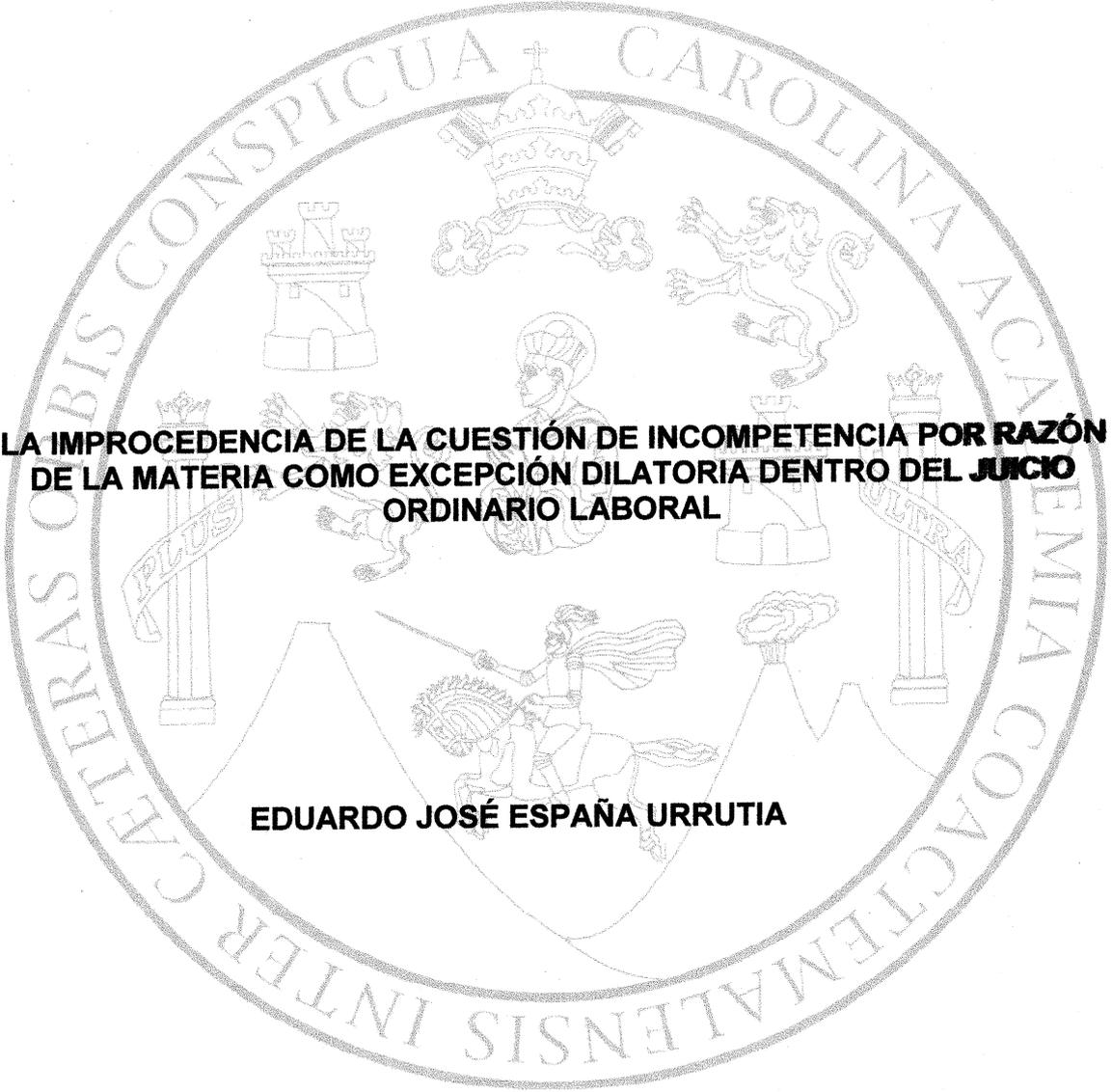


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large circular emblem. It features a central shield with a figure on horseback, a crown above, and various heraldic symbols. The shield is flanked by two pillars with banners. The outer ring of the seal contains the Latin text "ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CETERAS OBIS CONSPICUA CAROLINA".

**LA IMPROCEDENCIA DE LA CUESTIÓN DE INCOMPETENCIA POR RAZÓN
DE LA MATERIA COMO EXCEPCIÓN DILATORIA DENTRO DEL JUICIO
ORDINARIO LABORAL**

EDUARDO JOSÉ ESPAÑA URRUTIA

GUATEMALA, JUNIO DE 2017

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

**LA IMPROCEDENCIA DE LA CUESTIÓN DE INCOMPETENCIA POR
RAZÓN DE LA MATERIA COMO EXCEPCIÓN DILATORIA DENTRO DEL
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

EDUARDO JOSÉ ESPAÑA URRUTIA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2017

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase

Presidente:	Lic.	Adela Lorena Pineda Herrera
Secretario:	Lic.	Carlos Enrique Culajay Chacach
Vocal:	Lic.	Marco Antonio Posadas Pichilla

Segunda Fase

Presidente:	Lic.	César Augusto Sazo Martínez
Secretario:	Lic.	Rigoberto Rodas Vásquez
Vocal:	Lic.	Dilia Augustina Estrada García

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).



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 13 de mayo de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, DIXON DIAZ MENDOZA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
EDUARDO JOSÉ ESPAÑA URRUTIA, con carné 200741693,
 intitulado DELIMITAR LA CUESTIÓN DE INCOMPETENCIA EN MATERIA LABORAL, EN RAZÓN DEL
TERRITORIO PARA EVITAR QUE SE UTILICE COMO MEDIDA DILATORIA.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del
 bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título
 de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de
 concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y
 técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros
 estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la
 bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará
 que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime
 pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

[Handwritten Signature]
 DR. BONERGE AMILCAR MEJIA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 01 / 12 / 2016 f)

[Handwritten Signature]
 Asesor(a)
 (Firma y Sello)
LIC. DIXON DIAZ MENDOZA
 ABOGADO Y NOTARIO





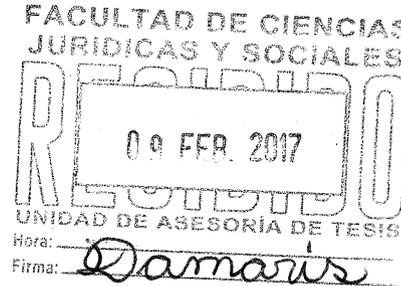
Bufete Jurídico

Lic. Dixon Díaz Mendoza



Guatemala, 02 de febrero de 2017

Licenciado
Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de
Tesis Facultad de ciencias
Jurídicas y Sociales Universidad de
San Carlos de Guatemala



Distinguido Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Me dirijo a usted con el objeto de rendirle informe de acuerdo al nombramiento de fecha trece de mayo de dos mil quince, en relación a la Tesis del Bachiller **EDUARDO JOSÉ ESPAÑA URRUTIA** para su graduación profesional, la cual se intitulaba: **“DELIMITAR LA CUESTIÓN DE INCOMPETENCIA EN MATERIA LABORAL, EN RAZÓN DEL TERRITORIO, PARA EVITAR QUE SE UTILICE COMO MEDIDA DILATORIA”**, pero al hacer la revisión respectiva del presente proyecto se le denominará **“LA IMPROCEDENCIA DE LA CUESTIÓN DE INCOMPETENCIA POR RAZÓN DE LA MATERIA COMO EXCEPCIÓN DILATORIA DENTRO DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL”**.

En atención a dicha designación me permito dirigirme a usted con el objeto de rendir dictamen sobre el trabajo de tesis en referencia, de conformidad con lo siguiente:

- a. En el desarrollo de la tesis se aborda una temática que reviste gran importancia, ya que analiza doctrinaria y jurídicamente el uso adecuado de la cuestión de incompetencia, como un medio de defensa para depurar el proceso y no como un medio dilatorio del procedimiento ordinario laboral.
- b. Durante el tiempo que duró la asesoría, se realizaron las modificaciones de fondo, con el objeto de mejorar la investigación realizada, se discutieron puntos específicos de trabajo, a efecto de que el tema abordado provoque interés al lector.
- c. Siendo el momento oportuno, me permito opinar sobre el tema de investigación, ya que constituye un aporte de mucho interés al derecho laboral, debido a que dentro del juicio ordinario laboral, la parte demandada, hace uso inadecuado de la cuestión de incompetencia en razón de la materia, pretendiendo mediante este mecanismo de defensa que se resuelva el fondo del asunto instaurado en la



Bufete Jurídico

Lic. Dixon Díaz Mendoza

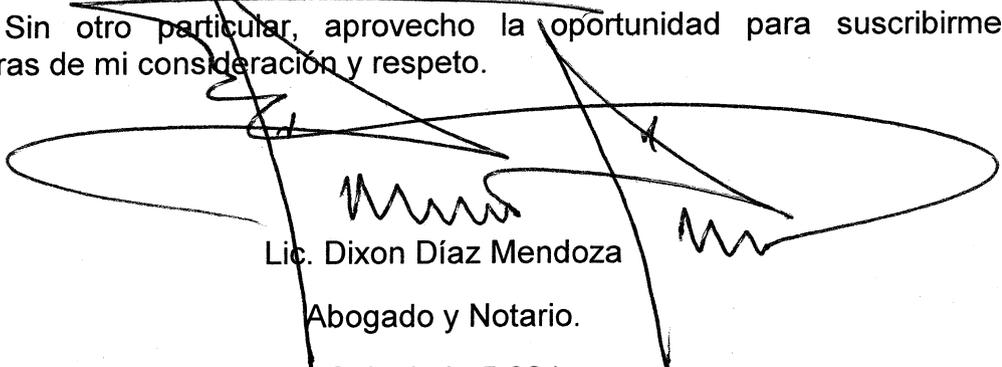


demanda, cuando dicho medio de defensa no es el idóneo para ponerle fin al proceso, toda vez que es en sentencia en donde se resolverá, con los medios de prueba diligenciados, si la relación es de carácter laboral o de otra naturaleza.

- d. En relación a la conclusión discursiva, la misma se ajusta al contenido de la tesis y aporta un contenido certero sobre las deficiencias que presenta el Código de Trabajo, en cuanto al tema que atañe, específicamente en el planteamiento de la cuestión de incompetencia a razón de la materia, como excepción dilatoria, ya que desnaturaliza el juicio ordinario laboral y hace que se violen los principios ideológicos que inspiran a la legislación laboral guatemalteca. Se utilizaron los métodos analítico, deductivo e investigación jurídica y se emplearon la técnica bibliográfica y documental.
- e. El contenido técnico de la tesis es el adecuado, así como también la conclusión discursiva, redacción, técnicas de investigación y bibliografía utilizada se adaptan perfectamente al tema de la tesis, llevándose a cabo las correcciones sugeridas al sustentante, quien no es pariente dentro de los grados de ley con el asesor.

El trabajo de tesis reúne los requisitos reglamentarios establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen General Público, y por lo tanto procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE** al bachiller **EDUARDO JOSÉ ESPAÑA URRUTIA**, para que prosiga con los trámites necesarios para su graduación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para suscribirme con muestras de mi consideración y respeto.



Lic. Dixon Díaz Mendoza

Abogado y Notario.

Colegiado 5,084

LIC. DIXON DIAZ MENDOZA
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 20 de abril de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante EDUARDO JOSÉ ESPAÑA URRUTIA, titulado LA IMPROCEDENCIA DE LA CUESTIÓN DE INCOMPETENCIA POR RAZÓN DE LA MATERIA COMO EXCEPCIÓN DILATORIA DENTRO DEL 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.

RFOM/srrs.

[Handwritten signatures and stamps]

Stamp: FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, SECRETARIO, GUATEMALA, C. A.

Stamp: FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, DECANO, GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser mi guía y mi fortaleza en todo momento de mi vida.

A MIS PADRES:

Maynor Alcides España Torres y Silvia Maritza Urrutia Molina, gracias porque sin su dirección, educación, disciplina y apoyo, no hubiera llegado hasta acá y mi vida no sería igual.

A MIS HERMANOS:

Por su apoyo constante y su empuje hacia mí en todo momento de mi vida, especialmente en mi etapa estudiantil, por sus ánimo y aliento.

A MI ESPOSA Y MI HIJO:

Por aguantar cada sacrificio a mi lado, por darme todo siempre en todo momento, por su lucha incansable, por su amor infaltable y por su apoyo constante, los amo.

A MIS AMIGOS:

Con los que compartí los años más importantes de mi vida, con quienes superamos los diferentes obstáculos que aparecieron en el camino y disfrutamos los éxitos obtenidos.

A MI ASESOR:

por su ayuda constante y su aporte invaluable.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Tricentennial Universidad San Carlos de Guatemala, *por haberme abierto las puertas y forjado como profesional.*



PRESENTACIÓN

El presente trabajo de investigación es de tipo cualitativo, perteneciente a la rama del derecho del trabajo, el mismo se desarrolló en un período comprendido del año 2,015 al año 2,016; el objeto se enfoca en el abuso que la parte demandada hace de la cuestión de incompetencia por razón de la materia como excepción dilatoria dentro del proceso ordinario laboral, ocasionando al proceso, un retardo malicioso que incide en la violación de los principios ideológicos que informan al derecho laboral guatemalteco. El sujeto de la investigación recayó sobre el juicio ordinario laboral, y su tramitación en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, así como el estudio de la aplicación de las leyes laborales.

Como aporte se propone que la cuestión de incompetencia como excepción dilatoria, sea planteada únicamente a razón del territorio, con la finalidad de no entorpecer innecesariamente el desarrollo del procedimiento.



HIPÓTESIS

La parte demandada, previo a tomar una actitud procesal dentro del juicio ordinario laboral, hace uso inadecuado de la cuestión de incompetencia por razón de la materia, al presentarla como una excepción dilatoria; evidenciando que su pretensión con el planteamiento de la misma, es la suspensión de una audiencia señalada para el efecto dentro de la resolución que da trámite a la demanda, retardando maliciosamente la sustanciación del procedimiento y desnaturalizándolo, toda vez que no se puede entrar a conocer el fondo del asunto a través de una excepción dilatoria, ya que su finalidad es depurar el proceso y es en la sentencia que se establecerá si la relación que se sostuvo entre las partes procesales, es de naturaleza laboral o de otra materia.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Al analizar el juicio ordinario laboral y al hacer la investigación jurídica correspondiente de los procedimientos que se tramitan en los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión del departamento de Guatemala, se determinó que efectivamente la cuestión de incompetencia por razón de la materia, como excepción dilatoria, es una táctica procesal utilizada para retardar maliciosamente el proceso, por la parte empleadora.

Derivado de la investigación, me permito exponer que el aporte realizado en el presente trabajo, se funda en que dentro del juicio ordinario laboral se haga únicamente uso de la cuestión de incompetencia por razón del territorio, para evitar que la parte demandada haga un uso inadecuado de la cuestión de incompetencia por razón de la materia, proponiendo una reforma al Código de Trabajo ante el Congreso de la República, relacionada al planteamiento de la cuestión de incompetencia por razón de la materia, como excepción dilatoria. Se utilizaron los métodos analítico, deductivo e investigación jurídica.



ÍNDICE

Pág.

Introducción. i

CAPÍTULO I

1. Trabajo. 1

 1.1. Definición 3

 1.2. *Derecho del trabajo* 4

 1.2.1. Contenido del derecho del trabajo 5

 1.3. Principios que informan el derecho del trabajo. 6

 1.3.1. Principio de tutelaridad. 7

 1.3.2. *Principio de garantías mínimas.* 9

 1.3.3. El derecho de trabajo es realista y objetivo. 11

 1.3.4. Principio de estabilidad 11

CAPÍTULO II

2. El proceso. 15

 2.1. Definición 16

 2.2. *Naturaleza jurídica.* 19

 2.3. Características del proceso. 20

 2.3.1. Imparcialidad. 20

 2.3.2. Idoneidad 22

 2.3.3. *Garantías.* 22

 2.4. Clases de proceso. 23

 2.5. Principios del proceso 25

 2.5.1. Libertad de acceso a tribunales 25



2.5.2. Imparcialidad del juzgador26

2.5.3. Contradicción y bilateralidad 27

2.5.4. *Principio de igualdad* 27

2.5.5. Principio de oficiosidad28

2.5.6. Principio de eficacia28

2.6. La litis 29

CAPÍTULO III

3. Derecho procesal del trabajo 31

3.1. Jurisdicción privativa32

3.1.1. *Características de la jurisdicción privativa* 33

3.2. Juzgados de trabajo.....35

3.2.1. Importancia de los juzgados de trabajo.....37

3.3. Competencia39

3.3.1. *Características de la competencia* 40

3.3.2. Reglas de la competencia.....41

3.4. Juicio ordinario laboral.....42

3.4.1. Definición.....44

3.5. *Principios procesales del juicio ordinario laboral*.....45

3.5.1. Principio de oralidad45

3.5.2. Principio de impulso de oficio.....46

3.5.3. Principio de inmediación procesal.....46

3.5.4. *Principio de anti formalidad*.....47

3.6. Sujetos procesales 48



CAPÍTULO IV

4. Las excepciones	51
4.1. Las excepciones dilatorias.	52
4.2. Las excepciones perentorias.	54
4.3. Las excepciones mixtas... ..	54
4.4. <i>La excepción de incompetencia en el juicio ordinario laboral.</i>	55
4.5. La improcedencia de la cuestión de incompetencia por razón de la materia. ...	58
4.6. Propuesta de reforma a los Artículos 307 y 309 del Código de Trabajo	61
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	63
BIBLIOGRAFÍA	65



INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo es fundamental para todo individuo dentro de una sociedad, el Estado debe velar por su protección y sostenimiento, así como permitirle a sus habitantes, el acceso a un empleo digno, además de proporcionarles las herramientas adecuadas para ejercitar sus derechos provenientes de una relación trabajo, ante un tribunal de justicia, cuando así la situación lo requiera.

En ese sentido, debe contar con normas claras que desarrollen un proceso justo y eficaz, acorde a los derechos mínimos, garantías y principios en que se apoya el derecho laboral, en donde se busca equiparar la desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores; el proceso que predomina es el juicio ordinario laboral, el cual está dotado de principios como sencillez, poco formalismo, celeridad, entre otros.

Sin embargo, estos principios se ven mermados por las estrategias procesales asumidas por la parte empleadora, que abusa de la interposición de recursos y medidas dilatorias, con el objeto de retardar el proceso, y una de ellas es el planteamiento de la cuestión de incompetencia por razón de la materia, con el objeto de negar la relación laboral y por ende, suspender el proceso.

Los objetivos de la presente tesis, se lograron al analizar el impacto negativo de la excepción de incompetencia por razón de la materia en el trámite del juicio ordinario laboral, así como exponer la propuesta de reforma para los Artículos que contienen el procedimiento de incompetencia en el Código de Trabajo.

La hipótesis se comprobó al establecer que la parte empleadora utiliza la figura de la incompetencia por razón de la materia, para retardar maliciosamente el juicio ordinario laboral, evitando que se cumplan los principios que impulsan al derecho laboral; como de igual manera, la importancia de continuar con el trámite del asunto principal, si la excepción es declarada sin lugar, aunque la resolución que la contenga sea apelada.



El estudio de la tesis se funda, en determinar si es necesario que durante el trámite de la excepción de incompetencia, es necesario suspender el procedimiento, o bien deben prevalecer los principios procesales del derecho laboral, como lo son la celeridad y la sencillez.

El contenido de la tesis está desarrollado en cuatro capítulos; el primer capítulo, explica el derecho al trabajo, su contenido y sus principios que lo informan; el segundo capítulo, desarrolla el tema del proceso, sus características, así como los principios que lo contienen; posteriormente en el tercer capítulo, se analiza el derecho procesal laboral, la jurisdicción privativa, sus características, la competencia; y en el cuarto capítulo, se estudian las excepciones dilatorias, sus clases, la improcedencia de la cuestión de incompetencia por razón de la materia, así como la propuesta de reforma a los artículos que contienen la incompetencia en el Código de Trabajo

Los métodos empleados en esta investigación fueron: método analítico, y el método deductivo. La técnica de investigación para la obtención de información y recolección de datos, fue bibliográfica.

En el desarrollo de la tesis se estableció la necesidad que en el Código de Trabajo incluya su propio procedimiento para tramitar la excepción de incompetencia, acorde a los principios de celeridad, sencillez y poco formalismo, que identifica al derecho laboral; y, que a su vez, se suprima la incompetencia por razón de la materia, en virtud que la parte empleadora la utiliza para suspender el trámite y negar la relación laboral que le unió con el trabajador.



CAPÍTULO I

1. Trabajo

Es la actividad física, intelectual que emplea una persona a cambio de una retribución, de forma continua, con el objeto de satisfacer sus necesidades y mejorar su vida social. Desde sus inicios, el trabajo ha sido el medio empleado para transformar la materia productiva y obtener riqueza; primeramente, la esclavitud predominó como fuente de trabajo, sin proveer garantías mínimas para los esclavos, y por su labor, la retribución percibida era casi nula.

Conforme se fue dividiendo la propiedad, surgió la actividad feudal, en donde la riqueza estaba concentrada en los propietarios de extensas tierras, lo cual implicó que las personas desposeídas tuvieran que emplearse en trabajos serviles a favor del señor feudal, a cambio de obtener un porcentaje mínimo de la producción y un espacio para vivienda.

Posteriormente, con la tecnificación de la mano de obra, surgió la revolución industrial y con ello, la inversión del capital acrecentó la actividad productiva, demandando un gran número de obreros, bajo condiciones de completa desigualdad, en jornadas extensas, lo que motivó que varios gremios de trabajadores se organizaran en busca de mejoras laborales.



Con el objeto de regular la forma en que se realizaba el trabajo, se tornó indispensable la creación de instrumentos jurídicos, que respondieran a las verdaderas necesidades de los trabajadores, además de fijar las condiciones laborales, que hasta ese momento figuraban dentro de la esclavitud y explotación

Recientemente, a raíz de la globalización, y la competitividad de las grandes economías, se fortaleció la industria tecnológica. Esta actividad económica demandó de una mano de obra más especializada, mientras paralelamente se intensificaron las medidas para adoptar normas garantistas que humanizaran el derecho del trabajo.

En Guatemala, con la creación del Código de Trabajo, se obtuvieron numerosas mejoras como la inclusión de un salario mínimo, la regulación de los derechos laborales de mujeres y niños, permitir la organización sindical, normar la jornada de trabajo, establecer los derechos mínimos para un trabajador, la forma de contratación, entre otras mejoras, significaron un antes y un después en la legislación laboral de nuestro país.

Con lo dicho, se expone sustancialmente la evolución del trabajo, así como la forma y las condiciones laborales que prevalecían, así también la importante influencia de la transformación económica de los países más dominantes, y la lucha constante por incorporar normas que sustenten el marco jurídico del derecho del trabajo, con la creación de entes gubernamentales y no gubernamentales, que buscan la protección, desarrollo y mejoramiento de este derecho humano.



1.1. Definición

El trabajo abarca un contenido muy amplio, por lo que precisar una definición puede resultar difícil; no obstante ello, es conveniente citar la siguiente definición de trabajo como “...un derecho por cuanto todo individuo tiene la posibilidad de emplearse en una actividad productiva que le permita obtener una retribución para vivir y una obligación, por cuanto con miembros de la sociedad, los individuos, deben contribuir con su ocupación, en el sostenimiento de la misma, no solo mediante el pago de sus impuestos, sino mediante relevar al Estado de cargar la pesada carga en que se constituye el desempleo...”¹

De la anterior definición se desprenden varios elementos muy importantes, primeramente, la actividad constante y continuada que una persona realiza en favor de otra, bajo su supervisión; en segundo lugar, la contraprestación que recibe como producto de su trabajo; y, por último, la ventaja y los beneficios que genera al Estado, la productividad del trabajo, en virtud que fortalece la economía en todos los aspectos, para el cumplimiento de sus fines.

El término trabajo puede visualizarse desde distintos puntos de vista tales como jurídico, filosófico, político, económico, sociológico, histórico; sin embargo, debe tenerse siempre presente que es un derecho humano necesario, y sobre todo indispensable, para poder subsistir, siendo la fuente de riqueza por excelencia en una sociedad, es por ello que el Estado debe velar su protección y desarrollo.

¹ Franco López, Cesar Landelino, *Introducción al derecho del trabajo*, Pág. 2.

Derivado, de la importancia que reviste es necesario contar con una normativa que responda a las necesidades tanto del trabajador como de su empleador, que sean justas y armoniosas que tengan por objeto promover tanto la inversión del capital, como la regulación de los derechos y obligaciones que provengan de una relación laboral.

En lo que respecta a la situación laboral en Guatemala, es menester indicar que a pesar de los esfuerzos estatales así como las herramientas jurídicas que se han realizado, las condiciones laborales aún no son favorables para los trabajadores, debido a numerosos factores como lo son la falta de cumplimiento al pago del salario mínimo, la carencia de higiene y seguridad en las empresas, así como la preparación inadecuada de la mano de obra, que impide que puedan optar a mejores oportunidades laborales en un campo mayor especializado.

1.2. Derecho del trabajo

Es la disciplina jurídica encargada de estudiar al derecho del trabajo, además de ocuparse de crear la normativa para establecer las condiciones que se darán en una relación de trabajo. Para el efecto puede definirse como “el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre si y las relaciones de éstas con el Estado.”²

² *Ibíd.* Pág. 20.



Así mismo puede definirse como “El conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como la solución de conflictos derivados de estas relaciones.”³

De las definiciones expuestas, se extraen elementos importantes en lo que concierne el derecho del trabajo como lo son primeramente, el conjunto de normas jurídicas, doctrinas, e instituciones, dirigidas al trabajo subordinado; es decir, todas las disposiciones que van a regular los derechos, garantías que deben estar presentes en todas las condiciones de trabajo, derivado de la relación jurídica existente entre empleador y trabajador; en segundo lugar, los conflictos que pueden suscitarse en una relación de trabajo, ya sean estos de carácter individual o colectivo, dictando en este caso, los procedimientos a seguir para solucionarlos.

1.2.1. Contenido del derecho del trabajo

El derecho del trabajo está conformado por las disciplinas del derecho individual de trabajo, del derecho colectivo de trabajo, el derecho procesal del trabajo, derecho internacional del trabajo.

En lo que respecta al derecho individual de trabajo, es el encargado de normar las relaciones que surgen entre el patrono y el trabajador, tanto las condiciones de las misma como todos los derechos que derivan de ésta.

³ Allacoti, Amadeo, **Derecho colectivo laboral**. Pág. 44.



Ahora bien, el derecho colectivo de trabajo, tiene por objeto establecer las formas de organización colectiva de los trabajadores, así como la representación de los patronos, en la negociación colectiva, como también los conflictos que suceden de la discusión de las mejoras de las condiciones laborales.

Por su parte, el derecho procesal del trabajo tiene a su cargo normar los procedimientos a seguir para solucionar las controversias que surjan, ya sean de tipo individual o colectivo, a través del juicio ordinario laboral para el primero de los casos, y la conciliación, el arbitraje para el segundo.

Por otro lado, el derecho internacional del trabajo, está conformado por todos los convenios y tratados creados por la Organización Internacional de Trabajo, que han sido ratificados por Guatemala, y acorde a la Constitución Política de la República de Guatemala, pasan a formar parte del ordenamiento jurídico interno.

1.3. Principios que informan al derecho del trabajo

Los principios atinentes al derecho del trabajo, constituyen la estructura jurídica en donde descansa la protección y defensa que se pretende promover dentro de una relación de trabajo

En la legislación de Guatemala, se encuentran incluidos en la parte considerativa del Código de Trabajo, que a su vez, les denomina como características ideológicas, además de encontrarse inmersos dentro de la mencionada ley.



La aplicación de estos principios en una relación de trabajo, reviste de gran importancia, para garantizar igualdad de condiciones entre los sujetos que intervienen en la misma, derivado que históricamente los trabajadores han estado en situación de desventaja frente a sus patronos.

A continuación, se detalla cada una de las características ideológicas que describen al derecho del trabajo, y que se encuentran reguladas en el Código de Trabajo, a partir del cuarto considerando.

1.3.1. Principio de tutelaridad

La relación de trabajo está enmarcada por la desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo cual le permite a la parte contratante, contar con un mayor poder adquisitivo; y, por ende, tener un mejor acceso a las herramientas legales para enfrentar los procesos legales que se deriven de las controversias suscitadas con la parte obrera; en ese sentido, el Código de Trabajo, pretende compensar dicha desigualdad, otorgándole una protección jurídica preferente.

Esta protección jurídica está contenida en el Código de Trabajo en distintas normas; de tal cuenta, es conveniente indicar que en su Artículo 30, respecto al contrato individual de trabajo, señala que “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo



exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.”

La existencia del contrato de trabajo es una protección que va encaminada asegurar al trabajador ante una eventual arbitrariedad del patrono, cuando exista negativa de su parte a reconocer las estipulaciones contenidas en el mismo.

Así también, dentro del juicio ordinario laboral, cuando así lo exija el trabajador afectado, lo conmina a que debe presentarlo cuando se le es requerido, bajo apercibimiento de tener por ciertas las afirmaciones del trabajador, en el caso que exista litis.

Por otra parte, también se tutela al trabajador al momento de finalizar la relación de trabajo, tal como se regula en el Artículo 78 de esta forma “la terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido”

De la anterior norma, se establece que la protección estriba en ese derecho que tiene el trabajador a que le sea comunicado por escrito la causa por la cual, fue dada por

finalizada la relación de trabajo, siendo en este caso, el patrono el sujeto obligado a demostrar la justificación que tuvo para despedir al trabajador.

1.3.2. Principio de garantías mínimas

El derecho del trabajo es eminentemente garantista, el cual marca el punto de referencia para establecer los derechos en favor de los trabajadores; en el sentido, que tales derechos únicamente pueden ser superados a través de otra norma, y nunca ser disminuidos, menoscabados, o tergiversados.

Estas garantías son fundamentales, irrenunciables, protectoras y mínimas para los trabajadores, por lo que las autoridades de trabajo, siempre deben velar por su estricto cumplimiento, tanto la Inspección General de Trabajo, al momento de supervisar si las empresas cumplen con sus obligaciones laborales, como también las autoridades judiciales en los expedientes que tienen a su cargo.

En ese sentido, es importante citar la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 106, en donde establece que “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor



de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.”

De conformidad con lo expuesto en el artículo anteriormente citado, de ninguna forma, pueden variarse los derechos establecidos para los trabajadores, en el sentido que causen renuncia, disminución o tergiversación de los mismos; y, en consecuencia, todo acto, disposición, contrato, estipulación o convenio, será declarado nulo de pleno derecho.

Esta protección constitucional otorgada a los trabajadores, es uno de los mayores aportes para dignificar al sector laboral; derivado que, en reiteradas ocasiones, al momento de pactar las condiciones de trabajo, el patrono no respeta estas disposiciones, y es el trabajador que se ve obligado a acudir a las autoridades correspondientes para exigir sus derechos.

Se considera que son normas mínimas en favor de los trabajadores, en virtud que es el punto de partida que marca la ley, para fijar los derechos que le corresponden a éstos, estas características asociadas a la irrenunciabilidad, guardan un vínculo muy estrecho, en donde, el legislador y cada una de las partes que intervienen en la relación laboral, no pueden apartarse.

En caso de existir duda en la aplicación de la ley, a un caso en particular, se efectuará la que más favorezca al trabajador, derivado que la superación de los derechos

mínimos, si está permitido y es una ventaja adicional con la que cuentan los trabajadores.

1.3.3. El derecho de trabajo es realista y objetivo

Aparece como característica ideológica en la parte considerativa del Código de Trabajo, en la literal d, que establece “porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

En ese sentido, lo que pretende el derecho del trabajo, es estudiar a la persona en su entorno social, buscando siempre la equidad tratando de compensar la desigualdad económica existente entre las partes; así mismo, es objetivo porque trata de resolver los problemas en base a hechos concretos y tangibles; es decir, a lo que realmente sucedió en una relación de trabajo, aunque muchas veces la parte patronal niega el vínculo laboral existente, prevalece siempre el principio realidad.

1.3.4. Principio de estabilidad

La permanencia de un trabajador en una relación de trabajo, es una garantía esencial para su desarrollo personal, en virtud que le permite tener la seguridad de conservar su



empleo, así como la oportunidad de crecimiento dentro de su centro de trabajo.

Dicha permanencia no significa que un trabajador ocupará eternamente su puesto de trabajo, sino lo que pretende es garantizar que su contrato de trabajo no se rescindirá abruptamente por su patrono.

Franco López citando a De la Cueva señala que “La estabilidad de los trabajadores en sus puestos comprende dos modalidades: a) La permanencia persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo; y, b) La exigencia de una causa razonable para su disolución”⁴

Estas modalidades están muy bien definidas en el Código de Trabajo, en lo que respecta a la permanencia a través de la duración indefinida, el Artículo 25, se estipula que “El contrato individual de trabajo puede ser: a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación...”; de esa misma forma, regula el Artículo 26 “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

De esa cuenta, al apreciar el contenido de las anteriores normas, se establece que la legislación laboral en Guatemala, protege la estabilidad laboral del trabajador, y una vez, superado el período de prueba, debe entenderse que la duración del contrato de trabajo es a plazo indefinido, salvo estipulación que indique que la relación de trabajo

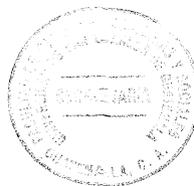
⁴ Franco López. Op. Cit. Pág. 62



será por determinado tiempo; no obstante, si subsiste la causa que dio origen a la contratación, deberá tenerse como tiempo indefinido.

Al otorgar estabilidad laboral para los trabajadores, no se pretende perpetuidad en los cargos de trabajo, sino más bien, es una garantía en favor de éstos, para conservar el empleo, ante posibles arbitrariedades del patrono de finalizar esporádicamente la relación contractual, sin contar con causa justa para ello.

La justificación del patrono para despedir a un trabajador, es otra garantía más en favor de este, y es una obligación que le corresponde al empleador de hacérsela saber por escrito. En el caso, que el trabajador se vea en la necesidad de acudir ante el órgano jurisdiccional, para que su ex patrono, demuestre la causa justa que motivo su despido, es un hecho que le corresponde probar a éste último citado, en virtud del principio de inversión de carga de la prueba.





CAPÍTULO II

2. Proceso

Una de las complejidades más extensas y discutidas, en las que se ha inmiscuido el hombre es como resolver los problemas que se le presentan en sus actividades cotidianas; conforme ha evolucionado en la manera de interactuar con sus semejantes ha desarrollado distintas herramientas para solventarlos.

En sus inicios lo realizó desde una forma rudimentaria, utilizando la fuerza desmedida para demostrar el poder y someter al orden a quienes atentaren la paz social. Es así, como en la misma necesidad de mejorar la forma de resolver las controversias, el hombre se planteó crear los mecanismos idóneos para solucionarlos de una manera más eficiente.

Es decir, empleó formas civilizadas para asegurar la armonía social, empleando reglas de convivencia, así como utilizando a un tercero denominado juez o árbitro para que interviniera de manera imparcial y tomará la decisión más conveniente para solucionar el conflicto.

La figura del juzgador ha sido trascendental dentro del proceso, además su evolución ha sido notoria, pasando por varias etapas, desde la inquisición en sus funciones, pasando luego por la mediación y conciliación para resolver la litis en un proceso.



La función de juzgar, requiere emitir un juicio de valoración y para llegar a él, se necesita de una secuencia de actos concatenados, ordenados y definidos; es decir, demanda de un proceso, para recabar las pruebas aportadas por cada sujeto, evaluarlas en su conjunto y tomar una decisión final.

2.1. Definición

Para analizar la definición de proceso, antes es necesario mencionar que la rama del derecho encargada de profundizarla, corresponde al Derecho Procesal, y éste es definido como "...el conjunto de normas jurídicas relativas al proceso o conjunto de normas que ordenan el proceso, que regulan la competencia del órgano jurisdiccional, la capacidad de las partes, los requisitos y eficacia de los actos procesales, las condiciones para la ejecución de las sentencias, en general regula el desenvolvimiento del proceso..."⁵

En ese sentido, el derecho procesal es un conjunto de normas jurídica, principios y doctrinas, que regula el desenvolvimiento del proceso, fija las reglas de competencia para que conozca un órgano judicial, como también la jurisdicción en donde la ejerce, regula cada una de las etapas del mismo, hasta llegar a la sentencia, así como dicta los procedimientos para que sea efectiva, a través de la ejecución, además de establecer los recursos que pueden interponer las partes, cuando a su criterio se les ha transgredido un derecho.

⁵ Gordillo Galindo, Mario Estuardo. *Derecho procesal civil guatemalteco*. Pág. 1.



Ahora bien, en algún momento al proceso se le consideró como un contrato, el cual las reglas y el procedimiento era definido por las partes, a través de las cláusulas que fijaban para su cumplimiento; es decir, de carácter privado, sin intervención de nadie más. Sin embargo, dicha teoría ha sido superada, y la figura de un tercero imparcial cobró mayor relevancia, misma que fue impulsada por el Estado a través del poder judicial, para garantizar la justicia, sin afectar el orden social.

En Guatemala, la función de juzgar y ejecutar lo juzgado, le corresponde a la Corte Suprema de Justicia y a los demás tribunales que la ley establezca, la máxima autoridad judicial se encuentra integrada por las distintas cámaras, cortes de apelaciones, y juzgados, quienes componen el sistema judicial guatemalteco; en tanto, las funciones administrativas están asignadas al Organismo Judicial.

En ese sentido, el proceso puede definirse como "...la secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente; con el objeto de resolver mediante un juicio de autoridad el conflicto convenido a su decisión..."⁶

Como también, es factible definirlo como "...el conjunto de actos que, en el orden y forma establecidos por la ley, realiza el órgano jurisdiccional para hacer justicia y las partes para obtenerla. O para que se examine y decida si una demanda es o no fundada, o para que se dicte una sentencia sobre un derecho incierto, insatisfecho, negado o violado..."⁷

⁶ Gordillo Mario. *Derecho procesal civil guatemalteco*. Pág. 56.

⁷ Nájera Farfán, Mario Efraim. *Derecho procesal civil guatemalteco*. Pág. 98.



Cada una de las definiciones citadas son adecuadas para describir lo que enmarca el término proceso, en ambas se establece que se refieren a un conjunto de etapas o actos concatenados, a la vez determinador por una secuencia lógica, con el objetivo de lograr una decisión final, a través de la aplicación de normas jurídicas, adecuadas a la materia que se pretende utilizar.

De esa cuenta, es necesario indicar que en materia laboral se define como "... Conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendientes a dirigir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas de trabajo..."⁸

Como se aprecia en la anterior definición, la secuencia de cada uno de los actos, sustentados, en principios y normas, se aplican con especialidad a la materia laboral, ya sea de manera individual o colectiva,

Es importante acotar que, conforme al tipo de relación, ya sea individual o colectiva, conlleva una sustanciación del proceso de manera diferente, siendo para el primero de los casos el juicio común, el ordinario laboral; y, para el segundo, de los casos normalmente para el conflicto colectivo de carácter económico social, se utiliza la conciliación y el arbitraje; procesos éstos, que se encuentran regulados en el Código de Trabajo.

⁸ Franco Lopez, Cesar Landelino, **Manual de derecho procesal del trabajo**, Tomo I, Pág. 12.



2.2. Naturaleza jurídica

Existen diversas teorías para explicar la naturaleza jurídica del proceso, destacan entre estas: la teoría contractualista, la teoría de la relación jurídica procesal y la concerniente a la situación jurídica procesal.

La teoría contractualista, establece que existe un acuerdo de voluntades entre las partes involucradas – demandante y demandado-, en el cual participa un tercero denominado árbitro, sujeto encargado de tomar una decisión respecto a la controversia suscitada entre ambos, quedando plasmada la voluntad de las partes, a través de un contrato.

De esta teoría, surge la cuasicontractualista, en ella se determinó que la litis no precisamente se tenía que resolver por medio de un acuerdo de voluntades, sino por medio de la figura del Juez, quién decidía el derecho reclamado y la obligación a cumplirse.

Por otro lado, la teoría de la situación jurídica se desenvuelve en el papel que desarrolla el Juez, quién en su facultad de administrar justicia, sujeta a las partes al proceso, y les impone los derechos y obligaciones a cumplirse.

El Código Procesal Civil y Mercantil de Guatemala, tiene rasgos de esta teoría, al establecer en su Artículo 108 numeral dos, los efectos procesales:

“a) dar prevención al juez que emplaza;

b) sujetar a las partes a seguir el proceso ante el juez emplazante, si el demandado no objeta la competencia; y,

c) Obligar a las partes a constituirse en el lugar del proceso.”

Por su parte, la teoría de la relación jurídica procesal plantea que la naturaleza del proceso, se encuentra en la relación de los sujetos que intervienen en la litis, siendo estos, el demandante, demandado, el órgano jurisdiccional, terceros interesados y demás partes.

2.3. Características del proceso

El proceso está dotado de particularidades que describen la forma en que se desenvolverá el proceso, para el efecto se detallan las garantías que le son inherentes a éste, y que a su vez, deben estar presentes y observarse en todo momento.

2.3.1. Imparcialidad

La aplicación de la justicia se basa en el grado de imparcialidad que manifiesta el juzgador, al momento de resolver los conflictos puestos a su conocimiento; aunque esta característica se extiende a todos los sujetos que conforman el órgano jurisdiccional, en donde su actividad debe estar enmarcada en la imparcialidad.



De hecho, la imparcialidad está íntimamente ligada con la garantía constitucional de la independencia judicial, para el efecto la Constitución Política de la República de Guatemala señala en su Artículo 203 “La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado... La función jurisdiccional se ejerce con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia...”

Es decir, para que exista una imparcialidad efectiva, debe tener una independencia garantizada, en donde nadie pueda interferir en la administración de justicia, la cual ejerce exclusivamente la Corte Suprema de Justicia.

Así mismo, tanto la independencia judicial, como la imparcialidad forman pilares fundamentales en el buen desenvolvimiento del proceso. Además, la independencia del poder judicial es necesaria para garantizar una justicia efectiva y a su vez, proteger la actividad del órgano jurisdiccional para que pueda ejercer su actividad sin injerencia y parcialidad alguna.

Menciona Héctor Fix Zamudio, que los jueces necesitan de ciertas garantías como “...estabilidad en sus funciones (inamovilidad); dignidad de la profesión judicial (carrera judicial); independencia económica (presupuesto adecuado y remuneración decorosa); ejecución de los fallos y auxilio para el cumplimiento de sus decisiones autoridad); y el organismo adecuado para asegurar la realización de las condiciones anteriores.”⁹

⁹ Fix Zamudio, Héctor, *Constitución y proceso civil en latinoamérica*. Pág. 39.



La reunión de todos estos elementos mencionados, garantizaría en buena medida la independencia y la imparcialidad de los jueces, permitiendo cumplir con los fines primordiales de la justicia; no obstante, que el sistema judicial guatemalteco, se encuentra en una transformación, para llegar a tales fines.

2.3.2. Idoneidad

Esta característica del proceso se refiere principalmente, a la capacidad de poder resolver los derechos fundamentales sometidos a decisión de un Tribunal, a través del Juez y sus auxiliares judiciales; quienes en el ejercicio de sus funciones deben ser idóneos para garantizar la efectividad del proceso.

Dentro de la independencia judicial, y las garantías del Organismo Judicial se encuentra la selección de personal; es decir, que este ente del Estado encargado de impartir justicia, debe estar integrado con personal capaz, para atender las demandas de los usuarios; así como, resolver los asuntos que les han sido encomendados de forma justa, pronta y cumplida.

2.3.3. Garantías

En toda clase de procesos, siempre deben estar presentes los principios fundamentales de protección a los particulares, que se encuentran establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, mismos que no pueden dejar de observarse en



la sustanciación de todo proceso; como de igual manera, los que han sido desarrollados en las leyes ordinarias.

Las garantías procesales, son instrumentos que la Constitución Política de la República de Guatemala otorga a sus habitantes, para protegerlos en sus derechos, frente al Estado y demás individuos que integran el conglomerado social; su aplicación debe observarse en toda clase de procesos.

Las garantías constitucionales y de defensa del orden constitucional, están conformadas por la acción de amparo, la exhibición personal y la inconstitucionalidad de las leyes; por medio de ellas, los individuos pueden restaurar los derechos que le han sido violados, tanto por los órganos estatales, como también por los particulares.

Por otra parte, existen garantías que son ineludibles en todo proceso, como la igualdad, el derecho de acción, el derecho de defensa, el debido proceso, el derecho de petición, la presunción de inocencia, la libertad de expresión, entre otras; las cuales pueden hacerse valer por las partes en todo momento.

2.4. Clases de proceso

El proceso puede clasificarse de distintas maneras ya sea por la rama específica de su estudio, por la clase de pretensión que se dirige, por el órgano que conoce, así como el interés que persigue, y la posición que ocupan cada una de las partes dentro del litigio.



Por su rama, el proceso se clasifica en proceso laboral, civil, penal, administrativo, tributario, entre otras especialidades; en cada una de éstas áreas, comparten ciertas características, sin embargo, poseen su propia normativa y procedimiento, así como los principios que lo sustentan, ello con el objeto de aplicar el procedimiento más adecuado, acorde a la naturaleza del asunto en litis.

En lo que respecta, a la pretensión que se dirige, el proceso puede ser de conocimiento, de ejecución, y arbitral. En materia laboral el juicio de conocimiento por excelencia es el ordinario laboral, el cual tiene por objeto declarar la voluntad y producir consecuencias jurídicas en las pretensiones de las partes.

El juicio de conocimiento es aquel “cuya finalidad es la de obtener una sentencia en la que el Juzgador, decida a quien de las partes pertenece el derecho...”¹⁰; de igual manera los juicios de conocimiento “...se llaman de declaración, son aquellos por medio de los cuales los tribunales juzgan, es decir, declaran el derecho en el caso concreto, y lo hacen cuando ante los mismos se interpone una pretensión declarativa pura, una pretensión de condena o una pretensión constitutiva. Estas pretensiones no dan lugar a tres clases de procesos, sino que cualquiera de ellas se conoce o ventila por el proceso de conocimiento o declaración”.¹¹

De esa cuenta, el objetivo esencial es ser un juicio declarativo de un derecho, en donde cada una de las partes exige el cumplimiento de un derecho previamente establecido,

¹⁰ Vargas Betancourth, Jorge. *El juicio ejecutivo común en la legislación guatemalteca*. Pág.12.

¹¹ Montero y Chacón. *Manual de derecho procesal civil guatemalteco*, Pág. 253.



debiendo establecerse en la sentencia, luego de haber desarrollado todas las fases del proceso y de valorar los medios de prueba correspondientes.

2.5. Principios del proceso

Son las bases que sostienen y sustentan el desarrollo del proceso, estos principios aplicados concretamente al juicio, conforman las directrices o lineamientos que deben seguirse para cumplir con sus fines; su importancia dentro del procedimiento, es esencial tanto para la interpretación y aplicación de la ley.

A continuación, se detallan una serie de principios que son comunes a todos los procesos, y que le asisten a las partes en litis, para hacerlos valer en cualquier momento procesal, además deben ser observados por el órgano jurisdiccional.

2.5.1. Libertad de acceso a los tribunales

Es una garantía constitucional que le asiste a los particulares para gestionar sus asuntos ante los tribunales de justicia, sin que les sea restringida la libertad de poder consultar los expedientes en cualquier momento, lo que les permite darle seguimiento hasta su fenecimiento.

Este principio está íntimamente ligado al de publicidad de los actos del órgano jurisdiccional en la tramitación de los procesos; sin embargo, a efecto de proteger los intereses de los sujetos procesales, únicamente pueden ser consultados por éstos, en



virtud que terceros sin ser parte, pueden utilizar la información que contienen los expedientes de manera negativa; ahora bien, a efecto de estudio pueden solicitarse fotocopias simples o certificadas de los expedientes que se encuentran fenecidos.

2.5.2. Imparcialidad del juzgador

Como se dijo anteriormente, el juzgador al resolver los asuntos que son sometidos a su conocimiento, debe actuar sin mostrar predilección por alguno de los intereses de alguna de las partes que intervienen en la litis; es decir, debe cumplir con los lineamientos establecidos en la ley, sin beneficiar a ninguno de los sujetos procesales.

La imparcialidad del juzgador debe estar presente en todo proceso, al momento de escuchar a las partes, ya sea en forma escrita u oral, en las diferentes gestiones que realicen ante el tribunal; debiendo éste, ser garante de respetar los plazos establecidos en la ley, y no retardar maliciosamente el proceso en beneplácito de alguna de las partes.

Aunado a ello, la ley permite al juzgador poder excusarse cuando a su criterio tenga algún impedimento para conocer del asunto puesto a su conocimiento, a efecto que su imparcialidad no muestre duda alguna; asimismo, a las partes les asiste el derecho de recusar al Juez con expresión de causa, al momento de considerar que existen asuntos ajenos al buen desenvolvimiento del proceso.



2.5.3. Contradicción y bilateralidad

La bilateralidad, muestra el derecho de la otra parte de ser oída, esta es una garantía de audiencia que no puede ser violada al momento de ejercer su defensa en juicio; es por ello, que en el proceso, las partes deben gozar de idénticas oportunidades de ataque y defensa, en condiciones justas.

Por su parte, la contradicción es el derecho que tienen los sujetos que intervienen en un litigio de obtener una justa decisión, principalmente al demandado de poder intervenir y ejercer su defensa con todos los mecanismos que le confiere la ley; es decir, la oportunidad de ser oído en igualdad de circunstancias, como su adversario.

2.5.4. Principio de igualdad

Uno de los principios torales, que debe garantizarse en todo proceso es la igualdad; que sustentado en la Constitución Política de la República de Guatemala, debe prevalecer en el desarrollo del proceso, en el sentido que "...todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos..."

No obstante lo dicho anteriormente, la Corte de Constitucionalidad respecto al principio de igualdad plasmado en el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala, ha manifestado que "...impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma; pero para que el mismo rebase un significado

*puramente formal y sea realmente efectivo, se impone también que situaciones distintas sean tratadas desigualmente, conforme sus diferencias...*¹²

De esa cuenta, para que sea una justa aplicación de la norma, aunque en situaciones similares, pero no iguales, sea resuelta de diferente forma, acorde a la esencia del caso concreto que se plantea; no por ello, se dejará en estado de indefensión a las partes por la desigualdad aplicada.

2.6.5. Principio de oficiosidad

En distintas ocasiones corresponde a los órganos jurisdiccionales diligenciar ciertas etapas del proceso de forma oficiosa, con el objeto de brindarle impulso al desenvolvimiento del mismo, en contraposición al juicio ordinario civil, que el proceso es impulsado a instancia de la parte interesada.

Este principio, es uno de los más importantes, en virtud que al realizarse la mayoría de actos procesales de oficio, el proceso ordinario laboral se ve agilizado en la prosecución de cada una de sus fases; se fundamenta su existencia, en la rapidez y sencillez, que inspira al derecho laboral.

2.5.6. Principio de eficacia

El recorrido que debe seguir todo proceso, se encuentra trazado por los procedimientos

¹² Gaceta número 24, expediente número 141-92, Pág. 14.



que rigen en la legislación procesal, y en la medida que cada una de las fases que lo integran, puedan desarrollarse observando el debido de proceso, la secuela del juicio concluirá como sus fines lo exigen, de una forma pronta, rápida y sencilla.

Sin embargo, esa eficacia tanto en el desarrollo, como en la finalización del proceso, está sujeta a las imperfecciones que pueden surgir en el desenvolvimiento de éste, ya sea por la interposición de recursos frívolos e improcedentes, de alguna de las partes, con el objeto de retardar el trámite; por otra parte, el mismo órgano jurisdiccional puede ocasionar ese retraso al infringir el procedimiento, por defectos en su tramitación.

2.6. La litis

Es una expresión latina utilizada para denominar al litigio o pleito, sin embargo los efectos de ésta van más allá de una controversia, puesto que se perfecciona al darse la relación jurídico procesal entre el actor y el demandado; es decir, al tener ya los dos puntos sometidos a juicio, la demanda y la contestación de la demanda, al existir ambas se entiende que la litis ya se acentuó.





CAPÍTULO III

3. Derecho procesal del trabajo

Es una de las ramas esenciales del derecho del trabajo, se encarga de crear la estructura jurídica a través de un conjunto de normas y principios, que estudiará el sometimiento de las partes ante un órgano judicial, así como fijar los procedimientos adecuados para discutir los derechos que han sido afectados, provenientes de una relación de trabajo, entre empleadores y empleados.

Para tener una mejor ilustración es conveniente citar la siguiente definición del derecho procesal del trabajo, el cual comprende “el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de proceso”.¹³

Cabe destacar que en la anterior definición separa perfectamente el contenido del derecho de trabajo, el cual abarca el derecho individual y el derecho colectivo, además de agregar las cuestiones voluntarias y las de previsión social; de esa cuenta, el derecho procesal se encarga de desarrollar los procedimientos para solventar los conflictos que surjan con motivo de una relación de trabajo, ante un órgano judicial que conozca exclusivamente de asuntos de índole laboral.

¹³ López Larrave, Mario. *Introducción al derecho procesal del trabajo*. Pág. 40.



3.1 Jurisdicción Privativa

La aplicación de justicia en materia laboral está a cargo de los Jueces especializados en esta rama, quienes deben tener conocimientos sólidos en lo concerniente al derecho del trabajo, la previsión y seguridad social; la jurisdicción privativa de los Juzgados de Trabajo, se encuentra regulada en el título décimo, capítulo primero, en su artículo 283.

Antes es necesario indicar, que por Jurisdicción se entiende “...una derivación de la soberanía que atribuye a sus titulares una posición de superioridad o de supremacía respecto de las personas que con ellos se relacionan, llevando ínsita una fuerza de mando capaz de vincular el comportamiento de los demás; incluso acudiendo al uso de la fuerza.”¹⁴

De la anterior definición se desprende, el poder que ejerce el órgano judicial, sobre las personas que se encuentran sujetas a éste, utilizando el imperio de la ley, para regular su comportamiento; además, es necesario recalcar que la potestad de juzgar, se ejerce con exclusividad por los órganos jurisdiccionales; es decir, nadie más puede arrogarse dicha función.

Ahora bien, la jurisdicción privativa del derecho de trabajo es aquella donde “el que juzga en este ámbito debe hacerlo con absoluta exclusividad, de lo que se advierte que todos los conflictos relativos al trabajo deben estar sometidos a su conocimiento pues

¹⁴ Montero y Chacón. *Op. Cit.*, pág. 39



es a ellos a los únicos que les compete juzgar y ejecutar lo juzgado...¹⁵

En lo que respecta al término privativo éste se entiende como la exclusividad que se les confiere a los jueces de trabajo y previsión social, para impartir justicia y ejecutar lo juzgado en lo referente a los asuntos laborales y de seguridad social; dicha exclusividad se refiere a que preferentemente deben concentrarse en el conocimiento del ramo laboral y no de otras materias.

Sin embargo, la capacidad de la administración de justicia no ha sido suficiente para abarcar todo el territorio nacional; de esa cuenta, el Organismo Judicial, para mejorar la cobertura de la justicia, ha creado centros de justicia, en donde se concentran varios ramos en un mismo juzgado, conociendo de diferentes materias, como civil, familia y asuntos de trabajo, perdiendo así, la exclusividad que les dota el Código de Trabajo.

3.3.1. Características de la jurisdicción privativa

Ahora bien, la jurisdicción privativa de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, está dotada de ciertas características, que son importantes mencionarlas como lo son la improrrogabilidad, la indelegabilidad, y la exclusividad, las cuales se encuentran reguladas en los Artículos 307, y 308 del Código de Trabajo.

La primera de ellas, indica que la jurisdicción no puede prorrogarse ni por razón del territorio, ni de la materia; es decir, que una vez aceptada por las partes, la competencia

¹⁵ Franco López. Op. Cit. Pág. 16.



del Tribunal; éste ya no puede inhibirse de conocer del asunto a juzgarse, ni las partes objetar la misma.

No obstante, las partes pueden pactar la prórroga de la jurisdicción una vez se cumplan los siguientes presupuestos:

- a) *Haberse convenido por ambas partes de la relación de trabajo en el contrato individual de trabajo o en pacto colectivo de trabajo, en cuyos casos debe existir una cláusula en la que se haya contenido el pacto de prórroga;*
- b) *Que la prórroga convenida por ambas partes de la relación de trabajo, sea notoriamente favorable para el trabajador.*

Derivado de lo anterior, se establece el carácter tutelar que contiene el Código de Trabajo al proteger a la parte más desprotegida que es la obrera o trabajadora, confiriéndole la oportunidad de ejercitar sus pretensiones en el lugar donde le resulte más conveniente acorde a sus posibilidades.

Por otra parte, la justicia laboral no puede delegarse en tribunales de otro ramo, que no sea en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social; por ende, la ley los faculta para ejercer la justicia por éstos, y no pueden trasladarse a judicaturas que conocen de otras ramas del derecho, como civil, familia, penal, económico coactivo, entre otras.



La exclusividad es una de las características esenciales de la jurisdicción privativa, en virtud que enmarca estrictamente los asuntos que deben conocer los Tribunales de trabajo y previsión social; y, en el caso que les sean presentados casos de distinta materia, éstos deben inhibirse; además, los jueces deben estar especializados y actualizados en materia laboral.

3.4 Juzgados de trabajo

Los órganos jurisdiccionales tienen a su cargo la potestad de impartir justicia en materia laboral y de previsión social; el Código de Trabajo, les impone diversas atribuciones para conocer de todos aquellos conflictos colectivos de carácter jurídico individual o colectivo, que surgen del incumplimiento de las responsabilidades que le atañen tanto a patronos como trabajadores.

Además de conocer conflictos individuales también, han sido facultadas estas judicaturas, para conocer de aquellos conflictos de carácter económico social, que derivan de la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo, en donde según transcurra el procedimiento, deberán constituirse en tribunales conciliación o arbitraje.

Es menester indicar, que de los conflictos colectivos se desprenden diversas diligencias como lo son los incidentes de reinstalación, de represalias, así como los incidentes de autorización de terminación de contratos de trabajo; como también, los procedimientos para declarar la legalidad o ilegalidad de la huelga, o bien, si es justa o injusta la misma.



Los tribunales de trabajo y previsión social, en su conjunto lo integran: los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, y en algunos casos, los Juzgados de Paz; en algunas jurisdicciones, se han creado centros de justicia, en donde un mismo tribunal conoce de asuntos de familia, económico coactivo, y de índole laboral.

La integración de los juzgados de Trabajo, está conformada por un Juez que lo preside, apoyado por sus auxiliares judiciales, que particularmente son: un Secretario (a), Oficiales y Notificadores, quienes se rigen principalmente por lo establecido en la Ley del Organismo Judicial, además del Reglamento General de Tribunales, entre otras disposiciones internas, aprobadas por el máximo ente judicial del país.

Por otro lado, en caso de constituir Tribunal de Conciliación y Arbitraje, la integración versa de distinta manera, siempre presidido por un Juez, en esta ocasión aparece un representante titular y tres suplentes por parte de los trabajadores, además de un representante titular y tres suplentes del lado patronal; y, el Secretario del Juzgado, lo es de estos Tribunales.

Para un mejor desempeño de la justicia laboral, el Organismo Judicial se vio en la necesidad de crear el Centro de Servicios Auxiliares para la Administración de la Justicia Laboral, en el departamento de Guatemala; ello, con el objeto de apoyar al órgano jurisdiccional, en la recepción de documentos y la agilización de las notificaciones, para dar un mejor servicio a los usuarios.



Así las cosas, los Juzgados de Trabajo son los encargados de recibir las demandas, de los usuarios que buscan una solución a sus conflictos ya sean individuales o colectivos, con ocasión de trabajo; sus características principales son impulsar de oficio las actuaciones, ser objetivos y sobre todo la imparcialidad e independencia que demuestren.

Por otra parte, cabe mencionar la alta carga de trabajo que actualmente manejan los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, en donde el Estado de Guatemala debe tomar las medidas necesarias para reducir la mora judicial y descongestionar el sistema de justicia laboral.

3.5. Importancia de los juzgados de trabajo en Guatemala

Es común que, en un centro de trabajo, puedan suscitarse diferencias entre patronos y trabajadores, y que, en caso de no poder solventarlas por sus propios medios, necesiten de una autoridad que resuelva tal controversia; generalmente, con el objeto de evitar un juicio extenso, las partes acudan a la Inspección General de Trabajo, para arribar a un acuerdo conciliatorio, cuando no lo consiguen dan por agotada la vía administrativa, viéndose en la necesidad de trasladar sus peticiones a un tribunal de trabajo.

La intervención de un Juzgado para tomar una decisión que solucione el conflicto es importantísima, en virtud que ejerce autoridad entre las partes, además, garantiza la



armonía social, al evitar que quien se encuentre inconforme, asuma la actitud de resolver el problema por su propia cuenta, utilizando métodos inidóneos, como la violencia.

Sin embargo, en la medida que la población pueda prescindir del órgano judicial, utilizando el dialogo y la conciliación para obtener un convenio que se ajuste a los intereses de cada una de las partes, se logrará descongestionar el volumen de trabajo que se tiene actualmente en los juzgados del ramo laboral; siempre, que se observen y se cumplan debidamente los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores.

Ahora bien, ya en el desarrollo de sus funciones los tribunales de trabajo y previsión social, son garantes de cumplir con una justicia pronta y eficaz; lo cual permitirá, que la confianza de las partes que demandaran la restitución de sus derechos que previamente se les ha vulnerado.

La capacidad del sistema judicial, aún no es suficiente para atender la cantidad de solicitudes que le son dirigidas; situación que se observa, en el exceso de expedientes que tramitan los Juzgados de Trabajo, provocando que los plazos establecidos en la ley se extiendan e incurran en mora judicial.

El sistema actual de gestión laboral, si bien es cierto ha logrado mejorar el desenvolvimiento de la justicia, también es cierto que debe optimizar las herramientas que utiliza para brindar un mejor servicio a la población, que acude con el objeto de



~~contar con un resarcimiento económico, con la obtención de las prestaciones laborales que puedan corresponderle.~~

3.6. La competencia

La competencia en materia laboral, se constituye en el ámbito geográfico dentro del cual el Juzgador, va ejercer la facultad de juzgar que le ha sido delegada por el Estado por el imperio de la Ley.

"Los jueces tienen facultad para conocer de ciertos asuntos en atención a la naturaleza de estos, cual determina su competencia; mientras la jurisdicción es la potestad que se tiene de administrar justicia. El juez tiene el poder de juzgar, pero está limitado en razón de su competencia..."¹⁶

"La competencia es el conjunto de pretensiones sobre las que un órgano jurisdiccional ejerce su jurisdicción, con referencia al órgano jurisdiccional que es la facultad de ejercer su función con relación a pretensiones determinadas, y con referencia a las partes es tanto el derecho de que sus pretensiones y resistencias sean conocidas por un órgano determinado, como el deber de someterse al mismo".¹⁷

¹⁶ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, Pág. 435.

¹⁷ Bonnecase, Julián. **Elementos de derecho procesal civil** Pág. 50.

3.6.1. Caracteres de la competencia

La competencia de los juzgados de trabajo y previsión social está ilustrada por distintos caracteres que detallan la improrrogabilidad de ésta, así como que no es delegable, y se ejerce con exclusividad por los jueces especializados en la materia.

La competencia que ostenta una judicatura, no puede prorrogarse a otro juzgado, aunque ambos conozcan de la misma materia, no es factible que un juez asignado para determinado territorio, le traslade el juicio que tiene a su cargo, a otro juzgador, ubicado en distinto lugar.

No obstante, lo anteriormente expuesto, cabe resaltar que el Código de Trabajo contempla los casos en que excepcionalmente puede pactarse por las partes, la prórroga de la competencia; siendo estos cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo y que tengan cláusulas que notoriamente favorezcan al trabajador; como ha de notarse, es una norma eminentemente protectora del trabajador, ello con el objetivo de garantizarle accesibilidad al momento de hacer valer sus derechos.

Otro de los caracteres a tener en cuenta es la indelegabilidad, esto significa que bajo ninguna circunstancia la competencia puede ser delegada, en otro órgano jurisdiccional que conozca de diferente materia; es decir, que aunque territorialmente tenga competencia para conocer del asunto, si no pertenece al ámbito del derecho del trabajo, tendría que abstenerse de conocer e inhibirse de conformidad con la ley.



Por otra parte, la exclusividad de los tribunales de trabajo y previsión social, se refiere a que los juzgadores que presidan éstos órganos judiciales, deben estar especializados y capacitados para desempeñarse en la materia del derecho laboral; con ello, se garantiza que sean utilizados los procedimientos regulados en el Código de Trabajo, bajo los principios que lo inspira y las instituciones que desarrolla.

3.6.2. Reglas de competencia

Son los lineamientos establecidos en la ley específica de la materia, para determinar acertadamente la competencia de las judicaturas, en donde se tendrá como referencia la ubicación del centro de trabajo, el lugar donde reside el trabajador y el patrono, el lugar de celebración del contrato, o bien la que favorezca más al trabajador, ello con el objetivo de equiparar la desigualdad existente entre la patronos y trabajadores.

El Código de Trabajo establece distintas reglas que deben observarse al momento de hacer valer el derecho subjetivo que le asiste a las partes en litis, las cuales son de naturaleza general y especial.

a) el de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo;

b) el de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandante, si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo;

c) el de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado



su fueren conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo;

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

La regla de orden general que aparece en el inciso a, se refiere al lugar de la ejecución de las labores, es decir si la empresa tiene su sede en el departamento de Guatemala, y las labores se ejecutan en el departamento de Quetzaltenango, deberá demandarse en la zona jurisdiccional de éste

Por otra parte, las reglas especiales surgen en situaciones específicas, como lo es cuando el trabajo se desempeñe en distintos lugares, podrá demandarse en el lugar donde habitualmente tenga su residencia el demandante; sin embargo, cuando el trabajador es demandado por su patrono, será el lugar donde resida habitualmente éste último citado.

3.7. Juicio ordinario laboral

Es el proceso común que se aplica en del derecho procesal laboral guatemalteco, para solventar las diferencias que puedan existir entre trabajador y patrono; así mismo, es un



proceso de conocimiento que tiene por objeto declarar la existencia o inexistencia de un derecho que previamente ha sido vulnerado.

Dentro de la legislación laboral guatemalteca, no existe como tal, un código procesal específico que agrupe todos los procesos que se ventilan en materia laboral; sino más bien, en el propio código de trabajo se encuentran inmersos en el capítulo atinente al juicio ordinario laboral y al procedimiento de conciliación y arbitraje.

Cabe resaltar, que según lo dispuesto en el Artículo 326 del Código anteriormente citado, puede aplicarse supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil, en caso de ausencia o vacío legal en la ley específica de la materia; nótese, que es procedente su aplicación, una vez no contraría los principios procesales que sustentan el derecho laboral.

Regularmente, se utiliza el juicio ordinario laboral, para reclamar el pago de prestaciones laborales, originadas por el vínculo jurídico sostenido entre patrono y trabajador; derivado de un despido directo injusto; o bien, proveniente de un despido indirecto con causa justa para que el trabajador dé por concluida la relación laboral.

De igual manera, puede solicitarse por la vía ordinaria, el reclamo del patrono hacía el trabajador por los daños y perjuicios, ocasionados por el incumplimiento de éste, a las estipulaciones contenidas en el contrato individual de trabajo, o bien por el incumplimiento de las responsabilidades provenientes de la relación de trabajo.



Además de los anteriormente mencionados, también se ventilarán a través del juicio ordinario laboral, el reclamo de ventajas económicas, la solicitud de reinstalación cuando una mujer en estado de gestación, encontrándose protegida legalmente, es despedida por su patrono sin justa causa; así mismo, si el despido sucede cuando la progeneradora se encuentra en el período de lactancia.

Además, puede promoverse en la vía ordinaria la reinstalación que pueden promover los miembros del comité ejecutivo del sindicato, si son despedidos en el ejercicio de sus respectivos cargos.

Como también, es aplicable en materia de previsión social, cuando las personas que se encuentran afiliadas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, solicitan su inclusión al programa de invalidez, vejez y sobrevivencia, a través del proceso administrativo regulado en la ley orgánica del referido Instituto, y al finalizar el trámite correspondiente, se les deniega la cobertura solicitada, los afiliados tienen derecho a iniciar ante los Juzgados de trabajo, a través del juicio ordinario laboral, ser acogidos a los programas de seguridad social.

3.7.1. Definición

El autor Franco, se refiere a "El juicio ordinario laboral 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."¹⁸

Por otro lado, también puede definirse como "El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento..."¹⁹

De acuerdo a las definiciones citadas, el juicio ordinario laboral constituye el proceso común por excelencia para dirimir la mayoría de conflictos laborales, de tipo cognitivo en donde se busca declarar un derecho previamente establecido, regido por su procedimiento específico en el Código de Trabajo y apoyado supletoriamente por el Código Procesal Civil y Mercantil, siempre y cuando sea compatible con la disposiciones y principios regulados en la ley específica.

3.8. Principios procesales del juicio ordinario laboral

Anteriormente se hizo referencia a la relevancia de los principios del derecho del trabajo, en una relación de trabajo; de la misma forma, son de suma importancia los principios procesales dentro del proceso ordinario laboral; éstos constituyen las directrices que deben regir en cada una de las etapas procesales y ser aplicados por los tribunales de trabajo.

¹⁸ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 73.

¹⁹ Chicas Hernández, Raúl, **Introducción al derecho procesal laboral.** Pág. 87.



3.8.1. Principio de oralidad

La oralidad, debe prevalecer en la mayoría de actuaciones procesales, su inclusión en el Código de Trabajo, ha sido un gran avance, para acelerar las peticiones de los sujetos que intervienen en la litis, y así, evitar que los expedientes judiciales sean demasiado voluminosos, además de reducir costos para el trabajador en la utilización de escritos; aunque, en la práctica judicial, predomina la escritura, dejando únicamente la oralidad para el desarrollo de ciertas etapas en las audiencias del juicio ordinario laboral.

3.8.2. Principio de impulso de oficio

Otro principio que es importante mencionar, es el de oficiosidad. Los tribunales de trabajo deben actuar de oficio en la mayoría de actos procesales, con el objeto de agilizar el procedimiento, de una forma sencilla y pronta; no obstante, debido a la saturación de demandas, así a como la enorme cantidad de recursos frívolos planteados por la parte patronal, esa rapidez se ve mermada, y, por ende, se ralentiza la tramitación de los procesos.

A diferencia del proceso ordinario en materia civil, los juzgados de trabajo, deben proseguir con cada una de las etapas de oficio, hasta la ejecución de la sentencia, sin en caso ésta no se cumpliera.



3.8.3. Principio de inmediación procesal

El principio de inmediación procesal define que el Juez debe estar presente en todas las diligencias de la prueba, bajo esa premisa no puede delegarse tal función en ningún otro sujeto, ello con el objeto de tener una mejor perspectiva al momento de valorar la prueba.

Ese proceso de fiscalización de los medios de prueba, que garantiza la presencia del Juzgador en cada una de las diligencias que se producen dentro del Juicio Ordinario Laboral contribuye a la legalidad de la recepción de dichos medios de convicción.

3.8.4. Principio de anti formalidad

El principio de anti formalidad, describe que el proceso ordinario laboral se encuentra desprovisto de ciertos formalismos, como lo son que las partes pueden actuar bajo su propia asesoría legal; es decir, no es necesaria la intervención de Abogado asesor; sin embargo, si lo consideran necesario pueden ser asistidos legalmente por Abogados en ejercicio, dirigentes sindicales y por estudiantes de derecho de las universidades, para éstos últimos, únicamente en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector al que pertenezca el trabajador.

Así también, se denota la informalidad del proceso ordinario laboral, en los requisitos de la demanda, en donde el Artículo 332 del Código de Trabajo, señala que la firma del demandante o en su defecto la impresión digital del dedo pulgar derecho u otro en caso



de no contar con éste, o bien sea, que tenga imposibilidad para firmar el escrito inicial, podrá hacerlo a su ruego, otra persona si no sabe o no puede firmar.

3.9. Sujetos procesales

Las personas que intervienen en un proceso, normalmente se les denomina partes o sujetos procesales, son quienes tienen a su cargo el desenvolvimiento del litigio, ya sea por tener legitimación activa o pasiva, en el derecho que se reclama; o en su caso, por tener la facultad de mediar y tomar las decisiones correspondientes.

Para tener una mejor perspectiva respecto a los sujetos procesales, señala Devis Echandía "Hay que distinguir los sujetos de la relación jurídica sustancial que debe ser discutida o simplemente declarada en el proceso, y los sujetos de la relación jurídica procesal y del proceso... Por consiguiente son sujetos procesales en los juicios civiles y laborales: el Juez, el demandante y el demandado; y excepcionalmente los terceros que así sean aceptados..."²⁰

En esa distinción cada uno de los sujetos procesales cumple una función dentro del proceso, el Juzgador en su función de impartir justicia, y las partes que conforman la litis, el demandante y demandado ligados a una relación jurídica, haciendo valer o ejercitando un derecho, inclusive si es indirectamente afectado, como sucede con los terceros interesados.

²⁰ Franco López. Op. Cit. Pág. 61.



Cabe resaltar que por mandato legal la Inspección General de Trabajo, tal como lo estipula el Artículo 280 del Código de Trabajo, debe ser tenida como parte en todos los procesos que se discutan intereses de trabajadores menores de edad; trabajadoras en estado de gravidez; trabajadores despedidos indirectamente y en donde terminada la relación laboral no se hayan cancelado las prestaciones laborales correspondientes





CAPÍTULO IV

4. Las excepciones

~~Al referirse a las excepciones, se le relaciona principalmente como un medio de defensa~~ empleado por el sujeto que ha sido demandado, con ésta actitud procesal se tiene por confirmada la litis dentro del proceso, al existir esa oposición frente a las pretensiones del actor.

~~Para una mejor ilustración, es conveniente señalar la definición proporcionada por el~~ autor Eduardo Couture "las excepciones constituyen el conjunto de actos legítimos utilizados por el demandado para defenderse del ataque que en su contra ha emprendido el actor por medio de la demanda".²¹

Como también el mismo autor la define como "El poder jurídico del demandado, de oponerse a la pretensión, que el actor ha aducido ante los órganos de la jurisdicción..."²²

En ese sentido, como lo expone el autor antes citado en ambas definiciones, esa defensa del demandado va encaminada a desvirtuar la demanda planteada en su contra, pudiendo atacar la forma o el fondo del contenido de la demanda.

Se entiende que existen defectos de forma cuando el demandante a obviado requisitos esenciales, detallados en el Artículo 332 del Código de Trabajo, lo cual impediría que el

²¹ Franco, Op. Cit. Pág. 99.

²² López, Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo. Pág. 79.



proceso siga su curso normal, hasta que el actor subsane los errores cometidos; así mismo la oposición o actitud procesal del demandado puede ser directamente al fondo del asunto, pretendiendo en este caso, contradecir la pretensión principal de éste.

4.1. Excepciones dilatorias

Conveniente es aclarar que, dentro del trámite del juicio ordinario laboral, las excepciones son denominadas exclusivamente como dilatorias; y no previas como en el juicio ordinario civil; ambas tienen el mismo objeto, que es depurar el proceso, antes de entrar directamente a las etapas procesales que conforman el proceso.

Las excepciones dilatorias pueden definirse como “las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores, por vicios en la constitución de la relación procesal. Depurar y no retardar, no obstaculizar es el objeto de esta defensa, que muy a menudo se desnaturaliza por la malicia de los litigantes y sus asesores.”²³

De esa manera, las excepciones dilatorias tienen como fin principal la depuración del proceso; es decir, poder corregir los defectos que contenga la demanda, antes de continuar con las demás etapas procesales; no obstante ello, la parte patronal al ejercer su defensa, la mayoría de las veces abusa de su interposición con la finalidad de postergar el trámite normal del proceso.

²³ *Ibíd.* Pág.79.



Por otra parte, es preciso indicar la clasificación que regula el Código de Trabajo, respecto a las excepciones, siendo estas las dilatorias, las perentorias y las nacidas con posterioridad a la demanda; todas son un medio de defensa, sin embargo, cada una de ellas tiene un fin y tramitación distinta.

Las excepciones anteriormente descritas se diferencian principalmente en el modo, el tiempo y el fin que persiguen, las excepciones dilatorias únicamente pueden interponerse antes de contestar la demanda, deben hacer en la primera audiencia del juicio ordinario laboral, nunca antes de la celebración de la misma, y su planteamiento ocurrirá cuando haya concluido la actitud procesal del actor respecto a su demanda.

El trámite de las excepciones dilatorias, se diferencia de las excepciones previas, en cuanto como se sustancian; la primera de ellas lo hace bajo el procedimiento específico regulado en el Código de Trabajo, mientras las segundas lo hacen a través de la vía incidental, como lo regula el Código Procesal Civil y Mercantil.

El demandado podrá antes de contestar la demanda, interponer las excepciones dilatorias que crea convenientes, haciendo ver las deficiencias que contiene la demanda de su opositor; para nominarlas podrá utilizar las que aparecen descritas en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil, en lo que fuera aplicable.

El juzgador, resolverá admitiendo o denegándolas para su trámite, una vez recibidas las mismas, mandará a escuchar al demandante para que se oponga a las mismas,



pudiendo este contestar en la misma audiencia, o bien ejercer su derecho dentro de las veinticuatro horas, de haber sido notificado del trámite de éstas.

Una vez, evacuada la audiencia por el demandante, el Juez podrá recabar la prueba que haya sido ofrecida y que considere oportuna para resolverlas, o bien si acorde a las constancias procesales estimare que es factible dictar el auto correspondiente.

4.2. Excepciones perentorias

Por otra parte, el demandado puede oponer excepciones perentorias para destruir la pretensión principal del demandante, estas atacan el fondo del asunto, y pueden plantearse hasta antes de dictar sentencia; se diferencian de las excepciones dilatorias, en el sentido que, son innominadas, las partes pueden darles el nombre que mejor se ajuste al caso concreto; además, su tramitación también es distinta, toda vez, que se plantean al contestar la demanda, o bien como se dijo anteriormente hasta antes de dictar sentencia, se confiere audiencia a la otra parte, por veinticuatro horas, para que se oponga a las misma, y se resuelven al proferir el fallo en sentencia.

4.3. Excepciones mixtas

Así también, se encuentran las mixtas, también denominadas como privilegiadas, en virtud que pueden interponerse en cualquier momento, inclusive mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia, y éstas son las de pago, prescripción, cosa



juzada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia.

Las excepciones mixtas, “son las defensas que funcionando procesalmente como dilatorias, provocan, en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias...”²⁴. En ese sentido, el objetivo de interponer este tipo de excepciones, es hacer ineficaz la pretensión del actor, es decir, que pueden ser admitidas como si fuera una excepción previa, pero producir los efectos necesarios para destruir los argumentos de la demanda, como si fuera una perentoria.

4.4. La excepción de incompetencia en el proceso ordinario laboral

El planteamiento de esta excepción dentro del juicio ordinario laboral, es de carácter singular, en virtud que a diferencia de las excepciones dilatorias o previas como se denominan en el proceso civil, contiene un procedimiento específico y de sustanciación distinta, establecido en el Código de Trabajo.

Así las cosas, según la ley específica de la materia, el procedimiento se encuentra normado en el capítulo quinto del título décimo, de los Artículos 307 al 313 del Código de Trabajo; así mismo, para este procedimiento rigen las reglas de competencia de los Tribunales, que establece la Ley del Organismo Judicial.

²⁴ *Ibid.* Pág. 79.



Cuando el demandado sea notificado de la demanda incoada por el actor, y no se encuentre conforme con la competencia del Juzgado de Trabajo y Previsión Social que conozca del asunto, puede objetarlo para que se inhiba de conocer el asunto, dentro del tercer día de haber sido notificado.

El procedimiento a seguir es el de los incidentes, normado en la Ley del Organismo Judicial, el cual consiste en dar audiencia a la otra parte, por dos días, para que se pronuncie al respecto; posteriormente, si el Juzgador considera necesario, será abierto a prueba el incidente por el término de ocho días, o bien podrá relevar de abrir a prueba, si así lo considera prudente; en ese sentido, diligenciadas las pruebas resolverá dentro de los tres días siguientes.

La incompetencia puede ser planteada como excepción o como cuestión, este último término es como lo denomina el Código de Trabajo, en donde podrá ser objetado el Juzgador, ya sea por razón de la materia o por el territorio.

El Juez dictará la resolución correspondiente, declarándola sin lugar, en donde mandará a continuar el trámite, o bien, resolverá con lugar, inhibiéndose de conocer y enviando inmediatamente los autos al Juez que estime competente; la parte que no esté conforme podrá apelar dicha resolución y se enviará el expediente a la Corte de Apelaciones.

Otro aspecto relevante, dentro de este procedimiento, es que la excepción de incompetencia suspende el asunto principal, en tanto no esté resuelta en definitiva la



misma, situación que genera la paralización del proceso, obstaculizando el trámite normal del proceso.

La excepción de incompetencia en el juicio ordinario laboral debe plantearse por la parte demandada dentro del tercer día de haber sido notificada, o según el plazo de la distancia si la notificación fue practicada fuera del perímetro legal en donde tiene su asiento el tribunal.

La incompetencia del tribunal puede objetarse por razón de la materia o por razón del territorio, la primera de ellas cuando el interponente considera que se trata que el asunto deba ventilarse en un tribunal de otra índole que no sea laboral.

Por su parte, la excepción de incompetencia por razón del territorio, procede cuando se considera que el Juez ante quien se planteó la demanda, carece de competencia en el lugar en donde realmente se dieron los supuestos de la relación laboral.

Una vez, admitida para su trámite la incompetencia, surge la tesitura más controversial, si debe suspenderse o no el trámite del juicio ordinario laboral principal; de esa cuenta, para establecer tal aspecto, es necesario indicar que conforme al Artículo 310 del Código de Trabajo, que establece “para la sustanciación de las competencias, así como en los casos de conflictos de jurisdicción que se suscitaren entre un Tribunal de Trabajo y una autoridad que no pertenezca al Organismo Judicial, rigen las reglas contenidas en la Ley Constitutiva del Organismo Judicial, sin perjuicio de que el procedimiento siempre será oral e impulsado de oficio”.



De esa cuenta, hay que remitirse a la Ley del Organismo Judicial, en su Artículo 118, señala que debe suspenderse el trámite del juicio en tanto no esté resuelta la competencia del juzgador; en tal virtud, al estar firme la resolución correspondiente, se continuará con el curso normal del proceso, con el Juez competente; por lo que, si es apelada la resolución que declara sin lugar la incompetencia, se suspende el trámite, hasta que regrese el expediente de la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Este procedimiento, es considerado contraproducente para los derechos de los trabajadores, puesto que la detención del trámite, contraria los principios del derecho laboral, como lo son de sencillez, rapidez y de poco formalismo.

4.5. La improcedencia de la cuestión de incompetencia por razón de la materia

La cuestión de incompetencia a razón de la materia en el juicio ordinario laboral, se ha convertido en una figura muy recurrente por la parte demandada, apoyada en la Ley del Organismo Judicial, en el artículo antes descrito, con el objetivo de retardar la tramitación del mismo.

El abuso en la práctica laboral, se ha estandarizado que es un mecanismo de defensa utilizado en un gran porcentaje por la parte patronal, ralentizando el trámite del proceso, solicitando medios de pruebas inidóneos que persiguen contradecir la pretensión principal del trabajador; ello, con el objetivo de extender la duración del proceso.



El trabajador, al ser el sujeto más débil en la relación laboral, sufre un desgaste económico mayor, y es aquí donde se ve vulnerando el Principio de minimum de garantías sociales y protectoras, al llevar un proceso extenuante, cuando en la realidad la excepción de incompetencia por razón de la materia que promueve la parte demandada, se ejerce de forma maliciosa para retardar el proceso.

Es recurrente que a través de una excepción de incompetencia a razón de la materia se pretenda esconder la verdadera naturaleza de la relación laboral, en tal virtud la parte patronal en la mayoría de asuntos, afirma que el vínculo es de otro tipo, al catalogarla como servicios técnicos, servicios profesionales; extremos que están ligados a desvirtuar la pretensión principal del trabajador.

Caso contrario, ocurriría si en la realidad la parte patronal logrará probar idóneamente que la naturaleza de la demanda sea de distinta materia, a la invocada por el trabajador, consiguiendo en este caso el objetivo para la cual fue creada tal norma.

La sencillez y la celeridad deberían ser los principios rectores en la tramitación en este tipo de asuntos, situación que en la realidad no se da, en donde el retardo excesivo está enmarcado e inclusive puede dilatarse aún más si el auto que resuelve la incompetencia es apelado, lo cual significa que el expediente deba elevarse a la Corte de Apelaciones, mientras tanto el proceso continúa detenido.



A través de los principios ideológicos que inspiran el Derecho del Trabajo, el legislador intentó otorgar una protección a los trabajadores para compensar la desventaja económica en que se encuentran ante el patrono. No obstante, en la esfera jurisdiccional, las actitudes procesales maliciosas que la parte demandada utiliza dentro del procedimiento, son con el único objeto de retardar el proceso e intentar evadir el cumplimiento de las garantías mínimas que en derecho corresponden a los trabajadores.

El punto a analizar es, la improcedencia de la cuestión de incompetencia por razón de la materia como excepción dilatoria por la parte demanda, toda vez que con dicho medio de defensa se pretende entrar a conocer de forma anticipada el fondo del asunto, cuando la naturaleza jurídica de dicha excepción, es depurar el proceso y no ponerle fin al mismo. Debiendo acotar que las pretensiones de fondo se deben dilucidar en sentencia del juicio, evitando así que se postergue el curso normal del procedimiento.

Así mismo, es necesario considerar si el procedimiento establecido en la Ley del Organismo Judicial es el adecuado, para tramitar dicha excepción; toda vez, que al ordenarse suspender el trámite del expediente, resulta excesivo el tiempo en dilucidarse, extendiéndose hasta seis o doce meses más, lo cual contraría los principios fundamentales del derecho laboral, como lo son la celeridad, sencillez y poco formalismo.

Además, es menester indicar que el Código de Trabajo en sus Artículos 307 al 309, remite el procedimiento de la incompetencia a la Ley del Organismo Judicial, y ésta a su



vez, regula que debe suspenderse el proceso, hasta que se encuentre firme la resolución que admite o deniega la incompetencia solicitada.

4.6. Propuesta de reforma a los Artículos 307 y 309 del Código de Trabajo

En ese sentido, el presente trabajo de investigación, pretende que la reiterada utilización de la excepción dilatoria de incompetencia a razón de la materia por la parte patronal dentro del juicio ordinario labora, sea objeto de estudio por el Organismo Legislativo, así como por los demás entes que poseen iniciativa de ley, especialmente la Corte Suprema de Justicia, con el objetivo que dicho medio de defensa sea delimitado en una forma técnica para evitar sea entorpecido el procedimiento al momento de sustanciar el juicio ordinario laboral.

Por tal motivo, es necesario proponer al Organismo Legislativo a través del Congreso de la República de Guatemala, reforme el Código de Trabajo, en los siguientes aspectos:

- a. Regular el procedimiento específico para tramitar la incompetencia por razón de la materia.
- b. Limitar que dicho medio de defensa no sea resuelto, sino hasta la sentencia.
- c. Limitar a que se plantee únicamente la cuestión de incompetencia por razón del territorio.



~~El interés fundamental de proponer una reforma a los Artículos 307 y 309 del Código de Trabajo, se fundamenta en el abuso que la parte demandada realiza al plantear la cuestión de incompetencia por razón de la materia, por lo que se pretende que se limite al demandado a utilizar medios que entorpezcan el correcto desempeño del juicio ordinario laboral.~~



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El derecho de trabajo es necesario e indispensable para toda persona. El estudio de la normativa que lo regula, es relevante para fortalecer las deficiencias que presenta, y así cumplir con los principios fundamentales, que deben imperar en toda relación de trabajo, sin embargo, las estrategias procesales asumidas por los empleadores, contrarían dichos principios.

Se ha logrado determinar que el planteamiento recurrente, de la cuestión de incompetencia por razón de la materia, como excepción desnaturaliza el procedimiento del juicio ordinario laboral; toda vez, que la parte empleadora pretende establecer que la relación jurídica no fue de tipo laboral, sino de otra índole, ofreciendo medios de prueba, que van enfocados a dirimir el asunto principal, anticipándose así, en su oposición a la pretensión principal del trabajador; aunado a ello, su objetivo principal es desgastar al trabajador, al retardar excesivamente el trámite del juicio ordinario laboral.

La medida necesaria para evitar el abuso de la excepción de incompetencia por razón de la materia, es reformar a través del Organismo Legislativo el Código de Trabajo de la siguiente manera: a) Regular el procedimiento específico para tramitar la incompetencia por razón de la materia; b) Limitar que dicho medio de defensa no sea resuelto, sino hasta la sentencia; y c) delimitar únicamente dicha excepción, por razón del territorio; además, de incluir en dicho cuerpo legal el procedimiento específico para resolverla acorde al principio de especialidad del derecho laboral, y no aplicar el regulado en la Ley del Organismo Judicial.





BIBLIOGRAFÍA

- ALLOCATI, Amadeo. **Derecho Procesal Colectivo del Trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediar, 1988.
- BONNECASE, Julián. **Elementos de derecho procesal civil**. Distrito Federal, México Ed. Cajica, 1986.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliada S.R.L. 1989.
- CHACÓN CORADO, Mauro Roderico. **Las excepciones en el proceso civil guatemalteco**. Guatemala: Centro Editorial Vile, 1990.
- CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al Derecho Procesal Laboral**. Guatemala: Ed. Orión, 2004.
- FIX ZAMUDIO, Héctor. **Constitución y proceso civil en Latinoamérica**. México: Ed. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1974.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**, Guatemala: Ed. Fénix, febrero 2006.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de Derecho Procesal del Trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2009.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala. Ed. Oscar de León Palacios, 2002.
- GORDILLO GALINDO, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Guatemala: Ed. Impresos Praxis, 1998.
- LOPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al derecho del trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2001.



MONTERO AROCA, Juan y Mauro Chacón Corado. Manual de derecho procesal civil guatemalteco. 2 Vol.; 2ª. ed.; Guatemala: Ed. Magna Terra Editores, 2002.

NÁJERA FARFAN, Mario Efraín. Derecho procesal civil guatemalteco. Guatemala: Ed. Eros, 1978.

VARGAS BETANCOURTH, Jorge. El juicio ejecutivo común en la legislación guatemalteca. Guatemala: Ed. Seviprensa Centroamericana, 1977.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 2-70, 1970.

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdía, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley Número 107, 1964.

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