

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure, likely a saint or historical figure, surrounded by various symbols including a cross, a book, and architectural elements. The text "UNIVERSITAS CAROLINENSIS" is inscribed around the top inner edge, and "1676" is at the bottom. The seal is rendered in a light, faded style.

**EL OFRECIMIENTO DE PRUEBA Y LA RESOLUCIÓN DE LAS EXCEPCIONES
DILATORIAS DEL DEMANDADO, DENTRO DE LA MISMA AUDIENCIA, EN EL
JUICIO ORDINARIO LABORAL**

OSMAR ROBERTO ZALDAÑA ACEVEDO

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2017

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

**EL OFRECIMIENTO DE PRUEBA Y LA RESOLUCIÓN DE LAS EXCEPCIONES
DILATORIAS DEL DEMANDADO, DENTRO DE LA MISMA AUDIENCIA, EN EL
JUICIO ORDINARIO LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

OSMAR ROBERTO ZALDAÑA ACEVEDO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre 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 VI:	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. Otto René Vicente Revolario
Vocal:	Lic. Carlos Alberto Velásquez Polanco
Secretario:	Lic. Mario René Monzón Vásquez

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Héctor David España Pinetta
Vocal:	Lic. Jeaner Roberto Arenales Meléndez
Secretaria:	Licda. Edna Maryflor Irungaray López

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 08 de noviembre de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, SELVIN ARMANDO JUÁREZ ROMERO
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
OSMAR ROBERTO ZALDAÑA ACEVEDO, con carné 200020571,
 intitulado EL OFRECIMIENTO DE PRUEBA Y LA RESOLUCIÓN DE LAS EXCEPCIONES DILATORIAS DEL
DEMANDADO, DENTRO DE LA MISMA AUDIENCIA, EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL.

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.

LIC ROBERTO EREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 03 / 02 / 2017 f) _____

Asesor(a)
 (Firma y Sello)
Selvin Armando Juárez Romero
 Abogado y Notario



SELVIN ARMANDO JUÁREZ ROMERO
ABOGADO Y NOTARIO
Calzada Roosevelt 33-86 Zona 7
Edificio Ilumina, oficina 207.
Teléfono: Of. 2439-7094; Cel. 3032-4084



Guatemala, 31 de mayo de 2017

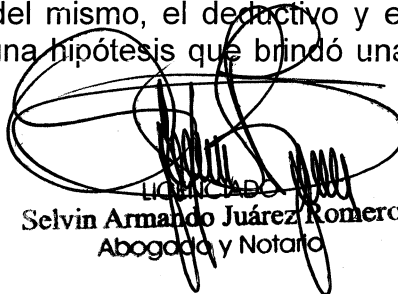
Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultado de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Lic. Orellana Martínez:

Por este medio hago de su conocimiento que en virtud de la resolución emanada, por la **UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**, en la cual se me nombró como ASESOR, he procedido a asesorar la tesis titulada: **“EL OFRECIMIENTO DE PRUEBA Y LA RESOLUCIÓN DE LAS EXCEPCIONES DILATORIAS DEL DEMANDADO, DENTRO DE LA MISMA AUDIENCIA, EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL”**, del bachiller **OSMAR ROBERTO ZALDAÑA ACEVEDO**, motivo por el cual emito el siguiente dictamen:

- a. Con respecto al contenido científico de la tesis se puede verificar en las técnicas y métodos utilizados, en cuanto al contenido técnico, considero que está presente en la redacción, al utilizar un lenguaje jurídico el cual es acorde a un trabajo de esta índole.
- b. La investigación contiene suficientes referencias bibliográficas, resguardando el derecho de autor, elemento que ha servido de base para sustentar el tema tratado y por ende el desarrollo del mismo.
- c. En la presente tesis, se utilizó de manera científica: el método analítico, a través del cual se conoció la naturaleza del procedimiento simplificado, objeto que se estudió para comprender su esencia; el sintético, este método se utilizó en la investigación para comparecer en esencia el problema planteado y ofrecer las soluciones prácticas del mismo, el deductivo y el inductivo, a través del cual se logró postular una hipótesis que brindó una solución al problema planteado.


LICENCIADO
Selvin Armando Juárez Romero
Abogado y Notario



- d. Se han desarrollado adecuadamente cada uno de los capítulos, en ellos su fundamento la comprobación de la hipótesis, lo cual genera una contribución científica al sistema formativo guatemalteco.
- e. En la conclusión discursiva el bachiller manifiesta que debido a la contradicción que existe entre los artículos 343 y 344 del Código de Trabajo, es necesario realizar una iniciativa de reforma al Código de Trabajo, contemplado en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, con el objeto de regular de forma clara el momento procesal, en que se resuelven las excepciones dilatorias planteadas por la parte demandada dentro del Juicio ordinario laboral y el momento en que el actor puede oponerse a ellas y presentar las pruebas oportunas y necesarias que ataquen dichas excepciones
- f. Declaro que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Por lo anterior, y habiendo cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE** al bachiller **OSMAR ROBERTO ZALDAÑA ACEVEDO**, para que prosiga con los trámites necesarios para su graduación.

LICENCIADO
Selvin Armando Juárez Romero
Abogado y Notario

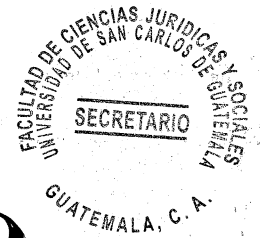
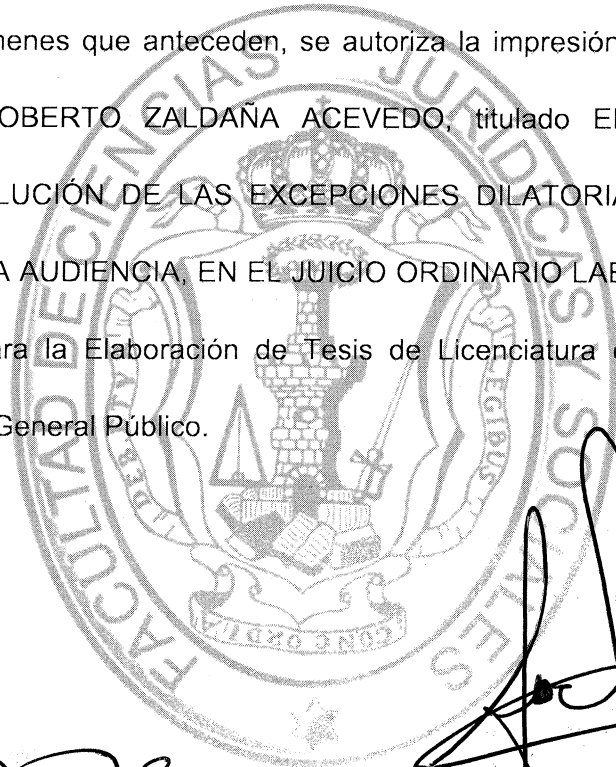
Lic. SELVIN ARMANDO JUÁREZ ROMERO
ABOGADO Y NOTARIO.
Colegiado No. 8135



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 12 de octubre de 2017.

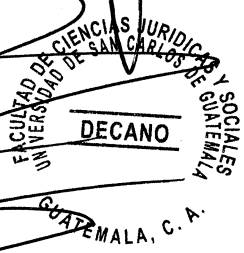
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante OSMAR ROBERTO ZALDAÑA ACEVEDO, titulado EL OFRECIMIENTO DE PRUEBA Y LA RESOLUCIÓN DE LAS EXCEPCIONES DILATORIAS DEL DEMANDADO, DENTRO DE LA MISMA AUDIENCIA, EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la vida, mi familia, mis amigas y amigos y por estar siempre conmigo, mil gracias por todas las bendiciones, eres mi guía y fortaleza.
- A MI MADRE:** Rosa Herlinda Acevedo Nolasco de Zaldaña, por ser ejemplo de amor, un ángel en mi vida, por sus sabias enseñanzas y buenos consejos.
- A MI PADRE:** Gerardo Zaldaña García, por apoyarme a lo largo de mi vida, gracias por sus consejos y ejemplos.
- A MIS HERMANOS:** Gerardo Alfonso Zaldaña Acevedo, Edwin Estuardo Zaldaña Acevedo y Ana Luisa Zaldaña Acevedo, por ser parte de mis luchas y su apoyo condicional.
- A MI ABUELITA:** Rosaura Nolasco, por sus cuidados.
- A MI FAMILIA:** Tías y tío, primos y primas, por el apoyo que me han brindado.
- A MIS AMIGOS:** Lorena Sarai González Leja, Vilma Azucena González Alemán, Marvin Alfonso Barrillas Ramírez, Gloria Virginia Ibáñez Chávez, Gregoria Anabella Sánchez Escalante, Shanny Noemí Ralda Cano, con mucho cariño y respeto, por su apoyo incondicional, por los momentos compartidos, que Dios los bendiga.
- A:** La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala y la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por la formación académica y profesional.
- A:** Mi patria Guatemala.



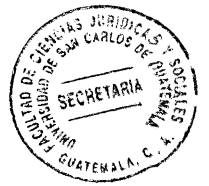
PRESENTACIÓN

La presente investigación es de tipo cualitativa, se analizó y recopiló información sobre el planteamiento y tramitación de las excepciones dilatorias, en el juicio ordinario laboral, debido a que actualmente la parte demandada las está utilizando como un procedimiento dilatorio, ya que al ser planteadas lo que pretende es suspender la audiencia respectiva, debido a que la parte actora se acoge al plazo de veinticuatro horas con el objeto de contradecir dichas excepciones y presentar medios de prueba y con ello dilatar el fallo correspondiente, pudiendo hacerlo en la misma comparecencia de audiencia.

La investigación de merito pertenece al derecho laboral, en la cual se recabó su información en los Juzgado de Trabajo y Previsión Social de la Ciudad de Guatemala, en los procesos tramitados en los años 2013 al 2015, con el objeto de determinar la necesidad de reformar los Artículos 343 y 344 del Código de Trabajo, en virtud de la contradicción existente en los mismo y así poder llegar a tener una justicia pronta y cumplida. Los sujetos de estudio serían la parte patronal y la parte trabajadora.

Como aporte se ha determinado que con la reforma el juez deberá resolver en la misma audiencia las excepciones dilatorias y continuar en el desarrollo del juicio ordinario laboral, sin dilatar el proceso y así poder cumplir con el principio de tutela judicial efectiva y el derecho de defensa que tienen las partes.

HIPÓTESIS



Será que al reformar los Artículos 343 y 344 del Código de Trabajo, se evitará dilatar el juicio ordinario laboral; en el sentido que el juez debería resolver en la misma comparecencia de audiencia las excepciones dilatorias, previamente a otorgarle la palabra a la parte actora para que manifieste lo que considere pertinente, y así poder continuar con las etapas correspondientes, obteniendo así la celeridad del juicio para lograr la tutela judicial efectiva.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En la investigación, se utilizó de manera científica: el método analítico, a través del cual se conoció la naturaleza del procedimiento simplificado, objeto que se estudió para comprender su esencia; el sintético, este método se utilizó en la investigación para comparecer en esencia el problema planteado y ofrecer las soluciones prácticas del mismo, el deductivo y el inductivo, a través del cual se logró postular una hipótesis que brindó una solución al problema planteado.

En virtud de ello se determinó la viabilidad de poder hacer una reforma a los Artículos 343 y 344 del Código de Trabajo, con el objeto de no dilatar el juicio ordinario laboral y obtener una justicia pronta y cumplida, debido que al realizar la investigación se estableció que en ciertos casos donde la parte actora no se acogía al plazo de veinticuatro horas como lo establece el Artículo 344 del Código de Trabajo; sino que evacuaba la audiencia conferida y ofrecía la prueba pertinente en la misma audiencia, el juez resolvía las excepciones dilatorias planteadas y si fuere procedente continuaba con el trámite del proceso, sin verse a la necesidad de suspender la audiencia.

Se estableció que la reforma del Artículo 343 del Código de Trabajo, debía de consistir en que el juez debe de resolver en la primera comparecencia las excepciones dilatorias, previamente de concederle la palabra al demandante y recabado los medios de prueba; y en el caso del Artículo 344 segundo párrafo, se refiera únicamente para que la parte actora pueda ofrecer medios de prueba dentro de las veinticuatro horas siguientes, para contradecir las excepciones perentorias.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1 Generalidades.....	1
1.2 Derecho del trabajo.....	3
1.2.1 Definición.....	4
1.2.2 Sujetos.....	5
1.2.3 Contenido.....	8
1.2.4 Principios del derecho del trabajo.....	10
1.2.5 Naturaleza jurídica.....	15
1.2.6 Objeto.....	18
1.2.7 Finalidad.....	18
1.2.8 División del derecho del trabajo.....	19

CAPÍTULO II

2. Derecho procesal laboral.....	23
2.1 Terminología.....	23
2.2 Definición.....	25
2.3 Autonomía.....	26
2.3.1 Autonomía del derecho del trabajo guatemalteco.....	28
2.4 Fuentes del derecho procesal del trabajo.....	29
2.4.1 Aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil...	31
2.5 Interpretación del derecho procesal del trabajo.....	32
2.5.1 Interpretación de la Ley Procesal Laboral en Guatemala.....	33
2.6 Clasificación del derecho procesal del trabajo.....	36



CAPÍTULO III

3. Proceso ordinario laboral.....	41
3.1 Generalidades.....	41
3.2 Proceso.....	42
3.3 Definición del juicio ordinario laboral.....	44
3.4 Principios.....	46
3.5 Características.....	50
3.6 El procedimiento del juicio ordinario laboral según la regulación legal.....	51
3.6.1 Generalidad del juicio ordinario laboral.....	51
3.6.2 La acción.....	53
3.6.3 La demanda.....	55

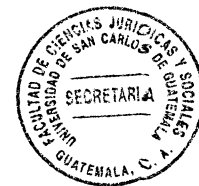
CAPÍTULO IV

4. Excepciones dentro del juicio ordinario laboral.....	69
4.1 Introducción.....	69
4.2 Definición de las excepciones.....	71
4.2.1 Clasificación de las excepciones.....	73
4.2.2 Las excepciones dentro del juicio ordinario laboral.....	76
4.2.3 Trámite de las excepciones.....	78
4.3 Necesidad de reformar el Código de Trabajo.....	80
4.3.1 Definición del problema.....	80
4.3.2 Propuesta de la reforma al Código de Trabajo, específicamente los Artículos 343 y 344, en relación al trámite y resolución de las excepciones dilatorias dentro del juicio ordinario laboral guatemalteco.....	81
4.3.3 Aporte de la investigación.....	84
4.3.4 Anteproyecto de reforma a los artículos 343 y 344 del Código de Trabajo, Decreto No. 1441.....	86



Pag.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	89
ANEXOS.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	95



INTRODUCCIÓN

La investigación se refiere a una de las ramas del derecho, como lo es el derecho del trabajo, la cual tiene por objeto regular todas aquellas normas jurídicas, principios e instituciones encargadas de regular y vigilar el cumplimiento de los derechos y las obligaciones de patronos y sus trabajadores, que se originen con ocasión de la relación laboral, creando instituciones para resolver sus conflictos.

Al ser el derecho del trabajo el encargado de crear y regular las instituciones que tienden a resolver los conflictos, que se originen de una relación de trabajo vigente entre el patrono y su trabajador, surgen dos instituciones, por un lado el derecho procesal laboral y por el otro el proceso ordinario laboral, el cual constituye el procedimiento a través del cual se conoce, tramita y se resuelve dicho conflicto laboral.

Dentro de la tramitación del juicio ordinario laboral, existen ciertas actitudes que puede adoptar la parte demandada en relación a la demanda planteada por el actor, dentro de ellas se encuentran las excepciones dilatorias, la contradicción que regula el Código de Trabajo, es en relación al momento procesal en que dichas excepciones deben resolverse y que el actor presente las pruebas que ataquen esas excepciones.

Situación que se encuentra regula en el Código de Trabajo específicamente en los Artículos 343 y 344; sin embargo, en ambos artículos existe una contradicción; ésta es en relación a que el Artículo 343 regula que el juez debe resolver en la primera comparecencia las excepciones dilatorias, sin embargo el Artículo 344 regula por su parte que el actor puede acogerse a un plazo de veinticuatro horas para contestar las excepciones planteadas por el demandado y presentar las pruebas que contraríen dichas excepciones; si no lo hubiere hecho dentro de la primera audiencia, al acogerse a dicho plazo, el juez procederá a suspender la primera audiencia; por lo que se consideraría que existe una contradicción evidente entre ambos artículos. Por tal circunstancia se considera necesario aclarar dicho extremo.



Los métodos empleados para comprobar la hipótesis relacionada, fueron: el inductivo, deductivo, analítico y sintético. El primero se utilizó para el estudio particular del Código de Trabajo y establecer juicio de aplicación general. El método deductivo permitió desarrollar conceptos en forma general para aplicarlos en forma particular. El análisis sirvió para el estudio de la bibliografía que sustentó la parte dogmática del mismo y finalmente el sintético se usó en la determinación de las conclusiones del trabajo. Las técnicas de investigación que sirvieron para el desarrollo del presente contenido han sido especialmente las bibliográficas, particularmente las fichas de cita de texto y fichas de autor.

La tesis consta de cuatro capítulos, en el capítulo I, contiene lo relativo al derecho del trabajo, como lo son sus aspectos generales, tales como: su definición, naturaleza, principios, relaciones con otras ciencias; con el objeto de tener un conocimiento amplio acerca de los puntos generales de esta rama del derecho; en el capítulo II, se aborda el tema del derecho procesal laboral, constituyendo la institución del derecho laboral que regula el procedimiento ordinario laboral, determinado su definición, objetivos, principios por mencionar algunos aspectos; en el capítulo III, se aborda el tema del juicio ordinario laboral, en el cual se analiza su definición, naturaleza, principios; se desarrollan las diferentes etapas que comprende dicho juicio desde la demanda que constituye el acto procesal con el cual inicia el juicio, hasta llegar a la sentencia como punto con el cual culmina el mismo, así como las diferentes actitudes que pueden manifestar, tanto el actor como el demandado; el capítulo IV, es el que aborda el tema principal y el punto central de esta investigación, que corresponde a las excepciones como una actitud que pueden asumir ambas partes dentro del juicio ordinario laboral y que constituyen mecanismos de defensa que atacan la pretensión planteada por su adversario; asimismo, se aborda en este capítulo la propuesta de reforma al problema y confusión que existen en cuanto a lo que regulan los Artículos 343 y 344 del Código de Trabajo.

Con la propuesta de la reforma del Código de Trabajo, se evitaría dilatar el juicio ordinario laboral y llegar a tener una pronta justicia.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

El derecho del trabajo nace del trabajo subordinado, el cual constituye la actividad que desarrolla el hombre, a través del esfuerzo humano físico o intelectual, que consiste en la transformación de la riqueza, que busca dignificar su posición frente a la sociedad, permitiéndole una existencia decorosa.

1.1 Generalidades

El trabajo constituye igualmente toda actividad humana intelectual o material desarrollada para producir elementos necesarios para satisfacer necesidades; otra definición sobre el trabajo “es la actividad lícita que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante el pago de una retribución en dinero”¹.

Otra definición de trabajo es la regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala la cual se ubica en el apartado de los derechos humanos, en el Artículo 101 el cual regula: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social”, es decir es un derecho inherente del ser humano que desde que nace tiene derecho al trabajo por el solo hecho de serlo y con el de satisfacer todas sus necesidades, es una obligación social, ya que es el Estado quien tiene la obligación de crear fuentes de trabajo que garanticen el cumplimiento de esta obligación para el Estado.

¹ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 2



El trabajo subordinado se caracteriza por ser una actividad humana, voluntaria, de sometimiento, por cuenta ajena, onerosa y creadora; a continuación se desarrolla cada una de estas características:

- a) Es una actividad humana, porque es ejecutada por el hombre y como consecuencia debe gozar de protección, a través de la creación de leyes que buscan asegurar a los trabajadores condiciones dignas y equitativas de ejecución del trabajo y prestación de un servicio, a través de la regulación de jornada de trabajo, periodo de vacaciones remuneradas, salario justo, por mencionar algunos aspectos.
- b) Es una actividad voluntaria; como consecuencia que el hombre acepta libremente ejecutar un trabajo o prestar un servicio, no sujetándose a ninguna condición que lo force a ejecutarlo.
- c) Es subordinado, ya que se encuentra sujeto bajo la supervisión de su patrono o frente a un tercero; la doctrina determina diferentes tipos de subordinación tales como: "subordinación económica: que surge cuando el trabajador enajena su trabajo a favor de otro a cambio de una remuneración; subordinación técnica: consiste cuando el empleador hace uso de sus facultades de dirección y organización empresarial enseñándole al empleado como deben realizarse las tareas; y la subordinación jurídica: consiste en las ordenes que el empleador da al trabajador y este debe cumplirlas"².

² Ibid. Pág. 3



- d) Es por cuenta ajena, ya que el trabajador ejecuta una actividad o presta un servicio en favor de otra persona física o jurídica, sujetándose a su dependencia a cambio del pago de una remuneración. Esta característica se regula en la definición del contrato individual de trabajo, en el Artículo 18 del Código de Trabajo que establece “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es un vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.
- e) Es una actividad onerosa, porque su ejecución conlleva al pago de una remuneración, que consiste en un salario, definiéndose este último en el Artículo 88 del Código de Trabajo, que regula “salario o sueldo es la remuneración que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”.
- f) Es una actividad creadora, ya que todo trabajo que se ejecute de cualquier naturaleza que se trate, conlleva la transformación de una materia, por lo que la actividad que ejecute el hombre es productiva y creadora.

1.2 Derecho del trabajo

Su creación tiene como finalidad el de mantener la armonía en las relación entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician del vínculo laboral, el que da



su trabajo y el que paga por el servicio, para alcanzar esta finalidad es necesario que el derecho del trabajo se rija de ciertos principios que a lo largo de este trabajo se desarrollarán con precisión.

1.2.1 Definición

La doctrina lo define como: “el conjunto de principios y normas que tiene como 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 sí y las relaciones de éstas con el Estado”³.

Como definición sobre derecho del trabajo se menciona que comprende un conjunto de principios, normas jurídicas e instituciones que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos, estas instituciones son los Juzgados de Trabajo y Previsión Social a quienes les compete conocer y resolver todas aquellas demandas planteadas por el patrono o por sus trabajadores, que tengan relación y sea consecuencia de una relación de trabajo vigente entre ambas partes, como un despido directo e injustificado o indirecto.

El derecho del trabajo como parte del derecho se puede definir como “el conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones –pacíficas y conflictivas- que

³ **Ibid.** Pág. 20



surgen del hecho social del trabajo dependiente, y las emanadas de la asociación sindicales, cámaras empresariales y grupo de empleadores, entre sí y con el Estado."⁴

1.2.2 Sujetos

Dentro del derecho del trabajo participan dos sujetos que son fundamentales para que nazca este derecho, los cuales son el patrono y el trabajador, a los que se les define de la forma siguiente:

- a) Patrono: El Código de Trabajo lo define como: "Patrono es toda persona individual o jurídica, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo".

La definición anterior determina que el patrono puede ser una persona individual la cual debe ser civilmente capaz, es decir ser mayor de dieciocho años y en pleno goce de sus facultades físicas, mentales y volitivas y derechos, para el caso de los menores e incapaces podrá actuar a través de su representante legal.

Como definición de patrono individual se le considera "al propietario o dueño de un establecimiento que no goza de personalidad jurídica"⁵.

⁴ Grisolia, Julio Armando. **Manual de derecho laboral**. Pág. 13

⁵ Bino Ponce, Carlos Enrique. **Introducción al estudio del derecho individual del trabajo guatemalteco**. Pág. 30



Para el caso que el patrono sea una persona jurídica, la personalidad tiene que ser otorgada por la ley, ya sea mercantil o civil, nacional o extranjera, también cabe destacar que para poseer el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato de trabajo o una relación de trabajo. El patrono al ser una persona jurídica, representada en la figura de la empresa, no solo debe constituir una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, es también el lugar en donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el capital y el trabajo.

b) Trabajador: La misma legislación laboral regula la definición, considerado como trabajadores “toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Para el autor Luis Fernández Molina el trabajador es: “Toda persona que realiza un trabajo, esto es, todo individuo que trabaja”⁶.

Como definición propia se considera que el trabajador es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, que se deriva del cumplimiento de un contrato de trabajo o de una relación contractual.

Cabe mencionar que existe una diferencia, que se puede apreciar en las definiciones mencionadas anteriormente; en el sentido que como patrono se considera a toda

⁶ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 152

persona sea individual o jurídica a diferencia de los trabajadores, a quienes únicamente se le considera a la persona individual, a excepción de las organizaciones sindicales que se organizan para mejorar y proteger sus intereses económicos y sociales comunes, formados por varias personas individuales.

Hay que puntualizar que para que una relación laboral se pueda llevar a cabo, se necesitan de dos sujetos como lo son el trabajador y el patrono, la empresa o fuente de trabajo y sin uno de ellos no se puede concebir el desarrollo de dicha relación, generadora de derechos y obligaciones para todos los sujetos involucrados.

Se debe considerar que ante el eficaz desarrollo de la relación laboral, es imprescindible el conocimiento de las funciones que desempeñen los sujetos en el ámbito de trabajo, delimitándose en un contrato las atribuciones, funciones y obligaciones que cada uno debe de cumplir durante el desarrollo y vigencia de una relación laboral.

Existen otros sujetos que intervienen y pueden llegar a formar parte de una relación de trabajo tales como:

- c) Representantes del patrono: Considerados individualmente como aquellos que ejercen en nombre del patrono, funciones de dirección o administración, configurándose en dichas funciones a los gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas aquellas personas que autorice el patrono para que ejerzan su representación frente a los trabajadores.



Algunos autores definen a los representantes del empleador como: “Las personas naturales a quienes el empleador encarga bajo su nombre la dirección o administración de la relación laboral existente entre trabajadores y empleador”⁷.

- d) Intermediario: Es la figura jurídica por medio de la cual el empleador encomienda a un tercero llamado intermediario la contratación de los servicios que habrá de necesitar. Se considera intermediario a aquella persona que contrata en su nombre los servicios de uno o varios trabajadores para que ejecuten un trabajo o presten un servicio en beneficio de un patrono.

Se puede entender que el intermediario es toda persona individual o jurídica que por su propia cuenta y riesgo, contrata los servicios de la clase trabajadora para que ejecuten o realicen un trabajo determinado, el cual conlleva un beneficio para la parte patronal, a cambio de una remuneración y en virtud de un contrato o relación de trabajo.

1.2.3 Contenido

El derecho del trabajo desarrolla dentro de su contenido diferentes etapas, sujetos y procedimientos, constituyendo las siguientes secciones en las cuales se divide su contenido:

⁷ Quinto Martínez, José. **Aplicación del convenio 85 de la organización internacional del trabajo.**
Pág. 8



- a) Derecho individual de trabajo, regula todas aquellas relaciones que inicien entre el empleador y sus trabajadores, considerados individualmente con motivo de una relación de trabajo, vigente.

- b) Derecho colectivo de trabajo, se ocupa de las relaciones que inicien las diferentes formas de organización colectiva de los trabajadores y la representación del empleador y de estos con el Estado, en donde el papel de éste último consiste en ser un órgano de control y mediador.

- c) Derecho procesal de trabajo, constituye el instrumento o herramienta por medio del cual se conocerán y resolverán los conflictos individuales o colectivos que surgen con motivo de las relaciones de trabajo.

La doctrina agrega que dentro del contenido que comprende el derecho del trabajo se encuentra:

- d) Derecho internacional del trabajo, éste surge de los convenios internacionales de trabajo, creados por la Organización Internacional de Trabajo –OIT-.

- e) Derecho de integración, su propósito es diseñar los instrumentos que permitan integrar económica y políticamente a las naciones con el flujo de la transnacionalización del capital, alcanzando mayor auge a través de los acuerdos de libre comercio.



1.2.4 Principios del derecho del trabajo

Como principio se comprende como toda aquella línea directriz que ayuda a aplicar o entender cualquier rama del derecho. Con la creación del derecho laboral se le confieren los principios a través de los cuales se inspira su creación y desarrollo del derecho laboral.

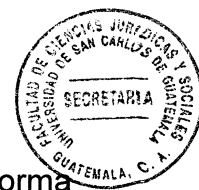
A los principios que inspiran la creación del derecho laboral, también pueden ser conocidos como fundamental, condiciones básicas, conceptos elementales.

Los principios que se consideran como fundamentales y que inspiran esta disciplina jurídica, se identifican los siguientes:

a) Principio de tutelaridad

La legislación laboral regula que la tutelaridad se enfoca en compensar la desigualdad económica de los trabajadores, confiándoles a través de la ley una protección jurídica preferente, es decir el derecho laboral desempeña un papel nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia, también constituye un escudo protector que se dirige contra los excesos.

La doctrina determina que el trabajador está en una situación de desventaja en relación al patrono, esta desventaja se puede percibir en la mayoría de los casos, en el plano cultural, pero fundamentalmente en el plano económico, de tal manera que el derecho



del trabajo consciente esta situación, a través de la ley, éstas desigualdades y la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.

b) Principios de garantías mínimas

Este principio se relaciona a todos aquellos derechos que se regulan en las leyes de trabajo en favor de los trabajadores, los cuales constituyen parámetros o puntos de partida que pueden aumentarse o mejorarse en favor de los trabajadores, mas no reducirse o renunciarse por su carácter de irrenunciabilidad, el cual impide la celebración de un contrato de trabajo en condiciones inferiores a las reguladas en la ley y que en caso de celebrarse, produce la nulidad ipso jure del contrato o de aquellas condiciones contractuales, así pactadas.

Ejemplo de ello se regula en el Artículo 12 del Código de Trabajo, así: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la Republica, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.



c) Principio evolutivo

Se considera que el derecho del trabajo es evolutivo por encontrarse en constante movimiento, es decir que esta rama jurídica debe saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano.

Se tiene presente que toda rama jurídica se va adaptando a las necesidades de la colectividad y esta va aumentando conforme se amplía el desarrollo de sus actividades. Por ser un derecho que está en constante movimiento y cambio, adaptarse a las nuevas regulaciones se le considera un derecho inconcluso, ya que nunca está terminado, siempre está cambiando, avanzando, pero en una misma dirección que es la obtención de mayores beneficios para los trabajadores.

d) Principio de obligatoriedad

La doctrina señala que para que el derecho laboral pueda cumplir su objetivo debe aplicarse coercitivamente, es decir de forma obligatoria en las relaciones laborales entre el empleador y los trabajadores; si bien, debe tenerse presente que en cualquier relación o contrato se debe respetar la voluntad de las partes, pero debe observarse obligatoriamente todos los límites que la ley regula, en relación a estas relaciones laborales o contratos que se celebren.

Se hace también mención que las normas laborales son imperativas, en el que deben ser entendidas y aplicadas, aun frente o en contra del propio trabajador.

e) Principio de realismo

El derecho de trabajo es realista, ya que estudia al individuo en su realidad social, y considera que para solucionar un caso determinado es indispensable enfocar, ante todo la posición económica de las partes, es decir que la tendencia de este principio según menciona Landelino Franco “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”⁸.

Este es un principio de gran importancia para el derecho laboral, ya que consiste en una disciplina que recoge los hechos concretos de la vida social, para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan, ya que no persigue solucionar esos hechos con soluciones legales, sino que éstas soluciones sean justas.

A manera de ejemplificar este principio, se ve reflejado en el Artículo 19 del Código de Trabajo que regula, “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente”; es decir que la celebración de un contrato individual de trabajo nazca a la vida jurídica no precisamente debe celebrarse previo a iniciar la relación laboral, sino que esta puede iniciar sin la celebración de este contrato.

⁸ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 56



f) Principio de sencillez

Este principio está dirigido y es utilizado por un sector abundante de la población, por tal razón debe formularse como un derecho de términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación. Pero hay que establecer claramente que límites tiene esa informalidad propia del derecho laboral, límites que no se pasaran por alto.

En el Código de Trabajo establece que con la finalidad de expeditar la tramitación de diversos juicios de trabajo, se establecen normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida.

g) Principio conciliador entre el capital y el trabajo

Es un principio que no goza de mucha aplicación, ya que es común que los conflictos entre el empleador y sus trabajadores surgen por motivos de desigualdad entre el trabajo prestado y la remuneración recibida a cambio, pero en la gran mayoría los intereses de patronos y trabajadores son muy distintitos, porque aunque se concilien los resultados son desventajosos para el trabajador.

Más allá de los conflictos que surjan entre patrono y trabajador, y de los intereses encontrados entre ellos debe reinar un elemento en esta rama jurídica como es la conciliación, ya que siempre va a existir patronos y dependientes; siempre van a existir puntos opuesto entre ambos, pero se debe tener presente que así como el derecho en



general busca la armonía dentro de la sociedad, el derecho del trabajo está llamado a cumplir una misión como es la de lograr la sincronización de las partes de la producción a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto y no a un sujeto en particular.

1.2.5 Naturaleza jurídica

El surgimiento del derecho del trabajo como una disciplina autónoma dentro de las demás ramas del derecho, inició una serie de cuestiones relacionadas a determinar su ubicación, su encuadre y su pertenencia, es decir si este derecho pertenece al derecho público o al derecho privado.

a) Derecho público

Tradicionalmente se ha considerado al derecho laboral, como una rama del derecho público, como consecuencia que el Código de Trabajo regula en el cuarto considerando inciso e): “El derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

La postura respecto a quienes sostienen esta corriente, es en relación al hecho de que las primeras manifestaciones del derecho laboral eran de indudable matiz pública, a manera de ejemplo se colocan las limitaciones a la jornada de trabajo, las prohibiciones a ciertas actividades de mujeres y menores.

También que durante su creación como derecho autónomo, predominó la corriente del principio de interés público, en el sentido de proteger a las grandes mayorías y evitar la confrontación de la clase obrera y en caso de existir confrontación, interviene el Estado para solucionar los problemas socioeconómicos.

Sin embargo, la crítica que se le hace a esta corriente, es en relación a que si bien, hay ciertos aspectos que inducen a aceptar esta tesis publicista, ya que el fenómeno que da lugar a la intervención estatal es de naturaleza privada, y al momento de surgir cualquier tipo de confrontación entre el empleador con sus trabajadores o viceversa, deben éstos acudir al órgano encargado de dar solución a ella, pero con su invocación y no su actuación e intervención, es de oficio.

b) Derecho privado

Esta corriente determina que el origen de un contrato de trabajo nace de la voluntad de los sujetos que intervienen, es decir, se origina de un acto espontáneo y voluntario entre el empleador y el trabajador.

El elemento importante de esta teoría, es en relación a que si no existe voluntad, el derecho laboral no podría actuar, ya que si bien se reconoce la aplicación coercitiva de determinadas normas del derecho público, pero no le quita el carácter privativo a esta rama jurídica, ya que dicha intervención es complementaria.



Se efectúa el reconocimiento que el derecho laboral es un derecho que proviene y se origina dentro del derecho civil y que este se caracteriza por ser un derecho típicamente privado.

La crítica que se efectúa a esta corriente es en relación, a que el marco privatista es insuficiente para explicar la inoperatividad de normas laborales, así como la de las instituciones colectivas y menos con el funcionamiento de organismos administrativos, tal es el caso de la Inspección General de Trabajo y judiciales como los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

c) Importancia de la determinación

Determinar a cuál rama jurídica pertenece el derecho laboral es importante por cuanto dependiendo de su ubicación así se aplicarán los criterios para su interpretación.

En conclusión, se considera que la naturaleza jurídica del derecho del trabajo pertenece al derecho público, porque al ocurrir su aplicación intervine directamente el Estado, por medio de la ley en las relaciones que vinculan a patronos con trabajadores, restringiendo el principio de autonomía de la voluntad, imponiéndoles la adopción de condiciones mínimas de contratación y haciendo irrenunciables para los trabajadores los derechos garantizados con carácter mínimo en las leyes de trabajo.



1.2.6 Objeto

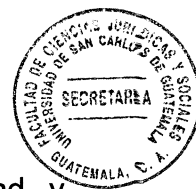
El objeto del derecho de trabajo es el de estudiar y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, surgidas del contrato de trabajo o la relación laboral, crear y regular las instituciones necesarias para la solución de los conflictos entre ambos, elaborando y sistematizando las doctrinas propias del derecho del trabajo, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores dentro de sociedad, promoviendo armonía social entre las partes.

Actualmente el objeto del derecho del trabajo no se ha cumplido, ya que tanto el Estado, los empleadores y trabajadores no han logrado superar la confrontación, por la unidad de intereses, la apatía, por la eficiencia y productividad, el atraso por el desarrollo.

1.2.7 Finalidad

El fin inmediato que persigue el derecho del trabajo consiste en mejorar las condiciones laborales, económicas, sociales y el nivel de vida de los trabajadores conservando la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Actualmente varios son los empleadores que no cumplen con sus obligaciones hacia con sus trabajadores, como lo son la falta de capacitación y conocimiento, el Estado también es un sujeto que no cumple con sus obligaciones que se da por la falta de



existencia de políticas concretas que fomenten fuentes de trabajo, seguridad y estabilidad laboral, lo que favorece el desempleo.

1.2.8 División del derecho del trabajo

El derecho del trabajo se divide en:

Derecho del trabajo sustantivo. Dentro de esta forma se subdivide en derecho individual del trabajo, el cual comprende las siguientes instituciones como lo son: el empleador, trabajador, salario, contrato individual de trabajo, jornadas de trabajo y las prestaciones.

Derecho colectivo del trabajo. Las instituciones que forman parte de esta rama del derecho del trabajo se ubican las siguientes: El contrato colectivo de trabajo, reglamento interior de trabajo, pacto colectivo de condiciones de trabajo, el sindicato y los conflictos colectivos de trabajo.

Derecho del trabajo adjetivo. Esta rama del derecho de trabajo comprende el aspecto procesal, es decir es la parte del derecho del trabajo que comprende todas aquellos procedimientos a través de los cuales se van a resolver todos los conflictos que surjan entre el patrono y sus trabajadores, ya sean individualmente considerados o representados a través de organizaciones sindicales.

Esta rama del derecho del trabajo se subdivide en dos ramas:

- a) Derecho procesal individual del trabajo, aquí se van a resolver, conocer y discutir aquellos conflictos que surjan entre el patrono y los trabajadores individualmente considerados dentro de la relación de trabajo.

Dentro de los principales procesos que integran esta rama del derecho procesal individual del trabajo son:

- Procedimiento ordinario individual de trabajo.
- Procedimiento en materia de previsión social.
- Juicio ejecutivo laboral.

- b) Derecho procesal colectivo del trabajo, dentro de los procesos que comprende esta rama propia del derecho del trabajo se conocerán y resolverán todos aquellos conflictos que surjan entre el patrono y sus trabajadores, se diferencian con el anterior ya que ambos sujetos acuden representados por sus organizaciones sindicales respectivamente.

Dentro de los procesos que comprende esta rama del derecho son los siguientes:

- Procedimiento ordinario colectivo de trabajo, a través del que se conocen los conflictos jurídicos o de derecho.
- Procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico – social, se conocen los conflictos económico – social o de intereses.



La siguiente investigación se centra en el derecho procesal individual de trabajo, específicamente en el procedimiento ordinario individual de trabajo, ya que dentro de las actitudes que tiene las partes que es la interposición de excepciones, esta actitud el Código de Trabajo regula cierta confusión y contradicción acerca del momento procesal en que el juez debe resolver las excepciones interpuestas por el demandado y el momento procesal en que el actor de opone a dichas excepciones presentado las pruebas que considere pertinentes, siendo esto el objetivo y centro de la presente investigación, el cual será abordado en los siguientes capítulos.





CAPÍTULO II

2. Derecho procesal laboral

El derecho procesal laboral es “La rama del derecho procesal, estudia la organización y competencia de la justicia del trabajo, los principios y normas generales y el procedimiento a seguir en la instrucción, decisión y cumplimiento de lo decidido en los procesos originados por una relación laboral o por un hecho contemplado por las leyes sustantivas de trabajo”⁹.

2.1 Terminología

La palabra terminología consiste en “conjunto de términos o vocablos propios de determinada profesión, ciencia o materia”¹⁰, la importancia de utilizar esta palabra, es que su selección debe ser apropiada y acorde con la verdadera esencia y contenido de la rama científica de que se trate, varios autores determinan que en el Derecho Procesal del Trabajo, han sido utilizados varios términos para designar esta rama propia del derecho en general, divididos en tres corrientes, tales como:

a) Los que lo denominan de forma estratégica

⁹ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**. Pág. 184

¹⁰ Diccionario de la Lengua Española. Tomo II. Pág.1966

Derecho Procesal Obrero: Denominación comprensible hace referencia a la época del corporativismo en el que solo se trataba de estudiar y resolver los conflictos que surgían entre artesanos, obreros, maestros y aprendices.

Derecho procesal industrial: Autores franceses le otorgan esta denominación, la cual es poco aceptada y criticada, como consecuencia que el derecho laboral no comprende solo al sector industrial, sino que incluye otras instituciones y sectores, como lo es el sector agrícola, bancario, comercial.

b) Los que lo denominan en sentido amplio

Derecho procesal social: Denominación otorgada por autores españoles y latinoamericanos, al igual que la anterior no es aceptada y es criticada por el término social, ya que este es amplio ya que tiene múltiples significados.

c) Los que la denominan conforme a su esencia y contenido

Procedimiento laboral o procedimiento de trabajo: Denominación poco aceptada en el sentido que si bien hace referencia al proceso laboral, únicamente con esta denominación hace referencia solamente a una de las fases del Derecho Procesal.

Derecho Procesal del Trabajo o Derecho Procesal Laboral: Término más aceptado ya que hace referencia a los problemas laborales individuales y colectivos y porque al utilizar el término laboral abarca con más amplitud la rama objeto de estudio.

Tomando en consideración lo anterior, se concluye que el término con mayor aceptación es, el de la tercera corriente ya que el término de Derecho Procesal del Trabajo, hace referencia a todos aquellos procesos que regula la ley laboral vigente, para la resolución de todos aquellos conflictos que inicien y deriven de una relación de trabajo vigente entre el empleador y su trabajador.

2.2 Definición

Se afirma “Derecho Procesal Laboral es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgido 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 procesos”¹¹.

Otros autores hacen mención que el derecho procesal del trabajo “Es la rama de las ciencias jurídicas que dicta normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que disciplina la actividad de los jueces y de las partes en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo”¹².

Existe la definición de Alberto Trueba Urbina citada por Mario López Larrave al exponer que el derecho procesal laboral “Es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento

¹¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 40

¹² López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág.46

del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, interobreros e interpersonales ¹³.

De las definiciones mencionadas se puede concluir que dentro de las instituciones que comprende el derecho procesal de trabajo se encuentran:

- Rama jurídica con principios propios y normas
- Posee instituciones propias
- Su objeto es resolver que se originen con ocasión del trabajo sean individuales o colectivos.
- Organiza la jurisdicción privativa de Trabajo y Previsión Social
- Se integra de diferentes tipos de procesos

2.3 Autonomía

La doctrina señala que se considera que una rama o ciencia jurídica es autónoma cuando abarca un conjunto de principios y de instituciones propios. El Licenciado Chicas Hernández indica que el tratadista Urbina cita a Rocco, el cual afirma que: “Para que una ciencia jurídica pueda decirse autónoma es necesario y suficiente que sea bastante extensa que amerite un estudio conveniente y particular; que también contenga doctrina homogénea dominado el concepto general común y distante del concepto general informativo de otra disciplina; que posea un método propio, es decir

¹³ **Ibid.** Pág. 47

que adopte procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación”¹⁴.

El campo en que actúa el derecho procesal del trabajo es extenso, enriqueciendo su doctrina día a día, integrado por una serie de principios propios, posee un método propio para el conocimiento de la verdad objeto de su indagación, como lo es el sistema de apreciación de la prueba en conciencia y por ultimo cuenta con una jurisprudencia privativa y especializada.

La mayoría de autores concuerdan que el derecho procesal del trabajo, es autónomo, ya que posee características propias y su campo de acción es propio y particular, para el autor Trueba Urbina manifiesta “Que es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque no excluye que exista relación de las mismas”¹⁵.

Existen ciertos elementos que caracterizan la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo, tales como:

- Rama extensa que amerita un particular estudio
- Posee principios propios o cuando menos posee algunos principios más que otras ramas jurídicas.
- Institutos propios o con características muy peculiares.

¹⁴ Chicas Hernández. **Op. Cit.** Pág. 41

¹⁵ Álvarez Mancilla, Erick Alfonso. **Derecho procesal del trabajo.** Pág. 41



- Posee en método propio para conocer la verdad

2.3.1 Autonomía del derecho del trabajo guatemalteco

Existen distintos puntos de vista con relación a si el derecho del trabajo es autónomo, por considerar que se regula en el mismo cuerpo legal, como lo es el Código de Trabajo, que regula igualmente el derecho sustantivo del Trabajo, significando que no posee autonomía ya que se deriva de otro derecho.

Sin embargo, se sostiene que el derecho del trabajo es autónomo, ya que cumple una serie de requisitos como lo son:

- a) Autonomía Doctrinaria, es una rama extensa que contiene doctrina homogénea, que domina el concepto común y distante del concepto general informativo de otras disciplinas, posee un método propio ya que cuenta con procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de indagación.
- b) Autonomía Legislativa, inicia esta autonomía desde su regulación en la Constitución de la República de Guatemala de 1945, luego nace el Código de Trabajo a través del Decreto 330, el cual fue reformado por el Decreto 1441, ambos del Congreso de la República de Guatemala, y posteriormente se emitieron leyes labores.

En el aspecto jurisdiccional se crea una judicatura privativa, un derecho procesal autónomo, jueces especializados, posee a su vez una autonomía administrativa, que



crea órganos administrativos específicos, como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, integrado por sus diferentes dependencias.

- c) Autonomía Didáctica, en atención a la doctrina que dio lugar al Derecho Procesal del Trabajo, en la mayoría de los países se creó un pensum de estudio sobre la materia de derecho procesal del trabajo, impulsado por el Decanato en aquel entonces de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el Licenciado Mario López, a partir del mes de febrero del año de 1972.

2.4 Fuentes del derecho procesal del trabajo

Cuando se refiere a fuentes del derecho, éstas se definen como “La fuente de una disciplina jurídica consiste en buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho”¹⁶.

Generalmente las fuentes del derecho se han clasificado en:

a) Fuentes reales

Constituyen los fenómenos sociales que contribuyen a formar la sustancia o materia del derecho, es decir las determinadas situaciones que obliguen a emitir normas jurídicas. También se les llama fuentes reales “... a todos los hechos y acontecimientos de la vida social que se producen dentro de la comunidad y que por

¹⁶ García Maynez, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 52



su naturaleza se proyectan en modo trascendente, hasta adquirir cierta substancia que se integra en modos de convivencia social”¹⁷.

b) Fuentes formales

Constituyen los procesos de manifestación de las normas jurídicas, son todas aquellas expresiones materializadas en un cuerpo legal, a los cuales se les asigna un carácter imperativo y obligatorio.

c) Fuentes históricas

Se refiere a todos aquellos acontecimientos de los cuales tenemos conocimientos sobre Derecho a lo largo de la historia, como papiros, inscripciones, documentos, libros, etc.

Cabe destacar que la anterior clasificación de las fuentes del derecho del trabajo se dividen en:

- Directas o Principales: Se sitúa a la ley que en la cúspide se ubica a la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, las sentencias colectivas, la jurisprudencia, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.
- Indirectas o Secundarias: Constituyen las prácticas judiciales o usos locales y a la doctrina.

¹⁷ Chicas Hernández. **Op. Cit.** Pág. 55



2.4.1 Aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil

Al emitirse una nueva ley no siempre se emite la totalidad de las normas necesarias para resolver los diferentes casos o situaciones que se presenten en un proceso o juicio, lo que es necesario plasmar dentro del mismo cuerpo legal, un mecanismo o sistema a seguir en caso de estar frente a una insuficiencia o laguna de la ley, siendo estas situaciones las que dan origen a la aplicación supletorio o analógica de otros cuerpos normativos, situación que tiene lugar dentro del Derecho Procesal del Trabajo.

El Código de Trabajo en su Artículo 326 regula: “En cuanto no contraríen el texto o los principios procesales que contiene este Código se aplicaran supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial”, si dentro de un proceso laboral se origina un vacío legal, la ley facultad a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social aplicar las normas de las leyes citadas en el artículo referido, para que se dicte con prontitud una resolución y tener como consecuencia la administración de justicia pronta y cumplida.

Igualmente el mismo cuerpo legal regula otro caso de vacío legal, tal como se observa en el Artículo 15 que regula: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos, en primer término, de acuerdo con los Principios del Derecho del Trabajo, en segundo lugar de acuerdo con la Equidad y la Costumbre en armonía con dichos principios y Leyes de Derecho Común”.

2.5 Interpretación del derecho procesal del trabajo

La interpretación de las leyes procesales relacionadas al Derecho del Trabajo, no están sujetas a una interpretación enteramente equitativa, pero la interpretación de las normas procesales de trabajo no es distinto a la forma de interpretar las leyes del derecho común. El diccionario de la Real Academia Española, establece que el término interpretar se refiere “Explicar o declarar el sentido de una cosa y principalmente el de textos faltos de claridad”¹⁸.

Existen varios criterios respecto a la forma en que se interpretan las normas del derecho procesal del trabajo, dentro de esos criterios se cita el de los autores Alfredo Gaete B. y Hugo Pereira, autores citados por Mario López Larrave argumentando que “El método interpretativo debe apartarse de la rigurosidad técnica y de la lógica jurídica para dar cabida amplia al sistema de la finalidad de la norma y de la conveniencia social como asimismo a la interpretación por equidad”.

Otro criterio a la que se hace referencia en relación a la interpretación de las leyes de carácter procesal de trabajo, es el del Doctor Fernando Cruz expone que la interpretación de la ley consiste “En la declaración de los conceptos de una ley que aparezcan dudosos, oscuros o presentan varios sentidos, o están en oposición con otras leyes”¹⁹.

¹⁸ Diccionario de la Lengua Española. Tomo II. Pág.1181

¹⁹ Chicas. **Op. Cit.** Pág. 58

Cabe resaltar que los principios generales que conforman cada clase de derecho sea éste civil o laboral que es la materia que nos interesa varía sustancialmente al igual que el criterio que con fundamento en ellos debe guiar al intérprete y al juzgado, e igualmente dentro de cada clase de derecho varían esos principios generales, sean las normas que orientan la organización jurídica del país en el respectivo momento.

Los principios generales de interpretación de ley son aplicables, cualquiera que sea su naturaleza, material o procesal; sin embargo, la doctrina a determinado si existen normas de interpretación de la ley procesal, ya que en varios textos no se encuentra una teoría especial de interpretación de esta especie de leyes.

2.5.1 Interpretación de la Ley Procesal Laboral en Guatemala

En Guatemala existen dos sistemas para interpretar la ley procesal de trabajo, uno se llama sistema general por estar regulado en la Ley del Organismo Judicial, y el otro llamado sistema específico por estar regulado en el Código de Trabajo.

a) Sistema general de interpretación

Consiste en el regulado en la Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2 – 89 del Congreso de la República de Guatemala; se caracteriza por ser el que se aplica a todo tipo de procedimiento, independiente a la rama del derecho de que se trate, sea penal, civil, administrativo, laboral, con la condición que no exista una norma especial o específica que establezca o indique el tipo de sistema o forma de interpretar la ley.

El Artículo 10 de esta Ley regula: “Las normas se interpretaran conforme a su texto, según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales. Cuando una ley es clara, no se desatenderá su tenor literal con el pretexto de consultar su espíritu.

El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes de la misma se pondrán aclarar atendiendo el orden siguiente:

- a) A la finalidad y al espíritu de la misma;
- b) A la historia fidedigna de su institución;
- c) A las disposiciones de otra leyes sobre casos o situaciones análogas;
- d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho”.

Otro aspecto que regula la Ley a la cual se hace mención, es lo regulado en el Artículo 11 que establece: “Idioma de la ley. El idioma oficial es el español. Las palabras de la ley se entenderán de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, en la acepción correspondiente, salvo que el legislador las haya definido expresamente. Si una palabra usada en la ley no aparece definida en el Diccionario de la Real Academia Española, se le dará su aceptación usual en el país, lugar o región de que se trate.



Las palabras técnicas utilizadas en la ciencia, en la tecnología o en el arte, se entenderán en sus sentido propio, a menos que aparezca expresamente que se han usado en sentido distinto²⁰:

De lo anterior se aprecia que además de establecer un sistema gramatical o integral se contempla la aplicación de otros sistemas como el de considerar el espíritu de la ley, a su historia fidedigna, la analogía con otras leyes y finalmente la equidad y a los principios generales del derecho.

b) Sistema específico de interpretación

Este sistema es el regulado y contemplado en el Código de Trabajo, tal como lo regula el Artículo 17 de dicho cuerpo legal que regula “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el Interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

En conclusión, se afirma que no existe una forma clara acerca de qué sistema se debe aplicar para interpretar la norma procesal de trabajo, pero únicamente se debe tener claro que la interpretación de las normas procesal deben atender a la finalidad de las normas, la conveniencia social y el interés de los trabajadores.

²⁰ Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Pág. 5

2.6 Clasificación del derecho procesal del trabajo

En el primer capítulo se hizo mención a cómo se clasifica el derecho del trabajo; se determinó que tiene un derecho sustantivo y el derecho adjetivo; este último hace referencia al aspecto procesal que es el derecho procesal del trabajo, que se subdivide en dos categorías:

- a) Derecho procesal individual del trabajo: Este dicta normas instrumentales que regulan la solución judicial de los conflictos de carácter individual.

- b) Derecho procesal colectivo de trabajo: Este dicta las normas instrumentales que regulan la solución también judicial de los conflictos colectivos de carácter económico – social.

Para establecer cómo se utilizará cada uno de los derechos anteriormente descritos, debe entenderse y diferenciarse, qué es un conflicto individual y qué es un conflicto colectivo. Es esta cuestión de vital importancia para la disciplina del Derecho Procesal del Trabajo, toda vez que únicamente en el supuesto de que se diferencien y singularicen con caracteres propios unos y otros conflictos, se justificará la división del Derecho Procesal del Trabajo en la rama individual y colectiva.

Hay autores con criterio simple que determinan una diferencia precisa entre la naturaleza de las controversias individuales y colectivas en el número de los litigantes, las controversias en que únicamente un trabajador litiga contra un patrono serán

controversias individuales y en las que intervienen varios trabajadores o patronos, serán controversias colectivas.

Otra diferencia entre ambos tipos de conflictos laborales, es que los conflictos individuales son siempre controversias de tipo jurídico, a diferencia de los conflictos colectivos que son de carácter jurídico o de carácter económico o de interés.

La mayoría de procesalistas – laboristas indican que otra nota diferenciadora de los conflictos se orienta en el objeto que cada uno de ellos persigue, la controversia pretende asegurar a una o varias personas, el derecho proveniente de la relación de empleo a que se vincularon, sea este el producto de la ley, de sentencia, de contrato colectivo o individual, existirá una controversia individual.

Se entiende que existe controversia colectiva cuando la controversia tiene por objeto asegurar a las personas que pertenecen a cierto grupo o categoría de trabajadores, nuevas condiciones de trabajo, como también la interpretación y aplicación de las normas jurídicas de las condiciones de trabajo vigentes.

El autor Mario de la Cueva expone que siguiendo el concepto diferenciador entre conflictos jurídicos como lo son individuales o colectivos y los colectivos de carácter económico o de interés, menciona que estos últimos se basan sobre la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios, a diferencia de los conflictos jurídicos se refieren a la interpretación o aplicación del derecho existente.

El autor Italina Nicola Jaeger contradice la posición, que el conflicto colectivo en la simple pluralidad de trabajadores, ya que hay proceso individual, aun cuando varios trabajadores procedan conjuntamente y a un mismo tiempo contra el patrono, aquí se estaría frente a un proceso individual acumulativo interindividual y no tendría que ser considerado un proceso colectivo.

Dentro de las características más destacadas que diferencian los conflictos individuales de los colectivos se encuentran:

- a) En los conflictos individuales existen intereses concretos y determinados litigantes, refiriéndose a derechos ya establecidos y regulados en la ley y normas vigentes y como consecuencia son siempre de naturaleza jurídica y únicamente obligan a quienes tomaron parte en la controversia.
- b) En los conflictos colectivos por su parte, los intereses son más abstractos o indeterminados, se encaminan en la obtención de nuevas conquistas o a mejorar los derechos, en consecuencia, las controversias son de naturaleza económica y social, y obligan eventualmente a personas individuales y jurídicas ajenas a la controversia.

Existiendo esenciales diferencias entre la naturaleza de los conflictos individuales y colectivos de trabajo, se justifica también la existencia de normas instrumentales ad-hoc para regular la sustanciación y solución de estos dos tipos de controversias, es decir justificando la subdivisión de nuestra disciplina en las normas individuales y colectivas.



Las normas laborales vigentes, acertadamente deslinda las normas que regulan cada clase de conflictos y los tribunales especiales que conocen y resuelven los mismos; un sistema que agrupa por un lado las normas que rigen los conflictos de tipo jurídico y por otro la que regulan los conflictos de tipo económico – social o de interés.

Los juzgados de trabajo y previsión social conocen de los conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico, generalmente por el procedimiento ordinario, en segunda instancia conocerán de estos mismos conflictos, las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social que constituyen tribunales colegiados integrados con Jueces de derecho.

Los tribunales de conciliación y arbitraje conocerán de todos aquellos conflictos colectivos de carácter económico – social, en segunda instancia conocerán las Salas de Apelaciones, sin que se dé la intervención a representantes de trabajadores y patronos, lo cual resulta inexplicable pues las mismas razones que aconsejan la organización paritaria para conocer de los conflictos económicos en primer grado, pueden invocarse con igual fuerza para la segunda instancia.

Para la investigación que a continuación se está desarrollando, el derecho procesal individual constituye el punto de partida que nos hace iniciar el camino para llegar a la problemática dentro del Procedimiento Ordinario Laboral, en cuando al momento en que se les deben resolver las excepciones planteadas por las partes dentro de dicho proceso.



Por lo que en el siguiente capítulo se desarrollará el tema correspondiente a Procedimiento Ordinario Laboral, que constituye el punto de inicio de la problemática que se pretenda dar solución con la presente investigación.



CAPÍTULO III

3. Procedimiento ordinario laboral

El juicio ordinario de trabajo que se encuentra regulado en el Código de Trabajo, Decreto número 1441, dictado por el Congreso de la República de Guatemala, es conocido como un proceso típico de cognición, es decir un proceso de conocimiento, que tiende a declarar el derecho de unas de las partes involucradas en dicho juicio.

3.1 Generalidades

El Licenciado Chicas Hernández cita al autor Jaime Guasp quien señala que un proceso de cognición “es aquel que tiene por objeto una pretensión en que se reclama del órgano jurisdiccional la emisión de una declaración de voluntad, a esta declaración de voluntad se le da el nombre de sentencia”²¹, el proceso de cognición es característicamente el que tiende a obtener una sentencia del juez.

Señala el mismo autor que un proceso de conocimiento o de cognición “es aquel que tiene por objeto declarar un derecho o definir una relación jurídica dudosa, previa fase cognoscitiva, en donde las partes participan en el debate en igualdad de condiciones, para lograr convencer al juez acerca de sus pretensiones”.²²

²¹ **Op. Cit.** Pág. 132

²² **Ibid.** Pág. 132

Como se menciona un proceso de conocimiento culmina con una sentencia que puede ser de condena, meramente declarativa o constitutiva, se debe entender que un proceso constitutivo es aquel en el que se crea, modifica o extingue una situación jurídica; por su parte un proceso declarativo persigue obtener la constitución o fijación de una situación jurídica y por último un proceso de condena, tiende a imponer o que pese sobre el sujeto pasivo de la pretensión una obligación determinada.

La doctrina señala que el proceso de conocimiento laboral, se diferencia del proceso civil en relación a los principios que informan cada uno de ellos.

3.2 Proceso

Por lo general la palabra proceso se relaciona con dos términos, por un lado se relaciona con un hecho indeterminado y por el otro con el tiempo, es decir consiste en un fenómeno que no se agota en el instante que se produce sino que por el contrario se manifiesta con características de permanencia.

Algunos consideran que proceso es un hecho de realización sucesiva, es decir que se desarrolla paulatinamente, que inicia al manifestarse, pero que no se produce en toda su magnitud, sino que después de un sin número de pequeños hechos parciales que forman parte de un fenómeno principal que es precisamente el proceso, y así encontramos una infinidad de procesos.

El Licenciado Chicas Hernández cita que Couture se refiere que proceso “es un medio idóneo para dirimir imparcialmente por acto de juicio de la autoridad, un conflicto de intereses con relevancia jurídica”.²³

Otro punto de vista, se considera que la figura de proceso ha sido creado para evitar que los hombres se hagan justicia por mano propia y en todo caso hagan uso de los medios legales que el Estado les proporciona para la preservación de sus derechos; al respecto Couture manifiesta que “es prohibida la justicia por mano propia, ese poder es el medio necesario para obtener la prestación de la jurisdicción a efecto de conseguir la justicia por mano de la autoridad”.²⁴

Al tratarse el tema de proceso se debe abordar el término de proceso jurisdiccional, entendiéndolo como la serie de actividades que se deben llevar a cabo para llegar a obtener la providencia jurisdiccional, autores como Prieto Castro lo definen como la actividad por medio de la cual el Estado protege el orden jurídico privado, definiendo en cada caso el derecho de los particulares, o ejercita el derecho de castigar que le corresponde.

El Licenciado Chicas Hernández, cita que el tratadista Educaro Couture define el proceso desde dos puntos de vista: “desde el primero expresa que es una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante un juicio de la autoridad, el conflicto sometido a su decisión, dice también que

²³ **Ibid.** Pág. 144

²⁴ **Ibid.** Pág. 144



esa secuencia o serie de actos constituye una unidad a la que caracteriza su fin, es decir la decisión del conflicto mediante un fallo que adquiere autoridad de cosa juzgada”²⁵.

En conclusión, se define al proceso como un conjunto de actos jurídicos, fruto de la actividad desplegada por los sujetos intervinientes en el ejercicio de sus poderes y en el cumplimiento de sus deberes, con una finalidad determinada, una definición más concreta sobre lo que es proceso es la del Dr. Jorge Horacio Zinny que lo define como un conjunto de actos jurídicos que nacen como consecuencia del ejercicio de poderes y cumplimiento de deberes que realizan un conjunto de personas que persiguen un fin determinado.

3.3 Definición del juicio ordinario laboral

Para algunos tratadistas constituye un “típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento”²⁶.

Tiende a constituir una vía procesal dentro de la relación de trabajo, por consiguiente puede considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos.

²⁵ **Ibid.** Pág. 144

²⁶ López Larrave. **Op. Cit.** Pág. 51



Estas solemnidades aunque existen, deben recordarse que son mínimas y poco formalistas, por virtud de la existencia de los principios de anti formalidad y de sencillez, que ilustran el procedimiento ordinario laboral, igualmente puede considerarse que es ordinario porque se encuentra regulado como la vía normal y general dentro del ordenamiento jurídico laboral.

Uno de los autores más recientes en derecho laboral, el Licenciado Landelino Franco López define el proceso como: “El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo”²⁷, este autor menciona al proceso como un juicio y lo define como vía procesal.

Otros autores, definen este aspecto como: “El conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo y su estudio comprende la organización del Poder Judicial, la determinación de la competencia de los funcionarios que lo integran y la actuación del juez y las partes en la sustanciación del proceso”²⁸.

El proceso laboral es un proceso en donde el juez tiene amplias facultades en la dirección y en la marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por si o bien contemplando las otorgadas por los litigantes, el juez tiene contacto directo con las partes y las pruebas.

²⁷ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 58

²⁸ Alsina Hugo. **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial.** Pág. 19

Es conocido como un juicio predominantemente oral, concentrando sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y anti formalista, esa última no significa que no tenga técnica, es limitado en el número y clase de medios de impugnación y parco en la interposición de incidentes que dispersan y complican los tramites, busca mantener la buena fe y la lealtad, se tutela preferentemente a la parte económica y culturalmente débil.

3.4 Principios

Ya se definió en los capítulos anteriores, que principio se debe entender como la línea directriz para interpretar y aplicar una rama del derecho, los principios que informan el Juicio Ordinario de Trabajo según el Código de Trabajo en el Artículo 321 regula: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba”.

En primer término se ubica el principio de oralidad, el cual constituye la iniciación y sustanciación del proceso que debe hacerse en forma predominantemente oral, teniendo como fundamento los artículos 321 y 322 del Código de Trabajo, en los que establece que “Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables” y el Artículo 333 del mismo cuerpo legal que regula “Si la demanda se interpone oralmente, el juez debe levantar acta ajustándose a



las exigencias del artículo anterior”, este último término refiriéndose al Artículo 332 de dicha norma legal, que hace referencia a los requisitos que debe cumplir toda primera demanda que se interponga.

Existen otros principios que informan al juicio ordinario laboral como lo son: la inmediación procesal, la concentración, la preclusión, la sencillez y la congruencia.

El principio de inmediación procesal consiste en que el juez se encuentra en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, al extremo de que los medios probatorios no incorporados al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria, principio regulado en el Artículo 321 en el Código de Trabajo.

Se ubica el principio de concentración procesal el cual consiste en la reunión o concentración de todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas audiencias, puede consistir en la reunión de la totalidad o el mayor número de cuestiones litigiosas para ser resueltas, todas en sentencia.

La concentración del mayor número de actos procesales en una misma audiencia, no quiere decir que todos los actos se realicen simultáneamente, sino que se realizan en orden sucesivo en la misma audiencia, este principio tiende a evitar la dispersión de las diligencias, principio regulado en el Artículo 335 del Código de Trabajo, que regula “Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalara día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles de presentarse con sus pruebas a



efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo sin más citarle ni oírle”, así mismo se encuentra regulado en los Artículos 338, 340, 342, 343, 346, 353 del Código de Trabajo.

En el proceso laboral pueden concentrarse en la audiencia que el juez señala, una vez admitida la demanda interpuesta, los actos procesales siguientes: la ampliación de la demanda en cuanto a los términos que no sean objeto de la audiencia, ratificación de la demanda, contestación de la demanda, reconvención, contestación de la reconvención, interposición de excepciones, resolución de excepciones dilatorias; sin embargo, en este caso la ley permite al juez señalar una nueva audiencia en la cual se resuelvan dichas excepciones, constituyendo el punto en el cual se base la presente investigación, conciliación, recepción de pruebas ofrecidas, resolución de incidentes, entre otros.

El principio de preclusión, está representado por el hecho de que las diferentes etapas del proceso se desarrollan de forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados, es decir, que ciertos actos o facultades precluyen al no realizarse en el momento oportuno o etapa señalados, principio regulado en los Artículos 321 y 344 del Código de Trabajo que regula “Si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecida. Toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda, o que no se aduzca igualmente en la

contestación, en la reconvención, así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano”.

Por el principio de sencillez, se entiende que en todo proceso debe establecerse una serie de formas que garanticen la defensa de intereses tutelados por el derecho, pero se considera que el proceso de trabajo no es formalista, es decir que el proceso laboral tiene formas para llegar a sus fines, pero son mínimas, por lo que el aspecto formal no predomina sobre el fondo del asunto, el juicio ordinario laboral se caracteriza porque sus normas son simples y sencillas, tal como lo regula el quinto Considerando del Código de Trabajo al regular “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida”.

El principio de congruencia, hace referencia al momento en que el juez dicta sentencia, es decir el juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos, la decisión del tribunal se debe ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes, en el proceso laboral se ha atenuado pues la doctrina faculta al juez privativo de trabajo a fallar aún más allá de lo pedido por las partes, dando lugar a las sentencias ultra petita y extra petita, regulado en el Artículo 364 del Código de Trabajo que regula “Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda condenando o absolviendo total o parcialmente al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que han sido objeto de debate”.

3.5 Características

Se caracteriza por ser un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra muy menguado, es decir el juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por si o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas y apreciando estas con suma flexibilidad y realismo.

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

Otra característica singular del juicio ordinario de trabajo, que en el mismo no se contempla término de prueba, ya que esta se produce de una vez durante las audiencias, así como que en la primera instancia no existe vista del proceso y por añadidura no se declara cerrado el procedimiento.

Es limitado en el número y clases de medios de impugnación y poco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites.



3.6 El Procedimiento del juicio ordinario laboral según la regulación legal

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

3.6.1 Generalidad del juicio ordinario laboral

Inicia con la interposición de una demanda, el juez provee señalado día y hora para la comparecencia a juicio oral, el tiempo que debe mediar entre la citación y esa primera audiencia no puede ser menor de tres días, en este ínterin la parte actora podrá ampliar la demandada o en la audiencia respectiva.

Acto seguido procede la contestación de la demanda por la parte emplazada, acto que puede hacer de forma verbal o por escrito, en este caso se le da lectura al contenido de la contestación, en ésta se interponen todas las excepciones, salvo la incompetencia que es previa, las excepciones dilatorias serán resueltas por el juez, de ser posible en la misma audiencia, las perentorias se resolverán hasta en sentencia.

Cuando la contestación es en sentido afirmativo, el juez fallará dentro del tercer día, igualmente en esta etapa el demandado puede reconvenir al actor, en este caso y en el



de interposición de excepciones, el demandante deberá contestar la primera y contradecir las segundas ofreciendo prueba.

Finalizada la fase anterior, en donde los hechos quedan fijados y sobre los cuales versará el debate, se entra a la etapa de conciliación, para lo cual el juez propondrá una fórmula ecuánime de avenimiento, si se llega a una conciliación, allí termina la audiencia y el juicio, quedando pendiente únicamente su aprobación, si la conciliación fuere parcial, la audiencia seguirá su curso solamente en lo relativo al punto o puntos no conciliados.

Una vez ha fracasado el avenimiento, se pasa a recibir las pruebas de las partes, todas de ser posible, ya que están obligadas a aportarlas en esa primera comparecencia.

Si una de las partes no asistiere sin justificarlo oportunamente, se desarrollarán los actos procesales correspondientes a la audiencia, dictando oportunamente la declaratoria de rebeldía, con el efecto de proseguir el juicio en contumacia del rebelde.

Se puede dar el caso que ambas partes no concurren, técnicamente no hay audiencia y a los dos litigantes deberá declarárseles rebeldes, de manera que la práctica de algunos tribunales de verificar la audiencia y recibir testigos no obstante la ausencia de ambas partes, así como la práctica de declarar posteriormente rebelde únicamente al demandado, son anomalías o corruptelas que por ilegales deben evitarse.



Dentro de las veinticuatro horas de celebrada la audiencia, se propondrá prueba para las tachas, en su caso, la cual se recibirá en alguno de los comparendos de rigor, si en la primera comparecencia no fuere posible aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar una tercera audiencia exclusivamente para ese objeto, la que se realizará dentro del término de tres días.

Practicada la audiencia o audiencias del caso, el juez tiene potestad para dictar auto para mejor fallar, de verificada la última audiencia o de concluido el término del auto para mejor proveer, se dicta sentencia.

Durante la sustentación del juicio cabe la interposición de los recursos de revocatoria, contra las resoluciones no definitivas y de nulidad cuando se viole el procedimiento por infracción de la ley o vicios en el procedimiento y no proceda el recurso de apelación.

Contra la sentencia caben los recursos de aclaración y de ampliación que se interpondrán dentro de veinticuatro horas de notificada la misma, y de apelación, que se interpondrá dentro del término de tres días, cuando el juicio sea de mayor cuantía.

3.6.2 La acción

Constituye el antecedente y fundamento natural y obligado de la demanda toda vez que la existencia de esta última se justifica con la existencia del derecho de acción, por lo que es oportuno realizar una breve referencia de la acción, por tener íntima relación con la demanda y el proceso.



La actividad jurisdiccional como función pública, parte del supuesto de que si las normas han sido creadas, es para que se cumplan, siendo la excepción que esas normas dejen de cumplirse, es en virtud de ese supuesto que la función jurisdiccional permanece aparentemente estática, hasta que una persona que considera se ha violado una norma en su perjuicio, hace uso de la iniciativa que le otorga la ley y somete su caso concreto al órgano jurisdiccional competente para que se resuelva la situación que plantea.

Este derecho de pedir ante los Tribunales, según el Licenciado Max Kestler Farnés, no es otra cosa que una manifestación del derecho de petición y lo que podemos llamar también acción, se encuentra contemplada como un derecho humano en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1986, en el Artículo 29 que preceptúa: “Toda persona tiene libre acceso a los Tribunales, dependencias y oficinas del Estado para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley”.

Por lo anterior queda establecido que el fundamento jurídico de la demanda, como el único medio de hacer efectivo el derecho de petición ante los Tribunales, está en la ley; dicho en otras palabras, el medio legal por excelencia de poder ejercitar el derecho de acción lo encontramos en la misma ley.

El Licenciado Chicas Hernández cita que el autor Devis Echandía se refiere a la acción en sentido procesal como un derecho subjetivo de los ciudadanos, de recurrir ante el Estado para poner en movimiento su jurisdicción mediante el proceso, y la define así: “Es el derecho público, cívico, subjetivo, abstracto y autónomo que tiene toda persona,



natural o jurídica, para obtener la aplicación de la jurisdicción del Estado a un caso concreto, mediante una sentencia y a través de un proceso, con el fin de obtener la declaración, la realización, la satisfacción coactiva o la protección cautelar de los derechos o relaciones jurídico-materiales, consagrados en el derecho objetivo, que pretende tener quien lo ejercita”²⁹.

Otros autores definen a la acción como “el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho a acudir a los órganos de la jurisdicción, para reclamarles la solución de un conflicto de intereses, independientemente de la existencia o inexistencia del derecho que se pretende en juicio”³⁰.

3.6.3 La demanda

Se debe considerar a la demanda como el instrumento legal para el ejercicio del derecho de acción, ya que tiene su origen y fundamento en la propia ley, lo cual le da vigencia como institución, reglamentándola en cuanto a su contenido, forma, admisión y efectos.

La demanda se ha regulado en la ley para las personas autorizadas para comparecer ante los Tribunales de justicia, pueden hacerlo por un medio uniforme y no anárquico o convencional, convirtiéndose el acto de la demanda, en el canal de comunicación inicial entre el sujeto activo de la acción y el órgano jurisdiccional competente.

²⁹ Chicas Hernández. **Op. Cit.** Pág. 148

³⁰ López Larrave. **Op. Cit.** Pág. 54



Se deduce que el derecho de acción y la demanda son el medio para materializar ese derecho, deben encontrarse establecidos en una ley, la que a su vez deberá tener existencia y vigencia previa o anteriores a la demanda, y solamente en esta forma, puede justificarse legalmente el acto mismo de la presentación de la demanda y sus efectos jurídicos.

Debe existir la acción y la ley, para que la demanda pueda cumplir sus fines, que no son otros sino los de hacer efectivo ese mismo derecho, de lo contrario el acto de la demanda no tendría significación en la vida jurídica, puesto que no podría hacer valer un derecho inexistente debido a la carencia de una norma que así lo estableciera.

El Licenciado López Larrave cita que el autor Hugo Alsina, quien fue citado por Mario Aguirre Godoy en su trabajo de tesis, manifiesta que la demanda “es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la declaración o la constitución de una situación jurídica”³¹.

El Código de Trabajo, regula diferentes modalidades de la demanda tales como la forma de entablarse, pueden ser orales y escritas y por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser demandas simples y demandas acumuladas.

La oralidad que se maneja en el juicio ordinario de trabajo, su consecuencia que las demandas pueden establecerse verbalmente por acta levantada por el juez del tribunal, con lo cual hay una mayor garantía de que en ella concurren todo los requisitos de

³¹ *Ibid.* Pág. 78

fondo y de forma, indispensables para darle trámite. Igualmente puede presentarse la demanda por escrito, tiene como inconveniente de que cuando el actor no se ha asesorado de una persona versada en derecho, muchas veces presentan defectos de fondo en omisión de medios probatorios y reclamación de prestaciones o simplemente defectos formales cuya corrección le resta celeridad al juicio.

En relación al número de pretensiones ejercitadas, existen las demandas simples en las cuales se ejercita una sola pretensión y las acumuladas en las cuales se ejercitan varias, como cuando se reclama indemnización por tiempo de servicios, compensación de vacaciones, pago de la jornada extraordinaria. Cabe destacar que para que proceda la acumulación de pretensiones en una demanda es indispensable que todas ellas puedan tramitarse por el juicio ordinario.

Dentro de los requisitos que deben de cumplir las demandas están los regulados en el Artículo 332 del Código de Trabajo, del cual se puede decir que toda demanda debe contener:

- Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- Relación de los hechos en que se funda la petición;



- Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicaciones del lugar en donde pueden ser notificadas;
- Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere, lugar en donde se encuentran los documentos que detallará, elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba, deben observarla;
- Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- Lugar y fecha; y
- Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquel faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

Igualmente regula el Artículo 332 del Código de Trabajo, que dentro de la demanda puede solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de dicha medida.

a) Ampliación de la demanda

La demanda puede modificarse por reducción o ampliación de las pretensiones hasta en el momento de celebrarse la primera comparecencia, el Artículo 338 del Código de



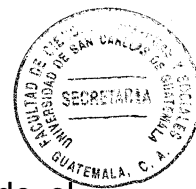
Trabajo regula en su tercer párrafo “Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral”. La razón de existir este Artículo es para evitar que al momento de realizarse la primera comparecencia el actor sorprenda al emplazado, ampliando su demanda con otra o más pretensiones que le sería difícil a este poderlas refutar instantáneamente.

En cuanto a la notificación de la demanda es un acto de suma importancia, toda vez que hasta después de verificada queda trabada la Litis.

b) Contestación de la demanda

Esta actitud del demandado constituye un acto por el cual ejercita una acción, solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor o bien se allana a ellas.

El Código de Trabajo admite varias modalidades en que se puede contestar la demanda las cuales constituyen las siguientes: En cuanto a su forma demanda oral o escrita; en cuanto al contenido de la contestación, simple, compensatoria o reconvenzional; y en cuanto a la postura adoptada por el demandado, contestación negativa, afirmativa o allanatoria.



Se entiende que la contestación de la demanda es en sentido negativo, cuando el demandado reacciona frente a la pretensión del actor negando los hechos, el fundamento jurídico de esos hechos, ambas cosas o bien interponiendo excepciones.

La contestación de la demanda es afirmativa cuando el emplazado se allana a ella y renuncia a combatir en juicio, aceptando expresamente las pretensiones del demandante, en el caso de la contestación allanatoria algunas legislaciones estatuyen que en materia laboral debe dictarse sentencia inmediatamente por no existir hechos controvertidos que probar.

La oportunidad para contestar la demanda se puede efectuar antes de realizarse la primera comparecencia, en este caso se le da lectura al escrito de contestación o bien puede contestarse verbalmente en la propia audiencia, una vez cerrada el acta de la primera comparecencia y aun antes de cerrarse siempre que se haya pasado a la etapa de la conciliación, ha precluido la facultad de contestar la demanda, y por ende también precluyen para el emplazado las facultades de ofrecer y producir pruebas, así como interponer excepciones.

c) Reconvención o contrademanda

Se define como “La acción ejercitada por el demandado dentro del propio acto de la contestación y derivada de la misma o de una distinta relación jurídica”³².

³² **Ibid.** Pág. 64



En esta actitud los papeles se invierten porque el demandado pasa a convertirse en el actor y viceversa, el fundamento de esta institución radica en igual derecho que tiene el demandado de acumular pretensiones contra el actor y en el principio de economía procesal, pues con ello se falla en una misma sentencia sobre las pretensiones de la demanda y la reconvención, es decir prácticamente se evita un segundo juicio.

En cuanto a los requisitos que debe cumplir la reconvención, son los mismo que se cumplen para todo primer escrito regulados en el Artículo 339 del Código de Trabajo, la oportunidad de instaurarla es en el mismo momento de la contestación de la demanda, es decir se efectúa por escrito desde la citación hasta el momento de la primera audiencia y oralmente durante el diligenciamiento de ésta, contestada la demanda sin reconvenir, precluye definitivamente la facultad para hacerlo.

d) Excepciones

Estos constituyen el punto central de la presente investigación, ya que se pretende con ello promover una reforma en relación a los Artículos relacionados a este tema, dentro del Código de Trabajo, por lo que en el siguiente capítulo se desarrollará a profundidad este tema.

Únicamente se señalará una definición acerca de las excepciones, en sentido amplio se llama excepción a cualquier defensa que el demandado opone a la pretensión del demandante, el Licenciado Nájera Frafán, expone “en su más amplio concepto, la excepción es el medio procesal de ejercitar el demandado su derecho de contradecir, si



el actor dice, el demandado contradice o en otras palabras, es el derecho de oponerse, así entendida, se le define como la oposición o defensa del demandado frente a la demanda³³.

e) Conciliación

Constituye la etapa del proceso de trabajo por medio de la cual el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes, proponiéndoles formulas ecuánimes de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio.

En la etapa de conciliación debe predominar un enfoque realista, equitativo y ecuánime de las reclamaciones, objeto de litigio sobre el examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes.

Dentro de las características que se puede hacer mención de esta institución, en concordancia con el Código de Trabajo se puede señalar las siguientes:

- Constituye una etapa obligatoria dentro del juicio ordinario laboral.
- Puede culminar eventualmente con un convenio o acuerdo.
- Aun cuando constituye una etapa obligatoria debe proponerse en la primera comparecencia, la facultad del juez o de cualquier de las partes para solicitar una conciliación, no precluye hasta antes de dictarse sentencia.

³³ Chicas Hernández. **Op. Cit.** Pág. 195



La oportunidad procesal de la fase de conciliación en el Código de Trabajo la sitúa después de contestada la demanda o la reconvención en su caso, al establecer en el Artículo 340 segundo párrafo del Código de Trabajo, que regula “Contestada la demanda y la reconvención, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables”.

La conciliación, de acuerdo al Artículo 341 del Código de Trabajo, puede ser total o parcial.

f) Prueba

El término de prueba tiene múltiples acepciones en el derecho, como sustantivo se dice “que es el instrumento, medio, cosa, razón o argumento que sirve para demostrar la verdad o falsedad de algo que se discute en el proceso”³⁴.

Otros autores utilizan el vocablo como verbo afirmando que constituye el medio idóneo para probar, demostrar, verificar o hacer patente la certeza de un hecho discutido en el juicio. Otros autores por su parte se refieren a la prueba como una actividad procesal, al decir que es la actividad desarrollada por las partes al suministrar los medios de prueba de espíritu producido en el juzgador o sea, para indicar el estado de espíritu que producen en el juez los elementos de convicción que las partes le aportan al juicio.

³⁴ **Ibid.** Pág. 215



La prueba constituye “El tratar de convencer al juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión”³⁵, la primera actitud que el órgano jurisdiccional asume al decidir es la de verificar las proposiciones de las partes, esto es comprobar que los diversos medios de que dispones, la adecuación de lo dicho por las partes con la verdad, en su sentido procesal, la prueba es un medio contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio.

g) Auto para mejor fallar

Su regulación en el procedimiento en el juicio ordinario laboral, se originó en el Código de Trabajo Decreto número 330, Artículo 357. La cual se le otorgaba la facultad al juez y a las partes de solicitar un auto para que se ordenara el diligenciamiento de alguna prueba, antes de emitirse sentencia.

Pero actualmente la legislación a través del Decreto 1441 que reforma el Código de Trabajo, aún subsiste la denominación de auto para mejor fallar, con cual se puede practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez antes de dictar sentencia, cualquier diligencia pertinente, decretar que traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable, únicamente con el objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes de juicio.

³⁵ Ríos Rodas, Julia Darina. **Análisis Jurídico procesal de la protesta y de sus efectos en el proceso ordinario laboral guatemalteco.** Pág. 31



h) Sentencia

Esta constituye el acto procesal del titular del órgano jurisdiccional, por medio del cual se resuelve sobre la conformidad o inconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo.

La sentencia será pues, aquel acto en el cual se resuelve un conflicto entre un particular y una o varias autoridades, por violaciones a las garantías individuales por una autoridad y en la que el órgano competente dictara una sentencia para resolver dicho conflicto.

La sentencia laboral se encuentra sujeta a los requisitos comunes de todo acto procesal en relación al lugar, el tiempo y la forma, al lugar en donde está asentado el tribunal que conoce el proceso, el tiempo, hay variantes, por ejemplo el Artículo 358 del Código de Trabajo regula que cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiera sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez sin más trámite dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva. En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado, pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a éstas conforme lo previsto en este título.

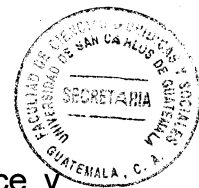


La forma de la sentencia está determinada por el Artículo 364 del Código de Trabajo que establece, que las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado y decide sobre todos hechos controvertidos que hayan sido objeto de debate.

Supletoriamente y observando las particularidades que reviste el proceso ordinario laboral, los juzgados observan lo dispuesto en el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial en cuando a la forma de redacción de las sentencias.

Los tipos de sentencia posibles que se dictan dentro de un procedimiento ordinario laboral son los siguientes:

- Declarativas: Cuando se discute un caso tiene por objeto la determinación de si se trata de una relación de carácter civil, como de servicios profesionales o una relación laboral en relación a un trabajador, la sentencia tiene por finalidad únicamente la declaración del carácter de dicha relación.
- De Condena: Como cuando se reclama el pago de vacaciones, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada, si fuere procedente.
- Desestimatorias: Como cuando se reclama el pago de indemnización por despido injustificado y el demandado prueba la causa justa, se desestima la demanda.



- En rebeldía; cuando habiendo sido citado el demandado, este no comparece y como consecuencia el juez dicta la sentencia en rebeldía, salvo que la justifique siguiendo el procedimiento que el Código de Trabajo regula.





CAPÍTULO IV

4. Las excepciones dentro del juicio ordinario laboral

En materia laboral se ha considerado en cuanto al proceso ordinario, que la interposición de las excepciones son un mecanismo de defensa, sin embargo al plantear las excepciones dilatorias, vienen a demorar maliciosamente el proceso que sigue el juicio ordinario laboral, perjudicando notablemente al demandante y limitando el principio de celeridad procesal.

4.1 Introducción

La razón de plantear una reforma, en relación al momento en que se deben resolver las excepciones dilatorias dentro de un juicio ordinario laboral, se deriva de que el Código de Trabajo en el Artículo 343 regula las excepciones dilatorias, las cuales pueden ser utilizadas por la parte demandada como una herramienta procesal para dilatar el proceso laboral, estas excepciones el juez las debe resolver en la primera comparecencia, a menos que la parte a que le corresponda oponerse, se acoja a lo regulado en el segundo párrafo del Artículo 344 el cual regula, que dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el acto puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, sino lo hubiere hecho antes.

Para el caso expuesto es evidente el retraso dentro del trámite del proceso ordinario laboral guatemalteco, ya que se observa tácticas que tienden a entorpecer el trámite de



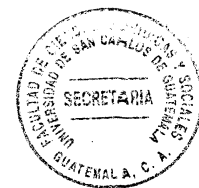
dicho proceso o juicio, al otorgarle la regulación legal laboral, la oportunidad al actor de acogerse al plazo de veinticuatro horas, suspender la audiencia de juicio oral laboral, generando un atraso que le es conveniente a la parte demandada.

Al contraponer ambos Artículos tanto el 343 como el 344 antes citados existe una contradicción, ya que en una se regula que dichas excepciones dilatorias deben resolverse en la primera comparecencia y otro artículo se contrapone regulando y otorgando una audiencia de veinticuatro horas siguientes, para que el actor pueda oponerse a dichas excepciones y ofrecer la pruebas pertinentes que las contradigan.

Por lo anterior se pretende a través de la presente investigación, introducir una reforma en relación a ambos artículos que especifiquen y regulen en forma clara, cuál es el momento procesal oportuno para que el juez resuelva dichas excepciones dilatorias planteadas por la parte demandada y por otro lado el momento procesal en que el actor debe oponerse a dichas excepciones y ofrecer las pruebas que las contradigan.

Por lo que el presente capítulo, se divide en dos partes, la primera que inicia con el estudio general de las excepciones previas o dilatorias, desde su definición, su objeto, división y momento procesal oportuno de planteamiento y resolución y la segunda parte con la propuesta de reforma al Código de Trabajo, en relación a los Artículos 343 al 344, del mismo cuerpo legal justificando tal reforma.

Considerándose que con dicha reforma se evitará el retraso en los procesos ordinarios laborales.



4.2 Definición de las excepciones

En sentido general, significa “Exclusión de regla o generalidad”, en derecho procesal “Título o motivo que como medio de defensa, contradicción o repulsa, alega el demandado para excluir, dilatar o enervar la acción o demanda del actor³⁶”.

Excepción, en sentido lato “equivale a la oposición del demandado frente a la demanda, es la contrapartida de la acción en sentido restringido, constituye la oposición que, sin negar el fundamento de la demanda, trata de impedir la prosecución del juicio paralizándolo momentáneamente o extinguiéndolo definitivamente, según se trate de excepciones dilatorias o perentorias³⁷”. En sentido amplio excepción “Es aquel poder del demandado para oponerse a la acción que el demandante ha promovido en contra de él³⁸”.

Es considerada la excepción “Como el medio de defensa que el demandado invoca ante el órgano jurisdiccional, al ser llamado a juicio, a efecto de paralizar, modificar o destruir la acción intentada en su contra³⁹”.

El Licenciado Chicas Hernández cita que para el maestro Couture quien con mejor claridad nos explica qué son las excepciones al exponer “El tema de la excepción, es dentro de la concepción sistemática del proceso, virtualmente paralelo al de la acción.

³⁶ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 155

³⁷ Ossorio y Florit, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 301

³⁸ Busto Ramírez, Juan. **Manual de derecho penal**. Pág. 25

³⁹ Ríos Rodas. **Op. Cit.** Pág. 22 y 23

Esta última, como derecho a atacar, tiene una especie de réplica en el derecho del demandado a defenderse, toda demanda es una forma de ataque, la excepción es sustitutivo civilizado de la defensa”⁴⁰.

Existe una diferencia fundamental entre la acción y excepción, entre ataque y defensa, es que tanto el actor tiene la iniciativa del litigio, el demandado no la tiene y debe soportar, a pesar suyo, las consecuencias de la iniciativa del demandante.

Hernando Devis Echandía manifiesta que por defensa en sentido general debe entenderse “Todo medio de oposición a la demanda y el proceso; defensa en sentido estricto, existe cuando el demandado se limita a negar el derecho pretendido por el actor o los hechos constituidos en que se apoya o su exigibilidad o eficacia en el proceso; y la excepción existe cuando el demandado alega hechos impositivos del nacimiento del derecho pretendido o extintivos o modificativos del nacimiento del derecho pretendido o extintivo o modificativo del mismo o simplemente dilatorio, que impiden que en ese momento y en tal proceso se reconozca la exigibilidad o efectividad del derecho distintos en todos los casos, de los hechos que el demandante trae en su demanda en apoyo de su pretensión o que consisten en diferentes modalidades de los hechos de la demanda, razón por la cual debe probarlos el demandado”⁴¹.

Dentro de las características que se pueden establecer de las excepciones, se ubican las siguientes:

⁴⁰ Chicas Hernández. **Op. Cit.** Pág. 193 y 194

⁴¹ **Ibid.** Pág. 194



- a) Consiste en un derecho que sólo el demandado puede hacer valer en contra de la pretensión del demandante;
- b) Constituye un derecho por medio del cual se impugna la pretensión o se logra destruirla; y
- c) El juez no puede declarar de oficio ni siquiera cuando aparezca probada en el juicio, debe requerirse siempre en la petición del demandado.

4.2.1 Clasificación de las excepciones

Este apartado es de suma importancia para el punto objeto de investigación del presente trabajo, ya que al definir las distintas clases, se determinará que excepciones se deben resolver en la primera comparecencia, según la reforma que se presentará en este capítulo.

Se determina que las excepciones tienen como finalidad la destrucción definitiva de la pretensión del demandante o sólo su rechazo temporal. En la doctrina existen diversas variantes y tantas clasificaciones como enfoques en relación a este tema, la clasificación que tradicionalmente se conoce son: las excepciones perentorias, dilatorias y mixtas.

- a) Excepciones dilatorias, procesales o previas

Son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal,



depurar y no retardar ni obstaculizar es el objeto de estas defensas que muy a menudo se desnaturalizan por la malicia de los litigantes y sus asesores.

Se considera a estas excepciones “Como las que tienden a postergar la contestación sobre el mérito de la demanda, en razón de carecer ésta de los requisitos necesarios para su admisibilidad y andamiento, así como también incidente de previo y especial pronunciamiento que promueve el demandado, pidiendo se lo dispense de contestar la demanda hasta que se cumplan determinados requisitos necesarios para su admisión y andamiento”⁴².

La doctrina ha señalado que el significado de excepción determinado y entendiéndose por esta “Como el poder jurídico de que se halla investido el demandado que lo habilita para oponerse a la acción promovida contra él; en tal sentido, equivale a defensa, o sea a todo lo que el demandado puede aducir para proteger su derecho evitando el progreso de la pretensión del actor”⁴³.

Hay que considerar que cualquier actitud del demandado que adopte, a través del ejercicio de su derecho de defensa frente a la demanda promovida por el actor, se estará en proporción del grado de interés que pueda manifestar en su derecho de contradicción y en busca o no de obtener una sentencia que desestime la pretensión del actor.

⁴² Ossorio y Florit. **Op. Cit.** Pág. 302

⁴³ Chacón Corado, Mauro. **Los conceptos de acción, pretensión y excepción.** Pág. 283

Puede ocurrir que el demandado se abstenga de contestar la demanda, por motivos de orden procesal, bien sea porque considere que el juez no es competente o porque argumente que la relación procesal no se ha constituido válidamente, sea por incapacidad del demandante o insuficiencia de poder de su representante o porque no se han llenado los requisitos formales de la demanda.

b) Excepciones perentorias o sustanciales

Se les considera que las defensas que atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio, se dice que atacan al derecho y no al proceso; consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe, por lo que no pueden enumerarse taxativamente.

Por su parte Manuel Ossorio determina que constituye “La defensa mediante la cual el demandado se opone a la pretensión del actor por razones inherentes al contenido de la misma; otra definición que se menciona es la que extingue el derecho del actor la que destruye o enerva la acción principal poniendo fin al litigio”⁴⁴.

c) Excepciones mixtas

Estas constituyen la defensa de funcionamiento procesalmente como dilatorias, provocan en caso de ser acogidas, los efectos de la perentorias, es decir que se resuelven previamente como dilatorias para evitar llegar a un juicio inútil, pero aunque

⁴⁴ *Ibid.* Pág. 302

no atacan el fondo del asunto como las perentorias producen iguales efectos al hacer ineficaz la pretensión.

4.2.2 Las excepciones dentro de juicio ordinario de laboral

El Código de Trabajo regula y denomina a las excepciones como dilatorias y perentorias, no haciendo ningún tipo de enumeración de una o de otra, además el mismo cuerpo legal en los Artículos 342, 343 y 344 regula lo relativo del trámite de las excepciones.

Por lo que al no existir una enumeración acerca de las excepciones dilatorias se utiliza supletoriamente la enumeración en el Código Procesal Civil y Mercantil, como consecuencia que el Artículo 326 del Código de Trabajo que regula: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil”, razón por la cual se aplica supletoriamente el listado de excepciones regulado en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual contempla las siguientes:

- d) Incompetencia;
- e) Litispendencia;
- f) Demanda defectuosa;
- g) Falta de capacidad legal;
- h) Falta de personalidad;
- i) Falta de personería;

- j) Falta de cumplimiento del plazo de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se hagan valer;
- k) Caducidad;
- l) Prescripción;
- m) Cosa Juzgada; y
- n) Transacción.

Las excepciones sobre las cuales se tendría cierta reserva en aplicarlas como previas, serían las de caducidad, prescripción, cosa juzgada y transacción, el Código de Trabajo regula en su Artículo 342 en su segundo párrafo, que las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención, pero no las nacidas posteriormente como las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, éstas se podrán interponer en cualquier tiempo del proceso, siempre que no se haya dictado sentencia en segunda instancia.

Con relación a las excepciones perentorias, en la práctica no han presentado problema en cuanto a su interposición, trámite y resolución pues siempre se acepta su interposición con el carácter de perentorias y nunca como previas, como lo contempla el Código Procesal Civil y Mercantil, criterio que obedece a que cuando una institución esté taxativamente contemplada en el Código de Trabajo, no se puede aplicar supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil, por lo que siempre son resueltas al dictarse sentencia, ya sea de primera o segunda instancia, atendiendo la etapa procesal de su interposición.



4.2.3 Trámite de las excepciones

Tanto en el Código Procesal Civil y Mercantil como en el Código de Trabajo se encuentra contemplado el procedimiento para el trámite de las excepciones, sin embargo para el juicio ordinario laboral debe aplicarse el de la materia específica.

a) Excepciones dilatorias

Las excepciones dilatorias se interpondrán antes de contestar la demanda o la reconvencción según sea el caso, en este momento procesal se puede dar varias circunstancias, tales como:

- Si dentro de las actitudes que tuviera el demandado es allanamiento, el juez procede a dictar el auto que las resuelve.
- Si el demandado contradice las excepciones planteadas por el actor en la primera comparecencia, se procede a recibir las pruebas que contradigan las excepciones planteadas por la parte actora y se resuelven, si la resolución que se dicte pone fin al juicio es apelable, si dicha resolución no pone fin al juicio no es apelable.
- Si el demandado no presenta las pruebas para contradecir las excepciones planteadas por el actor en la primera comparecencia, el juez procede a suspender la audiencia, señalando otra dentro de las veinticuatro horas siguientes para plantear pruebas que contradigan las excepciones planteadas, en la nueva

audiencia señalada dentro de las veinticuatro horas siguientes, se resolverán dichas excepciones.

Este último punto es sobre el cual versa la reforma que se plantea en la presente investigación, ya que como se indicó la señalización de esta nueva audiencia de veinticuatro horas, a la cual se acoge la parte demandada, constituye un acto que tiende a dilatar el procedimiento del juicio ordinario laboral, además tiende a vulnerar la aplicación de justicia pronta y cumplida, el principio de celeridad procesal, de económica por mencionar algunos.

b) Excepciones perentorias

Se determinó que estas atacan el fondo del asunto y no del proceso. La regulación laboral no regula una enumeración de que excepciones se catalogan como perentorias, pero en la práctica se promueven como perentorias el pago, la compensación, la transacción, cosa juzgada, y una serie de excepciones que son catalogadas por algunos litigantes y encargados de la administración de justicia como innecesarias y anti-técnicas como lo son la falta de acción, falta de derecho, falta de obligación, etc.

El trámite de estas excepciones, su interposición es al contestar la demanda o reconvencción, pueden ser contradecirlas por el demandado dentro de la primera comparecencia o acogerse al plazo de veinticuatro horas para presentar las pruebas pertinentes, de presentar las pruebas éstas deben atacar el fondo de la Litis, no el procedimiento y son resueltas en sentencia, las cual es apelable.

4.3 Necesidad de reformar el Código de Trabajo

El Licenciado Mario López Larrave, sugieren eliminar del Código de Trabajo la contradicción que se suscita entre los Artículos 343 y 344 de dicha norma legal, al señalar que: “Interpuestas las excepciones, el juez debe resolver las dilatorias en la primera audiencia... Sin embargo, existe una salvedad que da lugar a serias contradicciones y que consiste en la facultada que tiene el actor de poder ofrecer pruebas dentro de las 24 horas siguientes, de realizada la audiencia para ser recibidas en la segunda audiencia... Ante tan grave contradicción en que juegan por igual los principios de celeridad y concentración por un lado y el de bilateralidad por el otro, a falta de una reforma que haga coherentes tales disposiciones...”⁴⁵

4.3.1 Definición del problema

Dentro del ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, permite a la parte demanda el planteamiento de excepciones dilatorias durante la tramitación de un juicio ordinario laboral, la finalidad de dichas excepciones es la de dilatar el proceso laboral, ocasionando con su diligenciamiento un retraso en cuanto al trámite de la demanda plateada por el actor, quien en ocasiones es el sujeto más vulnerable para el caso que fuere el sujeto activo el trabajador, a la vez se ve perjudicado económicamente, toda vez que al momento de la tramitación del proceso, la mayoría de trabajadores se encuentran desempleados y sin percibir ingresos.

⁴⁵ Op. Cit. Pág. 90



4.3.2 Propuesta de la reforma al Código de Trabajo, específicamente los Artículos 343 y 344, en relación al trámite y resolución de las excepciones dilatorias dentro del juicio ordinario laboral guatemalteco

Con el objeto de obtener una justicia pronta y cumplida dentro del ordenamiento jurídico laboral, para el planteamiento y sustentación de las excepciones dilatorias dentro del Juicio Ordinario Laboral y atendiendo al principio de celeridad procesal, se propone el estudio y análisis de la necesidad de reformar los Artículos 343 y 344 del Código de Trabajo.

El Licenciado Chicas Hernández señala: “Excepciones dilatorias o procesales. Son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal. Depurar y no retardar, ni obstaculizar es el objeto de estas defensas...”⁴⁶”

El Licenciado Mario López Larrave señala: “Conviene no obstante aclarar, que en el proceso de trabajo al contrario del proceso civil, las excepciones dilatorias únicamente tienden a depurar el proceso y no a postergar la contestación de la demanda...”⁴⁷”. Por lo anterior se deduce que la finalidad de las excepciones es depurar el proceso laboral más no el de postergar las demás actitudes del demandado.

⁴⁶ Op. Cit. Pág. 196

⁴⁷ Op. Cit. Pág. 80



En el Artículo 343 del Código de Trabajo, regula “El juez debe resolver en la primera comparecencia las excepciones dilatorias, a menos que al que corresponda oponerse se acoja a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo siguiente, lo que se hará constar, en cuyo caso el juez suspenderá la audiencia y señalará otra para la recepción de las pruebas pertinentes y resolución de las excepciones”; dicha norma faculta a la parte actora a acogerse al plazo de veinticuatro horas que regula el Artículo 344, segundo párrafo de la norma legal antes citada y éste al hacerlo, el juez suspenderá la audiencia respectiva, generando un atraso en la tramitación del proceso, cuando de conformidad con lo establecido en el Artículo 335 de dicha norma legal, ordenó prevenir a las partes a que se presentaran con sus medios de prueba, a efecto que se rindan en la primera comparecencia.

Las excepciones dilatorias constituyen las formas de atacar la demanda con el objeto de obligar al demandante a depurar los defectos, errores u omisiones en que hayan podido incurrir, previo al desarrollo del litigio que tendrá lugar dentro del juicio, se considera que si las partes se presentan a la audiencia que señaló el juez con sus respectivos medios de prueba y la ley ordena al juez, resolver en la primera comparecencia las excepciones dilatorias, no se ve la necesidad de correrle audiencia por veinticuatro horas a la parte actora, suspender dicha audiencia y señalar una posterior, para diligenciar la prueba y resolver dichas excepciones, pudiéndose diligenciar la prueba y resolver dichas excepciones dilatorias en la misma audiencia.

Asimismo el Artículo 344 del Código de Trabajo, en su segundo párrafo establece: “Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor puede ofrecer las



pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, si no lo hubiere hecho antes”. Se determina que éste artículo debería ser reformado en el sentido que dicho plazo se deberá de otorgar únicamente cuando fueren interpuestas las excepciones perentorias, ya que estas son con el objeto de atacar el fondo del proceso, y se resolverán en sentencia.

Dentro del juicio ordinario laboral comúnmente se plantean dos excepciones dilatorias: La primera es la excepción de demanda defectuosa, invocando que la demanda no cumplió con los requisitos que establece el Artículo 332 del Código de Trabajo; sin embargo, para esta excepción dilatoria, no es indispensable ofrecer medio de prueba alguno, ya que en se basa en que si la demanda cumplió con los requisitos que establece la ley.

Ahora bien, la segunda excepción dilatoria que se plantea es la de falta de personalidad, ya sea en el demandado o en el demandante, y si bien es cierto en dicha excepción se puede ofrecer prueba, también lo es que en la mayoría de veces, sería prematuro que se pronunciaran en dicho momento sobre la naturaleza jurídica de la relación que existió entre las partes, ya que se debería de esperar que el proceso sufra todas sus etapas procesales, para que con base en el análisis de los medios de prueba aportados y los argumentos de las partes, se pueda pronunciar como en derecho corresponde.

Dicho razonamiento encuentra también su fundamento en la sentencia emitida por la Corte de Constitucionalidad dentro del expediente de apelación número un mil

quinientos diez guión dos mil diez, de fecha dieciséis de julio de dos mil diez, en el cual se estimó lo siguiente: “A juicio de esta Corte, para constatar si efectivamente existe relación laboral entre quien demanda el pago de prestaciones laborales y la persona a quien se le requiere dicho pago, el juez natural -de trabajo y previsión social-, debe ser muy cuidadoso y ha de tomar en cuenta la mayor cantidad de evidencia que sea aportada al juicio, pues se trata de un presupuesto que resulta esencial para hacer o no una condena, ya que ésta debe recaer en la persona que realmente haya tenido la calidad de patrono en una relación de trabajo pura, que como tal, revista las características que le impone la legislación sustantiva del trabajo. Por lo anterior, esta Corte reconoce que el vínculo jurídico que caracteriza la relación laboral no puede ser evaluado liminalmente, salvo en aquellos casos en que exista una evidencia irrefutable que lo permita, lo cual no ocurre en la mayoría de ocasiones; además, ese vínculo que genera la relación de trabajo muchas veces amerita un estudio profundo que justifica llevar el caso a sentencia y, en ella, hacer el análisis que permita despejar las dudas que puedan existir sobre la naturaleza de la relación entre partes que haya dado lugar a la demanda laboral”.

4.3.3 Aporte de la investigación

Anteriormente se determinó que el punto objeto de la presente investigación, es en relación al momento procesal en que el juez debe recibir las pruebas y resolver las excepciones dilatorias dentro de un proceso ordinario laboral.



El Código de Trabajo, regula una contradicción entre los Artículos 343 y 344. La cual radica que por un lado el Artículo 343 regula: “El juez debe resolver en la primera comparecencia las excepciones dilatorias”; por su parte el Artículo 344 en su segundo párrafo regula: “dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, si no lo hubiera hecho antes”.

Dicha polémica va contra los derechos e intereses de la parte actora, por consiguiente se pretende a través de esta investigación formular y presentar una iniciativa de reforma al Código de Trabajo que busca resolver la misma y regular un proceso claro acerca del momento procesal oportuna en que la parte actora debe oponerse a las excepciones planteadas por la parte demandada, así como presentar las pruebas pertinentes que contradigan dichas excepciones.

Al efectuarse la reforma, a los Artículos 343 y 344 del Código de Trabajo, se vendría a ayudar al proceso ordinario laboral guatemalteco, ya que se evitaría dilatar el juicio ordinario laboral; en el sentido que el juez debería resolver en la misma comparecencia de audiencia las excepciones dilatorias, previamente a otorgarle la palabra a la parte actora para que contradiga dichas excepciones y recabando todos los medios de prueba que estime pertinentes y así poder continuar con las etapas correspondientes, obteniendo así la celeridad del juicio para lograr la tutela judicial efectiva, en atención al principio de celeridad procesal y que el Derecho Laboral un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.



4.3.4 ANTEPROYECTO DE REFORMA A LOS ARTÍCULOS 343 Y 344 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO NO. 1441.

DECRETO NÚMERO ____

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA,

CONSIDERANDO:

Que se hace necesario revisar la legislación laboral vigente, a efecto de introducirle las modificaciones pertinentes que la experiencia ha aconsejado, con la única finalidad de hacerlo más eficiente y eficaz.

CONSIDERANDO:

Que es conveniente ajustar y precisar los conceptos del Código de Trabajo, con el objeto de acomodarlos a la doctrina y a la técnica jurídica, así como integrarlo con los precedentes de los tribunales del ramo e incorporar al derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificar diversos convenios internacionales de trabajo.

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala señala que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

CONSIDERANDO:

Que se identifica la necesidad de regular la tramitación y resolución de las excepciones, tanto dilatorias como perentorias dentro del Código de Trabajo, con el objeto de agilizar el juicio ordinario laboral, para que los Juzgados de Trabajo y Previsión Social puedan



aplicar una justicia pronta y cumplida, estableciéndose necesario hacer modificaciones al procedimiento ordinario laboral.

POR TANTO:

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

DECRETA

Artículo 1.- Se reforma el Artículo 343, el cual queda así:

Artículo 343.- El juez debe resolver en la primera comparecencia las excepciones dilatorias, previamente de haberle concedido la palabra al demandante para que contradiga dichas excepciones y recabado todos los medios de prueba pertinentes en dicha audiencia.

Artículo 2.- Se reforma el Artículo 344, el cual queda así:

Artículo 344.- Si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda o que no se aduzca igualmente en la contestación, en la reconvencción, así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano.

Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor puede ofrecer la prueba pertinente, para contradecir las excepciones perentorias del demandado, si no lo hubiere hecho antes.

En el caso de excepciones perentorias interpuestas contra la reconvencción, se observará lo dispuesto en el párrafo anterior.



DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES.

Artículo I. Los procedimientos Ordinarios Laborales que al entrar en vigor la presente ley, se encuentren en trámite y dilucidando las excepciones dilatorias, se continuarán con los procedimientos actuales, como las que hubieren estado en vigor a la fecha de su iniciación.

Artículo II. Se derogan las disposiciones que se oponen a su cumplimiento.

Artículo III. Esta ley entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el diario Oficial.

Pase al Organismo Ejecutivo para su sanción, publicación y cumplimiento.

Dado en el palacio del Organismo Legislativo, en la ciudad de Guatemala, a los ____ días del mes de _____ de dos mil diecisiete.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El Organismo Judicial, debe administrar una justicia pronta y cumplida, a través de sus órganos jurisdiccionales, quienes deben de actuar de una manera imparcial hacia las partes, por ello es preciso determinar la manera en que se debería tramitar el juicio ordinario laboral, en relación al momento oportuno en que el juez debe resolver las excepciones dilatorias planteadas por la parte demandada y el momento en que la parte actora debe oponerse y presentar las pruebas que destruyan dichas excepciones, ya que existe una contradicción entre los Artículos 343 y 344 segundo párrafo del Código de Trabajo.

Las excepciones constituyen un medio para atacar las pretensiones que el actor ha planteado y presentado dentro del memorial inicial de demanda; sin embargo, estos medios no cumplen en la práctica dicha función, ya que son utilizados como un medio para retrasar el trámite del juicio ordinario laboral que entorpece la administración de justicia pronta y cumplida.

En tal virtud, El Congreso de la República de Guatemala al reformar el Artículo 343 del Código de Trabajo, con el objeto que el juez resuelva en la primera comparecencia las excepciones dilatorias, previamente de haberle concedido la palabra al demandante para que contradiga dichas excepciones y recabado todos los medios de prueba pertinentes en dicha audiencia; y el Artículo 344 de dicha norma legal que el actor ofrezca prueba dentro de veinticuatro horas únicamente para contradecir las excepciones perentorias, se evitaría retrasar el juicio ordinario laboral.





ANEXOS



ESQUEMA DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL CON LA PROPUESTA DE REFORMA

Si la demanda no se ajusta a los requisitos enumerados en el artículo 332 C.T., El Juez de oficio manda a subsanarlos no dando trámite a la demanda mientras no se cumplan los requisitos legales. (Art. 334)

PLANTEAMIENTO DE LA DEMANDA

Requisitos ART. 332 C. T.
(Escrito)
el Juez levanta acta
(Oralmente)

De ajustar la **DEMANDA** a los requerimientos legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a audiencia, apercibiéndolas de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no comparezca en tiempo sin ser citado, ni oído.

AUDIENCIA ORAL

- Ampliar la demanda por el actor ENTRE EL TÉRMINO COMPRENDIDO AUDIENCIA (Art. 338 3o. párrafo)
- Previa a la contención y la reconvencción se opondrá excepciones dilatorias (Art. 342)
- Contestar la demanda (Art. 338)
- Reconvenir (Art. 338 y 340)
- Fase de Conciliación: total o parcial. De no existir conciliación el juicio proseguirá (Art. 340 y 341)
- Diligenciamiento de las Pruebas (Art. 344 1o. párrafo)

AUTO PARA MEJOR PROVEER

de oficio o a instancia de parte dentro del término que no exceda de 10 días.
(Art. 357 C. T.)

Entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos 3 días. (Art. 337 C.T.)

SENTENCIA

- De no comparecer en la 1°. Audiencia sin justificación, habiendo sido citado legalmente para prestar confesión judicial, dictará sentencia dentro de 48 horas de celebrada la audiencia. (Art. 358 C.T.)
- En las demandas por despido injustificado, se procederá de la misma forma anterior, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado.
- Recibidas las pruebas y dentro de un término no menos de 5 ni mayor de 10 días, el juez dictará sentencia.



TRÁMITE DE LAS EXCEPCIONES PERENTORIAS SEGÚN LA REFORMA PROPUESTA

Las EXCEPCIONES PERENTORIAS se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvencción (Art. 342 2o. párrafo)

Interpuestas las EXCEPCIONES PERENTORIAS, se otorgará una audiencia dentro de las 24 horas siguientes de la primera comparencia. (Art 344 1o. párrafo)

Audiencia de 24 horas siguientes:
se opondrán las pruebas que contradigan las excepciones perentorias propuestas
Resolviendolas en la misma audiencia. (Art. 344, 2o. párrafo)





BIBLIOGRAFÍA

- ALSINA, Hugo. **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial.** 2ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediar, 1963.
- BUSTO RAMÍREZ, Juan. **Manual de derecho penal.** Barcelona, España: Ed. Ariel, 1986.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1998.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** 19ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2008.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I.** 3ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Digital Impresos, 2004.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** 3ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2015.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo.** 6ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2011.
- GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho.** 65ª ed. México D. F., México: Ed. Porrúa, 2016.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, 1984.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo.** 22ª ed. Madrid, España: Ed. Tecnos, 2001.
- OSSORIO Y FLORIT, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 20ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1981.
- QUINTO MARTÍNEZ, José. **Aplicación del Convenio 85 de la Organización Internacional del Trabajo.**
- RÍOS RODAS, Julia Darina. **Análisis jurídico procesal de la protesta y de sus efectos en el proceso ordinario laboral guatemalteco.** Guatemala, Guatemala: Ed. USAC, 2008.
- UNIGRAF, S. L. **Diccionario de la lengua española.** 21ª ed. Madrid, España: Ed. Unigraf, S. L. 1992.



Legislación:

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

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 107, Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, 1971.

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