboral, donde se pretende la declaración de un derecho de carácter jurídico, económico y social ante los órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social.

3.5 La capacidad procesal en materia procesal individual del trabajo

La legislación Guatemalteca establece que la capacidad se adquiere con la mayoría de edad; esto según el artículo 8 del Código Civil: *“La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad.*

Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años.

Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley”.

La capacidad procesal es el derecho que tienen las partes para poder actuar en el proceso laboral, es decir, tener la facultad legal para poder accionar ante los órganos jurisdiccionales.

La capacidad procesal es un requisito de orden estrictamente jurídico procesal, puesto que con ella se trata de garantizar la eficacia de todos los actos que reunidos constituyen el proceso.

Guillermo Cabanellas de Torres, define la capacidad jurídica: *“La aptitud que tiene el hombre para ser sujeto o por parte, por sí o por representante legal, en las relaciones de Derecho; ya como titular de derecho o facultades, ya cual obligado a una prestación o al cumplimiento de un deber”.*⁵²

El Licenciado César Landelino Franco López, indica que: *“La capacidad para ser parte en el proceso individual de trabajo se determina de manera general por la mayoría de edad, que es lo que la vez permite a las personas ser sujetos de*

⁵² Cabanellas de Torres, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 60.

obligaciones. En el caso del juicio ordinario laboral guatemalteco, el artículo 31 del Código de Trabajo, norma la única excepción de la capacidad procesal, para ser parte dentro del derecho procesal en general".⁵³

En el proceso laboral Guatemalteco, la capacidad procesal se puede ejercer por los trabajadores, a los catorce años de edad; el artículo 31 del Código de Trabajo preceptúa: *"Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos"*.

Esta disposición legal le otorga diversos derechos y facultades a los menores de edad que tengan catorce años e incluso a los que tengan menos de catorce años; entre otros, les otorga el derecho para contratar su trabajo, para comparecer por sí mismos a demandar ante los tribunales de trabajo para el cumplimiento de su contrato de trabajo y demás acciones que puedan surgir como consecuencia de la relación laboral de trabajo y de las leyes laborales.

Los trabajadores menores de edad (14 años en adelante) pueden ser parte en el juicio ordinario laboral y los que no han alcanzado los 14 años de edad pueden ser representados en juicio por medio de las formas establecidas por la ley, ya sea por medio de quien ejerza la patria potestad o tutela.

3.6 La representación de las partes y sus limitaciones en el Código de Trabajo

Manuel Ossorio, define la representación procesal como: *"La que se exige o se permite, en lugar de las partes en sí, ante los tribunales judiciales"*.⁵⁴ Mientras que

⁵³ Franco López, César Landelino. Ob. Cit. Pág. 56.

⁵⁴ Ossorio, Manuel. Ob. Cit. Página. 868.

la capacidad judicial, es la aptitud que tiene la persona para ser sujeto o parte en un proceso judicial.

Toda persona natural con capacidad procesal, puede comparecer a juicio personalmente o por medio de representante. El Código de Trabajo, en el artículo 323, preceptúa que: *“Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial”*. Toda persona sin capacidad procesal solamente puede ejercer sus derechos en juicio por medio de representante que la ley dispone.

A la representación de las partes en el proceso, se clasifica en: representación voluntaria o convencional, necesaria, legal y judicial. La representación voluntaria se confiere mediante el mandato. La necesaria, es la que se ejerce a nombre de una persona jurídica, porque estas sólo pueden actuar a través de una persona física. Legal, es la que se ejerce a nombre de las personas procesalmente incapaces, porque son menores de edad, o porque adolecen de una enfermedad que las coloca en una situación de interdicción. La judicial, es la que designa un juez.

El Licenciado César Landelino Franco López, manifiesta que: *“En el caso de que las partes tengan la necesidad de hacerse representar dentro del juicio, únicamente se admite que puedan comparecer como mandatarios judiciales:*

- a) Los abogados en ejercicio, lo que significa que deben encontrarse habilitados por el Colegio de Abogados y Notarios para el ejercicio de la profesión;*
- b) Los parientes de las partes, dentro de los grados de ley, de lo que debe inferirse que se hace referencia al parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad;*

- c) *Los dirigentes sindicales, cuando se trate de representar en juicio a los miembros de base de sus respectivas organizaciones;*
- d) *En el caso de que la representación judicial se ejercite a favor de personas judiciales, la misma sólo puede ejercerse por los abogados habilitados para el ejercicio de la profesión”.*⁵⁵

En cuanto a las limitaciones, se encuentra en la representación judicial y la otra limitación es referente a los sindicatos ya que no pueden delegar la representación a personas que no sean miembros del sindicato.

La representación judicial tiene una limitación, que es cuando se proponga como medio de prueba por la otra parte la confesión judicial, de quien está compareciendo mediante mandato judicial y además se haga ver en la proposición es esta prueba que la confesión judicial debe prestarse en forma personal y no por medio de apoderado en el caso de las personas individuales, y por medio de su representante legal instituido en la escritura pública de constitución en el caso de las personas jurídicas.

Una limitación más específica es la concerniente a los sindicatos, puesto que el artículo 223, literal e, indica que la representación del sindicato la tiene el Comité Ejecutivo en pleno, el cual está facultado para acordar con las dos terceras partes del total de sus miembros en delegar la representación en uno o varios de sus miembros, para asuntos determinados, con duración limitada, siendo dicha delegación revocable en cualquier momento. Así mismo, el artículo citado estipula: *“Ni los comités ejecutivos, ni sus miembros integrantes como tales pueden delegar la representación del sindicato, en todo o en parte, ni sus atribuciones, a terceras personas por medio de mandatos o en cualquier forma”*. Es decir que solamente se puede delegar la representación del sindicato a sus propios miembros y no a una persona que no sea miembro del sindicato.

⁵⁵ Franco López, César Landelino. Ob. Cit. Pág. 57.

3.7 La asesoría profesional en el juicio ordinario laboral

Durante la tramitación del juicio ordinario laboral no es necesario para las partes, comparecer con el auxilio de abogado, por virtud del principio poco formalista o antiformalidad que gobierna el proceso ordinario laboral. El artículo 321 del Código de Trabajo, dispone que las partes puedan auxiliarse por abogado si así lo deciden. Lo peculiar de tal situación, es que el auxilio profesional en esta materia, no sólo del juicio ordinario, sino en todo el derecho procesal del trabajo, recibe el nombre de asesoría, por tal motivo, los abogados que auxilian a las partes dentro del proceso, son abogados asesores y en esa calidad comparecen auxiliando a las partes.

Por otra parte y fundado en que la ley no exige la intervención de asesor dentro del juicio ordinario laboral, se establece la posibilidad para que las partes puedan asesorarse por otras personas, adicionalmente por los abogados en ejercicio.

Pueden ser asesores los siguientes:

1. Los abogados en ejercicio;
2. Los dirigentes sindicales cuando se trate de asesorar a los miembros de base de sus respectivas organizaciones sindicales, siempre y cuando la cuantía del asunto no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico al que pertenezca el trabajador reclamante;
3. Los estudiantes de derecho de las universidades del país que hayan aprobado los cursos de derecho del trabajo, siempre y cuando la cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico al que pertenezca el trabajador reclamante.

En ésta última literal, es donde se limita a los estudiantes derecho, al establecerles una cuantía o una cantidad máxima en la que ellos puedan asesorar a los

trabajadores en un proceso ordinario laboral, como lo manifiesta el Licenciado César Landelino Franco López: *“Esta limitación que se impone a los estudiantes de derecho de las universidades del país, resulta contradictoria con lo establecido en el artículo 321 del Código de Trabajo relativo a que no constituye un requisito el que las partes comparezcan a juicio asesorado por Abogado”*.⁵⁶ Esto porque si no es exigencia legal, la comparecencia a juicio asesorado por Abogado para las partes, y tomando en cuenta que el patrono siempre va a buscar la asesoría de un profesional del derecho (Abogado), entonces no es justo que el trabajador no tenga asesoría por parte de los estudiantes del Bufete Popular, ya que los trabajadores no cuentan con los recursos económicos necesarios para pagar a un Abogado y en ese caso puede optar a la asesoría de los estudiantes del Bufete Popular, por lo antes expuesto y por el sentido social que presta el Bufete Popular, no se debiera de limitar con una cuantía máxima a los estudiantes de derecho para poder asesorar a las personas.

Con la limitación actual a los estudiantes de derecho que se encuentra en el artículo 321 del Código de Trabajo, se perjudica no solamente a los trabajadores para ser asesorados por los estudiantes que realizan su práctica en el Bufete Popular, ya que no cuentan con los suficientes recursos económicos para contratar a un Abogado y de poder contar con asesoría gratuita, sino también, se perjudica a los mismos estudiantes para poder asesorar a los trabajadores, independientemente de la cuantía a litigar, ya que siendo estudiantes, se le debe dar la oportunidad de aprender más, ya que son estudiantes que se están preparando para el futuro. Además de que los estudiantes de derecho cuentan con un profesional del derecho (Abogado), quien es el que los asesora en los casos correspondientes.

⁵⁶ Franco López, César Landelino. Ob. Cit. Pág. 60.

3.8 La aplicación supletoria del derecho común en el juicio ordinario y sus limitaciones

La supletoriedad se entiende como la aplicación que se hace de otras leyes para la aplicabilidad a un caso regulado en una ley determinada. El Diccionario Jurídico Elemental de Guillermo Cabanellas de Torres, define el concepto de Supletorio: *“Lo que remedia una falta. Complementario”*.⁵⁷

El Licenciado César Landelino Franco López, expone que: *“Por supletoriedad de la ley debe entenderse la aplicación que se hace de otras leyes en materia distinta a la que regulan, por motivo de que no se contempla en estas últimas los institutos o disposiciones que permitan complementar el objeto de la ley”*.⁵⁸

El Derecho procesal del trabajo y específicamente dentro del juicio ordinario laboral, debe entenderse que la aplicación supletoria, va a darse cuando exista ausencia de disposición que regule una situación concreta que se tenga que resolver.

El artículo 326 del Código de Trabajo, constituye el conducto para esta aplicación supletoria, específicamente la relacionada al Código Procesal Civil y Mercantil y a la Ley del Organismo Judicial. Sin embargo, la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil, observa una limitación que se relaciona con aquella aplicación, que sólo va a poder darse en el caso de que la misma no contraría el texto y los principios procesales propios y exclusivos del Derecho Procesal de Trabajo. Por lo tanto, pretender la aplicación del Código Procesal Civil y Mercantil en materia de recursos de casación, simplemente porque no se encuentra regulado en el artículo del Código de Trabajo, es precisamente buscar una aplicación supletoria de la ley que contraría el texto y los principios del Derecho Procesal del Trabajo, por cuanto no concurre el presupuesto de que exista

⁵⁷ Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Pág. 375.

⁵⁸ Franco López, César Landelino. Ob. Cit. Pág. 60.

ausencia de norma que regule los recursos que procesan dentro del trámite del proceso y porque además, el recurso de casación, se ilustran dos principios que conforman y por consiguiente contrarían a los del Derecho Procesal del Trabajo, tales como la formalidad, la rogación, la escritura y la desconcentración del trámite del proceso.

3.9 Normativo y Reglamento del bufete popular de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario

3.9.1 El normativo del Bufete Popular de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario, para estudiantes de los Centros Regionales Universitarios, de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Este normativo, menciona que la naturaleza del Bufete Popular, es un instituto que deberá funcionar en cada centro regional universitario, cuya función es la capacitación técnica-profesional de sus estudiantes y la asistencia jurídica gratuita a personas de escasos recursos económicos.

Entre los objetivos del normativo, se pueden describir los siguientes:

1. Complementar mediante el Ejercicio Profesional Supervisado obligatorio de los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario de los Centros Regionales Universitarios, la enseñanza que se imparte en la cátedra del Centro Universitario, en la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario;
2. Capacitar al estudiante que realiza el Ejercicio Profesional Supervisado en las actividades relativas al desempeño profesional de Abogado y Notario;

3. Orientar al estudiante que realiza las actividades del Ejercicio Profesional Supervisado, sobre la correcta aplicación de los conocimientos teóricos del derecho;
4. Fomentar la ética y responsabilidad del estudiante que realiza el Ejercicio Profesional Supervisado; y
5. Proporcionar asistencia Jurídico-Profesional gratuita, a personas de escasos recursos económicos, que previa calificación, no estén en capacidad de pagar dichos servicios.

El normativo menciona que, su naturaleza es la capacitación técnica-profesional de sus estudiantes y la asistencia jurídica gratuita a personas de escasos recursos económicos. Debemos de entender que el Bufete popular es una institución de carácter humanitario, de proyección social, en apoyo a las grandes mayorías que se encuentran en situación de precariedad económica y que, de no existir una institución como el Bufete popular de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en donde se les proporciona asesoría jurídica gratuita para casos civiles, de familia y laborales; no tendrían cómo hacer valer sus derechos y este caso propiamente dicho, del área laboral que es la que nos ocupa en la presente investigación y como también lo menciona uno de los objetivos del normativo, el Bufete popular proporciona asistencia jurídico profesional gratuita, a personas de escasos recursos.

3.9.2 El reglamento del ejercicio de práctica supervisada de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado de la Universidad de San Carlos de Guatemala, regula el ejercicio de la práctica supervisada y que la misma es el complemento del estudiante de la formación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

La modalidad del ejercicio de la práctica supervisada de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y

Sociales, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, puede realizarse mediante casos, clínicas, pasantías, voluntariado y otras modalidades; así mismo indica que el estudiante que opte por la modalidad de casos, podrá hacerlo inmediatamente después de la asignación de los cursos del séptimo semestre de la respectiva carrera.

En cuanto a la modalidad de las clínicas, indica el respectivo reglamento que se conciben como un espacio de enseñanza del Derecho Procesal Penal, Derecho Procesal Civil y Derecho Procesal Laboral; y las mismas tienen como principal soporte el uso de laboratorios, en donde se replican mediante las técnicas pertinentes los procedimientos y las prácticas que se emplean en órganos jurisdiccionales para la impartición de justicia y que los estudiantes pueden optar las clínicas, inmediatamente después de la asignación de los cursos procesales del séptimo semestre de la carrera.

Como se puede apreciar, tanto el Normativo del Bufete Popular y el Reglamento del Ejercicio de la Práctica Supervisada, establecen los mecanismos en los que se puede ayudar en la resolución de los casos del ejercicio de la práctica supervisada, tanto civiles, laborales y de familia, y lo más importante es que el Bufete Popular está al servicio de las personas de escasos recursos económicos que no cuentan con la posibilidad de contratar los servicios de un profesional del derecho, cumpliendo así con el objetivo de la labor social.

CAPÍTULO IV

NECESIDAD DE NO LIMITAR LA PRÁCTICA LABORAL A LOS ESTUDIANTES DE DERECHO POR RAZÓN DE LA CUANTÍA EN MATERIA LABORAL

4.1 Consideraciones preliminares

En la presente investigación de tesis, antes de iniciar el análisis correspondiente del tema, se ha realizado una secuencia cronológica del mismo; es decir, de lo general a lo particular, tomando en consideración temas y subtemas que desarrollan en sí, la materia a considerar, por lo que las presentes consideraciones, definiciones y conceptos, son necesarios para brindar un contexto adecuado al desarrollo del mismo; los cuales se detallan a continuación:

4.1.1 Juez

En sentido amplio indica Ossorio, llámase así a *“todo miembro integrante del poder judicial, encargado de jugar los asuntos sometidos a su jurisdicción. Tales magistrados están obligados al cumplimiento de su función de acuerdo con la constitución y las leyes, con las responsabilidades que aquella y estas determinan”*.⁵⁹

4.1.2 Jurisdicción

“Del latín Iurisdictio (administración del derecho). Acción de administrar el derecho, no de establecerlo. Es, pues, la función específica de los jueces. También, la extensión y límites del poder de juzgar, ya sea por razón del territorio, si se tiene en cuenta que cada tribunal no puede ejercer su función juzgadora sino dentro de un espacio determinado y del fuero que le es atribuido, como el caso del laboral”.⁶⁰

⁵⁹ Ossorio, Manuel. Ob. Cit. Pág. 543.

⁶⁰ Ossorio, Manuel. Ob. Cit. Pág. 550.

Una de las definiciones tradicionales de la jurisdicción, la describe como es la facultad que el Estado le otorga a los órganos jurisdiccionales de administrar justicia. De esa cuenta solamente los órganos jurisdiccionales pueden administrar justicia.

4.1.3 Competencia

Señala Ossorio, en el diccionario ya citado, *“Atribución legítima a un juez u otra autoridad para el conocimiento o resolución de un asunto. Couture la define como medida de jurisdicción asignada a un órgano del Poder Judicial, a efectos de determinación genérica de los asuntos en que es llamado a conocer por razón de la materia, de la cantidad y del lugar. Las llamadas razones de competencia se ocasionan cuando dos de ellos creen que les pertenece entender en asunto determinado”*.⁶¹

Otras definiciones dan cuenta que la competencia es la porción de jurisdicción que la ley atribuye a los órganos jurisdiccionales para conocer de determinados juicios; o bien que es el ámbito, esfera o campo dentro de los cuales un determinado órgano jurisdiccional puede ejercer sus funciones.

Una definición simple de competencia la describe como el límite de la jurisdicción. Es decir que la jurisdicción (es el género) es la facultad de los órganos jurisdiccionales de administrar justicia, pero para poder administrar justicia, la jurisdicción necesita de la competencia (es la especie), de esa cuenta, existe competencia por razón de grado, por territorio, por materia y por cuantía.

4.1.4 Cuantía

En lo que respecta a la definición de cuantía, Ossorio indica que esta es: *“La cantidad a que asciende el importe total de lo reclamado en la petición formulada*

⁶¹ Ossorio, Manuel. Ob. Cit. Pág. 197.

*en la demanda de los juicios ordinarios, excepción hecha de las costas. La cuantía decide en ocasiones la competencia del tribunal y la mayor o menor rapidez del procedimiento”.*⁶²

En lo que se refiere a la competencia de los juzgados de primera instancia, el Artículo 94 del Decreto 2-89 y sus reformas indica que la Corte Suprema de Justicia determinará la sede y distrito que corresponde a cada juez de primera instancia y en donde hubiere más de uno, les fijará su competencia por razón de la materia, de la cuantía y del territorio.

Referente al tema que se desarrolla en la presente investigación, el artículo 291 del Decreto 1441, reformado según texto del artículo 25 del Decreto 64-92, señala que: *“Los juzgados de paz conocen de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de tres mil (Q3,000.00) quetzales. Todos los jueces de paz de la República tienen competencia para conocer en esos conflictos donde no hubiese jueces privativos de trabajo y previsión social”.*

El artículo 321 del Código de Trabajo, segundo párrafo, regula la asesoría de las partes, que aunque no es necesaria, pueden hacerse asesorar de: *“....c) Los estudiantes de Derecho de la Universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a Derecho del Trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante...”* Este artículo prácticamente establece la cuantía a los estudiantes para que ellos pueden intervenir como asesores en un juicio laboral.

⁶² Ossorio, Manuel. Ob. Cit. Pág. 256.

4.2 Los derechos laborales como derechos humanos

Desde hace varios años, el mundo laboralmente hablando viene transitando por un período de grandes transformaciones que están modificando sustancialmente los pilares sobre los que se constituyó el derecho laboral.

El impacto de las nuevas formas de organización del trabajo ha supuesto un reto para la normativa laboral, acostumbrada a regular el trabajo subordinado y por cuenta ajena, y ahora se enfrenta al desafío de ampliar su campo de regulación hacia el trabajo autónomo y la subcontratación.

Nos enfrentamos a un escenario en donde los paradigmas del mundo del trabajo se han transformado sustancialmente, y a pesar de los esfuerzos normativos de las legislaciones nacionales, éstos no pueden, desde sus ámbitos de aplicación, cubrir el redimensionamiento del mundo laboral. La nueva dinámica económica es especialmente transnacional, y los esfuerzos de los Estados se ven limitados por sus fronteras.

4.3 La definición de los derechos humanos laborales

Retomando nuestro concepto formal de los derechos humanos laborales, lo redefinimos con los agregados que justifican su reconocimiento normativo. Así, los derechos humanos laborales son todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo.

Ambas justificaciones se apoyan en la fundamentación axiológica y antropológica respectivamente, permitiendo que el trabajador actúe de forma autónoma y asegurando su supervivencia, sin sufrir un daño o perjuicio grave por trabajar, así como resaltando la centralidad del individuo en el mundo del trabajo.

En nuestro ordenamiento jurídico, precisamente en la Constitución Política de la República de Guatemala, protege el derecho al trabajo y además como una obligación social, en el artículo 101.

4.4 El listado de los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. (DIDH)

La consagración de los derechos laborales en los tratados internacionales de derechos humanos y en la constitución nacional ha sido un proceso permanente durante el siglo XX.

“En el plano internacional se produce en dos ámbitos: el universal y el regional. El primero se remonta a la constitución de la OIT en 1919 y a la normativa internacional del trabajo producida en su seno, consolidándose con la Declaración Universal de Derechos Humanos (en adelante, DUDH - 1948) y los Pactos Internacionales de 1966; y el segundo, a los tratados regionales de derechos humanos que han incluido el tema laboral dentro de sus regulaciones. En el plano nacional, la Constitución mexicana (1917) y la Constitución de Weimar (1919) son los primeros textos constitucionales que elevan los derechos laborales a la pirámide normativa nacional, propuesta que luego es recogida por la mayoría de las constituciones del siglo XX. Con ello se consolida la ubicación de los derechos laborales dentro del listado de los derechos humanos o derechos fundamentales.

Parece apropiado iniciar este análisis señalando cuáles son los derechos laborales recogidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos. La dogmática jurídica internacional de los derechos humanos se divide entre los ámbitos universal y regional. Así los instrumentos internacionales del sistema universal son la DUDH y los Pactos Internacionales (PIDCP y PIDESC). El ámbito regional se divide en tres áreas geográficas que han regulado los derechos humanos: interamericano, europeo y africano. En el ámbito regional americano tenemos: la Carta de la Organización de Estados Americanos (1948), la

*Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador - 1988)".*⁶³

De esta manera, los instrumentos internacionales nos permiten elaborar el listado de derechos laborales consagrados como derechos humanos, sin dejar de mencionar que también los derechos laborales son recogidos en otros tratados internacionales de derechos humanos, como los de protección de personas y grupos vulnerables, por ejemplo, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Declaración de los Derechos del Niño, entre otras.

En vez de transcribir cada uno de los derechos laborales recogidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos, he preferido reagrupar el listado de derechos laborales siguiendo la clasificación que la teoría jurídica laboral desarrolla para los ordenamientos nacionales: derechos individuales, derechos colectivos y derechos de prestación social.

Los derechos laborales de carácter individual del trabajo son:

1. Libertad de trabajo, prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, y prohibición del trabajo forzoso u obligatorio.
2. Derecho al trabajo, protección contra el desempleo y protección contra el despido.
3. Prohibición de todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, y la

⁶³ Canessa Montejo, Miguel F. Justicia Laboral y Derechos Humanos en Guatemala. Primera edición, Talleres Gráficos UCA. San Salvador, El Salvador, 2010. Pág. 20 y 21.

prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares.

4. Seguridad e higiene en el trabajo.
5. Derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo: jornada máxima de trabajo, descanso semanal remunerado, descanso remunerado en días feriados y vacaciones periódicas pagadas.
6. Derecho a una remuneración satisfactoria y equitativa: remuneración mínima.
7. Derecho a la promoción en el empleo y a la formación profesional.
8. Derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa, y el derecho a la información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo.
9. Derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores.

4.5 Práctica laboral de los estudiantes de derecho

El ejercicio de práctica supervisada es un complemento de la formación de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario, en donde se pone de manifiesto, las destrezas, conocimientos y habilidades en la elaboración de escritos, memoriales, dictámenes u otro tipo de documentos que por su naturaleza se relacionan con las ciencias jurídicas. Para el ejercicio de la práctica supervisada no es necesario tener el cierre de pénsum, ya que solamente es necesario haber aprobado las materias respectivas en derecho procesal civil y

procesal laboral y la misma equivale a la Práctica Profesional Supervisada de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Existen diversas modalidades, las cuales son: *“Las modalidades con las que puede realizarse el ejercicio de práctica supervisada son:*

- a) Casos*
- b) Clínicas*
- c) Pasantías*
- d) Voluntariado*
- e) Otras modalidades*

Los casos, son el conjunto de actos mediante los cuales se ofrece y presta asesoría jurídica gratuita a personas de escasos recursos económicos que acudan al Bufete Popular en demanda de servicios legales para la solución de un problema o conflicto que requiere la intervención de órganos judiciales o administrativas del Estado de Guatemala.

Las clínicas se conciben como espacios de enseñanza del Derecho Procesal Penal, Derecho Procesal Civil y Derecho Procesal Laboral y de otras ramas que en el futuro se dispongan.

Las pasantías se conciben y son espacios de enseñanza del Derecho en instituciones nacionales e internacionales, organizaciones no gubernamentales y cualquier otra modalidad que a criterio del Supervisor se estime pertinente”.⁶⁴

Tienen como principal característica, que el estudiante se incorpore a una dependencia o institución antes mencionadas, para desarrollar actividades

⁶⁴ Reglamento del Ejercicio de la Práctica Supervisada de la carrera Ciencias Jurídicas y Sociales. Artículos 2, 3,4, y 5.

ordinarias de las mismas que contribuyan a su formación técnico-profesional. Posteriormente a cumplir el tiempo de la pasantía, el estudiante se puede exonerar de los casos del ejercicio de práctica supervisada del área del derecho que corresponda a las actividades que cumplió en la institución donde realizó la pasantía y posteriormente aprobar el examen correspondiente que se hace por la pasantía realizada.

El voluntariado es el conjunto de actividades de orden práctico, mediante las cuales se fortalecen y enriquecen el conjunto de competencias de los estudiantes en cuanto la aplicación de los conocimientos jurídicos a ser ofrecidos y ejecutados a favor de sectores desprotegidos socialmente. Este tipo de modalidad del voluntariado es poco frecuente que lo realicen los estudiantes de derecho, talvez por desconocimiento o porque se les hace más fácil realizar la pasantía, ya que la sustanciación de los conflictos colectivos en los juzgados correspondientes, es aún más difícil y conlleva mucho más tiempo la culminación del proceso legal.

4.6 Reformas al Código de Trabajo y el beneficio a los trabajadores de escasos recursos económicos

La cuantía que impone el artículo 321, literal c, del Código de Trabajo, Decreto 1441, con respecto al monto máximo al que pueden litigar los estudiantes de derecho bajo la dirección y control de las Facultades (mediante la asignación de un Abogado y Notario como asesor) a través de la dependencia respectiva, no debe limitarse, ya que en un país como el nuestro, donde no hay fuentes de empleo (por ende existe mucha economía informal) y en un alto porcentaje de la población económicamente activa, no se les paga ni siquiera el salario mínimo y además, siendo el trabajo parte fundamental como derecho humano que le sirven al hombre como medio de satisfacer sus necesidades básicas y su subsistencia y que por lo tanto, no tiene los medios económicos para contratar los servicios profesionales de un Abogado.

Es decir, mediante esas premisas, el artículo 321 del Código de Trabajo, en la literal c, debe de ser reformado en el sentido de eliminar la cuantía que se les impone a los estudiantes de derecho de las universidades del país, para que puedan asesorar en todos los juicios laborales, sin importar el monto de la reclamación.

4.7 Razones por las que se hace necesario no limitar la práctica laboral a los estudiantes de derecho por razón de la cuantía en materia laboral

Las razones históricas del surgimiento del derecho laboral y consecuentemente el derecho procesal laboral, nos muestran que el ser humano necesita de los medios necesarios para su subsistencia y para desarrollarse como tal.

La evolución de los seres humanos ha permitido que existan medios de producción en los que se hace necesario la intervención del hombre y como consecuencia de ello, recibe en la mayoría de casos un pago económico por la prestación de los servicios y en muchas ocasiones, ese pago o retribución, no es pagado justamente, ya que en la mayoría de casos, los trabajadores son explotados laboralmente y no cuentan con los recursos económicos para poder exigir la indemnización y prestaciones correspondientes, y el trabajador en muchas ocasiones, se ve en la obligación de recibir el poco dinero que le da el patrono, si acaso le paga el patrono.

Por lo tanto, desde ningún punto de vista y desde esa premisa, se debe limitar el beneficio que otorga el Bufete Popular a los trabajadores en recibir la asesoría gratuita de los estudiantes de la Facultad de Derecho aptos e inscritos para el ejercicio de la práctica supervisada.

El crecimiento del desempleo hace que la mano de obra se abarate y el empleador se siente con derecho a despedir a cualquier trabajador, dejándoles de pagar sus

prestaciones por varios meses de trabajo, motivo que lleva a estos, a proceder litigiosamente en contra de dichos patronos, exigiendo sus derechos laborales.

El derecho laboral es una rama del derecho, donde los principios de tutelaridad, de economía, sencillez y poco formalista, hacen innecesaria la asesoría de un profesional del derecho; pero lamentablemente para el trabajador, que no cuenta con los suficientes recursos económicos para contratar la asesoría de un Abogado, y además se ve en desventaja contra el patrón, debido a que éste, sí cuenta con los recursos económicos para hacerle frente a la demanda que le pueda instaurar el trabajador, de tal forma, se hace necesario que los estudiantes puedan asesorar a los trabajadores.

Los estudiantes de derecho, que ya aprobaron los cursos de derecho procesal laboral, se encuentran con los conocimientos suficientes para poder hacerse cargo de un caso real de derecho laboral, y además el estudiante cuenta con un asesor profesional del derecho de la rama del caso (laboral) quien apoya, instruye y asiste en todo lo necesario en cuanto a las dudas que le puedan surgir al estudiante o practicante. De tal forma que no hay necesidad en este aspecto para limitar a los estudiantes con un límite de cuantía para poder sustanciar un proceso laboral a las personas de escasos recursos.

El aspecto económico y la preparación académica en nuestro país, no es lo suficientemente buena para que los trabajadores obtengan un trabajo digno, donde se les pague por lo menos el salario digno, ya que no les pagan ni siquiera el salario mínimo, esto se debe al poco compromiso del Estado, a través del Ministerio de Trabajo en exigir a los patronos que paguen el salario mínimo, y que el salario mínimo esté en concordancia con la canasta básica; y otro factor es la poca preparación académica de los trabajadores, que no les permite obtener un empleo donde su retribución sea superior al salario mínimo y quedan a merced al salario que el patrono les dé por el trabajo.

Los factores anteriores, son suficientes y lapidarios para que el trabajador no cuente con los recursos económicos para contratar la asesoría de un profesional del derecho que le garantice la obtención de sus derechos laborales y es en esta instancia donde se hace imperiosamente necesaria la asesoría legal gratuita de los estudiantes de derecho de la Universidad de San Carlos de Guatemala y de otras universidades privadas, por medio de los Bufetes Populares, de los cuales, la mayoría de universidades del país cuentan con su oficina del Bufete Popular.

Tomando en cuenta que el Bufete Popular es una institución eminentemente de la Universidad de San Carlos de Guatemala y que por lo tanto funciona con recursos estatales y que el objetivo del Bufete Popular es brindar asesoría jurídica a las personas de escasos recursos económicos que no cuentan con la posibilidad de contratar los servicios de un profesional del derecho, no tiene justificación limitar o poner un límite a los estudiantes para sustanciar los casos laborales, ya que el Bufete Popular presta una asesoría legal gratuita y que a la vez busca preparar a los estudiantes.

El Código de Trabajo, en su artículo 321, estipula que *“no es necesario la intervención de asesor en los juicios laborales, resulta además contradictorio, ya que, posteriormente se enumeran los casos en los que las partes se puedan hacer asesorar, si así lo desearan podrán actuar como tales:*

a) Los abogados en ejercicio,

b) Los dirigentes sindicales y,

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

todo caso, bajo la dirección y control de las Facultades, a través de la dependencia respectiva”.

Es en este último, (la literal “c”), del citado artículo, que está la contradicción, ya que le establece una cuantía del asunto a litigar, para el estudiante de derecho, ya que, en el segundo párrafo del presente artículo, se regula que no es necesaria la intervención de asesor en los asuntos laborales y que si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales, los Abogados, los dirigentes sindicales y los estudiantes de derecho de las Universidades que funcionan legalmente en el país; entonces, si no es necesario la intervención de asesor, pero a la vez se les permite el asesoramiento, por qué se le impone una cuantía, en este caso a los estudiantes de derecho, siendo estos últimos, conocedores de las leyes.

Además esta contradicción, limita no sólo al estudiante en cuanto al asesoramiento, al no poder sustanciar ese tipo de casos que exceda de la cuantía establecida, sino que también al trabajador, ya que si el mismo no cuenta con los suficientes recursos económicos para buscar la asesoría de un profesional del derecho (ya que el mismo excede el equivalente a diez veces el salario mínimo mensual) , tendrá que quedarse sin asesoría y se enfrentaría al Abogado del patrono, ya que éste, sí cuenta con los suficientes recursos económicos para enfrentar el caso.

CONCLUSIONES

- 1) Debido a la situación socioeconómica de nuestro país, la falta de empleos y siendo que en la mayoría de casos no se paga el salario mínimo; se hace necesario que los trabajadores puedan beneficiarse de los servicios con que cuenta el Bufete Popular de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sin limitación en cuanto a la cuantía a reclamar en los juzgados laborales, ya que el mismo se encuentra al servicio de las personas de escasos recursos económicos, brindando una ayuda social.
- 2) Se estableció que el límite de la cuantía ocasiona dificultades para los trabajadores que no cuentan con los recursos económicos para poder contratar los servicios de un Abogado y además es una desventaja para los mismos trabajadores, ya que los patrones (demandados) sí cuentan con el dinero suficiente para defenderse del proceso laboral instaurado en su contra y en la mayoría de veces, llegan a las audiencias asesorados por un profesional del derecho.
- 3) Con la reforma al Código de Trabajo, también los estudiantes de derecho aptos académicamente para someterse a la práctica laboral, serán beneficiados, ya que pueden sustanciar procesos laborales sin ningún límite de cuantía.

RECOMENDACIONES

- 1) Con el evidente incremento de la población del país, la necesidad humana de trabajar y la negativa en la mayoría de los casos de los patronos de hacer efectivo el pago de las prestaciones laborales correspondientes, es conveniente que los trabajadores tengan y aprovechen ese apoyo fundamental de los estudiantes de derecho de obtener la asesoría gratuita, además de beneficiar a los estudiantes que en muchas ocasiones se les dificulta la asignación de casos laborales.
- 2) El monto límite que establece el artículo 321, literal c, del Código de Trabajo, establecido actualmente, no responde a las exigencias que supone la precariedad económica que afronta el sector laboral en Guatemala por lo cual se hace necesario realizar la reforma al Artículo 321, literal c, del Código de Trabajo, en el sentido de que se elimine la cuantía de diez salarios mínimos del sector económico al que pertenezca el trabajador para que puedan ser asesores los estudiantes de derecho de la facultad de derecho.
- 3) Que del análisis de las disposiciones jurídicas en cuanto a la cuantía establecida en el artículo 321, literal c, del Código de Trabajo, para que los estudiantes de derecho puedan actuar como asesores en los procesos laborales, se desprenda la realización de eliminar el límite de la cuantía en materia laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Baylos Grau, Antonio, Jesús Cruz Villalón y María Fernanda Fernández,
Instituciones de derecho procesal laboral, 2ª edición revisada.
Editorial Trotta, Madrid, España, 1995.

Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario jurídico elemental. 15a. ed.;
Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta S.R.L. 2001.

Canessa Montejo, Miguel F. Justicia Laboral y Derechos Humanos en Guatemala.
Primera edición, Talleres Gráficos UCA. San Salvador, El Salvador, 2010.

Carnelutti, Francesco. Estudio de derecho procesal. 3ª. ed.; Buenos Aires. Ed.
Jurídicas Europa-América; 1952.

Chicas Hernández, Raúl Antonio. Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo. 3ª.
Edición. Guatemala; Editorial Gráficas P&L. 1994.

Chicas Hernández, Raúl Antonio. Introducción al derecho procesal del trabajo. 6ª.
Ed.; Guatemala. Ed. Orión; febrero 2004.

De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Disputaciones
Terminológicas. Editorial Porrúa, S.A. México. 1984.

Franco López, César Landelino. Manual de derecho procesal del trabajo. 1t. 8ª.
ed.; Guatemala. Ed. Estudiantil Fénix, 2015.

López Larrave, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.
Guatemala. Ed. Estudiantil Fénix; 2003.

Ossorio, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. 28^a. ed.; actualizada, corregida y aumentada; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L; 2001.

Ruiz Castillo de Juárez, Crista. Teoría general del proceso. 9^a. ed.; Guatemala. La edición y características son propiedad de la autora. 2003.

Trueba Urbina, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Tomo I. Pág. 22. Talleres Lito-Tipográficos Laguna. México. 1941.

Otras fuentes de consulta:

Villagrán Reyes, Paola Ernestina. “La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la organización internacional de trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo”. Tesis. Guatemala, 2006

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República, Decreto Ley 106. 1964.

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

Código de Trabajo. Miguel Idígoras Fuentes, Jefe de gobierno de la República, Decreto Ley 1441.

Código de Trabajo comentado. Dr. César Landelino Franco López. Tercera edición. Editorial Estudiantil Fénix, 2015.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto 107 del Congreso de la República de Guatemala.

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

Reglamento del Ejercicio de la Práctica Supervisada de la carrera Ciencias Jurídicas y Sociales.

Normativo y Reglamento del bufete popular de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario.

ANEXOS

Proyecto de iniciativa de reforma de ley Decreto 1441, del artículo 321.

ORGANISMO LEGISLATIVO

“DECRETO No. _____”

El Congreso de la República de Guatemala.

CONSIDERANDO

Que el artículo 101 de la Constitución Política de Guatemala, señala que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social;

CONSIDERANDO

Que el Código de Trabajo en el cuarto considerando, literal c, expresa que el Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes..

CONSIDERANDO

Que de conformidad con el artículo 321 del Código de Trabajo, describe que no es necesaria la intervención de asesor en los juicios laborales, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales.

CONSIDERANDO

Que es deber del Estado revisar la legislación laboral vigente, para que las características ideológicas del Derecho de Trabajo sea cumplido eficazmente.

CONSIDERANDO

Que los trabajadores no cuentan con un empleo digno que les permita la subsistencia familiar y en la mayoría de casos no les son pagados las prestaciones legales y siendo el Bufete Popular una institución de asesoría legal gratuita, es necesario, reformar el artículo 321 en su literal c, para eliminar la cuantía que impide que los estudiantes de derecho puedan actuar como asesores en los juicios laborales, sin importar el monto a reclamar, para que los trabajadores puedan aprovechar los beneficios del Bufete Popular.

POR TANTO:

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

DECRETA

La siguiente:

REFORMA DEL ARTÍCULO 321 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

ARTÍCULO 1. Se reforma el Artículo 321 el cual queda así:

ARTÍCULO 321. El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.

No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales:

- a. Los abogados en ejercicio;
- b. Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el Tribunal podrá exigir que se acredite; y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante; y
- c. Los estudiantes de derecho de las universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a derecho del trabajo y bajo la dirección y control de las Facultades, a través de la dependencia respectiva.

ARTÍCULO 3. El presente decreto entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

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

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA A LOS _____ DIAS DEL MES DE _____ DEL AÑO DOS MIL _____.

Presidente

Secretario

Secretario