

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCEDIMIENTO PARA HACER EFECTIVO  
EL PAGO DE MULTAS IMPUESTAS A LOS LITIGANTES, CUANDO SE DECLARA SIN  
LUGAR EL RECURSO DE NULIDAD EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL**

**ANA MARITZA SANTOS SANTOS**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE 2012**

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCEDIMIENTO PARA HACER EFECTIVO  
EL PAGO DE MULTAS IMPUESTAS A LOS LITIGANTES, CUANDO SE DECLARA SIN  
LUGAR EL RECURSO DE NULIDAD EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL**

TESIS

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

Por

**ANA MARITZA SANTOS SANTOS**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, noviembre 2012

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

DECANO:	Lic.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic.	Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic.	Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br.	Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V:	Br.	Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIA:	Licda.	Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic.	Obdulio Rosales Dávila
Secretario:	Lic.	Epifanio Monterroso
Vocal:	Lic.	Luis Efraín Guzmán Morales

**Segunda Fase:**

Presidenta:	Licda.	Crista Ruiz Castillo de Juárez
Secretario:	Lic.	Germán Augusto Gómez Cachin
Vocal:	Lic.	José Dolores Bor Sequen

**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).

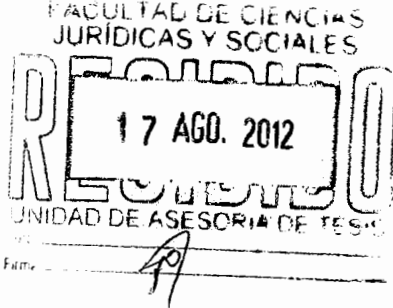


**L I C E N C I A D O**  
**HÉCTOR MANFREDO MALDONADO MÉNDEZ**

Abogado y Notario  
Vía 6 3-42 Zona 4, Edificio Ángel  
Ciudad de Guatemala  
Tel: 55171391.

Guatemala, 17 de agosto de 2012

**Doctor**  
**Bonerge Amílcar Mejía Orellana**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Su Despacho**



**Doctor Mejía Orellana:**

Atentamente me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle que por resolución emanada de la Unidad de Tesis, se me nombró asesor de la Bachiller **ANA MARITZA SANTOS SANTOS**, intitulada **“ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCEDIMIENTO PARA HACER EFECTIVO EL PAGO DE MULTAS IMPUESTAS A LOS LITIGANTES, CUANDO SE DECLARA SIN LUGAR EL RECURSO DE NULIDAD EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL”**, respetuosamente me permito informar a usted lo siguiente:

1. En relación al aspecto científico y técnico, la tesis se desarrolló observando las etapas del conocimiento científico y la información está basada en lo que sucede en los juicios ordinarios laborales que se ventilan en los tribunales de trabajo y previsión social, cuando los litigantes interponen de manera insubstantial el recurso de nulidad, desatendiendo el tenor literal de la norma procesal laboral.
2. La tesis realizada cuenta con la metodología adecuada para la presentación, toda vez que en el trabajo de investigación científica se utilizó el método deductivo, de este modo se utilizó la técnica documental de la investigación, en virtud que el tema está contenido en las distintas doctrinas, leyes y principios del derecho procesal del trabajo.
3. Opino que el contenido de la tesis fue redactado diligentemente y la autora manifestó su capacidad en la elaboración, por lo que su contenido cumple con el marco teórico de la investigación y las normas jurídicas que lo regulan.
4. La contribución científica de la tesis es importante porque la autora hace un análisis jurídico del procedimiento para hacer efectivo el pago de multas, que los jueces de trabajo y previsión social imponen a los litigantes cuando se declara sin lugar el recurso de nulidad, su contenido es de interés para la ciencia del derecho procesal del trabajo, en efecto aporta un proyecto de reformas a las normas procesales contenidas en el Código de Trabajo, planteando reformas concretas que al ser tomadas en cuenta por el Organismo Legislativo en su labor de legislar, optimizan la administración de justicia en el ámbito laboral.



**HÉCTOR MANFREDO MALDONADO MÉNDEZ**

Abogado y Notario  
Vía 6 3-42 Zona 4, Edificio Ángel  
Ciudad de Guatemala  
Tel: 55171391.

5. Las conclusiones y recomendaciones que se formularon al finalizar el trabajo de tesis, se realizaron en congruencia con el contenido de la investigación, su bibliografía es la necesaria, se utilizaron técnicas bibliográficas, mismas que sirvieron para cumplir con el marco teórico de la investigación, citar a autores que han escrito sobre el tema y las normas jurídicas que lo regulan.
6. En tal virtud, soy de la opinión que el trabajo de tesis de grado de la Bachiller **ANA MARITZA SANTOS SANTOS**, cumple satisfactoriamente con los requisitos reglamentarios y doctrinarios establecidos; asimismo, con el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que estimo que debe ser aprobado para los efectos consiguientes y en ese sentido emito el presente **DICTAMEN FAVORABLE**.

Sin otro particular me suscribo como su atento y seguro servidor.

**Lic. Héctor Manfredo Maldonado Méndez**

**Asesor  
Colegiado 5,251**

Licenciado  
HECTOR MANFREDO MALDONADO MÉNDEZ  
Abogado y Notario



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala

**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, 30 de agosto de 2012.

Atentamente, pase al LICENCIADO LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante ANA MARITZA SANTOS SANTOS, intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCEDIMIENTO PARA HACER EFECTIVO EL PAGO DE MULTAS IMPUESTAS A LOS LITIGANTES, CUANDO SE DECLARA SIN LUGAR EL RECURSO DE NULIDAD EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL".

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



**DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**

cc. Unidad de Tesis  
BAMO/iyr.





**BUFETE JURÍDICO**  
**Lic. Luis Efraín Guzmán Morales**  
Abogado y Notario  
Colegiado 4700  
7ª. Av. 6-53, Zona 4, Edificio El Triángulo  
Tel.: 23621922

Guatemala, 28 de septiembre del 2012

Doctor Bonerge Amílcar Mejía Orellana  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Ciudad Universitaria



Respetable Doctor Mejía Orellana:

En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, en mi calidad de **Revisor del Trabajo** de tesis de la bachiller ANA MARITZA SANTOS SANTOS, intitulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCEDIMIENTO PARA HACER EFECTIVO EL PAGO DE MULTAS IMPUESTAS A LOS LITIGANTES, CUANDO SE DECLARA SIN LUGAR EL RECURSO DE NULIDAD EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL"**, procedo a dictaminar respecto a la revisión del mismo en el siguiente sentido:

- I. La investigación reúne la calidad técnico-científica ya que el análisis jurídico realizado por la investigadora está basado en los métodos y técnicas de investigación aplicables a las ciencias sociales. Entre ellos los métodos analítico-sintéticos y específicamente los métodos aplicables al estudio del derecho, dogmático y exegético, con sus procedimientos de interpretación de las normas jurídicas: gramatical, lógico y teológico.
- II. Con base en los argumentos expuestos y tomando en cuenta que el trabajo de tesis cumple con los requisitos teóricos y metodológicos básicos establecidos en la reglamentación correspondiente.
- III. La redacción de la obra es clara y coherente, de importancia cualitativa, pudiendo ser base para otra investigación más amplia.
- IV. La bachiller, orienta su trabajo de investigación en uno de los problemas en el ámbito del derecho procesal laboral, que consiste en el incumplimiento del pago de las multas que los jueces de trabajo imponen a los litigantes cuando es declarado sin lugar el recurso de nulidad. Por lo expuesto el trabajo de tesis no se limita a cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo, sino también a la sustentación en teorías, análisis y aportes tanto de orden legal como académica, esto en atención a los preceptos del normativo



**BUFETE JURÍDICO**  
**Lic. Luis Efraín Guzmán Morales**  
Abogado y Notario  
Colegiado 4700  
7<sup>a</sup>. Av. 6-53, Zona 4, Edificio El Triángulo  
Tel.: 23621922

en mención regulados para el efecto, resultando como relevante el contenido analítico inserto en todo el trabajo de investigación.

- V. Las conclusiones y recomendaciones a las que llegó la investigadora tienen correlación con el contenido de la obra. Asimismo la bibliografía consultada posee seriedad, la cual evidencia la amplitud y profundidad con que fue tratado el objeto de la investigación, misma que recoge la doctrina de varios autores laboralistas y algunos civilistas, nacionales y extranjeros.
- VI. Aunado a lo expuesto, se pudo establecer que el referido trabajo de investigación se efectuó apegado a la revisión prestada, habiéndose apreciado el cumplimiento a los presupuestos tanto de forma como de fondo exigidos por el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.
- VII. En su consecuencia en mi calidad de **Revisor de tesis** me permito **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE**, en el sentido de que el trabajo de tesis de grado de la autora amerita seguir su trámite hasta su total aprobación para ser discutido en su examen de graduación y poder optar al grado académico de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular me suscribo, como su atento y seguro servidor

Deferentemente

**Lic. Luis Efraín Guzmán Morales**  
**Abogado y Notario**  
**Col. 4700**

*Lic. Luis Efraín Guzmán Morales*  
**ABOGADO Y NOTARIO**





FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
Ciudad Universitaria, zona 12  
GUATEMALA, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, 26 de octubre de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ANA MARITZA SANTOS SANTOS, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCEDIMIENTO PARA HACER EFECTIVO EL PAGO DE MULTAS IMPUESTAS A LOS LITIGANTES, CUANDO SE DECLARA SIN LUGAR EL RECURSO DE NULIDAD EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyc

A handwritten signature in black ink, appearing to be "BAMO/iyc".

Lic. Avidán Ortiz Orellana  
DECANO

A handwritten signature in black ink, corresponding to the name "Lic. Avidán Ortiz Orellana".



Rosario



## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Por darme la vida, la salud, sabiduría y fortaleza de culminar mis estudios, y poder llegar a este momento.

### **A MIS PADRES:**

Por apoyarme incondicionalmente en todas mis decisiones, por creer en mí y ser mis amigos y maestros hasta el día de hoy los amo.

### **EN ESPECIAL A:**

Lic. Luis Efraín Guzmán Morales, la persona que más amo en este mundo, mi admiración y respeto, gracias por ser un padre ejemplar y enseñarme el amor que se le debe tener a esta noble profesión y por ser una bendición para mi vida, siendo mi triunfo un justo y merecido galardón para él, infinitamente gracias por ser la luz que me ha guiado.

### **A MIS HERMANOS:**

Kenia, Zuli, Mariela, Eduardo, Estefano, por su apoyo, ánimo constante, cariño y comprensión para que mi anhelado sueño se haga el día de hoy realidad, sea este triunfo también suyo, los amo.

### **A TÍOS Y PRIMOS:**

Agradecimientos sinceros por seguir de cerca mis estudios universitarios.

### **A MIS ABUELOS:**

Por sus consejos, ejemplos de lucha y esfuerzo por tener una vida mejor, los quiero mucho.

### **A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS:**

A quienes les deseo éxitos en la vida.



**A MIS PROFESORES:**

Que sin sus sabias enseñanzas no hubiese logrado culminar mi carrera profesional.

**A:**

La Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme albergado en sus aulas durante mis estudios, y ser forjadora de grandes profesionales.



## ÍNDICE

Pág.

Introducción .....	i
--------------------	---

### CAPÍTULO I

1. Derecho procesal laboral .....	1
1.1 Antecedentes históricos .....	1
1.2 Concepto de derecho procesal .....	1
1.3 Derecho procesal del trabajo .....	2
1.4 Principios del derecho procesal del trabajo .....	2
1.4.1 Principio tutelar .....	3
1.4.2 Principio de concentración .....	4
1.4.3 Principio de oralidad .....	5
1.4.4 Principio de impulso procesal de oficio .....	6
1.4.5 Principio de antiformalidad .....	7
1.4.6 Principio de inmediación procesal .....	9
1.4.7 Principio de sencillez .....	10
1.4.8 Principio de economía procesal .....	11
1.4.9 Principio de celeridad .....	12
1.4.10 Principio de igualdad .....	12
1.4.11 Principio de iniciativa a cargo de las partes .....	13
1.4.12 Principio de preclusión.....	13
1.4.13 Principio de flexibilidad en la aplicación de la prueba.....	14
1.5 Características del proceso laboral .....	15

1.6	Las partes en el proceso laboral .....	16
1.7	El juicio ordinario en el derecho procesal laboral guatemalteco .....	16

## CAPÍTULO II

2.	Fases del juicio ordinario de trabajo .....	19
2.1	Fase de iniciación .....	19
2.1.1	Modalidades de la demanda .....	21
2.2	Primera resolución .....	23
2.3	Notificación de la primera resolución .....	24
2.4	La excusa .....	24
2.4.1	Naturaleza jurídica de la excusa .....	25
2.4.2	Efectos de la excusa .....	26
2.5	Primera audiencia .....	26
2.5.1	Suspensión de la primera audiencia .....	27
2.6	Contestación de la demanda .....	28
2.7	Excepciones .....	29
2.8	Excepciones perentorias .....	31
2.9	Excepciones mixtas o privilegiadas .....	32
2.10	La conciliación .....	32
2.11	Allanamiento .....	33
2.12	Fase de prueba .....	34
2.13	Audiencia para diligencias de los medios de prueba .....	36
2.13.1.	Primera audiencia .....	37
2.13.2.	Segunda audiencia .....	37
2.13.3.	Audiencia extraordinaria .....	38
2.13.4.	Plazos extraordinarios para el diligenciamiento de prueba ...	38

2.14. Medios de prueba .....	39
2.15. Etapas de la prueba .....	40
2.16. Carga de la prueba .....	42
2.17. Sistema de valoración de los medios de prueba .....	44
2.18. Auto para mejor proveer .....	47
2.19. La sentencia en el juicio ordinario laboral .....	48
2.19.1. Clases de sentencia en el juicio ordinario laboral .....	49
2.19.2. Partes y contenido de una sentencia .....	49

### CAPÍTULO III

3. Los recursos en el procedimiento ordinario laboral.....	51
3.1 Revocatoria.....	51
3.1.1 Procedencia y trámite del recurso de revocatoria.....	52
3.2 Nulidad.....	53
3.3 Aclaración.....	54
3.4 Ampliación .....	55
3.4.1 Recurso de reposición .....	56
3.4.2 Interposición y trámite del recurso de reposición .....	57
3.4.3 Ocurso de hecho .....	57
3.4.4 Procedencia y trámite .....	58
3.4.5 El amparo .....	59
3.4.6 Legislación vigente en relación al amparo .....	59
3.5 Apelación .....	61
3.5.1 Apelación con prueba rechazada .....	62
3.6 Apelación especial .....	62

## CAPÍTULO IV

4.	El recurso de nulidad en el derecho procesal del trabajo.....	65
4.1	Concepto de recurso .....	65
4.2	Los medios de impugnación .....	66
4.3	Los medios de impugnación en el procedimiento ordinario laboral .....	67
4.4	El recurso de nulidad .....	67
4.4.1.	Casos de procedencia y trámite del recurso de nulidad.....	69
4.4.2.	Efectos del auto que resuelve el recurso de nulidad .....	70
4.5	Análisis jurídico y económico del recurso de nulidad en el juicio ordinario Laboral.....	72
4.5.1.	Naturaleza jurídica del recurso de nulidad .....	72
4.5.2.	Análisis económico del recurso de nulidad en materia laboral .....	73
4.6.	Efectos del planteamiento del recurso de nulidad contra las resoluciones cuyo carácter no es definitivo .....	74

## CAPÍTULO V

5.	Análisis jurídico del procedimiento para hacer efectivo el pago de multas Impuestas a los litigantes, cuando se declara sin lugar el recurso de nulidad en el juicio ordinario laboral .....	77
5.1	Función jurisdiccional .....	77
5.2.	Finalidad de la actividad jurisdiccional .....	78
5.3.	Interposición del recurso de nulidad y sus efectos cuando se declara sin lugar .....	79



Pág.

5.4.	Importancia de la regulación del procedimiento para hacer efectivo el pago de multas impuestas a los litigantes en la tramitación de los juicios laborales.....	81
5.5.	Proyecto de reforma del Artículo 365, adición del Artículo 365 Bis y reforma al Artículo 422 del Código de Trabajo .....	84
	<b>CONCLUSIONES</b> .....	89
	<b>RECOMENDACIONES</b> .....	91
	<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	93





## INTRODUCCIÓN

La presente investigación de tesis se refiere al procedimiento para hacer efectivo el pago de multas impuestas a los litigantes cuando se declara sin lugar el recurso de nulidad; asimismo, surgió del deseo de proponer la adecuación jurídica de ciertas normas procesales a la realidad y a hechos concretos que se ventilan en los diferentes Tribunales de Trabajo y Previsión Social, cuando se tramita el juicio ordinario laboral.

En ese orden de ideas se analizó el problema que surge constantemente cuando no existen instrumentos procesales efectivos para hacer cumplir las resoluciones judiciales que en esta materia dictan los jueces de trabajo y previsión social. Definiendo de la forma siguiente: Que no existe un mecanismo dentro del mismo código.

La hipótesis planteada al inicio de la presente investigación fue la siguiente: Las sanciones pecuniarias consistentes en multas, impuestas por los jueces de trabajo y previsión social a los litigantes que plantean el recurso de nulidad, cuando en un juicio se declara sin lugar dicho recurso, no se hacen efectivas, porque la ley no establece la forma concreta cómo hacerlas efectivas.

Los objetivos de la misma son: a) Investigar y analizar la legislación adjetiva laboral para verificar el cumplimiento de las obligaciones de los litigantes consistentes en el pago de las multas impuestas por los jueces de trabajo y previsión social cuando se declara sin lugar el recurso de nulidad; y b) Plantear las alternativas para fortalecer el sistema legal procesal que impera actualmente para diligenciar los juicios laborales.

Dentro de los supuestos se encuentran: Que el Código de Trabajo regula una multa que el juez de trabajo impone al litigante cuando éste plantea el recurso de



nulidad y el mismo es declarado sin lugar, pero no existe regulación dentro del mismo código que permita hacer efectivo el pago de las multas, por lo que es necesario realizar un análisis jurídico y plantear un proyecto de reformas con el fin de fortalecer el sistema legal procesal en esa materia; de esta manera, impulsar la modernización del sistema de justicia laboral y concluir con las propuestas para reformar la ley adjetiva de trabajo, exhortando que en el futuro se lleven a la práctica tanto las reformas como su aplicación.

La presente investigación de tesis se desarrolla en cinco capítulos los que a continuación se detallan: el capítulo primero desarrolla la teoría del derecho procesal del trabajo y los principios que lo informan; el capítulo segundo desarrolla de manera teórica las fases del juicio ordinario de trabajo desde el planteamiento de la demanda hasta la sentencia; el capítulo tercero puntualiza la teoría de los recursos en el procedimiento ordinario laboral; el capítulo cuarto desarrolla la teoría del recurso de nulidad en el juicio ordinario laboral guatemalteco y el capítulo quinto culmina con el análisis jurídico y la propuesta normativa para fortalecer el sistema procesal de trabajo con el fin de mejorar el sistema de justicia laboral, respectivamente.

En cuanto a los métodos se utilizaron el método deductivo, analítico y sintético, los cuales permitieron desarrollar los temas objeto de estudio y descubrir la veracidad de los hechos relativos al cumplimiento de normas procesales relativas al pago de multas. Se utilizó la técnica de investigación documental observando sus lineamientos para la consulta de libros, diccionarios y leyes que sirvieron para desarrollar los temas de la investigación.

Que el presente trabajo de tesis de grado sea un aporte para la tricentaria Universidad de San Carlos de Guatemala y la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, y apoyo al desarrollo del sistema de justicia en Guatemala.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho procesal laboral

#### 1.1 Antecedentes históricos

En un principio y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial, en cuyas normas se incluía la parte procesal del derecho del trabajo; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. “Las denominaciones de derecho industrial y derecho obrero sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación, el trabajo en 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 Derechos 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.”<sup>1</sup>

#### 1.2 Concepto de derecho procesal

Es el conjunto de normas jurídicas de carácter adjetivo, que regulan la sucesión de actos a través de los cuales un órgano jurisdiccional aplica el derecho a un caso concreto; a

<sup>1</sup> [http://www.slideshare.net/INTERNET\\_KD\\_EVOLUTION/derecho-laboral-guatemalteco](http://www.slideshare.net/INTERNET_KD_EVOLUTION/derecho-laboral-guatemalteco).



esa serie de actos se le denomina proceso.

El Doctor César Landelino Franco López, define el derecho Procesal como: “La rama del derecho que estudia el conjunto de normas y principios que regulan la función jurisdiccional del Estado en todos sus aspectos y que por tanto fijan el procedimiento que se ha de seguir para obtener la actuación del derecho positivo en los casos concretos y que determinan las personas que deben someterse a la jurisdicción del Estado y los funcionarios encargados de ejercerla.”<sup>2</sup>

### **1.3. Derecho procesal del trabajo**

Es un conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales destinados a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones de trabajo, ya sean estas individuales o colectivas. Franco López, lo define como: “Un conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendientes a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas del trabajo”.<sup>3</sup>

### **1.4. Principios del derecho procesal del trabajo**

Existen principios que son comunes para todos los procesos, por lo que también los hay para determinada rama del derecho adjetivo o procesal. En el derecho procesal del

---

<sup>2</sup> Franco López. Ob. Cit. Pág. 11.

<sup>3</sup> Franco López, César Landelino. Manual de derecho procesal del trabajo.



trabajo, se aplican una serie de principios procesales por eso es necesario estudiarlos, toda vez que sin el pleno conocimiento de éstos, es difícil comprender esta rama del derecho procesal.

Derivado de esto las partes deben conocer y observar cada uno de estos principios procesales, en ese sentido estarán preparados para entender las instituciones que atañen al proceso ordinario laboral, pero por el contrario, quien no los haya aprendido difícilmente podrá entender el estudio del mismo.

Estos principios cumplen una función substancial en el estudio del derecho procesal del trabajo. Estos principios son los que se mencionan en los subtítulos siguientes.

#### **1.4.1. Principio tutelar**

Este principio procesal y exclusivo del derecho procesal del trabajo, se describe en la literal a) del cuarto considerando del Código de Trabajo; se desarrolla en las normas sustantivas y procesales del citado Código; en la parte adjetiva contempla las normas que regulan la relación de los sujetos procesales, otorgando una protección jurídica preferente a la parte económicamente más débil, compensando la desigualdad económica que existe entre las partes en el litigio.

Mario López Larrave estima que: “el principio tutelar que anima al derecho de trabajo sustantivo, también informa al Derecho Procesal que lo actúa, puesto que ambos tienen igual inspiración filosófica, proteger a la clase trabajadora estableciendo armonía entre el

capital y el trabajo, ya que así como aquél otorga derechos preferentes al obrero, también éste le brinda una posición de privilegio al litigante que económica y culturalmente se encuentra en una situación desventajosa con respecto a su contraparte.”<sup>4</sup>

#### **1.4.2. Principio de concentración**

El tratadista Franco López, con respecto a este principio indica lo siguiente: “Este principio puede apreciarse en el contenido de los Artículos 327, 335 y 338 del Código de Trabajo y su finalidad es buscar que se diligencie la mayoría o totalidad de actos procesales de que se compone el juicio, en una sola audiencia, o en el menor número de audiencias posibles.

Es decir que, este principio determina que el juicio deba diligenciarse en audiencias sucesivas con el objeto de que concluya rápidamente. Derivado de este principio es que el juicio puede empezar y terminar en una misma audiencia, con lo cual únicamente quedaría pendiente dictarse el acto procesal de la sentencia que pone fin al mismo.”<sup>5</sup>

Mario López Larrave, al respecto del principio de concentración procesal escribió: “Según el principio de concentración, deben reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias; para otros consiste

---

<sup>4</sup> López Larrave. Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo. Pág. 30.

<sup>5</sup> Franco López. Ob. Cit. Pág. 47.

en la reunión de la totalidad o mayor número de cuestiones litigiosas para ser resueltas en sentencia.”<sup>6</sup>

Aunado a lo anterior, hay que completar que la funcionalidad de este principio radica fundamentalmente en la existencia de otro principio del Derecho Procesal del Trabajo, en este caso es el principio de oralidad, ya que difícilmente sería posible tramitar el proceso en forma concentrada si la actuación de las partes no fuera oral.

### **1.4.3. Principio de oralidad**

Como lo contempla el Artículo 321 del Código de Trabajo, la actuación de las partes en los juicios laborales es en forma oral.

El tratadista Mario López Larrave, al respecto del principio de oralidad, describe: “La concentración del mayor número de actos procesales en una o pocas diligencias, tampoco podría verificarse en forma satisfactoria si no se cuenta con un proceso predominantemente verbal; un juicio rápido y barato para los litigantes obreros, es imposible conseguir mediante la farragosa y lenta forma escrita.”<sup>7</sup>

César Landelino Franco López, manifiesta que: “La eficacia de la oralidad se ve vulnerada, porque dentro de la legislación laboral no se excluye la posibilidad de que las partes pueden actuar por escrito, lo que en la práctica procesal provoque que el actor y

---

<sup>6</sup> López Larrave. Ob. Cit. Pág. 25.

<sup>7</sup> Ibid. Pág. 24.

el demandado en muchos casos, prefieran la actuación escrita sobre la actuación oral, lo cual genera que se desvirtúe la oralidad y que las habilidades de los abogados litigantes o asesores en las audiencias orales sea deficiente.

Puede afirmarse que la preferencia por la actuación escrita deviene de la ineficiencia y debilidad que envuelve a cierto número de profesionales del derecho en las audiencias, específicamente en el sostenimiento del litigio, argumentos y fundamentación de los alegatos, el manejo de la técnica y los campos del conocimiento de las distintas ramas del derecho, en este caso del derecho procesal laboral, pues la oralidad no es sólo hablar con elocuencia o dirigirse a la audiencia; es entonces, expresar y fundamentar con conocimientos plenos del derecho que se aplica al caso en particular, el discernimiento de las normas que rigen en el derecho de trabajo, tanto sustantivas como adjetivas.”<sup>8</sup>

#### **1.4.4. Principio de impulso procesal de oficio**

El tratadista Mario López Larrave, manifiesta: “Lo que atañe al impulso procesal en los juicios laborales, no rige el principio dispositivo sino el impulso de oficio o a cargo del tribunal. A ello se debe también que en el juicio laboral no existe ni puede operar la institución de abandono o perención.”<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Franco López. Ob. Cit. Pág. 48.

<sup>9</sup> López Larrave. Ob. Cit. Pág. 19.



“Normado en el Artículo 321 del Código de Trabajo, es aquel en virtud del cual se establece que, salvo los actos de iniciación procesal por los cuales las partes se introducen al trámite del juicio, todos y cada uno de los demás actos procesales que conforman las diligencias del proceso, deben ser impulsadas de oficio por el juez de trabajo y previsión social.

Es decir que, una vez instaurada la demanda el juez de trabajo tiene la obligación de precluir y abrir todas y cada una de las fases del proceso, a tal cuenta que por virtud de este principio no existe dentro del Derecho Procesal del Trabajo, la caducidad de la instancia, pues no es responsabilidad de las partes el impulso del trámite del proceso, sino lo es del juez de trabajo, a cuenta de quien corre la responsabilidad de ir agotando todas y cada una de las etapas del proceso.

La trascendencia del impulso procesal de oficio, es tal que, se extiende hasta la ejecución de la sentencia, la que también una vez firme y ejecutoriada, debe ser impulsada de oficio por el juez de trabajo y previsión social hasta su conclusión.”<sup>10</sup>

#### **1.4.5. Principio de antiformalidad**

El Doctor César Landelino Franco López, al referirse al principio de antiformalidad, dice: “Por virtud del principio de antiformalidad, se exime a las partes dentro del trámite del

---

<sup>10</sup> Franco López. Ob. Cit. Pág. 48.

proceso del cumplimiento de ciertos y determinados requisitos, que en otras ramas del Derecho Procesal serían imposibles de eludir. Es decir que, es este principio el que permite que el acceso de las partes al trámite del proceso coexista sin mayores formalismos, de tal manera que, requisitos como el citar el fundamento de derecho, utilizar determinada clase de papel para litigar y el auxilio profesional a excepción de la asesoría obligatoria en materia de arbitraje de acuerdo con el Artículo 409 del Código de Trabajo, no son exigidos dentro del Derecho Procesal del Trabajo, lo cual indudablemente facilita el acceso de las partes al trámite del juicio.

No obstante, lo antes señalado, el principio de antiformalidad no debe entenderse como la exención a las partes del cumplimiento de todos los requisitos que puedan exigirse dentro del proceso, pues de todas formas, hay requisitos como los relacionados a la primera solicitud, que deben ser satisfechos, porque la antiformalidad no implica en ningún caso desbarajuste, sino únicamente un mínimo de requisitos que las partes deben de cumplir para acceder más fácilmente al trámite del proceso.

Especial importancia merece traer a cuenta que, en virtud de la existencia de este principio, el juez de trabajo y previsión social no se encuentra facultado por la ley para rechazar el trámite de demanda alguna; esto como lo preceptúa el Artículo 334 del Código de Trabajo, que impide que la ausencia de formalidades o requisitos exigidos por esta norma y el contenido de errores en la primera solicitud, pueda conllevar al rechazo de la demanda con la consiguiente pérdida del ejercicio del derecho en lo que a tiempo se refiere. Es decir que aunque exista omisión de requisitos o errores en el contenido de la primera solicitud, esto en ningún caso implicará el rechazo de la

demanda, sino únicamente la facultad del juzgador para resolver ordenar al actor, la subsanación de los defectos, errores u omisiones en que haya podido incurrir, como aspecto previo para poder continuar con el trámite del juicio.

La trascendencia de este aspecto de la anti formalidad se traduce en que, incluso, en el caso de que las excepciones dilatorias se declararan procedentes, la demanda permanece instaurada y del mismo modo el ejercicio del derecho en tiempo, lo que a la vez supone que la prescripción permanecerá interrumpida como lo estuvo desde el momento en que se presentó la demanda, y quedará para el actor la obligación de corregir los defectos, errores u omisiones en que haya incurrido y que se hayan probado con motivo de las excepciones dilatorias, previo a continuar con el trámite del proceso.

No sucede lo mismo, si revisamos el proceso civil, en donde la omisión de requisitos o los defectos de la demanda, dan la facultad al juzgador de rechazar la misma, derivado de que el principio que rige en aquella rama del derecho procesal es la formalidad y no la anti formalidad como en el caso del Derecho Procesal del Trabajo.”<sup>11</sup>

#### **1.4.6. Principio de inmediación procesal**

Este principio está contemplado en el Artículo 321 del Código de Trabajo, y consiste en la obligación que la ley de trabajo impone al juez, para permanecer en todas y cada una de las diligencias que dentro de las audiencias se realicen en el trámite del juicio.

---

<sup>11</sup> Franco López. Ob. Cit. Pág. 49.

El autor Franco López, respecto al principio de inmediación procesal, manifiesta: “Esto exige que por disposición de la ley, el juez debe estar presente en la audiencia, ya que de lo contrario la diligencia se desarrollaría ante el oficial de trámite y no ante el juez como corresponde, lo que haría imposible la tramitación y avance del proceso porque éste no puede resolver lo que le corresponde al juzgador, salvo si este último ha permanecido en la audiencia, ya que los actos procesales deben verificarse en su presencia, por lo tanto sus auxiliares no pueden resolver porque se encuentran legalmente impedidos de cualquier solicitud por no ejercer la jurisdicción.”<sup>12</sup>

#### **1.4.7. Principio de sencillez**

El principio de sencillez es notorio en el juicio ordinario laboral, porque guarda estrecha relación con el principio de anti formalidad, en ese sentido permite a las partes acceder al juicio sin mayores formalismos. El principio de sencillez es compatible con el de anti formalidad y concentración procesal, porque permite que los trámites en el juicio se liberen de requisitos que en el proceso civil son indispensables; si un proceso es anti formal, estará revestido de los caracteres de sencillez.

Mario López Larrave manifiesta que: “El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, estrictas y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna

---

<sup>12</sup> Ibid. Pág. 51.

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.”<sup>13</sup>

#### **1.4.8. Principio de economía procesal**

El Doctor César Landelino Franco López, describe que el principio de economía procesal tiene por objeto: “buscar la devaluación en el costo económico que para las partes representa la tramitación del proceso, es decir que por este principio se busca que el trámite del juicio no resulte oneroso. La eficacia de este principio depende mucho de la anti formalidad y de la sencillez, pues cuando más anti formal y sencillo es el proceso, más económico puede ser.”<sup>14</sup>

Entre los actos en los que se manifiesta la economía procesal pueden citarse algunos por ejemplo: la exoneración que el Artículo 11 del Código de Trabajo establece para los impuestos de papel sellado y timbre en todos los actos jurídicos, documentos actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo, judiciales o administrativas.

Por otra parte el Artículo 321 del mismo Código citado, establece que no es necesaria la intervención de asesor, menos aún de abogado, pero si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar los abogados en ejercicio, los dirigentes sindicales y los estudiantes de derecho de las universidades que funcionan legalmente en el país.

---

<sup>13</sup> López Larrave. Ob. Cit. Pág. 32.

<sup>14</sup> Franco López. Ob. Cit. Pág. 52.

#### **1.4.9. Principio de celeridad**

El Doctor César Landelino Franco López, afirma que: “Para que exista celeridad procesal deben entenderse en una apreciación integral, la aplicación de todos los principios anteriormente relacionados, prueba de esto es la libre disposición en que se deja al juez, en relación a los plazos que deben mediar entre la celebración de un acto procesal y otro, es entonces del criterio del juez, de donde depende la fijación de las audiencias en las que tendrá que irse desarrollando el proceso, lo cual permite advertir que el proceso debe sufrir un trámite vertiginoso.”<sup>15</sup>

#### **1.4.10. Principio de igualdad**

El tratadista guatemalteco César Landelino Franco López, manifiesta que: “El principio de igualdad consiste en que dentro del trámite del proceso, las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercitarlos, para hacer valer sus defensas y en general un trato igual a lo largo de todo el trámite, es decir que por virtud de este principio, lo que se advierte es que las partes serán iguales dentro del trámite del juicio; sin embargo, hay que ser claro en señalar que la eficacia de este principio depende bastante del principio de tutelaridad, que viene a equilibrar la posición desigual que las partes observan dentro del proceso, pues de lo contrario, sin la tutelaridad sería imposible admitir que las partes tienen los mismos derechos y la misma igualdad de trato dentro del juicio, lo anterior, derivado de que la posición económica dentro del proceso

---

<sup>15</sup> Ibid. Pág. 53.

será siempre manifiesta y mientras a uno le resultará conveniente que el trámite del juicio sea largo sin importar si es o no oneroso, el otro sujeto procesal se encontrará urgido de que el juicio sea lo más económico y rápido posible, más de lo que se discute es el reclamo de pago de prestaciones cuyo carácter en general para el trabajador es siempre subsistente y alimentario.”<sup>16</sup>

#### **1.4.11. Principio de iniciativa a cargo de las partes**

El autor antes mencionado señala que: “De acuerdo con este principio, la instauración del juicio compete a las partes y a nadie más que ellas, ya que aquí no existe el acto de iniciación procesal, denominado conocimiento de oficio. Opuesto a este principio se encuentra el del impulso procesal de oficio y también el de investigación que facultan al juez a impulsar y desarrollar el trámite del proceso por un lado, y por el otro, a iniciar el conocimiento de oficio. De estas facultades en el ámbito del Derecho Procesal del Trabajo, el juez sólo tiene la relación a impulsar de oficio el trámite del proceso, de tal cuenta que el principio de iniciativa de las partes se limita únicamente a los actos de introducción procesal, por ser los únicos que se rigen por aquel principio.”<sup>17</sup>

#### **1.4.12. Principio de preclusión**

El tratadista al respecto del principio de preclusión manifiesta que: “Este principio se explica por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, haciéndose imposible el

---

<sup>16</sup> Ibid. Pág. 53.

<sup>17</sup> Ibid. Pág. 54.

regreso a etapas y momentos procesales ya consumados. Podemos citar como ejemplos, las facultades que el actor tiene de ampliar su demanda hasta el momento de la primera comparecencia a juicio oral y la que tiene el demandado de contestar la demanda y reconvenir al actor hasta el momento de la primera comparecencia, así como la de interponer excepciones perentorias hasta el momento de contestar la demanda, esto advierte que el proceso se desarrolla en etapas procesales rígidas a las que no puede volverse por ningún motivo.”<sup>18</sup>

#### **1.4.13. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba**

El tratadista César Landelino Franco López, respecto a este principio manifiesta: “Que el mismo radica en la existencia especialmente dentro del trámite del juicio ordinario, del sistema de apreciación y valoración de la prueba denominado apreciación de la prueba en conciencia, que es el que permite al juez de trabajo y previsión social, valorar y apreciar la prueba aportada al juicio en conciencia, es decir en base a principios de justicia y equidad que le permiten llegar al fondo en la búsqueda de la verdad, por ello al apreciarse la prueba en conciencia existe entonces una flexibilidad en la apreciación de la prueba que sólo se permite dentro del derecho procesal del trabajo y que además no tiene ninguna similitud con alguno de los otros sistemas de valoración y apreciación de la prueba que existen en las otras ramas del Derecho Procesal.”<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> *Ibíd.* Pág. 54.

<sup>19</sup> *Ibíd.* Pág. 55.





## 1.5. Características del proceso laboral

- Es autónomo porque está formado por una serie de principios propios, por su independencia frente a otras disciplinas, aunque no excluye que exista relación de las mismas. Los elementos que la caracterizan: Rama extensa que amerite un estudio particularizado; principios propios o cuando menos más acentuados en otras ramas; y método propio.
- Es un tipo de proceso oral con formalidades mínimas, con aceptación del principio dispositivo restringido exclusivamente a la iniciación del juez, con un juez dotado de las más amplias facultades de dirección y averiguación de la verdad material e histórica sobre los hechos controvertidos.
- La existencia de un juez que tenga contacto personal con las partes y las pruebas, con facultades para interrogar a las partes, testigos y expertos.
- Es de naturaleza social.
- Es necesariamente proteccionista de una de las partes, de la parte obrera, cuando en la lucha en los conflictos de trabajo y estos se llevan a la jurisdicción laboral, no solo para la aplicación del precepto procesal, sino para la interpretación en favor de los trabajadores.
- Es reivindicatorio para corregir las injusticias sociales y la explotación a la que son sujetas las personas trabajadoras.
- Lucha por el mejoramiento económico de los trabajadores.
- Regula conflictos de clase, también relaciones jurídicas y económicas en las que está interesada la comunidad obrera.

- Es una nueva disciplina jurídica y autónoma que no debe equipararse al derecho privado ni al público, tampoco tiene carácter mixto, porque pertenece al del derecho social como norma instrumental del derecho de trabajo.

### **1.6. Las partes en el proceso laboral**

Las partes en el juicio, inician su participación en el momento en que una entabla su acción a través del escrito de demanda y la otra se apersona al mismo, a través de la contestación, la reconvención o allanamiento. El proceso laboral es instituido por la ley para que las partes en presencia del juez, presenten sus alegatos en lo que entienden conveniente a su derecho. Como resultado de esa participación de las partes en el juicio, se deriva la sucesión de actos regulados jurídicamente, a través de los cuales los órganos jurisdiccionales cuya competencia en materia laboral haya sido otorgada por la Corte Suprema de Justicia, aplican el derecho laboral a un caso concreto.

### **1.7 El juicio ordinario en el derecho procesal laboral guatemalteco**

“El juicio ordinario de trabajo constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo. De consiguiente puede considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que se puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos. Estas solemnidades aunque existen, debe observarse que son mínimas y poco formalistas en

virtud de la existencia de los principios de anti formalidad y de sencillez que atañen al procedimiento ordinario laboral.”<sup>20</sup>

El juicio ordinario laboral es un proceso de conocimiento, puesto que su finalidad es la de obtener una sentencia declarativa de un derecho. El abogado Chicas Hernández lo define: “El juicio ordinario de trabajo regulado en nuestro código, es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, se entiende que en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos.”<sup>21</sup>

“En la vía del juicio ordinario pueden intentarse la discusión de distintos objetos, tales como: el reclamo por despido injusto, el reclamo para obtener el pago de salarios y prestaciones retenidas, el reclamo sobre declaración de nulidad de la disminución o tergiversación de las condiciones de la contratación individual del trabajo, el reclamo para obtener la declaración de existencia de 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, para solo mencionar algunos de los objetos que pueden discutirse en aquella vía procesal.”<sup>22</sup>

Para Mario López Larrave el juicio ordinario laboral es: “Un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y anti formalista. Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra muy menguado,

---

<sup>20</sup> Franco López, César Landelino. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Tomo I, Pág. 58

<sup>21</sup> Chicas Hernández. Raúl Antonio. Apuntes de derecho procesal del trabajo, Guatemala, C.A. Pág. 87.

<sup>22</sup> Franco López. Ob. Cit. Pág. 58.



pues el juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando estas con suma flexibilidad y realismo”.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> López Larrave, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo, Pág. 52.

## CAPÍTULO II

### 2. Fases del juicio ordinario de trabajo

#### 2.1. Fase de iniciación

Todo proceso de conocimiento empieza con una demanda, que es el acto procesal por medio del cual una persona plantea ante un juez, la satisfacción de sus pretensiones; en el caso que nos ocupa, es decir en materia de trabajo y previsión social, el escrito de demanda debe cumplir con ciertos requisitos que la misma ley adjetiva preceptúa. El Artículo 332 del Código de Trabajo indica cuáles son estos requisitos:

- Designación del juez o tribunal a quien se dirige la demanda.
- Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones.
- Relación de los hechos en que se funda la petición.
- Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas.
- Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que practicará

inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla.

- Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos.
- Lugar y fecha; y
- Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

### **2.1.1. Modalidades de la demanda**

Atendiendo al principio de oralidad y sencillez que prevalece en el derecho procesal del trabajo, una demanda también puede presentarse en forma oral, para lo cual el juez o secretario debe faccionar acta en la que debe observar que en su redacción reúna los requisitos señalados en el Artículo 332 del Código de Trabajo.

El Código de Trabajo regula las siguientes modalidades para interponer la demanda: Por la forma de presentarse o plantearse:

- a) En forma escrita: El Artículo 332 del Código citado describe el contenido de una demanda escrita.
- b) En forma oral: El Artículo 333 de la ley citada regula el formalismo que debe observar el juez cuando se interpone una demanda oral. Este Artículo preceptúa que el juez debe levantar acta y que la misma debe ajustarse a las exigencias del Artículo 332.



Por el tipo de pretensiones que se quieren ejercitar:

- a) Demanda con pretensión simple: Cuando en una demanda sólo se ejercita una acción, es decir que se pretende la satisfacción de una sola pretensión, ejemplo: pago de indemnización ó sólo prestaciones laborales, entre otras.
- b) Demanda con pretensiones acumuladas: Cuando en una demanda se ejercitan varias acciones; en este caso las acciones deberán ser de la misma naturaleza y que para la tramitación de las mismas, la ley señale los mismos procedimientos y las acciones sean interpuestas por las mismas partes (actor y demandado). Este presupuesto legal está regulado en el Artículo 330 del Código de Trabajo.

Por el origen de las demandas:

- a) Demandas iniciadoras de la instancia: Cuando se entablan demandas ordinarias como las que regula el Artículo 332 del Código de Trabajo, cuyo origen es el incumplimiento de obligaciones legales como el pago de prestaciones laborales, indemnizaciones, daños y perjuicios causados, pago de horas extras, entre otras pretensiones.
- b) Demandas incidentales: Se originan cuando ocurren hechos, actos ó circunstancias que originan conflictos entre patronos y trabajadores, para los cuales la ley procesal laboral no establece un procedimiento especial como en el caso de las acciones y pretensiones que se ventilan en el juicio ordinario. En la legislación laboral guatemalteca pueden enumerarse los casos en los cuales las acciones pueden tramitarse a través de la vía incidental:

- La declaratoria de beneficiarios del trabajador en caso de fallecimiento de éste. Este caso solo sería viable si un trabajador no goza de la protección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), y la acción se entable contra un patrono que ocupe a un máximo de dos trabajadores, ya que si este patrono ocupa en su empresa tres o más trabajadores, estaría obligado a llevar planillas de conformidad con los modelos que sean autorizados por dicho Instituto, en ese efecto los trabajadores estarían cubiertos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. En este último caso no es necesario solicitar a los tribunales de trabajo y previsión social la declaratoria de beneficiarios post mortem, en virtud que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, entidad autónoma, en sus propias normas legales regula los procedimientos que deben realizar las personas que sean dependientes económicos del trabajador.
- La desocupación de vivienda que haya sido facilitada por el patrono a un trabajador, cuando el primero la solicite por motivo que el trabajador no la haga efectiva dentro del término legal, una vez haya terminado el contrato de trabajo.
- La solicitud de despido o terminación de un contrato o contratos de trabajo por parte del patrono, cuando se está formando un sindicato. En este caso: Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.



Una vez interpuesta la acción laboral a través del escrito de demanda exceptuando el caso de que se haya interpuesto oralmente, el juez debe calificar si contiene los requisitos legales para proceder a emitir la primera resolución dentro del juicio; si la misma no se ajusta a dichos requisitos, el juez ordena que se subsanen los defectos.

La ley adjetiva laboral no señala un plazo para que el actor subsane los requisitos, por lo que se interpreta que aquí no opera el principio de preclusión procesal porque al hacer un análisis jurídico del presupuesto legal, se concluye que no se ha iniciado formalmente el juicio, no se ha entrado a conocer el derecho toda vez que la norma regula que mientras no se cumplan tales requisitos no se le dará trámite a la demanda.

Con relación a la instancia, esta no infiere porque no se ha iniciado el proceso y en este juicio el proceso se inicia con la promoción de actos que únicamente atañen al actor y es necesaria la gestión de parte para que se active la instancia e inicie la actuación judicial. Tampoco puede decirse que se ha rechazado la demanda porque este juicio no es riguroso como el proceso civil; todo esto al amparo del principio de sencillez que opera en el juicio ordinario laboral.

## **2.2. Primera resolución**

La primera resolución emitida por el juzgador que conoce del juicio ordinario laboral, es la que da inicio al proceso y permite que inicie el conocimiento del derecho de las partes. El juez admite para su trámite la demanda, señala día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previene que presenten sus medios de prueba y los apercibe



de continuar con el juicio en rebeldía de la que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle, salvo la excusa regulada en el Artículo 336 del Código de Trabajo; de la misma forma, si el actor hubiere ofrecido documentos como medios de prueba y se encontraren en alguna oficina pública o en poder de la parte demandada, el juez mandará a pedir de oficio la certificación de dichos documentos.

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

La notificación de la primera resolución dentro del juicio ordinario laboral debe hacerse personalmente por mandato legal, es decir que debe ser entregada personalmente al demandado para que surta los efectos del emplazamiento y puedan hacerse efectivos las prevenciones y los apercibimientos señalados en la primera resolución.

Una vez efectuada la notificación en la forma y dentro del plazo señalado en el Artículo 328 del Código de Trabajo, no podrá ser renunciada por ninguna de las partes y surtirá todos sus efectos. El plazo para este acto jurisdiccional que la ley adjetiva en materia laboral señala es de seis días hábiles, contados a partir del día siguiente de dictada esta resolución.

### **2.4. La excusa**

La excusa es una causa de justificación para evitar ser afectado en vista de no haber cumplido con una obligación judicial de comparecer a una citación para llevar a cabo una diligencia judicial. En la legislación laboral guatemalteca, está regulada e indica que las

partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez por su parte deberá calificarla como tal aceptándola por una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. También existe otro momento para presentar la excusa, en este caso cuando no fuere posible su presentación en la forma indicada, deberá presentarla y probarla el interesado, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la hora señalada para el inicio de la audiencia.

#### **2.4.1. Naturaleza jurídica de la excusa**

La iniciación del juicio ordinario de trabajo genera una serie de vínculos procesales, los cuales se dan desde el principio, tales como el ejercicio de la pretensión, el diligenciamiento de los medios de prueba, la resolución declaratoria del derecho, por lo que es importante establecer la esencia de la excusa, que se deriva de un proceso principal, un deber de comparecer a juicio para no incurrir en desobediencia. En ese orden, la excusa es una institución jurídica procesal establecida en la ley adjetiva laboral, que permite a las partes liberarse de la responsabilidad que conlleva la desobediencia, al no comparecer a juicio, cuando habiendo sido citadas dejaren de hacerlo, por lo que es un medio para justificar su incomparecencia, la que deben hacerla documentalmente y únicamente por enfermedad.

Lo anterior para evitar la efectividad de los apercibimientos legales que en nada le favorecen a las partes y al continuar el juicio, la parte que no compareciere será declarada rebelde y perderá la oportunidad de presentar pruebas para contradecir las

pretensiones de la parte contraria. Si es el demandado el que fuere declarado rebelde una vez transcurridas veinticuatro horas después de la hora señalada para el inicio de la audiencia, el juez hará efectivo los apercibimientos decretados en la primera resolución y si dentro de los medios de prueba ofrecidos por el actor estuviere el de confesión judicial, sin más trámite el juez dictará sentencia dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes.

#### **2.4.2. Efectos de la excusa**

En primer término, cuando la excusa es aceptada por el juez, se suspende la audiencia y el juez señalará una nueva audiencia, la cual deberá realizarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir de la que no se realizó.

#### **2.5. Primera audiencia**

Al celebrarse la primera audiencia, el juez verifica la presencia de las partes. Estando las partes presentes, el juzgador se dirige al actor para que ratifique o amplíe los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas. En caso que el actor modifique su demanda, ya sea ampliando o reduciendo los hechos y reclamaciones, el juez suspende la audiencia y señala una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral. El supuesto jurídico anterior guarda estrecha relación con el principio de contradicción procesal el cual garantiza el derecho de defensa, dando lugar a que el demandado conozca los hechos y prepare su defensa en el juicio, quién deberá comparecer a la nueva audiencia con sus respectivos medios de prueba.

Si el actor ratifica el contenido de su demanda, el juicio continúa dando lugar a la contestación de la demanda en la que el demandado puede adoptar diferentes actitudes, siendo éstas:

Plantear excepciones dilatorias

- a) Allanarse:
  - b.1. Parcialmente
  - b.2. Totalmente
- b) Reconvénir al actor y plantear excepciones perentorias.
- c) Contestar la demanda en sentido negativo y plantear excepciones perentorias.

### **2.5.1. Suspensión de la primera audiencia**

En la legislación procesal laboral pueden observarse ciertos casos en los que el juez debe suspender la primera audiencia y señalar una nueva, siendo estos los siguientes:

- a) En el caso que una de las partes no comparezca y presente la excusa por enfermedad, antes de la primera audiencia o dentro de las veinticuatro horas siguientes.

- b) Si el actor amplia los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas en su demanda.
- c) Si el demandado reconviene al actor; planteada ésta el juez debe suspender la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar.
- d) En las excepciones dilatorias, cuando al que le corresponde oponerse se acoge al plazo de veinticuatro horas que señalan los Artículos 343 y 344 segundo párrafo del Código de Trabajo.

## **2.6. Contestación de la demanda**

De acuerdo con su contenido, la contestación de la demanda puede ser simple y reconvenional. La contestación es simple cuando sólo contesta negando lo hechos y reclamaciones, ó en su caso allanándose.

Es reconvenional cuando dentro del acto de la contestación de la demanda reconviene al actor, inclusive plantea excepciones perentorias.

La contestación de la demanda o la reconvenición, en caso, podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia.

## 2.7. Excepciones

La legislación procesal laboral, regula dos clases de excepciones: las dilatorias y perentorias, pero no identifica las excepciones dilatorias y perentorias, salvo las excepciones que la doctrina les denomina mixtas o privilegiadas: pago, prescripción, cosa juzgada y transacción. La doctrina les denomina así en virtud que la ley prescribe que las mismas pueden interponerse en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia en segunda instancia.

La excepción según Néstor Darío Rombolá y Lucio Martín Reboiras, es: “la exclusión de la acción, esto es, la contradicción o repulsa con que el demandado procura diferir, destruir o enervar la pretensión o demanda del actor. Así como es propio del actor el reclamar su derecho en justicia, lo es del demandado el defenderse; lo cual puede hacer ya sea negando el fundamento o causa de la acción; o confesándolo, oponiendo al mismo tiempo alguna excepción”.<sup>24</sup>

En ese orden y de acuerdo con lo que preceptúa el Artículo 326 del Código de Trabajo y el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil, las excepciones dilatorias son los medios de defensa del demandado, fundados en la ausencia de algún requisito o presupuesto procesal, o en la existencia de un obstáculo del mismo carácter, que si es estimado impide resolver sobre el asunto planteado. Las excepciones dilatorias son las que pueden plantearse antes de contestar la demanda y que el juzgador resuelve mediante auto para poder continuar con el juicio.

---

<sup>24</sup> Darío Rombolá. Néstor y Martín Reboiras, Lucio. *Diccionario Ruy Díaz de Ciencias Jurídicas y Sociales*, Pág. 444.



Las excepciones dilatorias reguladas en el Código de Trabajo, son las siguientes:

- a) **Incompetencia.** Debe plantearse esta excepción cuando el juez ante quien se tramita el juicio no tenga la facultad de conocer de cierta causa, sino que le corresponde a otro juez, decidir o dictar sentencia con arreglo a las leyes de trabajo y previsión social. La incompetencia puede ser declarada por razón de la materia o del territorio, según corresponda.
- b) **Litispendencia.** Excepción que consiste en alegar que no puede proseguirse con el trámite del juicio, toda vez que existe otro juicio en otro tribunal, en el que se disputan las mismas acciones, de la misma naturaleza, con la misma identidad de objetos y partes.
- c) **Demanda defectuosa.** Excepción planteada contra el contenido de forma de la demanda, cuando ésta carece de los requisitos exigidos por la ley, en cuanto a las formalidades de pedir la tutela del derecho de trabajo frente al actor en el juicio.
- d) **Falta de capacidad legal.** Consiste en un medio de defensa entablado contra la persona que demanda, en virtud que esta última no tiene aptitud o capacidad jurídica para ejercitar la acción que se demanda.
- e) **Falta de personalidad.** Procede cuando la persona que demanda no es apta para ser sujeto de derechos y obligaciones en el juicio que se tramita, no es la persona que debe demandar.
- f) **Falta de personería.** Se utiliza en la práctica procesal como excepción, cuando el actor no tiene la capacidad para comparecer en juicio desde el punto de vista jurídico y la capacidad de litigar en nombre de otra persona. Se da en los casos





que quien demanda representa a un tercero sea esta persona individual o jurídica para lo cual no acredita legalmente su representación o no es suficiente.

- g) Falta de cumplimiento del plazo de la condición a que estuviere sujeta la obligación que se haga valer.** El plazo de la condición no se ha cumplido para ejercitar la acción o acciones que se quieren hacer valer para el cumplimiento de la obligación por parte del demandado.
- h) Falta de cumplimiento del plazo de la condición a que estuviere sujeto el derecho que se quiere hacer valer.** El plazo de la condición no se ha cumplido para que el actor accione en contra del demandado para que se declare su derecho en determinadas circunstancias.

A manera de conclusión, las excepciones dilatorias no tienen por objeto destruir la pretensión del actor, sólo retardan el juicio, en ese sentido lo dilatan e impide que avance, hasta tanto no se subsane el error de forma que es temporal y no impide que la acción del que demanda sea destruida. Para tal efecto la ley regula cuales son éstas, o sea las que destruyen la pretensión.

## **2.8. Excepciones perentorias**

Las excepciones perentorias son las que se plantean en la propia contestación de la demanda o la reconvención y se resuelven en sentencia. El objeto de su planteamiento es destruir la pretensión o pretensiones del actor o la parte que demanda la declaración de un derecho. Estas son atípicas, en virtud de denominarse como tal al momento de atacar el fondo del asunto (pretensión) planteado por el actor en su escrito de demanda.



A diferencia de las excepciones dilatorias, la excepción perentoria persigue la destrucción de la pretensión del actor por lo tanto extingue el derecho que éste pide ser declarado ante la instancia del juez o tribunal, acaba el litigio objeto de tramitación judicial.

## **2.9. Excepciones mixtas o privilegiadas**

Las excepciones mixtas o privilegiadas, son las que se interponerse en cualquier tiempo hasta antes de dictarse la sentencia en segunda instancia. Según la norma adjetiva laboral, son las nacidas con posterioridad al tiempo en que se dio lugar a la contestación de la demanda o el planteamiento de la reconvención; de esta manera se establece que la prueba de las mismas deberá recibirse en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de las pruebas en el juicio ordinario laboral; también pueden recibirse en el auto para mejor fallar (proveer), en caso ya se hubiere agotado la recepción de pruebas en las audiencias que hayan sido agotadas.

## **2.10. La conciliación**

Una vez el demandado haya contestado la demanda o en su caso el actor haya respondido a la reconvención, en el juicio ordinario laboral, el juez que conoce del proceso debe dar lugar a una fase o etapa importante que caracteriza este juicio, “la conciliación”. Esta fase tiene lugar, una vez se hayan conocido los hechos y pretensiones alegadas por las partes, lo que permite al juez tener un mejor

entendimiento de la causa y así proponer la forma de conciliación en base a la propuesta ofrecida por el demandado y las aceptaciones que suscite el actor.

Regula el Código de Trabajo en el Artículo 340, lo siguiente: “Contestada la demanda y la reconvencción, si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles formulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.”

### **2.11. Allanamiento**

El allanamiento ocurre cuando el demandado se sujeta a lo que actor demanda o a las pretensiones del actor, consintiendo su contenido y lo que éste pide en su demanda. Cuando la parte demandada se allana, el juez que conoce del asunto, deberá aprobarlo, dictando la resolución que corresponda. Una vez aprobadas las reclamaciones, el acta y resolución de aprobación, tendrán fuerza ejecutiva si así se pidiere al juez que conoce del proceso; el actor puede requerir del demandado el cumplimiento y en caso de negativa podrá procederse por la vía ejecutiva. La resolución que aprueba la conciliación o el arreglo al que han llegado las partes, surte sus efectos legales sin que el juez deba dictar sentencia sobre el caso. Esto rige para el allanamiento total.

Hay allanamiento parcial cuando el demandado acepta parte de las reclamaciones, por lo que podrá procederse por la vía ejecutiva en cuanto a éstas y el juicio continuará para dilucidar las reclamaciones que el demandado no ha aceptado. En este caso el juicio

terminará en una sentencia. En igual sentido si no hubiere conciliación el juicio continuará hasta sentencia.

## **2.12. Fase de prueba**

Una vez agotada la fase de conciliación y las partes no han llegado a ningún acuerdo, el juez ordenará recibir las pruebas ofrecidas en la demanda, en la contestación de la demanda, la reconvencción planteada por el demandado o en su caso las pruebas ofrecidas por el actor al contradecir las excepciones del demandado.

La prueba según Néstor Darío Rombolá y Lucio Martín Reboiras, es: “la averiguación que se hace en juicio de una cosa dudosa, o bien el medio con que se muestra y hace evidente la verdad o falsedad de alguna cosa. Suele calificarse la prueba de dos maneras: plena y sin prueba plena, que también puede llamarse completa o perfecta, es la que manifiesta, sin dejar duda alguna, la verdad del hecho controvertido, instruyendo suficientemente al juez para que en virtud de ella pueda dar sentencia condenatoria o absolutoria. Prueba semiplena, que igualmente puede llamarse incompleta o imperfecta, es la que por sí sola no demuestra con claridad el hecho, dejando duda acerca de su verdad y por consiguiente no instruye al juez en términos de poder dar sentencia. Es, pues, regla general que el que afirma una cosa es el que ha de probarla y no así el que la niega, porque la negación no puede probarse por su naturaleza a no ser que contenga afirmación. Solamente las cosas de hecho son las que necesitan de prueba y no las que

son de derecho; pues el juez mismo, luego que consta del hecho, debe decidir acerca del derecho, aunque no haya sido alegado por los litigantes." <sup>25</sup>

Es importante observar el principio de tutelaridad que rige en el derecho de trabajo, principio que tanto en el derecho sustantivo de trabajo como en el derecho procesal del trabajo, realiza la tutela laboral del trabajador, se aplica cuando se afectan los derechos fundamentales de los trabajadores, consagrados en la Constitución Política de la República y las leyes ordinarias. Este principio acoge al trabajador que demanda en un juicio ordinario laboral, siendo la excepción en la presentación de los medios de prueba cuando este demanda el cumplimiento del pago de prestaciones e indemnización en el despido directo e indirecto. Distinto es el caso, cuando el trabajador reclama el pago de horas extras, en este caso el trabajador deberá probar estos extremos, aportando o señalando los medios de prueba respectivos.

En ese sentido, la prueba es el acto de probar o el medio para hacer que el juzgador obtenga la certeza de un hecho ó la veracidad de las afirmaciones plasmadas en el escrito de demanda o reconvención. Los medios de prueba sirven para verificar las afirmaciones o proposiciones de los litigantes en el juicio.

La actividad del Juez laboral no se reduce a la simple verificación de las aseveraciones de las partes tal como sucede en el juicio civil, sino que desarrolla la actividad de verificar e investigar la verdad real, asimilándose el papel de historiador que inquiere los hechos en toda su realidad y no solamente en la verdad formal y aducida por las partes.

---

<sup>25</sup> Darío Rombolá, Néstor y Martín Reboiras, Lucio. Ob. Cit. 781.

Probar es tratar de convencer al Juez de la existencia o inexistencia de los hechos, del derecho que asiste y que el litigante pide sea declarado, por lo que todas estas argumentaciones han de servir de fundamento a la decisión del juzgador. Son pruebas admisibles todos aquellos medios idóneos y aptos para convencer al juzgador de un hecho, y que estén taxativamente determinados por la ley, y que hubieren sido ofrecidos en su debida oportunidad.

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

### **2.13. Audiencias para diligenciamiento de los medios de prueba**

Las audiencias en el juicio ordinario laboral se desarrollan para diligenciar las pruebas ofrecidas por las partes, después de haberse agotado la fase conciliatoria. En las audiencias rige el principio de oralidad y de concentración procesal el cual puede apreciarse en el contenido de los Artículo 335, 338, 345 y 346 del Código de Trabajo y su finalidad es buscar que se diligencie la mayoría o totalidad de actos procesales de que se compone el juicio, en una sola audiencia, o en el menor número de audiencias posibles. En ese sentido las pruebas deben ser diligenciadas en audiencias sucesivas, con el objeto de que el juicio concluya en el menor tiempo posible. Derivado de este principio es que el juicio puede empezar y terminar en una misma audiencia, con lo cual únicamente quedaría pendiente de dictarse el acto procesal de la sentencia. También es importante observar que para que el principio de concentración procesal cumpla su función, es necesaria la oralidad, por lo que su efectividad depende de éste último

principio procesal, toda vez que difícilmente sería posible tramitar el proceso con celeridad, si la actuación de las partes no fuera oral.

### **2.13.1. Primera audiencia**

La primera audiencia en el juicio ordinario laboral es fijada por el Juez en la resolución que da trámite a la demanda, en la misma el juez ordena pedir de oficio certificaciones de los documentos que las partes hubieren ofrecido como pruebas y que se encuentren en alguna oficina pública o en poder de cualquiera de los litigantes. En la misma forma, la resolución emitida por el juez y que da trámite a la reconvención ordenará pedir dichas certificaciones cuando hubieren sido propuestos como pruebas contra las excepciones del demandado, o contra las que el actor hubiere ofrecido para contradecir la reconvención. “Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas.”

### **2.13.2. Segunda audiencia**

Cuando por circunstancias de tiempo, imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las pruebas no fuere posible recibir las mismas en la primera audiencia, el juez señalará otra, la que debe practicarse dentro de un plazo no mayor de quince días, contados a partir de la primera comparecencia de las partes a juicio.

Del análisis y de la práctica se infiere que esta no es una nueva audiencia como lo consideró el legislador en la norma adjetiva laboral contenida en el segundo párrafo del Artículo 346 del Código de Trabajo, toda vez que para que se señale nueva audiencia, tuvo que haberse suspendido la anterior, por cualquiera de los motivos que se exponen en numeral 3.5.1, de este capítulo.

### **2.13.3. Audiencia extraordinaria**

El Código de Trabajo establece: “Artículo 346... Extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar la tercera audiencia para ese objeto.”

El plazo que la ley procesal laboral señala para la práctica de esta audiencia y consecuentemente el diligenciamiento de las pruebas es dentro del término de ocho días, que se cuentan a partir del día en que las partes comparecieron por segunda vez, para los efectos de prueba.

### **2.13.4. Plazos extraordinarios para el diligenciamiento de prueba**

Los jueces tienen la facultad de señalar plazos, en todos los procesos que se instruyan en los tribunales de justicia, cuando la ley no lo estipule expresamente. Para ese efecto el Artículo 49 de la Ley del Organismo Judicial que reúne las normas generales de aplicación, interpretación e integración del ordenamiento jurídico guatemalteco, expresa: “El juez debe señalar plazo cuando la ley no lo disponga expresamente.”





No obstante lo establecido por aquella norma de aplicación general, el Código de Trabajo también regula en forma específica y otorga esa facultad a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social para fijar plazos extraordinarios cuando una prueba deba pedirse en lugares fuera de la República. De lo anterior se desprende que en caso no fuere suficiente en una tercera audiencia diligenciar medios de prueba de carácter extraordinario y que hayan sido propuestos por las partes cumpliendo en tiempo todos los requisitos para ser admitidos, los jueces de trabajo, bajo su responsabilidad pueden señalar términos extraordinarios para diligenciar prueba en determinadas circunstancias.

#### **2.14. Medios de prueba**

Previamente a enumerar los medios de prueba legalmente aceptados por la legislación laboral guatemalteca, es necesario definir este concepto. Puede mencionarse que los medios de prueba son todas las actuaciones y objetos materiales o instrumentales, las pruebas documentales, testimoniales, periciales, expertajes, reconocimiento judicial y la confesión judicial en el juicio ordinario laboral; que son señalados por las partes y sirven para establecer la verdad o falsedad de los hechos expuestos por las partes en el proceso. Es oportuno mencionar que son objeto de prueba sólo los hechos controvertidos, no así las cuestiones de derecho.

Néstor Darío Rombolá y Lucio Martín Reboiras, definen los medios de prueba como: "Conjunto de actuaciones que tienen lugar en determinadas etapas del proceso judicial y que buscan establecer la veracidad o falsedad de aquello que se aduce en el juicio..."

así, se destacan los medios de prueba documentales o instrumentales, la confesión, prueba pericial, testimonial, de informes, el careo, el reconocimiento judicial y otros.”<sup>26</sup>

Los medios de prueba que regula la parte procesal del Código de Trabajo son los siguientes:

- Testimonial.
- Confesión judicial.
- Exhibición Dictamen de expertos.
- de documentos.
- Exhibición de libros de contabilidad.
- Exhibición de libros de salarios o planillas.
- Práctica de expertaje en los libros de contabilidad.
- Práctica de expertaje en los libros de salarios, planillas u otros documentos.

No obstante lo anterior, atendiendo a la supletoriedad que existe en las normas procesales, en cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene el Código de Trabajo, para el diligenciamiento de los medios de prueba, pueden aplicarse las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, respectivamente.

---

<sup>26</sup> Darío Rombolá, Néstor y Martín Reboiras, Lucio. Ob. Cit. Pág. 638.

## 2.15. Etapas de la prueba

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

- El ofrecimiento de la prueba
- Petición de admisión y
- Diligenciamiento.

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

- El ofrecimiento de la prueba; y,
- El diligenciamiento.

El ofrecimiento, que consiste en el acto por medio del cual se anuncia la prueba que se va a rendir para demostrar las pretensiones. Deberá hacerse en las oportunidades siguientes:

El actor deberá ofrecer sus pruebas en la demanda;

- El demandado en la contestación;
- El que reconviene al actor, lo hará en la contra demanda; y,
- En su caso, el actor de nuevo ofrecerá su prueba para desvirtuar la reconvencción, al contestar ésta, o al contradecir las excepciones del demandado.

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

La petición de admisión y el diligenciamiento están confundidas en el proceso laboral, debido a que como establece el Artículo 344 del código de trabajo: el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Esto en honor a los principios de economía, sencillez y concentración procesales, incluso puede decirse que han delimitado el término de prueba en el juicio ordinario de trabajo.

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

## **2.16. Carga de la prueba**

En el derecho procesal del trabajo y especialmente en los juicios ordinarios laborales, es común que la carga de la prueba recaiga sobre el demandado cuando éste es el empleador, porque la mayoría de los juicios que se ventilan en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, son por reclamación de prestaciones laborales, indemnización, pago de salarios dejados de percibir, reinstalación de los trabajadores cuando la ley determina, entre otros casos.



Por regla general, la carga de la prueba es la situación jurídica en que se encuentran las partes en el juicio, como requisito indispensable para ejercer un derecho que les asiste, por ende es imperativo que quién reclama o pretende hacer efectivo un derecho, debe probarlo con el fin de satisfacer su propio interés dentro del juicio, tampoco puede decirse que es una obligación del litigante, porque existe libertad jurídica de probar o no probar los hechos y como consecuencia de no probarlos, la sentencia será desfavorable. Es una conducta asumida por los litigantes, ya sea para reclamar, contestar, probar, alegar sobre los hechos, en este sentido la actitud será facultativa para cada una de las partes, asumiendo los riesgos que se traducen en los resultados plasmados en la sentencia. De esto dependerán las afectaciones, si no ejecutan los actos de prueba oportunamente, cuando la ley señala los momentos de ofrecimiento, proposición y diligenciamiento de las pruebas. La resolución del juicio la realizará el juzgador, independientemente si los litigantes no contestan, no prueban o no alegan en su favor. El juicio continuará y se resolverá aún sin escuchar la defensa, cuando haya preclusión o clausura de la fase probatoria, por lo tanto se materializará la extinción del acto procesal o del derecho a realizarlo.

En Guatemala se trata de la inversión de la carga probatoria como una institución viva en el derecho procesal del trabajo; sin embargo, los casos de inversión se reducen a uno contemplado en el Artículo 78 del Código de Trabajo y a otros que se han venido considerando en la jurisprudencia laboral.

Además, de los casos de inversión de la carga probatoria, la prepotencia patronal se atenúa con la regulación de una serie de presunciones legales que alteran los principios

generales de distribución de la carga y se previene la posibilidad de que el Juez pueda ordenar la recepción de pruebas de oficio en auto para mejor proveer, diluyendo un poco la intensidad del principio dispositivo.

El Artículo 78 del Código de Trabajo, establece que cuando el trabajador invoca ante el tribunal un despido injusto, la carga de la prueba recae en el empleador que para no salir condenado al pago de la indemnización debe probar que el despido fue justificado. Este es un típico caso de reversión o inversión de la carga probatoria.

Antes de la promulgación del Código de Trabajo actual, estos casos se tomaron complicados para la clase obrera, tal como ocurrió en el pasado, toda vez que siempre había existido el abuso de autoridad, la tiranía y triunfaba el poder económico; los gobiernos de turno nunca se preocuparon por la modernización del sistema jurídico laboral. En aquella época la defensa de la parte empleadora insistió, no en tratar de justificar el despido, sino en negarlo a secas, sin reconvenir abandono de labores. Los empleadores acudían a materializar el despido, a sabiendas del equivocado criterio prevaleciente en los Jueces en el sentido de que la carga del hecho del despido debía probarla el trabajador, lo cual conducía a la absolución del patrono.

Se comparte la teoría que sobre el empleador debe pesar la carga de la prueba, de que no haya despido independientemente de que exista o no prueba sobre separación del cargo, porque si el empresario niega el despido debe probar que hubo abandono de labores por parte del trabajador, y si niega el despido y sostiene que tampoco hay



abandono de labores, debe proceder inmediatamente a reinstalar al trabajador sin que pueda invocar como causal para un despido ulterior la inasistencia al trabajo.

**2.17. Sistema de valoración de los medios de prueba**

Casimiro Varela en relación de la prueba señala: “Es la actividad que implica para el juzgador adquirir mediante las leyes lógicas del pensamiento, una conclusión que pueda señalarse como secuencia razonada y normal de la correspondencia entre la prueba producida y los hechos motivo de análisis en el momento final de la deliberación.”<sup>27</sup>

Podríamos definir la valoración de la prueba como la actividad desarrollada exclusivamente por el juez de trabajo, dirigida a determinar el valor probatorio de cada uno de los medios de prueba aportados al juicio de conformidad con los sistemas de valoración determinados por la ley para el ámbito procesal en concreto en que se cumple aquella actividad.

Al respecto del tema existen diversos sistemas de valoración y apreciación de la prueba dentro de la enciclopedia del Derecho Procesal, pudiéndose citar dentro de éstos: la prueba legal o tasada, la sana crítica razonada, la sana crítica y la libre convicción, como sistemas tradicionalmente utilizados.

<sup>27</sup> Varela, Casimiro. Valoración de la prueba. Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina 1998. Pág. 145.

Antes de abordar el propio sistema de valoración y apreciación dentro del juicio ordinario laboral, definir, qué debemos entender por sistemas de valoración y apreciación de la prueba y brevemente definir cada uno de los sistemas que se han relacionado.

- a) **Prueba legal o tasada.** Este sistema de valoración de la prueba se encuentra regulado en las normas jurídicas, es decir en la ley. Las normas jurídicas describen medios de prueba y el valor que el juez debe asignarle a cada una; el juez no puede cambiar el sentido de valoración asignado por la ley.
- b) **Sana crítica.** Es un sistema de valoración de la prueba basado en la lógica, la razón y el conocimiento empírico del juzgador, concatenando lógica, razón y experiencia, pero haciéndolo sin desviarse del espíritu y verdadero sentido de la ley, para obtener la eficacia y un resultado justo, ya que este sistema permite al juez la libertad de razonar y decidir en base a la lógica, la razón y sin excederse en sus abstracciones y juicios.
- c) **Libre convicción.** Como se aprecia en este concepto, libertad en la apreciación de la prueba, aún no necesariamente en la aportada al proceso por las partes; de la misma forma puede el juez declarar el derecho o resolver valorando medios de prueba que están fuera del proceso, incluso, puede resolver bajo la libre convicción, aunque no se haya aportado prueba al proceso, haciéndolo bajo su libre convicción moral y en base a lo que impone su propia conciencia. El juez puede apoyarse en circunstancias que sean manifiestas y de las que tenga conocimiento.

En general y por consiguiente debemos entender por sistema de apreciación y valoración de la prueba, como aquel conjunto de facultades que la ley le confiere al juez



para valorar la prueba producida por las partes. Este conjunto de facultades de que se ha dotado al juez, guarda una gran importancia, pues de ello depende de que pueda establecerse la verdad de lo pretendido en el juicio por las partes.

En efecto y compartiendo el criterio de connotados juristas, es correcto el que se afirme que un verdadero sistema de apreciación y valoración de la prueba exige la libertad del juzgador, para que sea éste el que despojado de las pautas o medidas establecidas por el legislador para la apreciación y valoración de la prueba, pueda razonar libremente sobre el convencimiento de la verdad con base en la prueba rendida en los autos, es decir que lo que realmente se requiere para una correcta y justa apreciación y valoración de la prueba, es dejar al juez en completa libertad de conferir el valor que de acuerdo con la lógica y los principios de justicia y equidad, considere que debe darse a cada medio de prueba en particular.

Esta aspiración es completamente compartida por el sistema de apreciación y valoración propio y exclusivo del juicio ordinario laboral, el cual es el de la apreciación y valoración de la prueba en conciencia.

### **2.18. Auto para mejor proveer**

Como sucede en los juicios ordinarios laborales, el juez al examinar la causa previo a emitir la sentencia, encuentra dudas y dificultades que deben dilucidarse y despejarse con nuevas diligencias, declaraciones o documentos. En ese sentido el juez emite la

resolución para mejor fallar, mandando a practicar alguna diligencia en caso de duda para sentenciar con veracidad y certeza jurídica.

El Artículo 357 del Código de Trabajo preceptúa: “Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen la facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable. La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio. Deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, en la cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes.

Contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que lo denieguen, no se admitirá recurso alguno.”

### **2.19. La sentencia en el juicio ordinario laboral**

El término sentencia tiene su origen del latín sintiendo que significa “lo que se siente u opina”; que es una acción de formular una opinión, una declaración formal con arreglo a las constancias procesales ocurridas en un litigio, como producto de evidenciar los hechos que hayan estado sujetos a prueba. Los hechos planteados por las partes dentro del proceso quedan sujetos a una rigurosa comprobación por parte del juzgador y este

después de lograr un estado de convicción, pronuncia su sentencia y decide con arreglo al derecho objetivo.

La sentencia es un acto procesal de los jueces de trabajo y previsión social, través del cual, estos resuelven sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo.

Es la actividad de declaración del derecho de las partes, al aplicar el derecho objetivo y un acto del Juez eminentemente declarativo de un derecho, que en consecuencia produce la sentencia constituyendo una nueva norma jurídica para el caso en concreto.

Sentencia en rebeldía ó sentencia por confesión ficta: cuando el demandado ha sido citado para prestar confesión judicial y no comparece a la primera audiencia a contestar la demanda y a prestar a confesión judicial.

El Artículo 364 del Código de Trabajo establece: "Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate. Cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se ha cometido la infracción sancionada por las leyes de Trabajo y Previsión social o por las leyes comunes, el juez al dictar sentencia.

## 2.19.2. Partes y contenido de una sentencia

Una sentencia en laboral está compuesta por diferentes partes siendo estas:

- Encabezamiento;
- Introducción;
- Hechos;
- Parte Considerativa; y,
- Parte Resolutiva o Declarativa

El Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial establece: “Las sentencias se redactarán expresando:

Nombre completo, razón social o denominación y domicilio de los litigantes; en su caso, de las personas que los hubiesen representado, y el nombre de los abogados de cada parte.

- Clase y tipo de proceso, y el objeto sobre el que versó, en relación a los hechos.
- Se consignará en párrafos separados resúmenes sobre el memorial de demanda, su contestación, la reconvención, las excepciones interpuestas y los hechos que se hubieren sujetado a prueba. de cuáles de los hechos sujetos a discusión se estiman probados, se expondrán, La parte resolutiva, que contendrá decisiones expresas y precisas, congruentes con el objeto del proceso.”



## CAPÍTULO III

### 3. Los recursos en el procedimiento ordinario laboral

#### 3.1 Revocatoria

El recurso de revocatoria está regulado en el Código de Trabajo en el Artículo 365, y según éste, procede interponerlo cuando las resoluciones que dicta el juez de trabajo no tienen el carácter de definitivas. El momento de su interposición, es el mismo en el que se dicta la resolución y es notificada verbalmente a las partes, cuando ésta es dictada en una audiencia ó diligencia y dentro de veinticuatro horas si el juez la dicta sin la presencia de las partes. Se interpone ante el juez o tribunal que dictó la resolución.

Los decretos son las providencias de que el Juez se vale para la conducción del trámite del procedimiento, por lo que se encuentra normal que cuando se equivoque o cometa un error en el trámite, que esté debidamente facultado para rectificar los errores que su inadvertencia lo haya hecho incurrir al determinar un trámite que de no ser enmendado, más que beneficio causará perjuicio a las partes. De manera pues, que contra los errores cometidos en las resoluciones de trámite y que nuestra legislación denomina taxativamente decretos, la ley establece el remedio a través del recurso de revocatoria, a efecto de que se deje la resolución sin efecto, como suele decirse a contrario imperio.

Cualquiera de los litigantes que se considere afectado por una resolución la cual no tenga el carácter de definitiva dentro del juicio, podrá interponer el recurso de revocatoria



solicitando que se deje sin efecto, corrija, se aminore o se cambie la resolución, cuando se han cometido errores en la resolución. El recurso se resolverá sin más trámite dentro de las veinticuatro horas siguientes conforme lo regulado por el Artículo 326 del Código de Trabajo y el Artículo 599 del Código Procesal Civil y Mercantil.

### **3.1.1 Procedencia y trámite del recurso de revocatoria**

La ley del organismo judicial en sus artículos 141 y 146 establece que los decretos son determinaciones de trámite, que pueden ser revocables por el tribunal que los dicte. El código de trabajo en el artículo 365 señala: contra resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria.

El mismo artículo citado del código de trabajo señala el trámite a seguir cuando se promueve un recurso de revocatoria al indicar que: Deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

Como se puede ver, el relacionado artículo 365 del código de trabajo, fuera de los casos de procedencia y oportunidad procesal de interposición, no indica el procedimiento a seguir, pues no señala si se tiene que correr audiencia a la otra parte, porqué termino, ni la oportunidad o término dentro del cual el juez tiene que resolver el recurso de revocatoria; laguna legal que ha sido suplida por nuestros juzgadores en dos formas:

- Cuando el recurso se interpone durante una audiencia o diligencia, si el Juez lo admite para su trámite, le da audiencia a la otra parte para que se pronuncie sobre el mismo, y luego procede a proferir la resolución que resuelve el recurso.

Lo anterior ha sido respetado y a veces ordenado por las salas de apelaciones de trabajo y previsión social, como por ejemplo lo manifestado al respecto en el juicio Ordinario número cuarenta y dos guión ochenta y cinco oficial segundo de la Sala Segunda de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, con fecha once de marzo de mil novecientos ochenta y cinco: No obstante lo anterior, sí es oportuno señalar que el Juez del proceso, tratándose éste de un juicio eminentemente oral, es en la audiencia correspondiente y que esté realizando en donde tiene que resolver sobre cualquier cuestión que se le presente y no por separado, conforme la naturaleza de este procedimiento.

En consecuencia siendo un vicio esencial el anteriormente establecido, debe enmendarse el proceso de primer grado.

### **3.2 Nulidad**

El recurso de nulidad regulado por el mismo Artículo en la misma Ley citada anteriormente en este capítulo, es un recurso ordinario que procede contra las resoluciones cuyo carácter no sea definitivo, pero que a diferencia del recurso de revocatoria, para que sea procedente, las resoluciones que se impugnan con este recurso deben contener actos en que se infrinja la ley cuando no proceda el recurso de apelación.

El plazo para su interposición es de tres días, contados a partir de su notificación o de ser conocida la infracción, sea en una audiencia o diligencia o a partir de la notificación por escrito en los demás casos cuando se hubiere dictado sin la presencia de las partes.

La nulidad que no haya sido interpuesta en su momento procesal oportuno, se considerará consentida, es decir que opera el principio de preclusión procesal y de convalidación. El recurso se interpone ante el tribunal que infringió el procedimiento.

El tribunal al darle trámite al recurso, deberá correr audiencia a la otra parte por el plazo de veinticuatro horas y con su contestación o sin ella, el juez deberá resolver dentro del plazo de las 24 horas siguientes.

Al resolver el recurso, se declarará nula la resolución impugnada si ha lugar al recurso, y si no ha lugar, se confirma la resolución declarando que no se ha infringido algún acto o procedimiento y se le impondrá una multa de entre cinco y quinientos quetzales al litigante que interpuso el recurso. Cuando se declara con lugar el recurso, el juez ordena realizar nuevamente el acto o procedimiento infringido.

### **3.3 Aclaración**

La aclaración está contemplada en la legislación procesal laboral como un recurso; se interpone contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio y en los casos que los





términos de la misma sean oscuros, ambiguos y contradictorios. El plazo para interponerla es dentro de las 24 horas siguientes de haber sido notificada la sentencia.

Se interpone ante el juez que dictó la sentencia o auto; posteriormente el juzgador debe dar audiencia por dos días a la otra parte de conformidad con lo regulado por los Artículos 326 del Código de Trabajo y 597 del Código Procesal Civil y Mercantil.

El auto que resuelve el recurso de aclaración debe emitirse dentro del plazo de tres días. Este último plazo es el que regula el Artículo 142 de la Ley del Organismo Judicial.

Al resolver el recurso el juez debe declarar si ha lugar o no al recurso, en el primer caso ordenará que se aclaren o rectifiquen los términos de la sentencia o auto según sea procedente. En el segundo caso resolverá que no hubo términos oscuros, ambiguos o contradictorios.

### **3.4 Ampliación**

Este recurso se interpone contra las sentencias o autos que pongan fin a un juicio, cuando se ha omitido resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio. El plazo para su interposición es de 24 horas contados a partir de notificado el fallo.

Se interpone ante el juez que dictó la sentencia o auto; el juzgado debe correr audiencia por dos días a la otra parte de conformidad con lo regulado por los Artículos 326 del Código de Trabajo y 597 del Código Procesal Civil y Mercantil. El auto que resuelve el

recurso de ampliación debe emitirse dentro del plazo de tres días. Este último plazo es el que regula el Artículo 142 de la Ley del Organismo Judicial.

Si se declara con lugar el recurso, el juez ordenará la ampliación del auto o sentencia a efecto que se resuelva el punto o puntos omitidos. Si se declara sin lugar, declarará que no se omitió resolver algún punto.

### **3.4.1. Recurso de reposición**

La revocatoria más que un recurso es un remedio, pues a través de él, los Tribunales colegiados de segunda instancia y la corte suprema de justicia, pueden corregir los errores en que incurran en el trámite de los procedimientos que tengan que conocer. El código de trabajo no tiene establecido el recurso de reposición, por lo que se tiene que acudir supletoriamente a la ley del organismo judicial, la que en su Artículo 160 preceptúa: Procede el recurso de reposición: En los autos originarios de los Tribunales colegiados; en las resoluciones dictadas por la corte suprema de justicia, que infrinjan el procedimiento cuando no se haya dictado sentencia; autos originarios son los que dictan las salas de apelaciones en ejercicio de su propia competencia; los que nacen en dichos tribunales con motivo de las incidencias que puedan suscitarse dentro del proceso de que conozcan en primero o segundo grado.

### **3.4.2. Interposición y trámite del recurso de reposición**

El Artículo 161 de la ley del organismo judicial establece: La reposición se pedirá dentro de las veinticuatro horas siguientes a la última notificación. De la solicitud se dará audiencia por dos días a la otra parte, y con su contestación o sin ella, el tribunal resolverá dentro de los tres días siguientes.

### **3.4.3. Ocurso de hecho**

En relación al ocurso de hecho, el Licenciado Mario Nájera Farfán expone: “Si no se pudiese reclamar contra la negativa de la admisión de las Apelaciones; comenta Aguilera de Paz; los Jueces serían árbitros de privar de todo recurso a sus acuerdos por improcedentes y perjudiciales que fueran, y se cometería la injusticia de que tales acuerdos quedasen firmes. Para reclamar contra esa negativa, está instituido el ocurso de hecho, o sea el derecho de las partes de acudir al tribunal superior para que se conceda el recurso de apelación denegado por el juez inferior.

Se le dice de hecho, porque no se recurre contra la decisión que se estima apelable, sino contra una negativa del Juez ajena al contenido de dicha decisión; o más bien, no se recurre, sino que se formula una queja por la arbitrariedad cometida.

Pero en realidad, es una forma de introducir el recurso de apelación por vía indirecta porque si la queja es fundada, el tribunal superior declara apelable la resolución.

#### **3.4.4. Procedencia y trámite**

Como se manifestó anteriormente, es el medio que la ley establece para aquellos casos en los cuales el juez de primer grado deniega el recurso de apelación, y para determinar si el mismo procede o no su otorgamiento, se tiene que acudir ante el tribunal inmediato superior.

El código de trabajo no regula dicho recurso, por lo que se tiene que acudir supletoriamente al código procesal civil y mercantil, el que en los Artículos 611 y 612 lo regula de la manera siguiente:

Cuando el juez inferior haya denegado el recurso de apelación procediendo éste, la parte que se tenga por agraviada, puede ocurrir de hecho al superior, dentro del término de tres días de notificada la denegatoria, pidiendo se le conceda el recurso; el tribunal superior remitirá el original del ocurso al juez inferior para que informe en el perentorio término de veinticuatro horas (solamente cuando el tribunal superior lo estime indispensable se pedirán los autos originales); con vista del informe, se resolverá el ocurso dentro de veinticuatro horas, declarando si es o no apelable la providencia de la que se negó la apelación; si se declara procedente el ocurso de hecho, el tribunal de segunda instancia señalará el término de seis días, si se tratare de sentencia y de tres días en los demás casos, para que el apelante haga uso del recurso, y se procederá de conformidad con lo establecido para el recurso de apelación; si se declarara sin lugar el ocurso de hecho, se ordena archivar las diligencias respectivas e impone al recurrente una multa de veinticinco quetzales.

### **3.4.5. El amparo**

Algunos autores sostienen que el amparo no es un medio ordinario de impugnación, la mayoría sostiene que es un proceso y especialmente nuestra corte de constitucionalidad sostiene que el amparo tiene atribuido un carácter extraordinario y subsidiario.

La ley guatemalteca que regula el amparo, no le da la denominación de recurso, pero lo que sí es indudable es que se trata de un medio procesal de control que tiene como función esencial la defensa del orden constitucional y régimen de legalidad.

El amparo protege a las personas contra las amenazas de violaciones a sus derechos o restaura el imperio de los mismos cuando la violación hubiere ocurrido, por tal motivo la ley establece que no hay ámbito que no sea susceptible de amparo y que procederá siempre que los actos, resoluciones, disposiciones, leyes de autoridad o situación lleven implícito un riesgo, una amenaza, restricción o violación de derechos que la Constitución y las leyes garantizan, ya sea que dicha situación provenga de persona o entidades de derecho público o entidades de derecho privado.

### **3.4.6. Legislación vigente en relación al amparo**

La actual ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad (decreto número 1-86 de la asamblea nacional constituyente, vigente a partir del 14 de enero de 1986),

entre sus fundamentos se señala que deben existir medios jurídicos que garanticen el irrestricto respeto a los derechos inherentes al ser humano, a la libertad de ejercicio y a las normas fundamentales que rigen la vida de la república de Guatemala, a fin de asegurar el régimen de derecho.

El objeto de la ley es desarrollar las garantías y defensas del orden constitucional y de los derechos inherentes a la persona protegidos por la constitución política de la república de Guatemala, las leyes y los convenios internacionales ratificados por Guatemala.

En materia laboral es raro que proceda el amparo, sin embargo, encontramos como jurisprudencia reiterada de nuestros tribunales en materia de amparo, la siguiente:

- Es improcedente el amparo en asuntos del orden judicial respecto a las partes y personas que intervinieron en ellos, cuando no se considere que la autoridad recurrida procedió con notoria ilegalidad.
- El amparo tiene carácter extraordinario, por lo que para pedirlo deben previamente agotarse los recursos ordinarios judiciales y administrativos, por cuyo medio se ventilan adecuadamente los asuntos de conformidad con el principio del debido proceso.
- No es procedente el amparo en asuntos del orden judicial, cuando existan medios legales de naturaleza procesal, que permitan dilucidar el conflicto que lo origina.



- Es procedente el amparo en los asuntos del orden judicial y administrativo, que estuviere establecido en la ley, procedimientos y recursos, por cuyo medio pueden ventilarse adecuadamente de conformidad con el principio jurídico del debido proceso, si después de haber hecho uso el interesado de los recursos establecidos por la ley subsiste la amenaza, restricción o violación a los derechos que la constitución política de la república y las leyes garantizan.

- El amparo no es una tercera instancia, de consiguiente, por su naturaleza extraordinaria y subsidiaria no puede por ser medio para revisar lo resuelto en un juicio ni para decidir cuestiones de hecho controvertidas en el mismo, salvo el caso de violación constitucional.

### **3.5 Apelación**

El recurso de apelación procede contra las sentencias y autos que pongan fin al juicio ordinario laboral. Se interpone dentro del tercer día de notificado el fallo cuando la sentencia o auto cause agravios a alguna de las partes.

Se interpone ante el tribunal que conoció en primera instancia, este lo concederá si fuere procedente y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Al recibir los autos, la referida Sala dará audiencia por 48 horas a la parte recurrente, a fin de que exprese los motivos de su inconformidad.

### **3.5.1 Apelación con prueba rechazada**

Si al conferírsele audiencia de 48 horas al apelante o recurrente, requiere que el tribunal practique alguna prueba denegada en primera instancia, si esta fue protestada en su oportunidad, el tribunal si estima que procede la solicitud, con notificación de las partes, señalará audiencia para la recepción de las pruebas o prueba solicitada, la que se practicará en el término de diez días.

Vencido el plazo fijado para la recepción y práctica de la prueba o pruebas, la Sala dictará sentencia dentro un plazo no menor de cinco ni mayor de diez días. En el presente caso, según la legislación adjetiva laboral, no se señala día y hora para la vista y la Sala procede a dictar sentencia dentro del plazo señalado.

### **3.6 Apelación especial**

Procede este recurso contra la resolución que resuelva un recurso de nulidad dictada en primera instancia. Se interpone contra la resolución que cause agravio a cualquiera de las partes, y el plazo para su planteamiento es dentro de las 24 horas de notificada la resolución.

Este recurso de apelación es especial porque difiere del recurso de apelación ordinario, se interpone ante el juez que dictó la resolución del recurso en primera instancia; se



plantea y admite, posteriormente se eleva los autos a la Sala respectiva. En este medio de impugnación no está establecida ninguna audiencia para la expresión de agravios, por lo tanto los mismos deben expresarse al interponerse el recurso. La Sala resuelve dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos.

El mayor fundamento lo encontramos en la prevalencia del criterio jurisdiccional.

Los sujetos procesales deben acatar las resoluciones del tribunal y sólo podrán impugnarlas por los medios y en la forma establecida por la ley.

La afirmación de que las resoluciones judiciales serán recurribles sólo por los medios y en los casos expresamente establecidos.

El recurso de apelación especial es, según el texto legal, un recurso de derecho. Sin embargo, los hechos concluyen en ciertas situaciones en la posición que bien puede llegar a ser analizados.

A mi criterio, esto surge desde esta única perspectiva, es decir desde abajo, en tanto la jurisprudencia de los tribunales de segunda instancia, con no muy larga experiencia en esta materia en nuestro país, pues se habla desde el momento de la puesta en vigencia del Código Procesal Penal actual, ya con un sistema de justicia acusatoria, (Julio 1994) oportunidad desde la cual se llegó a crear el Recurso de Apelación Especial.



Este es único en el Mundo Jurídico, en otros países se habla de la Casación, que lo considero de mayor predisposición y extensión, pero sin excepciones.

## CAPÍTULO IV

### 4. El recurso de nulidad en el derecho procesal del trabajo

#### 4.1 Concepto de recurso

José Alberto Garrone, citado por Martín Ramón Guzmán Hernández, define el recurso como: “el acto procesal en cuya virtud la parte que se considera agraviada por una resolución judicial, pide su reforma o anulación total o parcial, sea al mismo juez o tribunal que la dictó, ó a un juez o tribunal jerárquicamente superior”.<sup>28</sup>

Manuel Osorio lo define como: “el medio que concede la ley procesal para la impugnación de las resoluciones judiciales, a efecto de subsanar los errores de fondo o los vicios de forma en que se haya incurrido al dictarlas”.<sup>29</sup>

El vocablo impugnare proviene de in y pugnare que significa luchar contra, combatir, atacar. El concepto de medio de impugnación alude, precisamente, a la idea de luchar contra una resolución judicial, de combatir jurídicamente su invalidez o legalidad, a la pretensión de resistir su existencia, o los efectos de cierta clase de actos jurídicos.

La impugnación citada por Manuel Osorio, es: “la objeción, refutación, contradicción. Se refiere tanto a los actos y escritos de la parte contraria, cuando pueden ser objeto de

<sup>28</sup> Guzmán Hernández, Martín Ramón. El Amparo fallido publicación de la Corte de Constitucionalidad, Pág. 47.

<sup>29</sup> Manuel Osorio. Diccionario de Ciencias Jurídicas. Políticas y Sociales, Pág. 496.

discusión ante los tribunales, como a las resoluciones judiciales que sean firmes y contra las cuales cabe algún recurso”<sup>30</sup>

En la mayoría de legislaciones se le denomina recursos a todos los medios que la ley concede para refutar una resolución ante un juez superior jerárquico, bien haya recaído sobre el fondo del asunto, o bien que afecte a una cuestión incidental, bien sea simplemente interlocutoria. Pero desde el punto de vista técnico es preciso distinguir los verdaderos recursos de las restantes posibilidades de impugnación que la ley concede.

#### **4.2 Los medios de impugnación**

Partiendo de supuestos tan racionales, la ley concede a las partes los medios adecuados para someter a crítica las decisiones judiciales provocando su revisión con el fin de que se rectifiquen los errores que a su juicio adolezcan y siempre que se hayan denunciado en la oportunidad debida.

A estos medios y al derecho mismo que la ley reconoce a las partes, para pedir y en su caso obtener la reparación del agravio o de la injusticia que pudiera inferirse con motivo de aquellos posibles errores, se les denomina, genéricamente medios de impugnación o recursos, que es el vocablo invocado por todas las legislaciones.

La interposición de estos medios de impugnación o recursos contra las sentencias o

---

<sup>30</sup> Ibid., Pág. 65.

autos (autos) emitidos por el órgano jurisdiccional, proceden cuando estas resoluciones no son congruentes en su contenido y no se resuelve el asunto de acuerdo con los hechos que hayan sido objeto dentro del juicio; asimismo, cuando no se ha cumplido con los requisitos que las normas procesales regulan.

### **4.3 Los medios de impugnación en el procedimiento ordinario laboral**

El Código de Trabajo en el título undécimo capítulo noveno, Artículo 365, establece todo lo relacionado con los recursos que pueden interponerse en el procedimiento ordinario laboral, y según se cita en dicha norma jurídica, son los siguientes: revocatoria, nulidad, apelación, aclaración y ampliación. Como no está regulado en el Código de Trabajo la reposición y el ocurso de hecho y la reconsideración, con fundamento en el Artículo 326 del Código de Trabajo, se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, en lo referente a dichos recursos.

### **4.4 El recurso de nulidad**

Este recurso puede ser planteado contra las resoluciones que un juez ha emitido con violación a determinada norma jurídica contenida en el Código de Trabajo o bien en el Código Procesal Civil y Mercantil, o por la inobservancia de formas procesales o cuando ha omitido realizar diligencias esenciales durante la tramitación de un proceso.

Néstor Darío Rombolá y Lucio Martín Reboiras, definen al recurso de nulidad como "Aquel que puede ser interpuesto contra las sentencias que se han pronunciado con

notoria violación o inobservancia de formas procesales o cuando se ha omitido realizar diligencias esenciales durante la tramitación del proceso.”<sup>31</sup>

Se interpone contra las resoluciones y procedimientos en que se infrinja la ley cuando no es procedente el recurso de apelación, es decir cuando existe violación a la ley o vicio del procedimiento, como por ejemplo cuando no se realizó notificación dentro de los seis días que el Artículo 328 tercer párrafo del Código de Trabajo establece para las notificaciones personales, por lo que habrá un vicio de procedimiento; si el recurso prospera, el juez debe iniciar el proceso al momento en que se encontraba antes de la emisión de la resolución impugnada.

De lo dicho anteriormente se infiere que el recurso de nulidad tiene por objeto corregir las violaciones a la ley en que el juez puede incurrir, ya sea en un acto judicial o en el trámite del procedimiento. La ley procesal contiene normas jurídicas que protegen los derechos de las partes, en ese sentido ha establecido el recurso de nulidad para permitir que lo actuado por el órgano jurisdiccional sea revisado y al determinarse alguna violación a la ley aducida, el juez que conoce del asunto debe proceder a dictar la resolución apegada a derecho o mandar a realizar nuevamente el acto o procedimiento infringido.

El Código de Trabajo le da la denominación de recurso lo cual es acorde con su finalidad, ya que si ha lugar al recurso, la resolución judicial que viola la ley es declarada

---

<sup>31</sup> Darío Lucio Martín Reboiras, Ob. Cit. Pág. 802.

nula o si se trata de un procedimiento que infringe la ley, el mismo es refutado como invalido. El recurso se interpone y ventila ante el mismo juez que dictó la resolución que se impugna.

Tomando como base la definición de nulidad de los autores citados y lo que establece el Código de Trabajo, este recurso es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada por la infracción a la ley, en un acto o procedimiento laboral para obtener la declaración de su invalidez por el propio juzgador que lo profirió y cuando no es procedente el recurso de apelación.

#### **4.4.1. Casos de procedencia y trámite del recurso de nulidad**

Según el Artículo 365 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, en el procedimiento ordinario laboral podrá interponerse el recurso de nulidad contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley cuando no sea procedente el recurso de apelación. Se interpondrá dentro de tercer día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los Tribunales acordarlas de oficio.

El recurso de nulidad se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El tribunal le dará trámite inmediatamente, mandando oír por 24 horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las 24 horas siguientes, bajo la estricta

responsabilidad del Juez.

Cuando se declare sin lugar el recurso se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos quetzales.

Contra la resolución que resuelve el recurso, cuando fuere dictada en primera instancia, cabe el recurso de apelación que deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de su notificación y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la sala respectiva, sin audiencia a las partes.

En la interposición del recurso de nulidad debe indicarse con claridad y en forma categórica la norma o normas jurídicas infringidas o bien el procedimiento que se estima violado, a efecto de que el juez tenga suficiente fundamentación en la resolución que emitirá, y además, porque debe tenerse presente que contra la resolución que profiera el juez se puede interponer recurso de apelación, dentro de las 24 horas de notificado, y como la sala jurisdiccional no da audiencia al recurrente, si no se puntualiza el artículo o los artículos que se estiman como infringidos, los jueces y magistrados han sostenido el criterio que no pueden entrar a estudiar y analizar la procedencia o improcedencia del recurso de apelación, por no indicarse cuál es la ley que se estima infringida o violada.

#### **4.4.2. Efectos del auto que resuelve el recurso de nulidad**

Los efectos del auto que resuelve un recurso de nulidad son de dos clases:



Si se trata de un recurso de nulidad por infracción al procedimiento, la consecuencia es que las actuaciones deben reponerse desde que se incurrió en nulidad; y,

- Si se trata de un recurso de nulidad promovido contra una resolución, la consecuencia es que al declarar el juzgador la nulidad del acto, anula dicha resolución o acto judicial y procede a dictar la que corresponde conforme a derecho.

Existe la duda, muy razonable por cierto de determinar, si la interposición del recurso de nulidad suspende el trámite del procedimiento ordinario laboral o si por el contrario, el juzgador tiene que celebrar las audiencias o diligencias que hubiere otorgado.

Para algunos jueces y abogados litigantes, la interposición del recurso de nulidad sí suspende el trámite del procedimiento, pues en el evento de que se tratase de una nulidad contra la resolución que dio trámite a la demanda, por no haber sido notificada de conformidad con la ley, al ser declarado con lugar el recurso, la parte demandada aún no está notificada y por lo tanto no puede celebrarse la audiencia señalada para la primera comparecencia de las partes a juicio oral.

Por el contrario hay Jueces y abogados litigantes que sostienen que el recurso de nulidad no suspende el trámite del procedimiento y por lo tanto el juez debe faccionar el acta correspondiente si el demandante comparece, a reserva de que si se declara sin lugar el recurso de nulidad, entonces el Juez tiene que declarar la rebeldía y confesión ficta del demandado y proferir la sentencia que corresponde, si el demandado no

comparece a la audiencia. En relación al recurso de nulidad promovido en un juicio ordinario civil, el Doctor Mario Aguirre Godoy sostiene el criterio siguiente: “cuando se interpone el recurso adecuado, en tiempo, si produce efecto suspensivo.”<sup>32</sup>

#### **4.5. Análisis jurídico y económico del recurso de nulidad en el juicio ordinario laboral**

##### **4.5.1. Naturaleza jurídica del recurso de nulidad**

La naturaleza jurídica del recurso de nulidad deviene de la misma esencia del derecho que lo consagra como el medio a través del cual la parte procesal que se considera afectada, intenta impugnar decisiones judiciales, observando previamente las condiciones sin las cuales no será posible plantearse; el que se haya señalado en la ley procesal, de la rama del derecho de que se trate, atendiendo el procedimiento y la descripción que la ley señala, esto es la descripción legal de los actos judiciales contra los cuales procede, tales como resoluciones en las que se infringe la ley, especificando sus excepciones, plazos y formalidades que deben cumplirse para que prospere.

Como se establece plenamente en el inciso e) del cuarto considerando del Código de Trabajo, “el derecho de trabajo es una rama del Derecho Público”, en donde el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, en ese orden de ideas, el mismo derecho desarrolla normas sustantivas y adjetivas. Las normas sustantivas son las que regulan los derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores en la relación de

---

<sup>32</sup> Aguirre Godoy, Mario. Derecho Procesal Civil. Tomo I. Centro de Reproducciones Universidad Rafael Landívar. Guatemala. 1986. Pág. 349

trabajo, creando las diversas instituciones jurídicas para resolver los conflictos. En la resolución de los conflictos, el derecho de trabajo desarrolla el conjunto de normas adjetivas o procesales, que permiten al juzgador competente administrar justicia laboral y éste al ejecutar su labor lo hace a través de una serie de decisiones judiciales enmarcadas en la ley, lo cual no garantiza que las mismas estén revestidas de seguridad y certeza jurídica que es el fin del derecho, por lo tanto, la ley siempre debe fijar los medios o instrumentos legales que las partes pueden utilizar para impugnar las decisiones del juzgador.

Por lo tanto, se puede concluir que la naturaleza jurídica del recurso de nulidad es puramente procesal, cuyo fin primordial según la legislación adjetiva laboral guatemalteca, es, si ha lugar, declarar nula la resolución impugnada, debiendo el juez dictar la resolución apegada a derecho, es decir manda a realizar nuevamente el acto o procedimiento infringido.

#### **4.5.2. Análisis económico del recurso de nulidad en materia laboral**

El recurso de nulidad es un medio creado por la norma adjetiva laboral como medio de defensa del cual las partes pueden servirse para impugnar los actos judiciales que infringen un procedimiento o violan la ley, en ese sentido también el mencionado recurso no debe ser utilizado de manera frívola o cuando es notoriamente improcedente, con el sólo propósito de lesionar el principio de celeridad procesal, imposibilitando la tramitación acelerada del proceso y la obstaculización de la administración de justicia, evitando con ello la aplicación eficaz de las leyes laborales tanto sustantivas como

adjetivas. Cuando el legislador creó la norma adjetiva, normando el recurso de nulidad, estimó las posibilidades que tienen las partes litigantes en el juicio de hacer uso del recurso de manera frívola o notoriamente improcedente, por lo que instituyó una sanción pecuniaria recogida en aquella norma adjetiva laboral como una multa. Según lo recita el Artículo 365 del Código de Trabajo: “Cuando se declare sin lugar el recurso se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos quetzales”.

#### **4.6. Efectos del planteamiento del recurso de nulidad contra las resoluciones cuyo carácter no es definitivo**

Conforme lo preceptuado por la norma adjetiva en materia laboral, el planteamiento del recurso de nulidad por el litigante que se considera afectado por el acto o procedimiento en el que se haya infringido la ley, produce efectos jurídicos desde el momento de su planteamiento, ya que el juzgador no podrá proseguir el juicio sin antes haber resuelto en definitiva dicho recurso, aunado a que el planteamiento de los recursos forma parte de las fases de substanciación, toda vez que en cada una de estas fases, el juez debe resolver emitiendo una resolución (auto) cuyo contenido se exterioriza a través de los actos y procedimientos.

El planteamiento del recurso de nulidad, contra las resoluciones dictadas sin observar procedimientos legales ó en su caso omitiendo procedimientos y formalismos, contraviniendo con esto disposiciones jurídicas que atañen al juicio, produce los siguientes efectos: Provoca la actividad extraordinaria del juzgador que conoce del proceso.

- Suspende provisionalmente el acto de decisión del órgano jurisdiccional por el que aplica el derecho a determinados hechos (efectos suspensivos).
- Evita el consentimiento de las nulidades contenidas en la resolución objeto de impugnación a través del recurso.
- El juez debe oír a la otra parte dentro del juicio para lo que le concederá un plazo máximo de veinticuatro horas.
- Si ha lugar, el juez declara nula la resolución impugnada debiendo dictar otra apegada a derecho, es decir manda a realizar nuevamente el acto o procedimiento infringido.
- Si no ha lugar el juez que conoce del recurso, confirma la resolución impugnada declarando que no se ha infringido algún acto o procedimiento y el tribunal le impone la multa al litigante que interpuso el recurso.

El litigante afectado por esta última resolución (auto) si lo desea puede hacer uso del recurso de apelación que le otorga la ley para recurrir la decisión del órgano jurisdiccional.

Como sustentante de este trabajo de tesis, considero que la apelación que procede contra la resolución que resuelve el recurso de nulidad, es especial, porque está



regulada específicamente en el capítulo décimo del Título Undécimo del Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo.

## CAPÍTULO V

### **5. Análisis jurídico del procedimiento para hacer efectivo el pago de multas impuestas a los litigantes, cuando se declara sin lugar el recurso de nulidad en el juicio ordinario laboral**

#### **5.1 Función jurisdiccional**

La función jurisdiccional en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, consiste en la aplicación del derecho del trabajo, lo que se convierte en una actividad de garantía para los particulares al controlar, mediante un proceso la observancia de las normas jurídicas, que tienen como fin mantener el orden jurídico en las relaciones que se derivan con ocasión de determinada relación de trabajo. Esta función jurisdiccional en materia laboral, desde el punto de vista formal determina la organización privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, quienes tienen la tarea de administrar y ejecutar justicia laboral y ejercer el poder judicial del Estado en esta materia, fundamentalmente para preservar el derecho de trabajo.

En ese sentido la función jurisdiccional desde este punto de vista, es la actividad que normalmente corresponde a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y que está subordinada al orden jurídico, declarando los derechos de las partes en los conflictos

individuales o colectivos, concretos o particulares que se someten al conocimiento del órgano jurisdiccional para la comprobación de la infracción de la ley laboral, con el fin de solucionar esos conflictos.

## **5.2. Finalidad de la actividad jurisdiccional**

Bajo este contexto, la finalidad del acto jurisdiccional es declarar imparcialmente el derecho de trabajo en los casos controvertidos o de conflictos que son de su competencia. En todo acto jurisdiccional estamos en presencia de un conflicto de intereses que amerita la intervención judicial para declarar el derecho o la naturaleza del derecho controvertido. Establecido el litigio, ofrecidas, diligenciadas y valoradas las pruebas, la sentencia es la culminación de ese proceso. El acto jurisdiccional debe ser imparcial para generar certeza jurídica y establecer el derecho dudoso o incierto que se ha planteado al juez.

En los procesos ordinarios que se ventilan en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, debe tomarse en cuenta ciertos principios procesales, particularmente el principio de probidad o de lealtad. Este principio consiste en la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe, con el complemento de sancionar a quienes litigan maliciosamente, es decir que la sanción se enfoca a evitar sorpresas perjudiciales a los litigantes.



Dentro de la práctica judicial y transcurso de las etapas del juicio ordinario laboral, el juez tiene amplias facultades en la dirección y control judicial; no obstante dicho control, en reiteradas ocasiones, el demandado, en la mayoría de causas, es la parte empleadora, de esa forma trata siempre de utilizar estrategias procesales de dilación interponiendo excepciones o recursos regulados por la ley adjetiva laboral.

### **5.3. Interposición del recurso de nulidad y sus efectos cuando se declara sin lugar**

En los juicios ordinarios laborales, la ley procesal permite la interposición del recurso de nulidad contra las resoluciones que contienen actos y procedimientos en que se infringe la ley; en este caso, la finalidad y el espíritu de la ley procesal es proteger los intereses y derechos de las partes, estableciendo el medio pertinente para que el juzgador revise lo actuado, y si se declara con lugar el recurso, determinándose la violación a la ley, el juez debe dictar la resolución que legalmente provenga, en su defecto mandar a realizar nuevamente el acto o procedimiento.

Cuando los litigantes interponen este recurso y el mismo es declarado sin lugar, según nuestra ley procesal laboral se debe imponer al litigante que lo interpuso una multa de cinco a quinientos quetzales; empero sucede que, en la práctica procesal en repetidas ocasiones el recurso de nulidad ha sido declarado sin lugar, y al ser impuesta la sanción económica consistente en una multa, el litigante no la hace efectiva, pues no existe un mecanismo o procedimiento para obligarlo a cumplir dicha sanción; y el mecanismo de promoción del incidente de falta de trabajo no se promueve, aun siendo

que la declaración sin lugar este sancionada con multa, pues la naturaleza de la multa no se genera de una falta de trabajo, sino de la interposición de un recurso.

El derecho laboral protege de manera preferente al litigante débil como lo consagra el principio de tutelaridad, quien resulta perjudicado por el retardo malicioso que provoca la interposición del recurso de nulidad, cuando es impertinente y evidente que su planteamiento tiende a entorpecer el procedimiento que se ventila.

Conminar al interponente a pagar la multa cuando es declarado sin lugar el recurso de nulidad, es una actividad judicial que consagra el principio fundamental del derecho de trabajo como lo es la tutelaridad, que otorga una protección preferente para el trabajador; en consecuencia, hace posible la igualdad de derechos, oportunidades y ejercicio de defensas en juicio ordinario laboral.

En la práctica procesal, es evidente que en reiteradas ocasiones, los jueces de trabajo no hacen efectiva la sanción pecuniaria establecida. Las sanciones pecuniarias consistentes en multas que imponen los jueces de trabajo y previsión social a los litigantes, por el planteamiento frívolo del recurso de nulidad en la tramitación del juicio, después de haberlo declarado sin lugar, no se hacen efectivas porque el Código de Trabajo y las leyes supletorias no estipulan en forma categórica el procedimiento como hacerlas efectivas, por lo que el problema radica en que si otras leyes obligan a los tribunales de justicia imponer multas en los diversos juicios que se instruyen, es necesario que el Código de Trabajo regule dentro de su parte procesal, el procedimiento

viable para el cobro de esa multa, de lo contrario se seguirá consintiendo la impunidad en los juicios ordinarios de trabajo.

Los efectos jurídicos legales del incumplimiento de las sanciones impuestas en los juicios ordinarios de trabajo, deben recaer en la mayoría de casos en los empleadores, toda vez que, es probable que actúen arbitrariamente, pues a través de la asesoría de sus abogados, están conscientes de que no serán conminados bajo apercibimiento de ley, al pago de las multas recaídas sobre ellos; igualmente, tampoco perseguidos por transgredir la ley, en ese sentido se pierde la primacía de la jurisdicción privativa de trabajo que ejercen los tribunales laborales, no asumiendo su función de garantizar una justicia pronta y cumplida, y de este modo, infringen el presupuesto legal contenido en el Artículo quince (15) de la Ley del Organismo Judicial, el cual establece que: “Los jueces no pueden suspender, retardar ni denegar la administración de la justicia sin incurrir en responsabilidad. En los casos de falta, obscuridad, ambigüedad, o insuficiencia de la ley, resolverán de acuerdo con las reglas establecidas en el Artículo 10 de esta ley, y luego pondrán el asunto en conocimiento de la Corte Suprema de Justicia a efecto de que, si es el caso, ejercite su Iniciativa de Ley.”

#### **5.4. Importancia de la regulación del procedimiento para hacer efectivo el pago de multas impuestas a los litigantes en la tramitación de los juicios laborales**

Por lo dicho, desde el punto de vista del derecho procesal, en esta materia es necesario señalar y proponer una herramienta jurídica concreta, que posibilite el cobro inmediato

de las multas que impone un juez de trabajo y previsión social, en cualquier ámbito de su actuación, no solo cuando se declara sin lugar el recurso de nulidad, de esta manera es necesario plantear una reforma al Artículo 365 del Código de Trabajo, modificando y ampliando el cuarto párrafo de dicho Artículo, incluyendo en su texto las reformas del modo siguiente:

- Modificar el monto de la multa allí regulada, en el sentido que se establezca la cantidad de quinientos quetzales a un mil quetzales, tomando en consideración la devaluación de la moneda.
- Establecer que, la resolución que impone la sanción pecuniaria (multa), tendrá carácter y fuerza de título ejecutivo, lo que el juez deberá plasmar al resolver la misma y será suficiente para ordenar la ejecución.
- Fijar un plazo de cinco días para hacer efectiva la multa, una vez quede firme la resolución que declaró sin lugar el recurso de nulidad.
- Apercibir al responsable, que si dentro del plazo legal no hace efectivo el pago de la multa, su cobro se hará conforme el procedimiento regulado en el Título Décimo Quinto del Código de Trabajo, cuyo procedimiento se iniciará con el requerimiento, continuándose con las demás fases en la forma prevista en el Artículo 426.

Es necesario adicionar el Artículo 365 Bis, al Código de Trabajo, para incluir presupuestos jurídicos que eviten que los abogados de las partes litigantes, interpongan

recursos notoriamente improcedentes, frívolos y que tiendan a entorpecer los procedimientos. Lo anterior, toda vez que en la mayoría de juicios participan los abogados en ejercicio auxiliando a las partes procesales, no obstante que la ley procesal laboral establece que no es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo permite que los abogados, los dirigentes sindicales y los estudiantes de Derecho de las universidades del país. La reforma propuesta al menciona Artículo debe contener los siguientes presupuestos legales:

“Cuando el asesor de la parte procesal que interpone el recurso fuere abogado, la multa se impondrá a éste y en caso de incumplimiento, además de aplicarse el procedimiento para su cobro por la vía legal, el juez que conozca del asunto decretará su inhabilitación temporal para ejercer la profesión, haciéndolo saber a la Corte Suprema de Justicia, para que ésta lo comuniqué a los demás tribunales de la República y al Colegio de Abogados y Notarios, ordenando que se haga la anotación correspondiente en el Registro de Abogados y se publique en el Diario de Centro América y en la Gaceta de los Tribunales, respectivamente”.

Por otra parte para el cobro de las multas que los jueces o Tribunales de Trabajo y Previsión Social impongan en cualquier otro ámbito de su actuación, es necesario reformar el Artículo 422 del Código de Trabajo en el sentido siguiente:

**Artículo 422.** Las sanciones y multas que los jueces o Tribunales de Trabajo y Previsión Social impongan a los infractores deben hacerse efectivas inmediatamente, y una vez



firmes las resoluciones deben proceder de oficio a aplicar el procedimiento establecido en el siguiente Título de este Código. Las resoluciones en las que se impongan las sanciones o multas, tendrán carácter y fuerza de título ejecutivo, suficientes para ordenar su ejecución.

**5.5. Proyecto de reforma del Artículo 365, adición del Artículo 365 Bis y reforma al Artículo 422 del Código de Trabajo**

PROYECTO DE REFORMA

**DECRETO NÚMERO XX – 2012**

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

**CONSIDERANDO:**

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

**CONSIDERANDO:**

Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo, se hace necesario introducir reformas a la parte adjetiva, con el fin de de ajustar dichas normas a la realidad social, que permitan administrar justicia pronta y cumplida, garantizar la plena observancia de los derechos de los trabajadores, promoviendo los cambios legales que sean necesarios para otorgar efectividad a las leyes laborales.

**CONSIDERANDO:**

Que las presentes disposiciones normativas que por este decreto se emiten, se ajustan al principio de justicia social y al principio de celeridad procesal, porque garantizan significativamente la plena observancia de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores en el juicio, evitando el retardo malicioso que provoca la interposición reiterada de recursos dentro del desarrollo de los juicios, cuando son impertinentes y es evidente que su planteamiento concurre para obstaculizar o retardar el procedimiento.

**CONSIDERANDO:**

Que las disposiciones que se instituyen a través de las presentes reformas al Código de Trabajo, se ajustan al principio de justicia social y circunscriben normas adjetivas que permiten resolver con celeridad los hechos controvertidos que surjan con ocasión de la aplicación de la legislación laboral, por lo que es procedente emitir la disposición que en derecho corresponde para que produzca efectos jurídicos de observancia general.



**POR TANTO:**

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

**DECRETA:**

**Las siguientes:**

**REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO  
DE LA REPÚBLICA, Y SUS REFORMAS**

**ARTÍCULO 1.** Se reforma el cuarto párrafo del Artículo 365, el cual queda así:

“Cuando se declare sin lugar el recurso se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de quinientos a un mil quetzales. La resolución que impone la multa, tendrá carácter y fuerza de título ejecutivo, lo que el juez deberá hacer constar en la misma, será suficiente para ordenar su ejecución y una vez esté firme la resolución, el infractor deberá hacer efectivo el pago de la multa dentro del plazo de los cinco días siguientes, bajo apercibimiento que si no realiza el pago, su cobro se hará conforme el procedimiento regulado en el Título Décimo Quinto de este Código. El procedimiento se iniciará con el requerimiento, continuándose con las demás fases en la forma prevista en el Artículo 426.”





**ARTÍCULO 2.** Se adiciona el Artículo 365 Bis, al Código de Trabajo, el cual queda así:

“**Artículo 365 Bis.** Cuando el asesor de la parte procesal que interpone el recurso de nulidad señalado en el Artículo anterior fuere abogado, la multa se impondrá a éste y en caso de incumplimiento, además de aplicarse el procedimiento para su cobro por la vía legal, el juez que conozca del asunto decretará su inhabilitación temporal, haciéndolo saber a la Corte Suprema de Justicia, para que ésta lo comunique a los demás tribunales de la República y al Colegio de Abogados y Notarios, ordenando que se haga la anotación correspondiente en el Registro de Abogados y se publique en el Diario de Centro América y en la Gaceta de los Tribunales, respectivamente”.

**ARTÍCULO 3.** Se reforma el Artículo 422 del Código de Trabajo, el cual queda así:

“**Artículo 422.** Las sanciones y multas que los jueces o Tribunales de Trabajo y Previsión Social impongan a los infractores, deben hacerse efectivas inmediatamente y una vez firme la resolución, de oficio deben aplicar el procedimiento establecido en el siguiente Título de este Código. Las resoluciones que impongan sanciones o multas tendrán carácter de título ejecutivo, suficientes para ordenar su ejecución”.

**ARTÍCULO 4. Vigencia.** El presente decreto empieza a regir ocho días después de su publicación en el Diario de Centro América.

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



DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE  
GUATEMALA, A LOS \_\_\_\_\_ DÍAS DEL MES DE \_\_\_\_\_ DEL AÑO DOS MIL  
\_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_

PRESIDENTE

\_\_\_\_\_

SECRETARIO

\_\_\_\_\_

SECRETARIO



## CONCLUSIONES

1. La interposición del recurso de nulidad continúa siendo frívola, con la finalidad de retardar maliciosamente el proceso laboral, no obstante la apelación de multas, y cuando se tramita un juicio ordinario laboral, cuando un acto o procedimiento emergido de la judicatura laboral viola la ley o el trámite del juicio; la ley adjetiva contempla este recurso para proteger los intereses de las partes.
2. El recurso de nulidad, pese a tener una especialidad en su aplicación; se interpone contra cualquier resolución emanada de los órganos de jurisdicción prioritaria del trabajo, si bien es cierto que el Código de Trabajo regula una multa que el juez debe imponer al litigante cuando este último plantea el recurso de nulidad. La sanción pecuniaria impuesta no se hace efectiva, toda vez que no existen normas procesales que permitan su ejecución por la vía legal.
3. La reforma del Artículo 365 del Código de Trabajo, es obligatoria para hacer efectiva la consecuencia jurídica de la norma que impone la sanción de multa para los litigantes cuando se declara sin lugar el recurso de nulidad. Este presupuesto legal, es una norma procesal que tiene poca o ninguna aplicación práctica, convirtiéndose en derecho vigente no positivo.

4. El incumplimiento en el pago de las multas impuestas a los litigantes cuando se declara sin lugar el recurso de nulidad, tiene efectos negativos para la justicia laboral, toda vez que al no existir la herramienta procesal que permita su ejecución por la vía legal, las partes en el juicio utilizan este medio para dilatar los procesos violentando con ello el principio de celeridad procesal.
  
5. El Estado de Guatemala, a través de la Corte Suprema de Justicia, no ha garantizado el fiel cumplimiento de la justicia laboral, al manifestar inacción a la problemática que actualmente existe y que consiste en el incumplimiento de las resoluciones de los jueces de trabajo, especialmente las que declaran sin lugar el recurso de nulidad.



## **RECOMENDACIONES**

1. **Es necesario que para optimizar la eficacia en la administración de justicia en materia laboral, la Corte Suprema de Justicia en el ejercicio de la iniciativa de ley que le confiere el Artículo 174 de la Constitución Política de la República de Guatemala, promueva las reformas al Código de Trabajo, que permitan hacer positivas las normas que regulan las multas.**
  
2. **El congreso de la República debe reformar el Código de Trabajo para hacer efectivo el cumplimiento de las resoluciones judiciales que imponen sanciones o multas a los infractores de las leyes de trabajo y previsión social, para que con ello se confiera a fortalecer un verdadero Estado.**
  
3. **Es importante que cuando un recurso de nulidad planteado por un abogado litigante sea declarado sin lugar, además de la multa que la ley establezca, la Corte Suprema de Justicia, emita censura contra el responsable, para evitar que en los juicios se interpongan acciones dilatorias, recursos frívolos o improcedentes, transgrediendo el principio de celeridad procesal.**



4. Es imprescindible que las normas procesales del Código de Trabajo, constantemente se actualicen y sean reformadas las que ya no cumplen la finalidad para lo cual fueron creadas, cuyo propósito es incluir nuevos presupuestos legales que permitan a los jueces de trabajo y previsión social, resolver con eficacia y que sus resoluciones puedan ser ejecutadas, fortaleciendo con ello la administración de justicia laboral.
  
5. Los tribunales de trabajo y previsión social deben velar por el fiel cumplimiento de las leyes, en caso de falta, obscuridad o insuficiencia de éstas, sean sustantivas o procesales, deben hacerlo del conocimiento de la Corte Suprema de Justicia para que ejercite su iniciativa de ley.



## BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**. T. I, Centro de Reproducciones Universidad Rafael Landivar. Guatemala. 1986.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Guatemala, C. A. Gráficos P \$ L.

DARÍO ROMBOLÁ, Néstor; y Lucio Martín Reboiras. **Diccionario Ruy Díaz de ciencias jurídicas y sociales**. 1ª. ed.; Buenos Aires, Argentina, 2004.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. T. I. Guatemala, 1ª. Ed. Fénix, 2006.

[http://www.slideshare.net/INTERNET\\_KD\\_EVOLUTION/derecho-laboral-guatemalteco](http://www.slideshare.net/INTERNET_KD_EVOLUTION/derecho-laboral-guatemalteco) (junio/2012).

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala, 1ª. ed. Fénix, 1996.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 27ª. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2000.

VARELA, Casimiro. **Valoración de la prueba**. Editorial de Palma, Buenos Aires, Argentina 1998.

### **Legislación:**

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



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

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

**Código Procesal Civil y Mercantil.** Decreto Ley 107, del Jefe de Gobierno, 1963.