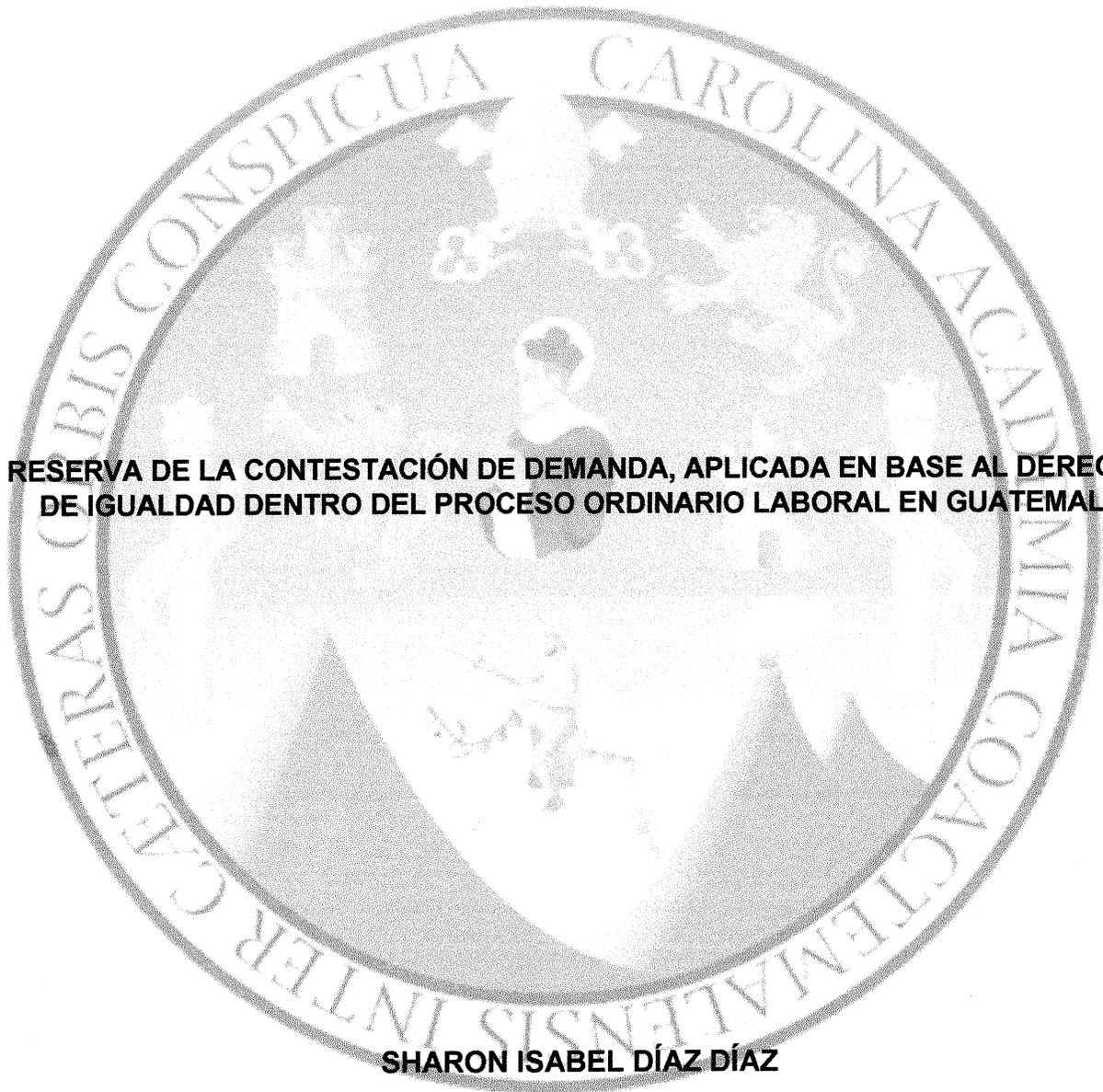


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**RESERVA DE LA CONTESTACIÓN DE DEMANDA, APLICADA EN BASE AL DERECHO  
DE IGUALDAD DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL EN GUATEMALA**

**SHARON ISABEL DÍAZ DÍAZ**

**GUATEMALA, FEBRERO DE 2018**

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

**RESERVA DE LA CONTESTACIÓN DE DEMANDA, APLICADA EN BASE AL DERECHO  
DE IGUALDAD DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**SHARON ISABEL DÍAZ DÍAZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

**Guatemala, febrero de 2018**

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

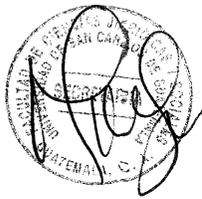
**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Juan Carlos Pérez Díaz  
Vocal: Lic. Vilma Desiru Zamora Pérez  
Secretario: Lic. William Armando Varegas Urbina

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. María de los Ángeles Castillo  
Vocal: Lic. Saúl Sigfredo Castañeda Guerra  
Secretario: Lic. César Augusto Sazo Martínez

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 01 de marzo de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, PEGGY IVONNE PALACIOS MENDEZ  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
SHARON ISABEL DÍAZ DÍAZ, con carné 201120862,  
 intitulado RESERVA DE LA CONTESTACIÓN DE DEMANDA, APLICADA EN BASE AL DERECHO DE IGUALDAD  
DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL EN GUATEMALA.

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 FREDY ORELLANA MARTÍNEZ**  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 01 / 03 / 2017

Asesor(a)  
 (Firma y Sello)

*Peggy Ivonne Palacios Méndez*  
 Abogada y Notaria





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



En cumplimiento del requerimiento emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis, por medio del cual me nombro ASESORA del trabajo de tesis de la estudiante SHARON ISABEL DÍAZ DÍAZ, carné 201120862, titulado **“RESERVA DE LA CONTESTACIÓN DE DEMANDA, APLICADA EN BASE AL DERECHO DE IGUALDAD DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL EN GUATEMALA”**, hago de su conocimiento lo siguiente:

1. Oportunamente procedí a asesorar el trabajo de tesis, el cual a mi juicio reúne los requisitos exigidos por dicha casa de estudios en su normativa vigente, toda vez que el mismo cumple con las exigencias de innovación en el campo jurídico, inédito y original, con carácter científico, al haberse cumplido con ese orden de conocimientos enfocados sobre el resguardo de la igualdad del proceso ordinario laboral desde la primera audiencia, ya que nuestro sistema de justicia en algunas oportunidades ha dejado a las partes en un estado de desigualdad, lo cual viola uno de los principios procesales fundamentales.
2. En el desarrollo del trabajo de tesis se da cumplimiento con los lineamientos que la técnica investigativa nos ordena, aplicando el método jurídico, respecto al análisis de la legislación vigente, así como el análisis respectivo de la realización de la primera comparecencia de las partes dentro del proceso ordinario laboral, evaluando el criterio utilizado por los juzgadores al momento que se presente una ausencia dentro de esta comparecencia lo que permite la implementación de la Reserva de la contestación de Demanda como una figura dentro de nuestro ordenamiento jurídico vigente.
3. En cuanto a la redacción del trabajo de tesis, el mismo cumple con los tecnicismos jurídicos y se estima es una contribución científica-jurídica al sistema de justicia en Guatemala, el cual esperamos pueda ser consultado por parte de las autoridades



correspondientes para la verdadera implementación de la figura propuesta, para poder mejorar así cada etapa dentro del proceso ordinario laboral.

4. Se estima que la conclusión discursiva plasmada en el trabajo que se presenta, guarda coherencia con el contenido temático, así como también, es de indicar que se ha consultado durante el proceso investigativo, una amplia bibliografía, la cual da cumplimiento a la parte doctrinaria y respalda las propuestas plasmadas durante el proceso de la investigación.

De esa cuenta al haberse cumplido con lo que demanda la técnica investigativa y en cumplimiento del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, se emite el siguiente **DICTAMEN FAVORABLE**, y se tenga por aprobado el trabajo de tesis asesorado.

Expresamente declaro que no soy pariente de la estudiante SHARON ISABEL DÍAZ DÍAZ, dentro de los grados de ley.

Sin otro particular,

Atentamente

**Peggy Ivonne Palacios Méndez**

**Abogada y Notaria**

**Colegiado 8,172**

*Peggy Ivonne Palacios Méndez*  
*Abogada y Notaria*



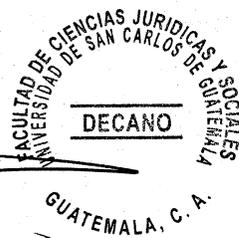
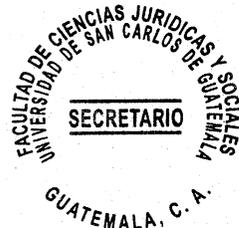
**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 19 de octubre de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante SHARON ISABEL DÍAZ DÍAZ, titulado RESERVA DE LA CONTESTACIÓN DE DEMANDA, APLICADA EN BASE AL DERECHO DE IGUALDAD DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL EN GUATEMALA. 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.





## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Por ser mi padre Celestial, el Rey de Reyes y Señor de Señores, por cuidarme y guiar mi vida en todo momento, ser mi escudo y protección, sobre todo por ser todo para mí.

### **A MI ESPOSO:**

Por ser mi ayuda, mi consuelo, mi consejero, por estar siempre a mi lado en los buenos y malos momentos, por apoyarme amarme y cuidarme como siempre lo hace, te amo mi vida.

### **A MIS HIJOS:**

Matías Josué y Pavel André, por ser el motor que motiva mi vida a seguir adelante para hacer un futuro mejor para ellos, por ser las razones de mi vida, de mis luchas y anhelos, los amo con todo mi corazón.

### **A MIS PADRES:**

Por enseñarme a luchar por lo que quiero, a seguir adelante para alcanzar mis metas, por estar siempre a mi lado y darme lo mejor que pudieron, sobre todo por nunca abandonarme y siempre cuidarme, los amo mami y papi.



**A MIS HERMANAS:**

Por sus consejos por cuidarme y apoyarme en todas las decisiones de mi vida, por su ayuda incondicional a cada momento las quiero mucho.

**A:**

La Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por ser mi casa de estudios y enseñarme todo lo que se.



## **PRESENTACIÓN**

Como se sabe, el derecho del trabajo pertenece a la rama del derecho público, este es eminentemente tutelar al trabajador ya que es uno de sus principios fundamentales, en base a esto, toda resolución que se emita e incluso el criterio del juzgador debe ir enfocado en la protección a los derechos del trabajador por considerársele el más débil en la relación laboral.

Con lo anterior expuesto, se realizó una investigación aplicada determinando cómo se lleva a cabo el proceso ordinario laboral desde el inicio, para poder desvirtuar la existencia de una violación a este principio constitucional, la evaluación y análisis de las audiencias ordinarias laborales celebradas, tuvieron una delimitación geográfica en el municipio de Guatemala, evaluando la celebración de dichas audiencias en un periodo contemplado del año 2013 al 2015.

Con la implementación de esta figura legal, se proporciona una igualdad ejemplar dentro del proceso, basado en el principio establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, conduciendo a las partes dentro del proceso en igualdad de condiciones, apegado a la legislación vigente.



## HIPÓTESIS

El principio procesal de igualdad, dentro del proceso ordinario laboral en Guatemala, es quebrantado al mantener la publicidad de la contestación de la demanda por incomparecencia de la parte actora a la primera audiencia. Por lo que, con la implementación de la figura de la reserva de la contestación de la demanda en el Código de Trabajo la solicitud del resguardo de la misma estará fundamentada en ley, por lo que se va a mantener la igualdad dentro de todo el proceso.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En base a lo investigado, aplicando el método inductivo se realizó un estudio de los elementos participantes en torno a la audiencia y con la utilización de la observación directa, se determinó que el principio procesal de igualdad es quebrantado al momento de la incomparecencia de la parte actora a la primera audiencia, ya que la parte demandada queda expuesta a que el actor pueda ampliar su demanda basándose en la contestación que este realizó, por lo que desde el inicio, el proceso se está dando de forma desigual, violando el principio de igualdad procesal.

En virtud de lo cual el demandado tendrá menos oportunidad para poder demostrar los hechos que se le están atribuyendo; si bien es cierto, el derecho del trabajo es tutelar para el trabajador, esto no implica la desigualdad dentro del proceso, toda vez que se le está dando más oportunidad al trabajador de refutar los argumentos esgrimidos por la parte actora.



## Índice

Pág.

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

### CAPÍTULO I

1 El derecho del Trabajo .....	1
1.1 Historia .....	3
1.1.1 Época pre-colonial .....	3
1.1.2 Época colonial .....	4
1.1.3 Leyes indias .....	5
1.1.4 Época independiente .....	6
1.2 Evolución .....	7
1.2.1 Evolución histórica del derecho del trabajo .....	7
1.3 Regulación legal .....	13
1.3.1 La Constitución de la República, (en vigor el 15 de marzo de 1945) .	17
1.3.2 Decreto 64 del Congreso de la República (9 de abril de 1945) .....	18
1.3.3 Ley provisional de sindicalización (26 de marzo de 1947) .....	18
1.3.4 Código de Trabajo	18
1.3.5 Decretos 526, 623 y 915, emitidos por el Congreso de la República de 1947 a 1953 .....	19

### CAPÍTULO II

2 El Proceso ordinario .....	23
------------------------------	----



**Pág.**

2.1 Etapas del proceso .....	23
2.1.1 Demanda .....	24
2.1.2 Excepciones previas .....	29
2.1.3 Emplazamiento .....	30
2.1.4 Actitudes del demandado .....	31
2.1.5 Apertura a prueba .....	59
2.1.6 Vista .....	85
2.1.7 Auto para mejor fallar .....	85
2.1.8 Sentencia .....	86
2.2 Regulación legal .....	90
2.2.1 Demanda .....	90
2.2.2 Excepciones previas .....	93
2.2.3 Emplazamiento .....	95
2.2.4 Actitudes del demandado .....	95
2.2.5 Apertura a prueba .....	98
2.2.6 Vista .....	99
2.2.7 Auto para mejor fallar .....	100
2.2.8 Sentencia .....	101

### CAPÍTULO III

3 El proceso ordinario en materia laboral .....	103
3.1 Principios del derecho del trabajo .....	103
3.1.1 Principio tutelar .....	104
3.1.2 Principio Dispositivo .....	106
3.1.3 Principio de contradicción .....	107
3.1.4 Principio de escritura .....	108



**Pág.**

3.1.5	Principio de publicidad .....	108
3.1.6	Principio de preclusión .....	108
3.1.7	Principio de economía procesal .....	109
3.1.8	Principio de concentración .....	109
3.1.9	Principio de eventualidad .....	109
3.1.10	Principio de celeridad .....	110
3.1.11	Principio de saneamiento .....	110
3.1.12	Principio de adquisición .....	110
3.1.13	Principio de intermediación .....	111
3.1.14	Principio de legalidad de las formas .....	111
3.2	Regulación legal del proceso ordinario laboral .....	111
3.2.1	Demanda .....	112
3.2.2	Excepciones previas .....	114
3.2.3	Emplazamiento .....	115
3.2.4	Actitudes del demandado .....	116
3.2.5	Apertura a prueba .....	119
3.2.6	Vista .....	120
3.2.7	Auto para mejor fallar .....	121
3.2.8	Sentencia .....	122
3.3	Análisis de Evacuación de la Primera Audiencia .....	123
3.3.1	Protocolo de audiencia oral en el proceso ordinario laboral .....	124
3.3.2	Violación del principio de igualdad procesal por incomparecencia de la parte actora en la primera audiencia .....	139



## CAPÍTULO IV

4 Reserva de la contestación de la demanda como acción legal para mejorar el proceso ordinario laboral .....	141
4.1 Etimología de la palabra reserva .....	141
4.2 Implementación de la reserva de la contestación de demanda por incomparecencia de la parte actora .....	143
4.3 Beneficios de la implementación de la reserva de la contestación en el Código de Trabajo .....	150
4.3.1 Igualdad procesal .....	150
4.3.2 Justicia procesal .....	151
4.3.3 Eficiencia en el proceso .....	153
4.3.4 Economía procesal .....	155
4.3.5 Ahorro de recursos de las partes .....	156
CONCLUSIÓN DISCURSIVA .....	157
ANEXOS .....	159
BIBLIOGRAFÍA .....	167



## INTRODUCCIÓN

En el proceso laboral, la oportunidad para que el actor vierta sus argumentos y pretensiones durante el proceso se configura en la demanda y en su caso en la ampliación de la demanda; dicha oportunidad de verter argumentos le corresponde a la parte demandada en la contestación de la demanda, sin embargo, cuando la parte actora no comparece a la audiencia de juicio oral, dicha audiencia se lleva a cabo, cumpliendo con todas las fases del juicio ordinario laboral.

Sin embargo, si la parte actora presenta excusa, se ordena la celebración de una nueva audiencia, retomando el juicio desde el principio por lo que se celebra de nuevo cada fase del juicio, dando oportunidad a la parte actora de ampliar la demanda; lo cual le otorga la ventaja de tener conocimiento de los argumentos en los cuales basará la parte demandada su contestación de demanda, por lo que deja en estado de desigualdad a la parte demandada ya que la parte actora tuvo más oportunidad y ventajas a la hora de verter sus argumentos.

Dejando en desventaja y en estado de indefensión a la parte demandada, toda vez que al haber dado a conocer los argumentos en los cuales basa su contestación en la primera audiencia, queda expuesto, sin más argumentos que aportar, mientras que la parte actora ya se ha opuesto a todo lo que se expuso por el demandado, situación que a todas luces refleja la desigualdad que existe en los procesos de este tipo.



De esta situación surge la necesidad de implementar dentro del ordenamiento jurídico laboral, la figura a la cual sugiere se denomine reserva de la contestación de demanda, la cual consiste en crear una norma en la que se confiera el derecho al demandado de solicitar que la contestación de la demanda y audio de la audiencia celebrada de la cual se excusó la parte actora, quede en reserva, que de una forma confidencial se guarde para que así el actor no tenga acceso a la misma y al momento que sea reprogramada la audiencia el proceso inicie en iguales condiciones procesales.

Actualmente en los procesos ordinarios laborales, al momento que la parte actora no comparece a la audiencia, si esta se lleva a cabo el demandado expone sus argumentos, contesta su demanda, posteriormente el actor presenta excusa médica justificando su ausencia y tiene acceso a la contestación de la demanda, por lo que al momento que la audiencia es reprogramada el actor tiene la posibilidad de ampliar su demanda oponiéndose a los argumentos que la parte demandada expuso por lo que el proceso inicia de forma desigual.

Esta situación se evitara al existir la figura antes propuesta Reserva de la Contestación de la Demanda, quedando el proceso reservado hasta el momento que ambas partes comparezcan a la nueva audiencia señalada.



## CAPÍTULO I

### 1 El derecho del Trabajo

Antes de abordar el tema principal de nuestra investigación, es importante retomar conceptos elementales del derecho de trabajo, que son los pilares fundamentales para el desarrollo del mismo. El licenciado Fernández Molina, lo define de la siguiente manera: “Como una creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, quienes se benefician de la relación laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio.

Para logro de ese fin, este medio o instrumento que es el Derecho Laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.”<sup>1</sup>

Para el autor Guillermo Cabanellas, lo define de la manera siguiente: “Es una rama de las Ciencias Jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales,

---

<sup>1</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho Colectivo del Trabajo**. Pág. 81



contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.”<sup>2</sup>

Para Krotoschin, citado por Manuel Ossorio, dice que es: “Conjunto de principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por los trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.”<sup>3</sup>

Entonces llegamos a la conclusión que el derecho de trabajo, es una parte de la ciencia jurídica que, en general se define como un real ordenamiento jurídico de estrecha regulación y tutela de la actividad de producción humana. En su esencia y en un último análisis representa el ordenamiento jurídico de un imperativo impuesto por Dios al hombre –ganarás el pan con el sudor de tu rostro-, dado del origen divino del mandato que lo constituye en el objeto específico de su regulación. La esencia del derecho del trabajo se nutre o arranca de la verdad eterna del derecho natural, en todas sus reglas y principios, para todos los hombres.

---

<sup>2</sup> **Ibid.** Pág. 83

<sup>3</sup> **Ibid.** Pág. 83

## 1.1 Historia

“Etimológicamente la palabra *trabajo* proviene del latín *trabis*, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del Derecho la rama del Derecho del Trabajo que no es más que el conjunto de Normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas”.<sup>4</sup>

### 1.1.1 Época pre-colonial

Los españoles durante la conquista encontraron que los indígenas practicaban la esclavitud para aprovechamiento de la fuerza humana en el trabajo. No existía pues, el trabajo asalariado; por consiguiente no pudo darse un derecho laboral ni siquiera alguna reglamentación que reconociera derechos y garantías del trabajador o que atenuara la obligación de prestar su actividad laboral gratuitamente y contra su voluntad; el derecho laboral era imposible que existiera en esas condiciones.

---

<sup>4</sup> De Buen L., Nestor, **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 35



### 1.1.2 Época colonial

El gobierno español organizó el trabajo de los hombres a su servicio en esta colonia, de dos maneras: a) en el campo reglamentándolo por medio de las leyes de indias y b) en la ciudad organizándolos en gremios. Las leyes de indias estaban dedicadas a los indígenas que trabajaban gratuitamente en las fincas de los españoles y sus descendientes y tributando para la corona, obligados legalmente, por las instituciones del repartimiento y la encomienda y el nuevo repartimiento y la nueva encomienda. La corporación gremial era una manera de controlar la actividad de los hombres evitando la protesta contra el régimen colonial; evitando que se organizaran y lucharan restringiendo la libertad de trabajo; era pues un instrumento político antes que una organización de índole laboral, se pretendía en suma, asegurar y mantener el sojuzgamiento; de modo que los reglamentos emitidos por el gobierno real y por el municipal para organizar los gremios, y los estatutos emitidos por los; (maestros de taller, los patronos) que protegían los intereses suyos y nunca la de los oficiales y aprendices, no pueden considerarse antecedentes del derecho del trabajo ya que éste tutela al trabajador brindándole una protección jurídica preferente para compensar su desigualdad económica.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Chicas Hernández. *Op. Cit.* Pág. 53



### 1.1.3 Leyes indias

Las leyes de indias son un gran esfuerzo por proteger a los indígenas de los múltiples abusos de sus conquistadores, no sólo por ello estrictamente hablando. Las leyes de indias contenían las siguientes disposiciones: a) Ordenaban la fijación de salarios justos y suficientes, b) Determinaban la fijación de tales salarios por personas entendidas, c) El trabajo solamente podía ser diurno aunque los indígenas estuvieran anuentes a trabajar de noche, d) Mandaban la fijación de precios a los Artículos de primera necesidad los cuales eran vendidos en proveedurías fiscales, e) Se creaban hospitales, sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones de patronos y obreros, para obreros enfermos, f) Establecían el pago de medio salario durante la curación de los trabajadores accidentados, g) Había prohibición de ocupar a menores de dieciocho años en los obrajes, h) Debía pagarse el salario cada semana, sin deducciones que excedieran de su cuarta parte; i) Reglamentaban el trabajo a destajo, de manera que hubiera intervención de la autoridad y los patronos no pudieran pactarlo atendiendo solo a su voluntad e interés; j) Obligaban a pagar el salario en dinero efectivo, k) Regulaban las licencias con goce de salario en los obrajes, l) No permitían ocupar mujeres y niños en las estancias e ingenios, sin embargo si era a título de aprendizaje podía emplearse el trabajo de niños varones, m) Fijaban como obligatorios los descansos en días domingos y días de fiestas de guardar, n) Los pleitos entre indios, o con ellos, según las leyes de indias, debían dirimirse sumariamente y determinarse a verdad sabida.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> *Ibid.* Pág. 55



#### **1.1.4 Época independiente**

El período liberal se caracteriza por la no aplicación en la realidad de las leyes que regulaban las relaciones de trabajo, a pesar de que éstas eran escasas. En Guatemala se da el mismo fenómeno conocido en toda Iberoamérica desde el advenimiento de la independencia política de los países, en el sentido de que se alternan en el gobierno los partidos conservador y liberal, que para el caso tienen un desafortunado rasgo en común; su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes. Como en el resto de América, la legislación de indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador sobre todo indígena quedó en el más absoluto desamparo.

Al alcanzar la independencia no se emite ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, tampoco se les aplica ninguna otra. Permanecen abandonados hasta 1871 en que la llamada revolución liberal emitió un Código Civil y este se aplica al trabajo. Luego del abandono que dejaron las leyes de indias al lograrse independizar políticamente de España, con la revolución de 1871 se emite por primera vez el Código Civil y él es aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, producto del triunfo de ese sistema filosófico-económico con la revolución francesa de 1789.

## 1.2 Evolución

Desde épocas antiguas el derecho del trabajo se vio manifestado de diferentes formas, aunque en ese tiempo no se le denominaba de esa forma, fueron surgiendo factores y situaciones que propiciaban el principio de un Derecho que se podía tomar como intrínseco sobre el ser humano desde el momento que surgen las diversas formas de trabajo.<sup>7</sup>

### 1.2.1 Evolución histórica del derecho del trabajo

El derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza; pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción, el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.

---

<sup>7</sup> De Buen L. Op. Cit. Pág. 89

No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros las interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Humarabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador. Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra; esto implica un recuento formal que debe empezar de la Roma antigua o Roma clásica.<sup>8</sup>

#### ❖ Roma clásica

Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le

---

<sup>8</sup> Ibid. Pág. 91



ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había derecho del trabajo.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el derecho civil pero no la de las demás ramas del derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor ad-litem, con una carta ad honorem y lógicamente la expresión honorario.<sup>9</sup>

#### ❖ **Edad media**

Efectivamente comienza con la caída del imperio romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no

---

<sup>9</sup> *Ibid.* Pág. 91



es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo; surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses "el ocio es el enemigo del alma" es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante "todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades" el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado; este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

- a) El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal).
- b) El poder de la iglesia católica.

También existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario que debían crear organismo de defensa contra el poder omnipotente de los señores feudales y de la iglesia, así surgen las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral lo que hace que los señores feudales le



reconozcan su existencia y le den valor. Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica pero no escrita eran las siguientes:

- a) Maestro
- b) Oficiales y ayudantes (asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban).

El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en sentido etimológico significaba padre del oficio que desarrollaba, pero había concepción del jefe y subordinado tal como lo conocemos hoy.

Al final de la Edad Media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo más sencillo de acceder era esto. Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día hay la necesidad de producir más de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la revolución industrial.



## ❖ Edad moderna

El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo (que en la Edad Media estaba representada por corporaciones).

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.<sup>10</sup>

Así en Francia en 1791 se da la llamada *Le Chatelier* que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

---

<sup>10</sup> Ibid. Pág. 92



### **1.3 Regulación legal**

El Código Civil de 1877 estaba inspirado en la legislación española, por consiguiente las primeras normas de carácter laboral que hubo en Guatemala a partir de la revolución de 1871, fueron de índole liberal e individualista, y todos los vicios que se manifestaron en la realidad europea por haber dejado a las partes en completa libertad para contratar sus servicios, se produjeron en nuestro país, pero en forma mucho más grave, no sólo por la diversidad del medio sino por haber sido favorecidas por las dictaduras que nos han gobernado.

El contrato de trabajo se estimó como una variedad del arrendamiento, y se definió como el convenio en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra su servicio de trabajo personal, durante un tiempo determinado y por cierta renta convenida. De 1871 en adelante se dicta un cúmulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo que aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura, etc. Entre las principales leyes propiamente del trabajo que se dictan están las siguientes:

Reformas a la Constitución de 1876, emitidas en 1920.



- a) La Ley de Trabajadores Rurales, que regulaba el trabajo de los colonos de las fincas.
  
- b) La Ley protectora de obreros, de 1906.
  
- c) Ley del Trabajo, contenida en el Decreto Legislativo 1434 del 30 de abril de 1926, del gobierno de José María Orellana, es el primer antecedente importante del Código de Trabajo y del sindicalismo, limitaba la libertad de las partes en la contratación, así mismo establece por primera vez los Comités de Conciliación y los Tribunales de Arbitraje.
  
- d) La Constitución Política de Centroamérica de 1921 Decreto 40, que contiene normas de trabajo y previsión social.
  
- e) La Convención Centro Americana para unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, aprobada en Guatemala el 14 de mayo de 1925 por el Decreto Legislativo 1385.
  
- f) La Ley de Accidentes, emitida por Ubico, regula la forma de hacer efectiva las indemnizaciones por accidentes ocurridos en cualquier medio de transporte.



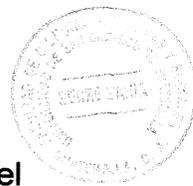
El licenciado López Larrave afirma que: “Durante la época comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera (1920) y el advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico (1931), nació el movimiento sindicalista guatemalteco habiéndose constituido numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras, con diferentes lineamientos ideológicos. Como consecuencia de ello, se plantearon los primeros conflictos colectivos de carácter económico y social en Guatemala, ejerciéndose por primera vez los derechos laborales”.<sup>11</sup>

“En la década de 1920 a 1930 se constituye la primera etapa del sindicalismo, siendo una interesantísima etapa en la historia del movimiento obrero guatemalteco comprendiendo los gobiernos de Carlos Herrera (1920-21), del general José María Orellana (1921-26) y del general Lázaro Chacón (1926- 30). Estas organizaciones superan el carácter mutualista constituyendo los primeros sindicatos. Consecuentemente, los fines que se proponen son claramente reivindicativos, planteando con toda firmeza la lucha de clase...”

En el año de 1931 llega al poder el general Jorge Ubico lo cual conlleva el declive del movimiento sindical guatemalteco por espacio de catorce años, durante esta época las palabras sindicato, huelga, derechos laborales desaparecen, volviendo a imperar el trabajo forzado, salarios bajos, etc.

---

<sup>11</sup> López Larrave, Mario. *Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo*. Pág. 26



El período revolucionario comprende 10 años, del 30 de junio de 1944 con la caída del gobierno de Ubico, al 27 de junio de 1954 cuando es derrocado el presidente Jacobo Arbenz Guzmán. “Efectivamente, la revolución de 1944 es un genuino contenido popular y, su obra, realizada en los 10 años benefició directamente al pueblo, pues por primera vez en la historia política de Guatemala las masas desposeídas conocen la justicia social a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora (por medio de la legislación laboral); por la seguridad social para los trabajadores urbanos y sus familias (por medio de la creación del seguro social); por la tierra y asistencia técnica y crediticia que recibieron los campesinos y trabajadores rurales para ser cultivada en provecho suyo y sus familias (por medio de la Ley de Reforma Agraria y su rápida y cumplida aplicación)”.<sup>12</sup>

Es justificado mencionar que con la revolución de 1944 nace el derecho laboral en Guatemala, con sentido tutelar de los trabajadores, brindándoles protección jurídica preferente frente al capital, para compensar su desigualdad económica, inspirada en las doctrinas más avanzadas de la época, identificadas con la clase trabajadora. Es una legislación que integra un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores, que antes no había existido en Guatemala con esa orientación y contenido y que fundamentalmente se cumple por primera vez debido a los órganos e instrumentos administrativos y por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social creados. El derecho del trabajo creado por la revolución está contenido en las siguientes leyes.

---

<sup>12</sup> *Ibid.* Pág. 29



### **1.3.1 La Constitución de la República, (en vigor el 15 de marzo de 1945)**

López Larrave manifiesta que: “Siguiendo el ejemplo de la Constitución mexicana de 1917, la Constitución de 1945 incluyó en su parte dogmática todo un capítulo dedicado a las llamadas Garantías Sociales, y en cuya primera sección trazó los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco; y en su sección segunda dio las directrices para desarrollar la legislación que normaría las relaciones entre el Estado y sus servidores, por medio del estatuto del empleado público”.<sup>13</sup>

Del Artículo 55 al 71 reglamentaba todo lo relativo al capital y al trabajo, el contrato individual y colectivo, el trabajo doméstico y a domicilio, fijación periódica del salario mínimo y obligación del patrono a pagarlo en moneda de curso legal, el establecimiento de la jornada de trabajo máxima de 8 horas diarias y de 48 a la semana; vacaciones anuales remuneradas, reconoce el derecho de libre sindicalización y huelga, creó el seguro social obligatorio que debía cubrir los riesgos por lo menos de accidentes de trabajo, muerte, enfermedad, invalidez y vejez, protección especial para mujeres y menores de edad trabajadores, brindaba protección jurídica preferente al trabajador frente al patrono, es decir establecía el principio de tutelaridad así como otros principios.

---

<sup>13</sup> **Ibid.** Pág. 30



### **1.3.2 Decreto 64 del Congreso de la República (9 de abril de 1945)**

Este decreto regulaba el sometimiento de los conflictos de carácter económico, los procedimientos de conciliación y arbitraje obligatorios y prohibía el derecho de huelga en tanto no se ponía en vigencia el Código de Trabajo; aunque la constitucionalidad de tal derecho era discutible.

### **1.3.3 Ley provisional de sindicalización (26 de marzo de 1947)**

Sandoval Cardona indica que la Ley Provisional de Sindicalización: “Reglamentó el precepto constitucional que se refería a la organización, funcionamiento y registro de sindicatos, en tanto se ponía en vigor el Código de Trabajo, en materia de asociaciones profesionales es el antecedente inmediato del Código mencionado, que en términos generales recogió los mismos principios en cuanto a la libertad sindical (positiva y negativa)...”<sup>14</sup>

### **1.3.4 Código de Trabajo**

Entró en vigor el 1º. de mayo de 1947, en conmemoración al día internacional del trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, recoge y desarrolla

---

<sup>14</sup> *Ibid.* Pág. 33



los principios y lineamientos contenidos en la Constitución de 1945 sobre materia laboral, e incorpora muchos más.

Se le creyó novedoso pero muchas de sus instituciones ya estaban en práctica en muchos países como en Europa central, así mismo se inspiró en la legislación mexicana y en el Código de Trabajo de Costa Rica. Contenía a la vez parte sustantiva y procesal. Los principios ideológicos eran democráticos y en general tendían a proteger al trabajador, para compensar su desigualdad frente al patrono.

### **1.3.5 Decretos 526, 623 y 915, emitidos por el Congreso de la República de 1947 a 1953**

Estos Decretos introducen reformas al Código de Trabajo en beneficio de los trabajadores entre las que podemos mencionar el instituir la reinstalación robusteciendo la estabilidad en el trabajo y el abolir el trato discriminatorio a los sindicatos campesinos. El período contra-revolucionario se inicia el 27 de junio de 1954 con la caída del presidente Arbenz, frustrándose las grandes transformaciones económicas y sociales que la revolución estaba llevando a cabo a favor de las clases populares, se abrogó la Constitución de 1945 y en su lugar se dicta la del 2 de febrero de 1956.



Esta conserva el capítulo de las garantías sociales pero desmejora la posición de los trabajadores, da énfasis al principio de conciliación sobre el titular, prohíbe expresamente la participación en política de los sindicatos, suprime la lista abierta de derechos y beneficios derivados de justicia social.

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

El 16 de agosto de 1961 entra en vigor el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República y reformado por el Decreto 1448, el cual contiene reformas al Código anterior Dto. 330 de la revolución y al Dto. 570 de Castillo Armas, el cual no introduce modificaciones sustanciales, aunque si beneficia precariamente a los trabajadores.

López Larrave explica que: "Las causales de despido siguen aumentadas y no se atreven a incluir la reinstalación derogada como garantía de estabilidad. Sigue vigente



la aplicación para que se reelijan los miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos y otras interferencias y el derecho de huelga prácticamente se restringe a un arbitraje obligatorio, pues conforme a la ley las huelgas no pueden durar indefinidamente una vez que cualquiera de las partes pida al tribunal que se resuelva sobre la justicia o injusticia, resolución que debe dictarse dentro del plazo de quince días”.<sup>15</sup>

En el año de 1966 entra en vigor una nueva Constitución, la cual reproduce casi todos los principios fundamentales contenidos en las garantías sociales de la Constitución de 1945 que protegen a los trabajadores. En ésta se incorpora el aguinaldo, reconoce el derecho a sindicalizarse a trabajadores y patronos, así como la huelga y el paro, prohíbe la huelga para los burócratas y establece la posibilidad de militarizar los servicios públicos, sólo por el derecho genérico de asociación, permite el sindicato de los trabajadores del Estado y de las instituciones descentralizadas que se mantengan con fondos públicos establece que deben regirse por una ley específica (actual Ley del Servicio Civil), no permite que se les aplique el Código de Trabajo como en la Constitución del 45.

---

<sup>15</sup> **Ibid.** Pág. 35





## **CAPÍTULO II**

### **2 El Proceso ordinario**

El proceso ordinario laboral, se desarrolla mediante etapas ordenadas las cuales llevan un orden cronológico y concatenado, agotando cada una en su orden respectivo para poder llegar a una sentencia, es importante tomar en cuenta el camino que puede tomar el proceso de acuerdo a las actitudes que se toman dentro del mismo.

En base a esto se elaboró un diagrama que de una forma gráfica demuestra el rumbo del proceso en sí, para una mejor comprensión y análisis del mismo el cual se encuentra en el ANEXO A.

#### **2.1 Etapas del proceso**

El Proceso Ordinario es aquel que resuelve asuntos contenciosos y donde los trámites son más largos y solemnes, ofreciendo a las partes mejores oportunidades y mejores garantías para la defensa de sus derechos.





tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio”.<sup>16</sup>

## ❖ **Concepto**

La acción, procesalmente hablando, es una manifestación del derecho de petición y constituye el antecedente y fundamento de la demanda. Así como la acción tiene como objeto el que las personas puedan acudir a los tribunales de justicia para la satisfacción de sus pretensiones, mediante un proceso legalmente instruido y justo; la demanda laboral es el instrumento legal para el ejercicio de esa acción, que tiene por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral, proceso que a su vez, tendrá como objeto las pretensiones que dentro del mismo se formulen.

A partir del momento en que el Estado asume el control del ordenamiento jurídico y prohíbe el empleo de la violencia en la defensa particular del derecho, se concede a los ciudadanos la potestad de requerir la intervención del Estado, para la tutela y protección de sus derechos, cuando el arreglo directo o la solución pacífica del conflicto no es posible en forma extraprocesal. A esa potestad la doctrina le ha asignado el nombre de “acción” o derecho de acción, que a la par de la jurisdicción y el proceso, integra la trilogía estructural, que se constituye en conceptos correlativos e integran los tres

---

<sup>16</sup> Fournier Facio, Arturo, **Derecho Laboral I**. Pág. 83



capítulos fundamentales del Derecho Procesal, cuyo contenido no es otro que el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado.

La demanda es el primero de los actos y hechos procesales que constituyen en conjunto, el proceso jurídicamente institucionalizado; es el acto inicial o introductorio del proceso y que tiene su origen en la voluntad humana, encaminada a producir efectos dentro del campo del Derecho.

El autor Hugo Alsina, define a la demanda de la manera siguiente:

"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."<sup>17</sup>

#### ❖ **Modalidades**

En el Código de Trabajo encontramos que existen las siguientes clases o modalidades de la demanda:

- a) Por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas (Artículos 333 y 322 del Código de Trabajo);

---

<sup>17</sup> Ibid. Pag. 84.



- b) Por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser demandas con pretensión simples y demandas con pretensiones acumuladas (Art. 330 del Código de Trabajo);
  
- c) Por su origen puede ser demanda introductiva de la instancia y demanda incidental (Art. 85-332 del Código de Trabajo).

❖ **Requisitos de la demanda**

Estos requisitos están contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo:

Toda demanda debe contener:

- 1) Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
  
- 2) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
  
- 3) Relación de los hechos en que se funda la petición;
  
- 4) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;



- 5) 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;
  
- 6) Petición que se hacen al tribunal, en términos precisos;
  
- 7) Lugar y fecha; y
  
- 8) Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

❖ **Las medidas cautelares**

En el mismo Artículo 332 del Código de Trabajo, se indica que en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe



levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio.

#### ❖ **Modificación de la demanda**

Como es sabido, las partes de conformidad con la ley tienen la facultad de acumular sus pretensiones en una misma demanda; pero en ocasiones sucede que por olvido se deja de formular alguna pretensión, de manera que se hace necesario ampliar o modificar la demanda original. Sucede también que debido a las maniobras patronales de ocultar su nombre verdadero o el de sus empresas, cuando los trabajadores les demandan se consigne en forma equivocada el nombre del ex-patrono o empresa, lo que obliga a que el demandante modifique su demanda. Artículos 335 y 338 del Código de Trabajo.

#### **2.1.2 Excepciones previas**

Las excepciones previas, llamadas así en el ordenamiento procesal civil, y dilatorias, en otras legislaciones, son aquellas que tienden a dilatar o postergar la contestación de la demanda, por defectos de forma o contenido.



Devis Echandía distingue dos clases de excepciones previas: las relativas o temporales y las absolutas o definitivas, según que permitan la continuación del mismo proceso o le pongan fin. Ejemplo de la primera, la demanda inepta por falta de requisitos formales, que en el Código Procesal Civil y Mercantil sería la demanda defectuosa. De la segunda la falta de jurisdicción (de competencia en sistema procesal civil) y la de compromiso arbitral.

Las excepciones previas, también llamadas dilatorias, son las que detienen el curso del proceso y deberán litigarse por la vía de los incidentes (estipuladas del Artículo 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial), en este tipo de excepciones se dilucidan las cuestiones que por motivos especiales hacen que primero se defina con lugar o sin lugar las mismas para poder continuar el trámite procesal, pues son tan importantes que pueden hacer fenecer el proceso si son declaradas con lugar.

### **2.1.3 Emplazamiento**

Acto de comunicación procesal por el que el tribunal requiere a las partes para que se apersonen y actúen dentro de un plazo en un proceso.



El requerimiento o convocatoria que se hace a una persona por orden de un juez, para que comparezca en el tribunal dentro del término que se le designe, con el objeto de poder defenderse de los cargos que se le hacen, oponerse a la demandada, usar de su derecho o cumplir lo que se le ordene. La diferencia principal entre emplazamiento y citación reside en que ésta señala día y hora para presentarse ante la autoridad judicial, mientras el emplazamiento no fija sino el plazo hasta el cual es lícito acudir al llamamiento del tribunal.

#### **2.1.4 Actitudes del demandado**

Es aquella postura que toma la parte demandada ante la demanda interpuesta por la parte actora.

##### **❖ La rebeldía**

La relación jurídico procesal se caracteriza de tres fases bien marcadas: la demanda, la excepción y la sentencia; correspondiendo la primera al actor, la segunda al demandado y la tercera al juez. De consiguiente la relación jurídica procesal da nacimiento a vínculos, uno de ellos primario y correlativo a la demanda, el de defensa, previo como garantía dentro del contradictorio.



Para determinar la naturaleza jurídica de la institución de la rebeldía, es indispensable establecer la esencia de tal figura o sea si deriva o no de una obligación, un deber de comparecencia a juicio, o bien, si apareja multa o una sanción de tipo especial.

Como ya se dijo, para algunos es una desobediencia por la que se deja de atender o desembarazarse de una carga, no es el incumplimiento de un deber. “En realidad cualquiera que sea el criterio que pudiera aceptarse, lo cierto es que, la rebeldía debe estimarse como una institución de carácter procesal, cuyo fin es que el proceso no se paralice como consecuencia de la pasividad o inactividad de las partes de los sujetos procesales del juicio.”<sup>18</sup>

▪ **Efectos de la rebeldía en el procedimiento ordinario laboral**

- a) No volver a practicar diligencia alguna en busca del rebelde;
- b) Preclusión de actos y pérdidas de derechos procesales que tiene lugar por la rebeldía, quedando firmes e irrevocables;
- c) Continuar el procedimiento sin más citar ni oír al rebelde;
- d) Tener por confeso en su rebeldía al demandado cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el actor y no compareciere éste a la audiencia señalada para la recepción de la prueba;

---

<sup>18</sup> Rivera Woltke, Víctor Manuel, **La rebeldía, su justificación en el procedimiento laboral**. Pág. 11



- e) Tener por confeso en su rebeldía al actor cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el demandado y aquel no compareciere a la audiencia respectiva;
- f) Dictar sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva, cuando el demandado no comparece a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos respectivos;
- g) Proceder en la misma forma referida anteriormente, cuando se trate de demanda por despido injustificado, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; y,
- h) Trabarse embargo sobre bienes propiedad del demandado.

- **Justificación de incomparecencias**

El Código de Trabajo guatemalteco, además de establecer la institución procesal de la rebeldía, prevé también situaciones que imposibilitan a las partes su comparecencia a las audiencias señaladas por los jueces y por lo tanto el derecho para justificar dichas incomparecencias: Artículo 336 Código de Trabajo.



## ❖ **Contestación de la demanda**

Así como existe el derecho de accionar ante los órganos jurisdiccionales pretendiendo la declaración, realización, satisfacción o protección de un derecho objetivo; existe el derecho de oposición o contradicción de análoga naturaleza al de la acción. Entonces la contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor, o bien se allana a ellas.

### ▪ **Modalidades de la contestación de la demanda**

- a) En cuanto a su forma: oral o escrita, en este último caso la escritura no exime al demandado de comparecer a la audiencia;
- b) En cuanto al contenido de la contestación: compensatoria o reconvencional;
- c) En cuanto a la postura adoptada por el demandado: contestación negativa o afirmativa;

### ▪ **Requisitos de la contestación de la demanda**

La contestación de la demanda está sujeta a los mismos requisitos señalados para la demanda, en cuanto a los elementos de contenido y forma, así lo establece el Artículo



339 del Código de Trabajo, de manera que el demandado deberá consignar en su contestación todos los requisitos aplicables, contenidos en el Artículo 332 ya citado. Cabe agregar que es fundamental acreditar la representación con que se comparezca a juicio, por los medios legales establecidos por la ley para cada caso, de conformidad con lo establecido en el último párrafo del Artículo 323 del Código de Trabajo, que dice: Todo mandatario o representante legal, está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia.

Si la demanda se contesta verbalmente en la misma comparecencia, será el Juez quien se encargue de controlar que en el acto concurren todos los requisitos legales; si la contestación se hace por escrito, el juez de oficio ordenará que se subsanen los defectos de que adolezca, rectificaciones que deben realizarse en la propia audiencia para no restarle celeridad al juicio.

- **Oportunidad para contestar la demanda**

Si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor. La contestación de la demanda y la reconvenición, en su caso podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia. La demanda se debe contestar y así lo aceptará el juzgador, después de que el



demandante manifieste en la audiencia que ya no tiene transformaciones que hacerle a su demanda, oportunidad en la que se precluye el derecho del actor de ampliar o modificar su demanda. Artículo 338 del Código de Trabajo.

❖ **Allanamiento**

El allanamiento es el acto por medio del cual, la parte demandada manifiesta su conformidad con lo que pide el actor. O más ampliamente, es el reconocimiento o sometimientos del demandado a las pretensiones contenidas en la demanda. Artículo 340 del Código de Trabajo.

❖ **Excepciones previas**

Excepción es aquel 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 contra. La manera más común de clasificar a las excepciones es en: dilatorias, perentorias y mixtas:

- a) 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 que muy a menudo se desnaturalizan por la malicia de los litigantes y sus asesores. Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho;

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

c) Excepciones mixtas: Son las defensas que funcionando procesalmente como dilatorias, provocan en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias. Es decir, que se resuelven previamente como las dilatorias para evitar llegar a un juicio inútil, pero aunque no atacan el fondo del asunto como las perentorias producen iguales efectos al hacer ineficaz la pretensión.



- **Clases de excepciones que caben en el procedimiento ordinario laboral**

Es importante establecer que las excepciones, en sentido amplio, son defensas que destruyen a la acción. “Según Chiovenda la excepción, en la práctica, se emplea para designar cualquier actividad de defensa del demandado, o sea cualquier instancia con la cual pide la desestimación de la demanda.

La excepción surge cuando el demandado alega hechos impeditivos del nacimiento del derecho pretendido por el demandante, o extintivos o modificativos del mismo, o simplemente dilatorios o previos, que impiden en ese momento la efectividad del proceso.

El Código de Trabajo guatemalteco, tiene estipulado lo relativo a las excepciones en los Artículos 312, 342, 343 y 344. Se le critica la manera incompleta con que se regula esta institución. Por lo que con algunas reservas se acude supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil. En el Código de Trabajo únicamente se encuentra la denominación de excepciones dilatorias y perentorias, no dándose ninguna enumeración de las mismas, por lo que como ya se dijo, tratándose de excepciones dilatorias, **con reservas**, se acude a la enumeración contenida en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil.



Tales excepciones son:

**1) Incompetencia;** La competencia se determina por materia, cuantía, grado y territorio, por lo que para que un tribunal se declare incompetente debe hacerlo expresando en su resolución los fundamentos en los que se apoye, la competencia territorial y material pueden prorrogarse salvo que correspondan al fuero federal.

“La jurisdicción es un poder del Estado, como ya vimos, que se remite mejor a la “potestad”, al nivel de los otros dos poderes del Estado, legislativo y ejecutivo; vimos que comprende la función de todos los tribunales, comprendidos en una sola esfera (**principio de unidad de la jurisdicción**, salvo excepciones).

Ahora bien, es raro que en un Estado haya un solo tribunal (o dos, o tres, formando dos instancias y un recurso superior); de un lado, la complejidad de los trabajos jurisdiccionales (civiles, laborales, sobre la administración, penales, de contabilidad) y de otro, la extensión geográfica y la gran población de casi todos los Estados, impone una distribución de la jurisdicción entre diversos tribunales; no ya **ordenes de tribunales o jurisdiccionales** (los cinco citados, en España), sino aún entre tribunales del mismo orden.”<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Ibid. Pág. 17



Cuando se declara la incompetencia de alguna Autoridad Judicial es nulo todo lo actuado por aquella, por lo que una vez declarada competente la nueva Autoridad restituirán al estado que tenían las cosa antes de realizarse las actuaciones nulas.

**2) Litispendencia;** El término **litispendencia**, significa que existe algún otro juicio pendiente de resolver, y procede como excepción cuando un Juez conoce ya del mismo negocio. La palabra **mismo** exige que en los dos juicios haya identidad completa, es decir, que se trate de las mismas personas, que sean iguales las acciones deducidas, que procedan de las mismas causas, y que sea igual, también, la calidad con que interviene las partes

**3) Demanda defectuosa;** La demanda defectuosa es la única excepción que suspende el plazo de contestación hasta que la demanda obscura, contradictoria o imprecisa sea arreglada.

La excepción de demanda defectuosa, no se refiere a la sustancia en la cual el proceso gira, sino que sólo es procedente cuando la forma de la demanda no sea presentada cumpliendo con los requisitos legales.



Es decir, la demanda debe cumplir con los requisitos de los Artículos 61, 106 y 107, del Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley Número 107. Siempre que el juez no haga uso de su facultad para repeler de oficio las demandas que no contengan los requisitos establecidos por la ley, expresando los defectos que hayan encontrado, de conformidad con el Artículo 109 del mismo cuerpo legal.

**4) Falta de capacidad legal;** Previo a explicar en qué consiste esta excepción es menester determinar que se entiende por capacidad legal.

La capacidad es la aptitud, derivada de la personalidad, que todo sujeto tiene para ser titular, como sujeto activo o pasivo, de relaciones jurídicas, o bien de derechos y obligaciones, aptitud que llega a tener concreción en la dinámica del mundo jurídico, ya por virtud de la propia ley que lo permite aunque la persona esté en incapacidad física de expresar su voluntad, o bien por un proceso en que la voluntad es expresada libremente.

**5) Falta de personalidad;** “Guasp, expone que la excepción de falta de personalidad procede cuando una persona comparece a promover la actividad de un órgano jurisdiccional sin que le asista ningún derecho para realizar alguna reclamación.”<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> *Ibid.* Pág. 18



**6) Falta de personería;** Los casos en que se produce dicha excepción son los siguientes:

- Se origina cuando la representación que se ejercita es deficiente o insuficiente, ya fuere que el título como tal presente defectos o bien por carecer el representante de las facultades necesarias para el otorgamiento de un mandato;
- Por la falta de capacidad en la persona que lo otorga o en el destinatario del poder;
- Por omisión de formalidades esenciales en el documento que la contenga, o porque las facultades que pretendan ejercitarse no hayan sido conferidas;
- Podría también surgir cuando sea inexistente, es decir, que alguna persona se atribuya una representación careciendo de ella, o bien no llene los requisitos exigidos por la ley.<sup>21</sup>

El Artículo 45 del Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107, instituye:

“Justificación de la personería. Los representantes deberán justificar su personería en la primera gestión que realicen, acompañando el título de su representación. No se admitirá en los Tribunales credencial de representación que no esté debidamente registrada en la oficina respectiva.”<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> **Ibid.** Pág. 19

<sup>22</sup> **Ibid.** Pág. 20



El alcance de la presente excepción se limita a los casos en que el título de representación presentado en juicio sea defectuoso, insuficiente o ilegal.

**7) Falta de cumplimiento del plazo de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se hagan valer;** “Esta excepción alude a los casos en que no obstante existir el derecho no puede hacerse valer, porque aún no ha transcurrido el plazo fijado (primer supuesto); o a los en que aún no existe el derecho, porque la condición a que está sujeto no se ha cumplido (segundo supuesto).”<sup>23</sup>

Cabe mencionar, que la presidencia del Organismo Judicial, en circular de fecha 27 de marzo de 1980, dirigida a los jueces de primera instancia civil sostiene el criterio que dicha excepción encierra cuatro supuestos diferentes y diferenciables:

- Falta de cumplimiento del plazo a que estuviere sujeta la obligación;
- Falta de cumplimiento de la condición a que estuviere sujeta la obligación;
- Falta de cumplimiento del plazo a que estuviere sujeto el derecho que se haga valer;
- Falta de cumplimiento de la condición a que estuviere sujeto el derecho que se haga valer.

---

<sup>23</sup> *Ibid.* Pág. 23



Con respecto al primer supuesto, debe entenderse, que la obligación no es exigible, en virtud de que el plazo, entiéndase, un acontecimiento futuro y cierto que marca el momento en el cual la obligación comienza y el momento en el cual la obligación termina y es un período de tiempo que normalmente se pacta en el propio contrato.<sup>24</sup>

Con respecto al segundo supuesto, debe entenderse, que la obligación no es exigible, en virtud de que la condición no ha acaecido, entiéndase, la condición como un acontecimiento futuro e incierto del cual depende los efectos de una obligación.<sup>25</sup>

El tercer supuesto alude, a que el derecho que se intenta hacer valer, a través de la demanda, no puede ser satisfecho en virtud que, el plazo al que está sujeto no se ha cumplido.

Y, por último, el cuarto supuesto establece, que el derecho pretendido, no puede ser satisfecho en virtud de que, la condición al que está sujeto el derecho no ha acaecido. Cabe mencionar que, los litigantes al interponer dicha excepción, lo hacen invocando al referido inciso en su totalidad y, por ello, los tribunales deben ser cuidadosos al resolver sobre el fondo. Por lo que, la excepción contiene cuatro supuestos, los cuales deben ser diferenciados dentro de la legislación guatemalteca.

---

<sup>24</sup> **Ibid.** Pág. 25

<sup>25</sup> **Ibid.** Pág. 26



**8) Caducidad;** “Se entiende por caducidad el decaimiento de una facultad procesal que no se ejercita dentro de un determinado plazo como sucede por ejemplo cuando no se interpone un recurso en tiempo o cuando no se ejercita una acción dentro del lapso fijado por la ley”.<sup>26</sup>

Dicha excepción se puede oponer a la pretensión del actor, cuando a éste se le ha transcurrido el plazo para el ejercicio del derecho, produciendo la pérdida de la cosa en cuestión en virtud del descuido en muchas ocasiones del actor y en otras, del abogado a quien este acude.

A la presente institución procesal, algunos autores la han confundido con la institución de similar nombre, pero indudablemente, de muy distinta naturaleza, como lo es, la caducidad de la instancia.

Pues, esta institución regulada en el Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley Número 107 del Artículo 588 al 595, se refiere a un modo excepcional de terminación del proceso, según el Artículo 588:

---

<sup>26</sup> **Ibid.** Pág. 26



“...Principio de la caducidad. Caduca la primera instancia por el transcurso de seis meses sin continuarla. La Segunda caduca por el transcurso de tres meses. Estos plazos son continuos y en ellos se incluyen los días inhábiles”.<sup>27</sup>

Del Artículo citado, puedo analizar, que es un instituto que termina excepcionalmente con el proceso, el cual ya ha sido iniciado pero, por negligencia de la parte actora, dicho proceso no ha sido promovido, en un plazo de seis meses en primera instancia y tres meses en segunda instancia, por lo que al transcurrir el plazo señalado por el Artículo, 63 es obvio que el demandado haga valer esta institución. Mientras que la caducidad, es una excepción previa, que el demandado puede oponer al actor, cuando este no ha promovido la acción en el plazo establecido por la ley, para el efecto.

**9) Prescripción;** La prescripción es una institución civil de carácter procesal que ha sido estudiada por los juristas en dos formas:

a) La prescripción adquisitiva o positiva: que es el modo de adquirir una cosa o un derecho por la virtud jurídica de su posesión continúa durante el tiempo y conforme los requisitos que prescribe la ley.

b) La prescripción extintiva: denominada también prescripción negativa o liberatoria. “es aquel instituto jurídico por virtud del cual, una vez expirado el plazo que o bien la ley o

---

<sup>27</sup> Ibid. Pág. 27



bien la voluntad de los particulares establecen o asignan a la acción, ésta ya no puede ser ejercitable en modo alguno, en la caducidad, el tiempo tiene un influjo decisivo y 64extintivo, pero actúa a modo de plazo únicamente, sin tener en cuenta la negligencia o imposibilidad del titular del derecho”.<sup>28</sup>

De lo anteriormente expuesto, es obvio que existen dos marcos jurídicos, en el que se encuadra jurídicamente a la prescripción, en uno se hace alusión a los derechos reales y en el otro, a lo referente a los modos de extinguir las obligaciones.

La prescripción adquisitiva o positiva se encuentra regulada en el Artículo 651 del Código Civil, Decreto Ley Número 106 el cual establece:

“...Prescripción de inmuebles y muebles. Salvo disposiciones especiales, el dominio sobre bienes inmuebles y demás derechos reales sobre los mismos, se adquiere por prescripción, por el transcurso de diez años. Los bienes muebles y semovientes, por el de dos años.”<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> **Ibid.** Pág. 29

<sup>29</sup> **Ibid.** Pág. 30



Para tener una visión macro, sobre la funcionalidad de este tipo de prescripción, me sitúo en la usucapión, que es una institución del derecho civil, a través de la cual se puede adquirir la propiedad de forma originaria, teniendo como fase previa, la posesión de por lo menos diez años del inmueble, en su caso, y cumplir con los requisitos que señala el Artículo 620 del Código Civil, Decreto Ley Número 106:

“...Condiciones para la usucapión. Para que la posesión produzca el dominio se necesita que esté fundada en justo título, adquirida de buena fe, de manera continua, pública y pacífica y por el tiempo señalado en la ley.”<sup>30</sup>

Una vez cumplidos dichos requisitos, y el de justo título, se puede iniciar el trámite de titulación supletoria, para ser usucapiante y una vez transcurrido el plazo señalado en la ley, ser propietario.

Mientras que, la prescripción extintiva, negativa o liberatoria, se refiere, como ya lo he mencionado, a la extinción de las obligaciones, la cual está regulada en el Artículo 1501 del Código Civil, Decreto Ley Número 106.

---

<sup>30</sup> **Ibid.** Pág. 31



“...La prescripción extintiva, negativa o liberatoria, ejercitada como acción o como excepción por el deudor, extingue la obligación...”

Por lo que, los elementos básicos para que se tipifique la prescripción extintiva, negativa o liberatoria, son los siguientes:

- a) Existencia de una obligación válida pendiente de cumplimiento;
  
- b) Transcurso del plazo íntegro establecido por la ley como indispensable para que pueda consumarse la prescripción;
  
- c) Inexistencia de actos del deudor o del acreedor, que puedan interrumpir el cómputo del plazo de prescripción.

En virtud que el Código Procesal Civil y Mercantil, en la enumeración de las excepciones previas no hace referencia alguna sobre si se refiere a la prescripción extintiva, negativa o liberatoria o bien a la adquisitiva, que contempla la ley sustantiva civil, por lo que su interposición debe invocarse, según el caso que se trate.



Cabe agregar, que otro de los problemas que se suscitan con la excepción de prescripción es su confusión con la caducidad, para lo cual, se cita las siguientes diferencias:

a) “Prescribe la obligación, en el sentido de que, por inacción del acreedor y porque tampoco el deudor ha realizado algo que inutilice el tiempo transcurrido, cuya data alcanzó por lo menos el mínimo establecido por la ley, la coercibilidad de que inicialmente estaba dotada, decae y la torna inexigible por vía coactiva, excepto desde luego, que el deudor que ya ha obtenido el beneficio de quedar liberado por prescripción, renuncie al derecho de invocarla a su favor.”<sup>31</sup>

b) Caduca la acción, es decir, el derecho de requerir coactivamente el cumplimiento de la obligación, si el acreedor no demanda judicialmente el pago antes de que transcurra el período que la ley le concede para hacerlo. El Código Procesal Civil y Mercantil no regula causas de suspensión ni de interrupción de la caducidad.

c) Caduca también el proceso si las dos partes dejan que transcurran los plazos legales sin ejercitar ninguna acción o petición en el mismo. El Artículo 588 del Código Procesal Civil y Mercantil dice respecto a esto “Caduca la Primera Instancia por el transcurso de

---

<sup>31</sup> Ibid. Pág. 35

seis meses sin continuarla. La Segunda caduca por el transcurso de tres meses. Estos plazos son continuos y en ellos se incluyen los días inhábiles”.<sup>32</sup>

La doctrina llega a un consenso casi generalizado para establecer que la prescripción se diferencia de la caducidad, en que ésta no se interrumpe ni suspende. La primera se extingue por el transcurso del tiempo durante el cual no se ejercita el derecho por el actor, se produce como negligencia por la poca actividad del demandante. Se trata de prescripción cuando se alega la extinción del derecho sustancial, y se trata de la caducidad, cuando se alegue la extinción del derecho de iniciar el proceso.

**10) Cosa juzgada;** “Es una institución destinada a proteger las resoluciones judiciales, es decir, conflictos en los que ha intervenido el órgano jurisdiccional, resolviéndolo por la aplicación de la norma a un caso concreto.”<sup>33</sup>

Hablando en general, sin esta protección que, es doble y de naturalezas diferentes, formal y material, la función jurisdiccional devendría solamente en consultas; las resoluciones judiciales devendrían en opiniones que no serían obligatorias, ya que se podrían volver a provocar y a repetir a voluntad de los interesados. Especialmente, las sentencias dejarían de obligar a las partes; sus ejecuciones serían siempre

---

<sup>32</sup> *Ibid.* Pág. 37

<sup>33</sup> *Ibid.* Pág. 39



provisionales en fin, la seguridad del haber jurídico entre los hombres quedaría terriblemente amenazada.

La santidad de la cosa juzgada radica en que una vez decidido un litigio entre determinadas partes, éstas deben acatar el fallo que le puso fin, sin que les sea permitido plantearlo nuevamente. Sin este principio, el proceso estaría sometido al capricho de los litigantes, quienes lo someterían cuantas veces les fuera posible a modificación o revisión, dando cabida en esa forma a una total incertidumbre.”<sup>34</sup>

En nuestra legislación, el Artículo 155 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89, establece:

“...Cosa juzgada. Hay cosa juzgada cuando la sentencia es ejecutoriada, siempre que haya identidad de personas, cosas, pretensión y causa o razón de pedir.” <sup>35</sup>

Se trata de dos figuras diferentes aunque relacionadas. Hay resoluciones judiciales que surten los dos efectos formal y material; pero hay otras que sólo surten efectos de cosa juzgada formal. Por ello es bueno partir de esta diferencia para poder entender los

---

<sup>34</sup> **Ibid.** Pág. 40

<sup>35</sup> **Ibid.** Pág. 41



efectos que produzca una resolución, según que produzca cosa juzgada formal o cosa juzgada material.

“La cosa juzgada formal es un presupuesto de la cosa juzgada en sentido sustancial, ya que constituye un antecedente necesario sin el cual no es posible llegar a ésta. Puede existir, dice, cosa juzgada formal sin cosa juzgada sustancial, pero no puede existir en cambio, cosa juzgada sustancial sin la formal, porque a ésta no se llega sin la preclusión de todos los medios de revisión”.<sup>36</sup>

**11) Transacción:** La transacción es una institución del derecho civil, que se concentra en distintos ámbitos jurídicos, siendo una de estas como, contrato regulado como tal en el Artículo 2151 del Código Civil, Decreto Ley Número 106:

“...La transacción es un contrato por el cual las partes, mediante concesiones recíprocas, deciden de común acuerdo algún punto dudoso o litigioso, evitan el pleito que podría promoverse o terminan el que está principiando.”<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> **Ibid.** Pág. 42

<sup>37</sup> **Ibid.** Pág. 43



Teniendo como requisitos fundamentales los que enuncia el Artículo 2152 del Código Civil, Decreto Ley Número 106:

“...para que la transacción sea válida se requiere:

1. Que las partes tengan capacidad para disponer de lo que sea objeto de la transacción;
2. Que las cosas o cuestiones sobre las cuales se transige, sean dudosas o litigiosas;
3. Que las partes se prometan, cedan o den algo recíprocamente; y
4. Que, cuando se celebre por medio de mandatario, éste tenga facultad especial, no sólo para transigir, sino para los actos y contratos derivados de la transacción que necesiten facultad especial.”

Otro requisito importante, es el que establece el Artículo 2169 del Código Civil, Decreto Ley Número 106:

“...La transacción debe redactarse por escrito, sea en escritura pública o en documento privado legalizado por notario; o bien, mediante acta judicial, o petición escrita dirigida al juez, cuyas firmas estén autenticadas por notario.”<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Lbid. Pág. 45



El ámbito al que también pertenece esta institución es, al de las excepciones previas, la que por ser una excepción privilegiada, es decir que puede oponerse en cualquier estado del proceso, como lo enuncia el Artículo 120, del Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley Número 107:

“...Interposición de excepciones previas. Dentro de seis días de emplazado, podrá el demandado hacer valer las excepciones previas. Sin embargo, en cualquier estado del 75 proceso podrá oponer las de litispendencia, falta de capacidad legal, falta de personalidad, falta de personería, cosa juzgada, transacción, caducidad y prescripción...”<sup>39</sup>

Pudiéndose interponer esta excepción, en cualquier etapa del proceso, constituye uno de los modos anormales de terminación del proceso. Por lo que en esta excepción se actualiza también la identidad de personas, objeto y causa que se expuso en la cosa juzgada. A su vez, quien la invoca, busca impedir un proceso sobre cuestiones que han sido concertadas previamente en un contrato.

Generalmente se le confunde con la conciliación, pero está claro, que la conciliación constituye una etapa procesal que puede o no ocurrir dentro del juicio ordinario y la transacción es un contrato.

---

<sup>39</sup> Ibid. Pág. 47



## ❖ **Emplazamiento**

Es una orden de un juez que consiste en otorgar a la parte interesada un plazo para presentarse ante el Tribunal, con el objeto de realizar un acto necesario para el proceso. Por lo general, es un efecto derivado de la presentación de una demanda o de un recurso, que implica la notificación al demandado, recurrente o recurrido y la fijación de un plazo para que comparezca en forma personal. Artículo 111 Código Procesal Civil y Mercantil.

## ❖ **La reconvención**

Al demandado le atribuye la ley el derecho de ejercitar las acciones que tenga contra el demandante; denominándole reconvención a la demanda que hace el demandado al actor al contestar la demanda, en el mismo juicio y ante el mismo Juez que conoce de ella. A esta actividad también se le conoce como contrademanda.

Esta actitud puede ser consecuencia de la anterior, por lo cual ambas partes adquieren una doble calidad, pues el demandado a su vez emplaza al actor. La ley permite que el demandado al contestar la demanda pueda reconvencer al actor, en cuyo caso se emplazará a éste para que pueda a su vez, hacer el mismo recorrido de su demandado que quedó explicado anteriormente. Aquí se produce una acumulación por inserción de



pretensiones. Por ello se le denomina también contraataque al no darse propiamente una defensa. Por eso, como notas características se reconoce al derecho de contradicción como público, independiente y autónomo.

- **Concepto y modalidades de la reconvencción**

Para explicar el fundamento de la reconvencción se han sostenido dos posiciones, la primera que considera que procede por razones de economía procesal, ya que si el actor puede ejercitar todas las acciones que estima le asisten en contra del demandado, éste también puede ejercitar sus acciones en la misma forma en contra de su demandante; la segunda posición, se funda en la necesidad de evitar complejidad de los litigios. El Lic. Mario López Larrave sostenía que su fundamento se encontraba en el principio de economía procesal y que por ello no debía servir para entorpecer el procedimiento o complicarlo con fines aviesos.

Se puede definir entonces a la Reconvencción como la acción ejercitada por el demandado dentro del propio acto de la contestación de la demanda y derivada del mismo objeto del juicio, conexas con él, o conexas con la relación laboral que unió a las partes del juicio.



Modalidades: Al igual que la demanda y su contestación, de conformidad con nuestro Código de Trabajo se encuentran las siguientes modalidades de la reconvención:

- a) Por la forma de entablarse puede ser: oral y escrita;
- b) Por la pretensión en ella ejercitada puede ser: reconvención con pretensión simple o reconvención con pretensiones acumuladas.

- **Requisitos de la reconvención**

De conformidad con lo preceptuado por el Artículo 339 del Código de Trabajo, lo establecido en los Artículos 332, 333 y 334 del mismo cuerpo legal relacionado, es aplicable a la reconvención, por lo que en caso de omitirse o indicarse defectuosamente algún requisito, el Juez tiene que ordenar que se subsanen tales defectos, puntualizándolos en forma conveniente.

- **Oportunidad para reconvenir, para contestar, probar y resolver la reconvención**

La reconvención debe promoverse o plantearse al momento de contestarse la demanda, de no hacerse en tal oportunidad precluye el derecho del demandado para



ejercitarla, es decir que puede hacerse por escrito y oralmente en la propia audiencia al contestar la demanda.

El actor, ahora convertido en demandado, puede allanarse, interponer excepciones o contestar la reconvencción después de notificado de la resolución que le da trámite, en la misma audiencia o bien puede solicitar al Juez que suspenda la audiencia y señale una nueva para que tenga lugar la contestación de la reconvencción.

La prueba de la reconvencción y su contestación se reciben junto con las pruebas de la demanda y su contestación, en la audiencia que para tal efecto señale el Juez. La reconvencción se resuelve en la misma sentencia que resuelve la demanda original.

### **2.1.5 Apertura a prueba**

Probar es tratar de convencer al Juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión. La primera actitud que el órgano jurisdiccional asume al decidir, es la de verificar las proposiciones de las partes; esto es, comprobar por los diversos medios de que dispone, la adecuación de lo dicho por las partes con la verdad. Tomada en su sentido procesal la prueba es, en



consecuencia, un medio de contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio.

#### ❖ **Procedimiento probatorio en el juicio de trabajo**

El procedimiento probatorio en el proceso laboral (salvo casos de incidencias) está inspirado en los principios de sencillez y celeridad, por cuanto que únicamente se da en dos fases: a) El ofrecimiento de la prueba; b) el diligenciamiento.

El ofrecimiento consiste en el acto por medio del cual se anuncia la prueba que se va a rendir para demostrar las pretensiones; esto lo hace el actor al plantear la demanda; el demandado lo hace al contestarla; el que reconviene al formular la contrademanda; y, según sea el caso, al actor de nuevo ofrecerá su prueba para desvirtuar la reconvencción, al contestar ésta, o al contradecir las excepciones del demandado.

El ofrecimiento de pruebas para combatir excepciones y para demostrar tachas, será en el mismo momento o dentro de 24 horas después de terminada la diligencia.



No existe un término de recepción de prueba, ya que el Código de Trabajo (344) indica que si no hubiera avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Únicamente cuando se trata de recabar pruebas fuera de la República, se señala un término para hacerlo.

❖ **Carga de la prueba y su Inversión en el procedimiento ordinario laboral**

Si un proceso está informado por el principio inquisitivo, el problema de la carga suele reducirse considerablemente, porque aunque haya falta absoluta o insuficiencia de prueba aportada por las partes, el órgano jurisdiccional tiene el deber de producir oficiosamente los elementos de convicción pertinentes, al margen de la diligencia o negligencia, y de mucha, poca o nada fortuna que hayan tenido las partes en la aportación de pruebas.

En el proceso penal en donde se trata de tutelar los intereses eminentemente colectivos o públicos no existe problema con el asunto de la carga probatoria, ya que sin perjuicio de la facultad que tienen las partes para aportar elementos de convicción al proceso, el tribunal (ahora el M.P) puede y debe producir de oficio todos los elementos de convicción necesarios para resolver adecuadamente el caso; en el proceso laboral se persigue tutelar intereses colectivos, y a ello obedece la importante corriente de opinión



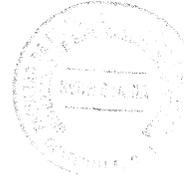
entre los jus-laboralistas de que el juez de trabajo debe tener entre sus amplios poderes de dirección del juicio, la potestad de producir prueba oficiosamente.

#### ❖ **Valoración de la prueba**

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

En el proceso de valoración se dan dos dificultades: a) que el juez es humano sujeto de errores y deficiencias; y, b) que el material que se suministra como prueba, también lo suministra el hombre con posibles lagunas, inexactitudes, equivocaciones e incluso falsedades. Debido a esas dos circunstancias, se ha sentido siempre la necesidad de orientar la actuación del juez, bien asignándole una libre apreciación de las pruebas a base de principios generales que guíen esa apreciación, o bien encasillando su labor dentro de normas legales, de las cuales no puede separarse sino en los casos de excepción señalados por la ley.

De lo anterior surge los dos sistemas básicos que rigen la apreciación de la prueba: a) Sistema de la Prueba Legal o Tasada; y, b) Sistema de Libre convicción. Sin embargo



en el proceso histórico dichos sistemas han alcanzado distintos grados de desarrollo que han dado lugar al nacimiento de otros sistemas como el mixto o ecléctico, o se aquel en que participan los dos sistemas clásicos, tradicionales.

### **Sistema de prueba legal o tasada**

Conforme a éste sistema, es el legislador quien al promulgar la ley, señala el juez, por anticipado, el valor y el grado de eficacia que tiene la prueba. Este sistema es adversado y preferido por algunos, según las circunstancias.

### **Sistema de libre convicción**

En este sistema el juzgador no tiene ninguna regla o reglas que de antemano le tracen la pauta a seguir en la valoración de la prueba; el juez falla según su leal saber y entender, con absoluta libertad y sin motivar su decisión.

### **Sistema mixto**

En este sistema los legisladores han señalado pruebas con su valor determinado y fuera del cual el juez no puede apartarse y pruebas que se deja su apreciación a criterio



del juzgador, previo análisis de las pruebas producidas y aportadas al juicio. (En Guatemala se utiliza este sistema).

### **Sistema de sana crítica razonada**

La sana crítica consiste en apreciar la prueba con arreglo a la lógica, a las constancias procesales y a la experiencia que el juzgador debe poner de manifiesto al razonar su sentencia. A este sistema se le atribuye ser el justo medio entre los sistemas de la prueba tasada y la libre convicción, pues no tiene la excesiva rigidez de la primera ni la excesiva incertidumbre de la segunda, y al combinar las reglas lógicas del entendimiento humano, con las reglas empíricas de la experiencia del juzgador, se evita caer en la arbitrariedad. El fallo versará sobre todo el material probatorio incorporado al juicio y sólo sobre esta materia, pero la apreciación motivada que del mismo se realice, se hará en forma flexible, empleando la inteligencia y los conocimientos empíricos por igual del juzgador.

### **Sistema de valoración en conciencia**

En el proceso laboral impera el principio que supera al de apreciación libre y de la sana crítica, pues la apreciación en conciencia, supone que la libertad es congruente con la justicia social que nunca puede ser injusta sino equitativa, es decir, la apreciación en



conciencia debe hacerse dentro del ámbito de la justicia social, en función proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores.

Nuestra legislación no define que ha de entenderse por valoración de la prueba en conciencia. Por esa razón, el Lic. Mario López Larrave, partiendo de lo establecido en el Artículo 361 del Código de Trabajo que expresa: "Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio."; <sup>40</sup> llega a la conclusión de que el sistema de apreciación de la prueba en conciencia se asemeja al de la sana crítica, porque el juez no es libre para determinar el valor de las pruebas rendidas sin razonamiento o justificación, sino por el contrario tiene que fundamentar su apreciación, consignando los principios de equidad o de justicia en que funda su criterio, esto es, que EN TODO CASO EL JUEZ TIENE LA OBLIGACION DE MOTIVAR SU FALLO ( en la parte considerativa de la sentencia ), obligación de la cual se encuentran relevados los verdaderos jueces de conciencia que siguen el sistema de libre convicción. Artículo 361 Código de Trabajo.

---

<sup>40</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo**. Pág. 103

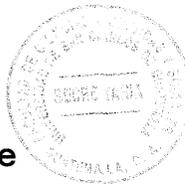


## ❖ **Medios de prueba en particular**

Son Instrumentos que sirven para demostrar la certeza de los hechos controvertidos en el proceso. Son Cfr. con el Artículo 1.215 del C.C., que incluye entre los medios de prueba las presunciones y denomina a la prueba de documentos, prueba de instrumentos, y se refiere al reconocimiento judicial como inspección personal del Juez. Los que se pueden usar en juicio son: Interrogatorio de las partes; documentos públicos; documentos privados; dictamen de peritos; reconocimiento judicial e interrogatorio de testigos. También se admitirán los medios de reproducción de la palabra, el sonido y la imagen, así como los instrumentos que permiten archivar y conocer o reproducir palabras, datos, cifras y operaciones matemáticas llevadas a cabo con fines contables o de otra clase, relevantes para el proceso. Finalmente se autoriza usar cualquier otro medio con el que pudiera obtenerse certeza sobre hechos relevantes, adoptando el tribunal, a instancia de parte, las medidas que en cada caso resulten necesarias.

### ▪ **Confesión judicial**

La confesión judicial es un medio de prueba legal que se produce mediante una declaración de conocimiento por la que se reconoce una afirmación del adversario y cuya verdad le es perjudicial a la parte que la declara; siendo la función específica de



tal medio de prueba la de provocar o intentar provocar el convencimiento del juez sobre la existencia o inexistencia de ciertos hechos.

○ **Elementos de la confesión judicial**

a) La capacidad del confesante: que tenga dieciocho años, si es menor de dieciocho y mayor de catorce, lo debe hacer a través de su representante legal; si se trata de persona jurídica colectiva extranjera, lo hará el representante reconocido en el país; si se trata de quebrados o fallidos, lo harán personalmente; en tanto que las personas jurídicas nacionales, se ha sostenido la jurisprudencia de que debe prestarla por medio de su representantes instituidos en su escritura social o constitutiva, si así lo solicita el articulante, no siendo aplicable supletoriamente lo establecido en el Artículo 132 del Código Procesal Civil y Mercantil;

b) El objeto de la confesión: son los hechos personales o de conocimiento del absolvente (no todos) y especialmente los hechos expuestos en la demanda y en su contestación que resultaren controvertidos;



c) Voluntad de quien presta confesión: para que la confesión sea válida debe prestarse en forma voluntaria.

○ **Oportunidad para ofrecer y diligenciar la prueba de confesión judicial**

La prueba de confesión judicial se ofrece en la demanda, en su contestación; interposición de excepciones dilatorias, en su contestación; en la reconvencción, en su contestación; y únicamente se puede solicitar la absolución de posiciones una vez sobre los mismos hechos.

Si es el acto el que propone la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y si es el demandado el que la propone, el juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que señale para la recepción de pruebas del juicio.

○ **Modalidades de la confesión judicial**

Las posiciones en cuanto a la forma de dirigir las o formularlas debe hacerse en forma oral; pero también se puede hacer escrita, con la intermediación del juez.



○ **Requisitos de la confesión judicial**

El Código de Trabajo no tiene establecidos taxativamente los requisitos que debe llenarse en la formulación de las posiciones, por lo que supletoriamente tenemos que hacerlo de conformidad con lo establecido en el Artículo 133 del Código Procesal Civil y Mercantil.

○ **Efectos**

"Cuando la confesión judicial se haga en forma expresa en la secuela del juicio, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo confesado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto, y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas..."<sup>41</sup>

"Cuando se proponga por el actor la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía."<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> **Lbid.** Pág. 103

<sup>42</sup> Villasmil Prieto, Humberto, **Estudios de Derecho de Trabajo.** Pág. 15



"Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere 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." <sup>43</sup>

- **Declaración de testigos**

Testigo es toda persona extraña en el proceso cuya declaración se utiliza como medio de prueba, por versar sobre hechos en él controvertidos y cuyo conocimiento ha adquirido fuera del proceso.

- **Capacidad para ser testigo**

Conforme al Artículo 31 del Código de Trabajo, se puede decir que los trabajadores mayores de 14 años tienen esa capacidad.

- **Clases de testigos**

a) Testigo Judicial: es aquel que declara ante órgano jurisdiccional competente;

---

<sup>43</sup> López Larrave. *Op. Cit.* Pág. 106



- b) Testigo Empresarial: es aquella persona física a quien le constan los hechos o circunstancias sobre las que declara en razón de que labora en el mismo lugar en el que prestan sus servicios las partes del proceso;
  
- c) Testigo Extra Empresarial: es aquel sujeto que tiene conocimiento de los hechos sobre los que declara, porque circunstancialmente los presencié, no siendo trabajador de la empresa en la que laboran las partes del juicio.

- o **Testimonios y sus modalidades**

Testimonio es el acto que consiste en representar un hecho. Se representa, manifestando el testigo la idea que del hecho tiene. El medio de que se sirve para externar o comunicar esa idea, es la palabra hablada o escrita.

En el campo procesal laboral tiene mayor relevancia el testimonio oral, en virtud de que en el proceso laboral predomina el principio de oralidad y sobre todo porque el mismo se desarrolla a través de audiencias en las que las partes deben comparecer con sus respectivos medios de prueba. El testimonio escrito, por el contrario es un caso de excepción que generalmente se presenta en el caso de las personas jurídicas al rendir sus declaraciones por medio de informes, y que por tal motivo los juzgadores lo toman como parte de la prueba documental.



En nuestro medio se han presentado casos en que se ha pretendido hacer valer declaración de testigos que constan en actas notariales, pero es los juzgadores han sido del criterio de no darles ningún valor probatorio a tales declaraciones, por estimar que con dicho procedimiento se niega el derecho de la contraparte de fiscalizar tal medio de prueba.

○ **Deberes que la ley establece en relación a la prueba de testigos**

El Código de Trabajo en el Artículo 348 establece: "todos los habitantes de la república tienen obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en juicios de trabajo, salvo que estén justamente impedidos para hacerlo o que se encuentren comprendidos dentro de las excepciones establecidas por la ley. La desobediencia será sancionada con una multa de cinco a veinticinco quetzales, que deberá imponer el juez que conozca del asunto. Con la anticipación debida, las citaciones de harán por medio de la Policía Nacional."

Como se puede observar la ley tiene establecida la obligación de declarar, deber que se funda en el carácter o finalidad del testimonio como es la de servir al proceso para los fines de la justicia, ahora bien, dicho deber se traduce en tres imperativos: deber de comparecer ante el juez; deber de declarar; y deber de ser veraz. Por ello el art. 350 prescribe que "Los patronos quedan obligados a permitir que sus trabajadores

concurran a prestar los testimonios a que haya lugar, cuando la citación sea hecha legalmente, sin menoscabo de sus intereses, salario o jornada de trabajo. La transgresión a lo preceptuado en este Artículo será castigada con una multa de veinticinco a cien quetzales que deberá imponer el Juez que conozca del asunto."

○ **Oportunidad para ofrecer la prueba de declaración testimonial**

En el procedimiento ordinario laboral, únicamente se presentan dos fases procesales en relación a los medios de prueba y son: su ofrecimiento y el diligenciamiento, en virtud de que no existe un período de prueba como en el procedimiento ordinario civil.

El Artículo 332 del Código de Trabajo, establece los requisitos que debe contener la demanda y su correspondiente contestación, indicando en la literal e) "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..." o sea que es en la demanda o en su contestación la oportunidad procesal en la cual se debe ofrecer la prueba, ofrecimiento que debe ser debidamente individualizado, para no dar oportunidad al juzgador que la rechace. Hay autores y jueces que sostienen que en el procedimiento laboral no es permitido hacer el ofrecimiento como se hace en el campo procesal civil, en donde sólo se consigna: *Ofrezco la declaración de testigos*, en razón de que el Código de Trabajo



exige que se enumere el medio de prueba, individualizándolo en forma clara y concreta y especificando en relación a la prueba de testigos, se debe indicar los nombres y apellidos, de los que se ofrece.

- **Numero de testigos que se pueden ofrecer**

El Artículo 347 del Código de Trabajo preceptúa: "Las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer...".

- **Diligenciamiento de la prueba de declaración de testigos**

De acuerdo con la ley, las partes están obligadas a comparecer con sus respectivos medios de prueba a la primera audiencia. Cuando los testigos no residan en la localidad en donde está situado el juzgado, la ley establece (Art.439 Código de Trabajo) que cuando haya que recibirse declaraciones de testigos fuera del lugar donde tenga asiento el tribunal, el juez después de contestada la demanda y con la audiencia de la parte contraria, haciéndole saber el día y la hora de la diligencia podrá comisionar a otro de igual o inferior categoría, aunque no sea de la jurisdicción privativa de trabajo.



Los tribunales de trabajo, en virtud de que el Código de Trabajo no tiene establecido procedimiento de recepción de la declaración testimonial, acuden supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil con algunas reservas; por ejemplo, no es necesario acompañar el interrogatorio con la demanda, tampoco se suspende la diligencias por la incomparecencia de alguno o de todos los testigos.

- **Medio de fiscalización de la prueba de testigos**

El medio idóneo que tiene las partes para tratar de corroborar la veracidad o falsedad de lo declarado por un testigo, son las repreguntas, las cuales deben versar únicamente sobre los hechos relatados por el testigo y se dirigen inmediatamente que ha finalizado de responder a las preguntas o interrogatorio presentado por el proponente de tal medio de prueba.

- **Las tachas de los testigos**

El Código de Trabajo en su Artículo 351 establece que: "La tacha de testigos no interrumpirá el trámite del juicio y el juez se pronunciará expresamente sobre ella al dictar sentencia." La doctrina asienta que son tachas las causas, hechos, circunstancias o impedimento que por afectar las condiciones personales del testigo o afectar la



veracidad de su declaración, destruye o disminuye la fuerza probatoria de su testimonio.

Pero el mismo Artículo 351 prescribe "no es causal de tacha la subordinación del testigo derivada del contrato de trabajo, pero si lo será, si el testigo ejerce funciones de dirección, de representación o de confianza en la empresa de que se trate, si fuere propuesto por ésta. La tacha de un testigo, se puede promover en la misma audiencia en que se diligenció la prueba, o bien dentro de las veinticuatro horas siguientes a la declaración del testigo.

- **Dictamen de expertos**

Este medio de prueba reviste especial característica en el proceso laboral, ya que en muchas oportunidades las partes tienen necesidad de llevar al conocimiento del juzgador hechos técnicos no jurídicos, para cuyo conocimiento se necesita de reglas de experiencia no comunes, como por ejemplo, cuando se trata de determinar la pericia o impericia de un trabajador, para determinar la calidad o perfección de un trabajo o de una obra, aspectos de una contabilidad etc.



Por medio de la prueba de expertos o dictamen de expertos, se aporta al juicio material probatorio de carácter técnico, por encargo del Juez, y que según nuestra legislación el Juez tiene amplias facultades en cuanto a la aceptación y valoración del dictamen o expertaje que se le rinda.

o **Diligenciamiento**

- a) El Artículo 352 del Código de Trabajo ordena que al proponer la prueba de dictamen de expertos, de una vez, se presenta los puntos sobre los cuales debe versar el peritaje y se designa al experto de la parte que promueve la prueba;
  
- b) Al admitirse el medio de prueba pericial, el Juez corre audiencia a la otra parte por el término de dos días, (que empiezan a correr a partir de la fecha de la celebración de la audiencia en que las partes estén celebrando el juicio oral) para que manifieste sus puntos de vista respecto al temario o puntos de expertaje propuestos y designe su propio experto;
  
- c) Con los puntos propuestos por el oferente de la prueba pericial, lo manifestado al respecto por la otra parte, el Juez emite resolución en la cual



señala en definitiva los puntos sobre los cuales ha de versar el expertaje, nombra los expertos y señala de una vez audiencia (día y hora) en la que los peritos o expertos emitirán su dictamen;

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

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



- **Reconocimiento judicial**

En el Código de Trabajo, este medio de prueba no está denominado como reconociendo judicial, sino como Inspección Ocular; y es la prueba que tiene por objeto la percepción directa e inmediata por el juez, de hechos y circunstancias tangibles, para cuyo conocimiento y apreciación no se requiere conocimientos especializados. Los únicos Artículos del Código de Trabajo que se refiere a la inspección ocular o que tienen alguna relación con ella son: el 332, 357 y 361.

- **Exhibición de documentos**

A los documentos se les identifica como un objeto en que se exterioriza cierto pensamiento humano mediante algunos signos materiales y permanentes del lenguaje. Es todo objeto que reproduce, representa o refleja una idea, un acto de voluntad o un acto del acontecer humano.

Procesalmente documentos, son todo escrito que constituye prueba del hecho jurídico realizado el documento no es el hecho jurídico, sino la prueba del hecho jurídico.



- **Clasificación de documentos**

Conforme al Código de Trabajo, los documentos se clasifican en:

- a) Auténticos; que son los que expiden los funcionarios y empleados públicos en ejercicio de sus atribuciones al tiempo de suscribirlos;
- b) Públicos; los autorizados por Notario con las formalidades de ley;
- c) Privados; los emitidos y suscritos por particulares sin ninguna formalidad.

- **Ofrecimiento y diligenciamiento**

La prueba documental se ofrece en la demanda o en su contestación y de conformidad con los Artículos 335 y 346 del Código de Trabajo, dicha prueba debe rendirse o diligenciarse en la primera audiencia que señale el tribunal, y es por eso que el juzgador al darle trámite a la demanda, ordena a las partes, comparecer a la primera audiencia con sus respectivos medios de prueba a efecto de que las rindan en dicha audiencia. En cuanto a la forma y requisitos de su presentación, debe tenerse en cuenta que no es necesario acompañar copias de los documentos que se presenten como prueba al tribunal y que aplicando supletoriamente el Artículo 177 del Código Procesal Civil y Mercantil se puede presentar su original, en copia fotográfica, fotostática o fotocopia o mediante cualquier otro procedimiento similar.



○ **Autenticidad de los documentos**

Aquí cabe tener presente que conforme a los Artículos 186 y 187 del Código Procesal Civil y Mercantil los documentos probatorios así como los privados que estén debidamente firmados por las partes, se tienen por auténticos salvo prueba en contrario. La impugnación por el adversario debe hacerse dentro de los diez días siguientes a la notificación de la resolución que admita la prueba, y se tramita como incidente.

○ **Certificaciones de documentos**

Acorde con la tutelaridad del derecho de trabajo, el Artículo 345 del Código de Trabajo establece que en la resolución por la cual se dé trámite a la demanda o a la reconvencción, se mandará pedir de oficio certificaciones de los documentos que las partes hubieren ofrecido como pruebas y que se encontraren en alguna oficina pública, o en poder de cualquiera de los litigantes. En igual forma se procederá cuando tales documentos hubieren sido propuestos como pruebas contra las excepciones del demandado, o contra las que el actor opusiere a la reconvencción.



- **Reconocimiento de documentos**

Este medio de prueba está regulado sin las formalidades del derecho procesal civil, pues el Artículo 354 concibe únicamente que cuando sea el actor el que propone este medio de prueba el juez citará al demandado para que en la primera audiencia reconozca documentos bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía; y si la prueba la propone el demandado, el juez dispondrá en los mismos términos la audiencia en que abran de ser reconocidos.

- **Medios científicos de prueba**

Estos medios son producidos por científicos o técnicos, con datos, objetos y fuentes que le proporciona determinada ciencia, técnica, entre otros.

Los medios científicos de prueba no están determinados en el Código de Trabajo, por lo que para su utilización tenemos que hacerlo acudiendo supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil, el que no obstante señalarlos taxativamente, de su articulado se pueden señalar como tales: radiografías, radioscopias, análisis hematológicos, bacteriológicos, registro dactiloscópicos, entre otros.



- **Presunciones legales y humanas**

De acuerdo con el autor Couture, al hacer una ordenación lógica de los medios de prueba, derivada de su naturaleza o de su vinculación con los motivos de prueba, los clasificamos en tres grupos:

- a) Pruebas por Percepción: como lo sería el reconocimiento judicial (inspección ocular);
- b) Pruebas por Representación: documentos, confesión, testigos;
- c) Prueba por deducción o inducción: aquí la reconstrucción de los hechos se lleva a cabo mediante deducciones lógicas, infiriendo de un hecho conocido otro desconocido. Si esta labora está a cargo del propio juez, la realiza por el sistema de Presunciones; y si la deducción la verifica un tercero, haciendo aplicación de su ciencia, nos encontramos frente al examen pericial o sea el llamado dictamen de expertos.



○ **Clasificación de las presunciones**

“Tradicionalmente se distinguen dos clases de presunciones: la establecida en la norma positiva que de antemano determina su eficacia probatoria o sean las presunciones legales o presunciones iuris; y las presunciones judiciales o presunciones hominis que son las que establece el juez, sin sujeción a ningún criterio legal. Las presunciones legales a su vez se dividen en presunciones *iuris et de iure* y presunciones *iuris tantum*. Las primeras no admiten prueba en contrario y el juez, una vez establecido el hecho que le sirve de antecedente, tiene la obligación de aceptar por cierto el hecho presumido; es decir que tienen un valor absoluto. Las segundas, por el contrario, permiten producir prueba tendiente a destruirlas y por eso se dice que tienen un valor relativo.”<sup>44</sup>

- a) **Presunciones legales:** es consecuencia de la propia ley, que se deduce de un hecho conocido (el patrono no presenta el contrato);
  
- b) **Presunciones humanas:** a estas muchos autores no le dan calidad e medio de prueba, y afirman que más que medio probatorio, es una etapa en la elaboración de la sentencia, precisamente haciendo uso de la sana crítica; esto es, reconstruyendo por inducciones y con máximas de la experiencia, la verdad desconocida que se extrae de la verdad conocida o indicio, de donde se puede

---

<sup>44</sup> Fernández Molina, Eugenio. **Elementos del Derecho Procesal**. Pág. 63



sostener que al apreciar las presunciones humanas se tiene que hacer aplicando el sistema de la sana crítica.

### **2.1.6 Vista**

Debido a que en la evacuación de la audiencia que se confiere por cuarenta y ocho horas se expresan los motivos de la inconformidad con la resolución; la vista es el acto por medio del cual se ratifican los motivos por los cuales se debe dejar sin efecto la resolución dictada, y por tanto, se solicita que el juzgador dicte, la que en derecho corresponde.

### **2.1.7 Auto para mejor fallar**

Concluido el juicio, y antes de dictarse la sentencia, el juez de trabajo y previsión social tiene la facultad, ya sea de oficio o porque cualquiera de las partes lo pida para mejor proveer, practicar cualquier diligencia de prueba pertinente que estime necesaria. El objeto de esta diligencia será únicamente para aclarar situaciones dudosas y por ningún medio deberá utilizarse para aportar prueba a las partes en el juicio.



El auto para mejor fallar, supone una nueva manifestación de los amplios poderes inquisitivos que se otorgan al órgano judicial para instruir el proceso, y alcanzar en él la verdad material, pues el juzgador puede suplir la imposibilidad y aún la inactividad probatoria de los interesados. Las diligencias para mejor proveer pueden ser ordenadas por providencias, cuya falta de notificación, así como la omisión del plazo para la práctica de las diligencias, significan la nulidad de actuaciones.

Efectivamente la legislación laboral en el Artículo 357 regula que las diligencias para mejor proveer deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días señalando las audiencias que sean indispensables, para lo cual se deberá citar a las partes.

### **2.1.8 Sentencia**

La sentencia es el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional por medio del cual, este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo.



## ❖ **Forma y contenido de la sentencia**

La sentencia laboral se halla sujeta a los requisitos, comunes a todo acto procesal, de lugar, el tiempo y la forma. El lugar en donde está asentado el tribunal que conoce del proceso. El tiempo, hay variantes, así por ejemplo el Artículo 358 del Código de Trabajo establece: "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 estas conforme lo previsto en este título...". Por su parte el Artículo 359 del mismo Código, establece: "Recibidas las pruebas y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia."

La forma de la sentencia está determinada por el Artículo 364 del Código de Trabajo que establece: "Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado, y decidiendo todos los puntos litigiosos que haya 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 se refiere, lo que incluye:

- a) Nombre completo, razón social o denominación o domicilio de los litigantes; en su caso, de las personas que los hubiesen representado; y el nombre de los abogados de cada parte (en lo laboral cuando los hubiese);
- b) Clase y tipo de proceso, y el objeto sobre el que versó, en relación a los hechos;
- c) Se consignará en párrafos separados resúmenes sobre el memorial de demanda, su contestación, la reconvención, las excepciones interpuestas (perentorias, porque las dilatorias se resuelven aparte) y los hechos que se hubieren sujetado a prueba;
- d) Las consideraciones de derecho que harán mérito del valor de las pruebas rendidas y de cuales de los hechos sujetos a discusión se estiman probados; se expondrán, asimismo, las doctrinas fundamentales de derecho y principios que sean aplicables al caso y se analizarán las leyes en que se apoyen los razonamientos en que descansa la sentencia;

e) La parte resolutive, que contendrá decisiones expresas y precisas, congruentes con el objeto del proceso.

❖ **Clases de sentencia en el procedimiento ordinario laboral:**

- a) Declarativas: como por ejemplo cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de si se trata de una relación de carácter civil (servicios profesionales) o si se trata de una relación laboral (un trabajador), sentencia que tiene por finalidad únicamente la declaración del carácter de tal relación;
  
- b) Condenatorias: ejemplo, cuando se reclama el pago de vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada, si procediere;
  
- c) Desestimatorias: ejemplo, cuando se reclama el pago de indemnización por despido injustificado y el demandado prueba la causa justa, se desestima la demanda;



d) En rebeldía: cuando habiendo sido citado el demandado, éste no comparece, se dicta la sentencia en rebeldía.

## 2.2 Regulación legal

Al hablar de realizar reformas a cualquier ley, es necesario encuadrar el análisis realizado en nuestro ordenamiento legal vigente, ya que por tratarse del proceso ordinario y ser aplicado en todas las ramas del Derecho, se hace necesario fundamentarse en todas las leyes en las que se encuentra regulado.

### 2.2.1 Demanda

Como se sabe, la demanda es el inicio del proceso ordinario, ya que con esta acción el demandante ejerce su derecho de reclamar un derecho que tiene o que cree tener, situación que hace necesario establecer un respaldo para la elaboración de la misma en la propia ley.

**Código Procesal Civil y Mercantil. Artículo 61.** La primera solicitud que se presente a los Tribunales de Justicia contendrá lo siguiente:

a) Designación del juez o Tribunal a quien se dirija.



- b) Nombres y apellidos completos del solicitante o de la persona que lo represente, su edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, domicilio e indicación del lugar para recibir notificaciones.
- c) Relación de los hechos a que se refiere la petición.
- d) Fundamento de derecho en que se apoya la solicitud, citando las leyes respectivas.
- e) Nombres, apellidos y residencia de las personas de quienes se reclama un derecho; si se ignorare la residencia se hará constar.
- f) La petición, en términos precisos.
- g) Lugar y fecha.
- h) Firmas del solicitante y del abogado colegiado que lo patrocina, así como el sello de éste. Si el solicitante no sabe o no puede firmar, lo hará por él otra persona o el abogado que lo auxilie.

**Código Procesal Civil y Mercantil. Artículo 79.** Los litigantes tienen la obligación de señalar casa o lugar que estén situados dentro del perímetro de la población donde reside el Tribunal al que se dirijan, para recibir las notificaciones y allí se les harán las que procedan, aunque cambien de habitación, mientras no expresen otro lugar donde deban hacerse en el mismo perímetro. En la capital deberán fijar tal lugar dentro del



sector comprendido entre la primera y la doce avenidas y la primera y la dieciocho calles de la zona uno, salvo que se señalare oficina de abogado colegiado, para el efecto.

No se dará curso a las primeras solicitudes donde no se fije por el interesado lugar para recibir notificaciones de conformidad con lo anteriormente estipulado. Sin embargo, el demandado y las otras personas a las que la resolución se refiera, serán notificados la primera vez en el lugar que se indique por el solicitante. Al que no cumpla con señalar en la forma prevista lugar para recibir notificaciones, se le seguirán haciendo por los estrados del Tribunal, sin necesidad de apercibimiento alguno.

**Código Procesal Civil y Mercantil. Artículo 106 - Contenido de la Demanda.** En la demanda se fijarán con claridad y precisión los hechos en que se funde, las pruebas que van a rendirse, los fundamentos de derecho y la petición.

**Código Procesal Civil y Mercantil. Artículo 107 - Documentos Esenciales.** El actor deberá acompañar a su demanda los documentos en que funde su derecho. Si no los tuviere a su disposición los mencionará con la individualidad posible, expresando lo que de ellos resulte, y designará el archivo, oficina pública o lugar donde se encuentren los originales.



## 2.2.2 Excepciones previas

Es necesario conocer al momento de interponer una excepción, la base legal a utilizar, ya que como abogados litigantes la ley debe ser conocida y manejada de manera que se pueda dar un sustento legal a las acciones a realizar dentro del proceso, principalmente si se pretende dilatar el proceso como es el caso en este tipo de excepciones.

**Código Procesal Civil y Mercantil. Artículo 120 – Interposición de Excepciones Previas.** Dentro de seis días de emplazado, podrá el demandado hacer valer las excepciones previas. Sin embargo, en cualquier estado del proceso podrá oponer las de litispendencia, falta de capacidad legal, falta de personalidad, falta de personería, cosa juzgada, transacción, caducidad y prescripción.

El trámite de las excepciones será el mismo de los incidentes.

**Ley del Organismo Judicial. Artículo 138 - Trámite (Reformado por el Artículo 8 del Decreto Ley 112-97).** Promovido un incidente se dará audiencia a los otros interesados si los hubiere por el plazo de dos días

Los incidentes de nulidad carecerán de efectos suspensivos excepto si el tribunal lo considera necesario así lo declara en forma razonada y bajo su responsabilidad.



**Ley del Organismo Judicial. Artículo 139 - Prueba.** *(Reformado por el Decreto 112-97 del Congreso de la República).* Si el incidente se refiere a cuestiones de hecho, el Juez, al vencer el plazo de la audiencia, resolverá, ordenando la recepción de las pruebas ofrecidas por las partes al promover el incidente o al evacuar la audiencia, en no más de dos audiencias que tendrán verificativo dentro de los diez días hábiles siguientes.

**Ley del Organismo Judicial. Artículo 139 - Resolución.** *(Reformado por el Decreto 112-97 del Congreso de la República).* El Juez, sin más trámite, resolverá el incidente dentro del tercer día de concluido el plazo a que se refiere el Artículo 138, o en la propia audiencia de prueba, si se hubiere señalado. La resolución será apelable salvo en aquellos casos en los que las leyes que regulan materias especiales excluyan este recurso o se trate de incidentes resueltos por los tribunales colegiados.

La apelación no tendrá efectos suspensivos y el asunto principal continuará su trámite hasta que se halle en estado de resolver en definitiva. El tribunal que conozca en grado lo hará con base en copia de las actuaciones certificadas por la secretaría correspondiente. Se exceptúan los incidentes que dieren fin al proceso, en cuyo caso se suspenderá el trámite.



### 2.2.3 Emplazamiento

Al momento que el juzgador convoca a las partes a juicio lo hace por medio del emplazamiento, por tal motivo, se fundamenta en el Código Procesal Civil y Mercantil, el cual determina el tiempo por el que van a ser convocadas las partes dentro del proceso.

**Código Procesal Civil y Mercantil. Artículo 111 – Término del emplazamiento.**

Presentada la demanda en la forma debida, el juez emplazará a los demandados, concediéndoles audiencia por nueve días comunes a todos ellos.

### 2.2.4 Actitudes del demandado

Las partes dentro del proceso deben conocer por medio de la ley qué actitudes pueden asumir al momento de comparecer a juicio, afortunadamente, la ley es clara estableciendo las actitudes y las consecuencias que cada una de ellas pueden traer.

**Código Procesal Civil y Mercantil. Artículo 113.** Si transcurrido el término del emplazamiento el demandado no comparece, se tendrá por contestada la demanda en sentido negativo y se le seguirá el juicio en rebeldía, a solicitud de parte.



**Código Procesal Civil y Mercantil. Artículo 114.** Desde el momento en que el demandado sea declarado rebelde podrá trabarse embargo sobre sus bienes, en cantidad suficiente para asegurar el resultado del proceso.

Compareciendo el demandado después de la declaración de rebeldía, podrá tomar los procedimientos en el estado en que se encuentren.

Podrá dejarse sin efecto la declaración de rebeldía y el embargo trabado, si el demandado prueba que no compareció por causa de fuerza mayor insuperable.

También podrá sustituirse el embargo, proponiendo otros bienes o garantía suficiente a juicio del juez. La petición se sustanciara como incidente, en pieza separada y sin que se suspenda el curso del asunto principal.

**Código Procesal Civil y Mercantil. Artículo 115.** Si el demandado se allanare a la demanda, el juez previo ratificación, fallará sin más trámite.

**Código Procesal Civil y Mercantil. Artículo 116.** El demandado puede plantear las siguientes excepciones previas:

1. Incompetencia.



2. Litispendencia.
3. Demanda defectuosa.
4. Falta de capacidad legal.
5. Falta de personalidad.
6. Falta de personería.
7. Falta de cumplimiento del plazo de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se hagan valer.
8. Caducidad.
9. Prescripción.
10. Cosa juzgada
11. Transacción.

**Código Procesal Civil y Mercantil. Artículo 118.** La contestación de la demanda deberá llenar los mismos requisitos del escrito de demanda. Si hubiere de acompañarse documentos será aplicable lo dispuesto en los artículos 107 y 108.

Al contestar la demanda, debe el demandado interponer las excepciones perentorias que tuviere contra la pretensión del actor. Las nacidas después de la Contestación de la demanda se pueden proponer en cualquier instancia y serán resueltas en sentencia.



**Código Procesal Civil y Mercantil. Artículo 119.** Solamente al contestarse la demanda podrá proponerse la reconvención, siempre que se llenen los requisitos siguientes: que la pretensión que se ejercite tenga conexión por razón del objeto o del título con la demanda y no deba seguirse por distintos trámites.

### **2.2.5 Apertura a prueba**

Esta etapa del proceso es primordial para las partes, ya que en ella van a demostrar la postura que asumieron con bases comprobables, por lo que se debe conocer en base a lo que establece la ley, a quien le corresponde la carga de la prueba, así como el procedimiento probatorio.

**Código Procesal Civil y Mercantil. Artículo 123 – Apertura a prueba.** Si hubiere hechos controvertidos se abrirá a prueba el proceso por el término de treinta días.

Este término podrá ampliarse a diez días más, cuando sin culpa del interesado no hayan podido practicarse las pruebas pedidas en tiempo.



La solicitud de prórroga deberá hacerse, por lo menos, tres días antes de que concluya el término ordinario y se tramitará como incidente.

### **2.2.6 Vista**

Se sabe que la vista, es el acto por el cual se van a reafirmar los argumentos utilizados al momento de expresar inconformidad con la resolución, por lo que se debe conocer el fundamento en el que esta se respalda para argumentar y realizar el apoyo a la postura asumida de forma correcta y apegado a ley.

**Código Procesal Civil y Mercantil Artículo 610.** Vista y resolución. Recibida la prueba o transcurridos en SU caso los términos señalados en el Artículo 606, el tribunal de oficio, señalará día y hora para la vista.

**Ley Constitutiva del Organismo Judicial.** Artículo 102. En la vista podrán alegar las partes y sus abogados. La vista será pública, si así se solicitare. Efectuada la vista, o vencido el plazo del auto para mejor fallar, se dictará la sentencia conforme a lo dispuesto en la.

La resolución debe confirmar, revocar o modificar la de Primera Instancia y en caso de revocación o modificación se hará el pronunciamiento que en derecho corresponda.



## 2.2.7 Auto para mejor fallar

Esta acción como bien se sabe el juez la toma, utilizando como base su derecho establecido en ley, de solicitar más pruebas por tener duda o por querer tener una visión más clara de lo que va a resolver, situación que refleja claramente la observancia de la ley en su más estricto sentido.

**Código Procesal Civil y Mercantil. Artículo 197 – Auto para mejor fallar.** Los jueces y tribunales, antes de pronunciar su fallo, podrán acordar para mejor proveer:

- a) Que se traiga a la vista cualquier documento que crean conveniente para esclarecer el derecho de los litigantes.
- b) Que se practique cualquier reconocimiento o avalúo que consideren necesario o que se amplíen los que ya se hubiesen hecho.
- c) Traer a la vista cualquier actuación que tenga relación con el proceso. Estas diligencias se practicarán en un plazo no mayor de quince días. Contra esta clase de resoluciones no se admitirá recurso alguno, y las partes no tendrán en la ejecución de lo acordado más intervención que la que el tribunal les conceda.



## 2.2.8 Sentencia

Todos los aspectos que se van a resolver dentro de la sentencia, deben fundamentarse minuciosamente en lo que la ley establece, ya que es el desenlace del proceso, es el acto por medio del cual el juez va a resolver la controversia que se hizo de su conocimiento, teniendo que dejarle claro a las partes el motivo y la base en la que se centró para tomar una decisión.

**Código Procesal Civil y Mercantil. Artículo 198 – Sentencia.** Efectuada la vista, o vencido el plazo del auto para mejor fallar, se dictará la sentencia conforme a lo dispuesto en la Ley Constitutiva del Organismo Judicial.

**Ley del Organismo Judicial. Artículo 143 – Requisitos.** Toda resolución judicial llevará necesariamente el nombre del tribunal que la dicte, el lugar la fecha su contenido, la cita de leyes y las firmas completas del juez, del magistrado o de los magistrados, en su caso y del secretario, o sólo la de éste cuando esté legalmente autorizado para dictar providencias o decretos de puro trámite.

**Ley del Organismo Judicial. Artículo 143 – Redacción.** (Reformado por el Artículo 20 Decreto Ley 64-90). Las sentencias se redactarán expresando:



- a) Nombre completo, razón Social o denominación y domicilio de los litigantes en su caso de las personas que los hubiesen representado y el nombre de los abogados de cada parte
  
- b) Clase y tipo de proceso y el objeto sobre el que verso en relación a los hechos
  
- c) Se consignara en párrafos separados resúmenes sobre el memorial de demanda su contestación, la reconvención las excepciones interpuestas y los leas que se hubieren sujetado a prueba
  
- d) Las consideraciones de derecho que harán mérito del valor de las pruebas rendidas y de cuales de los hechos sujetos a discusión se estiman probados se expondrán, asimismo las doctrinas fundamentales de derecho y principios que sean aplicables al caso y se analizarán las leyes en que se apoyen los razonamientos en que descansa la sentencia
  
- e) La parte resolutive que contendrá decisiones expresas y precisas congruentes con el objeto del proceso.



## CAPÍTULO III

### **3 El proceso ordinario en materia laboral**

Es el Juicio de conocimiento, establecido desde el año '1947 en el Código de Trabajo, para la tramitación y solución judicial de los Conflictos Individuales y Conflictos Colectivos de carácter Económico Jurídico, que surjan entre trabajadores y patronos, así como también, los conflictos contenciosos en materia de Previsión Social, derivados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; y todos aquellos asuntos de esta materia que carezcan de procedimiento determinado, en el Código de Trabajo.

Es un proceso que se caracteriza por la prevalecía de los Principios Procesales de: Impulso Procesal de Oficio, Inmediación y Oralidad; los cuales garantizan el ejercicio de los Derechos Laborales en Guatemala y el cumplimiento del Mandato Constitucional para el Organismo Judicial, la aplicación de una Justicia pronta y cumplida.

#### **3.1 Principios del derecho del trabajo**

Los principios del derecho laboral son los pilares que sostienen todo edificio del derecho de trabajo o derecho laboral y que encuentran seguridad a través de otros cuyo



contenido sea la justicia social, realizados por medio de la ley positiva y vigente nacional.

En el derecho de trabajo los principios se definen como aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.

### **3.1.1 Principio tutelar**

En el Código de Trabajo este principio se establece de la siguiente manera:

“El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad, de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.  
(Cuarto considerando literal a).

Como se sabe el trabajador se encuentra en una situación de desventaja en relación al patrono, esta desventaja se puede notar fundamentalmente en el plano económico, de tal manera que el derecho del trabajo consiente de esta situación, trata, a través de la



ley, compensar esas desigualdades y la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.

No ha faltado quien afirme que dicho principio viola el principio de igualdad que establece que todos los ciudadanos somos iguales ante la ley, en el derecho laboral para poder realizar este último, es necesario proteger a la parte más débil, es decir que el derecho del trabajo en este caso, tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y establecer si estas personas son empleadores o trabajadores, pues esta condición hace que no puedan actuar en igualdad de condiciones, por lo tanto para que estas sean iguales ante la ley hay que tutelar a la parte más débil, siendo esta el trabajador. En el Código de Trabajo vigente se encuentran algunas disposiciones, en las cuales se pone de manifiesto este principio, siendo las más importantes las contenidas en los Artículos 78, 89 y 30.

Como ejemplo mencionamos el Artículo 30 del Código de Trabajo el cual establece: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”. En lo establecido en este Artículo podemos ver claramente que la ley se inclina del lado del trabajador protegiendo a la parte más débil de la relación laboral,



al imponerle al patrono, extender por escrito el contrato de trabajo y en el entendido que si no lo hace se presumirán ciertas las afirmaciones expuestas por el trabajador.

### **3.1.2 Principio Dispositivo**

Se confía a la actividad de las partes tanto el estímulo de la actividad judicial como la aportación de materiales sobre los cuales a de versar la decisión del juez. Este principio se manifiesta en los aspectos:

- a) **Iniciativa:** El proceso civil solo puede iniciarse a instancia de parte.
  
- b) **Disponibilidad del derecho material:** El actor se encuentra facultado para desistir de la pretensión. También el demandado está facultado para allanarse a la pretensión del actor y ambas partes para transigir, conciliarse o someter el pleito a decisión de jueces árbitros.
  
- c) **Impulso procesal:** Consiste en la actividad requerida para que una vez puesto en marcha el proceso mediante la interposición de la demanda, aquel pueda superar mediante los distintos periodos de que se compone y que lo conduce hasta la decisión final.



d) Aportación de los hechos: En que las partes fundan sus pretensiones y defensas constituye una actividad que les es privativa, estando vedada al juez.

e) Aportación de la prueba: No obstante la vigencia del propio dispositivo exigiría exclusivamente esta actividad a las partes, las leyes procesales admiten en forma concurrente con dicho cargo, aunque subordinado a ella, la facultad de los jueces para complementar o integrar, ex officio, el material probatorio del proceso (ordenando las diligencias necesarias).

### **3.1.3 Principio de contradicción**

Implica la prohibición de que los jueces dicten alguna resolución sin que previamente hayan tenido oportunidad de ser oídos quienes pudieran verse directamente afectados a ella. Pese a existir ciertos procesos que requieren que las resoluciones judiciales se dicten sin la previa audiencia de la parte a la que afectan; sea así también las medidas cautelares, aquí hay postergación porque se da la facultad de procurar un posterior juicio de conocimiento.



### **3.1.4 Principio de escritura**

El juez conoce las pretensiones y peticiones de las partes a través de los actos escritos.

El principio de oralidad requiere que la sentencia se funde tan solo en aquellas alegaciones que hayan sido verbalmente expresadas por las partes ante el tribunal de la causa. Pero no excluye totalmente la necesidad de la escritura.

### **3.1.5 Principio de publicidad**

Posibilidad de que los actos procesales sean presenciados o conocidos incluso por quienes no participan en el proceso como partes, sean funcionarios o auxiliares.

### **3.1.6 Principio de preclusión**

El proceso se halla articulado en diversos periodos o fases dentro de c/u de las cuales deben cumplirse unos o mas actos determinados, con la consecuencia de que carecen de eficacia aquellos actos que se cumplen fuera de la unidad de tiempo que les está asegurada. Por este principio adquieren carácter firme los actos cumplidos dentro del periodo pertinente, y se extinguen las facultades procesales que no se ejercerán durante su transcurso.



### **3.1.7 Principio de economía procesal**

Comprende las previsiones que tienden a la abreviación y simplificación del proceso evitando que su irrazonable prolongación haga inoperante la tutela de los derechos e intereses comprendidos en él.

### **3.1.8 Principio de concentración**

Apunta a la reunión de toda la actividad procesal en la menor cantidad de actos y a evitar la dispersión de esta actividad.

### **3.1.9 Principio de eventualidad**

Apunta a que todas las alegaciones propias de un periodo preclusivo deben plantearse en forma simultánea y no sucesiva, de manera que al rechazarse una, pueda obtenerse un pronunciamiento favorable sobre otro. Se apunta a establecer la carga de oponer todas las excepciones previas al mismo tiempo y en un solo escrito, y a acordar la facultad de acumular subsidiariamente el recurso de apelación al de revocatorio.



### **3.1.10 Principio de celeridad**

Impide la prolongación de los plazos y elimina trámites procesales superfluos u onerosos.

### **3.1.11 Principio de saneamiento**

Acuerda a los jueces facultades suficientes para resolver, In Límine, todas las cuestiones susceptibles de entorpecer el pronunciamiento sobre el mérito de la causa, o de determinar en su caso, la inmediata finalización o abreviación del proceso. (Señalar antes de dar trámite los defectos u omisiones).

### **3.1.12 Principio de adquisición**

Los resultados de la actividad se adquieren para el proceso en forma irrevocable, revistiendo características comunes a todas las partes que en el intervienen. Todas las partes pueden beneficiarse o a perjudicarse con el resultado de los elementos aportados a la causa por cualquiera de ellas.



### **3.1.13 Principio de inmediación**

Exige el contacto directo y personal del juez con las partes y con todo el material del proceso. Deber de los jueces de asistir a las audiencias de prueba. Las audiencias de posiciones serán tomadas personalmente por el juez, bajo sanción de nulidad.

### **3.1.14 Principio de legalidad de las formas**

Excluye la posibilidad de que las partes convengan libremente los requisitos de forma, tiempo y lugar, a que han de hallarse sujetos los actos procesales.

## **3.2 Regulación legal del proceso ordinario laboral**

El proceso ordinario laboral guatemalteco se encuentra regulado en los Artículos del 82 al 332 del Código de Trabajo Guatemalteco, sin embargo cabe destacar los principales de la espina dorsal del proceso:



### 3.2.1 Demanda

Esta etapa es con la que inicia el proceso ordinario laboral, por lo que es primordial observar los requisitos legales al momento de la elaboración de la misma, por ello nuestro ordenamiento jurídico laboral contempla el contenido al que debe apegarse el escrito, para poder iniciar cualquier reclamación por la vía ordinaria laboral.

**Código de Trabajo Artículo 332.-** Toda demanda debe contener:

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



donde se encuentran los documentos, que detallará; elementos sobre los que practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba, deben observarlas peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;

f) Lugar y fecha; y

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

**Código de Trabajo Artículo 333.** Si la demanda se interpone oralmente, el juez debe levantar acta ajustándose a las exigencias del Artículo anterior.

**Código de Trabajo Artículo 334.** Si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el Artículo 332, el juez de oficio debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite.



### **3.2.2 Excepciones previas**

Como es de nuestro conocimiento, las excepciones previas son comunes a todos los procesos sin embargo es importante observar la fundamentación que estas tienen dentro del Código de Trabajo específicamente, para tener un fundamento más abundante al momento de elaborar el memorial correspondiente.

**Código de Trabajo. Artículo 312.** En las resoluciones de los tribunales encargados de dirimir las competencias se debe calificar si es o no frívola la excepción de incompetencia. En caso afirmar o se impondrá al litigante que la interpuso, una multa de diez a cien quetzales.

**Código de Trabajo Artículo 343.** 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.

Si fueren declaradas sin lugar dichas excepciones, en esta propia audiencia deberá procederse conforme lo indicado en los Artículos 335 y 344 de este Código.



**Código Procesal Civil y Mercantil Artículo 116.** El demandado puede plantear las siguientes excepciones previas:

1. Incompetencia.
2. Litispendencia.
3. Demanda defectuosa.
4. Falta de capacidad legal.
5. Falta de personalidad.
6. Falta de personería.
7. Falta de cumplimiento del plazo de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se hagan valer.
8. Caducidad.
9. Prescripción.
10. Cosa juzgada
11. Transacción.

### **3.2.3 Emplazamiento**

Para comparecer a juicio, el emplazamiento en materia laboral comprende de tres días entre la citación y la audiencia los cuales pueden ser ampliados en razón de distancia argumentándose para ello en el Código de Trabajo.



**Código de Trabajo Artículo 337.** Entre la citación y la audiencia deben mediar por los menos tres días, término que será ampliado en razón de la distancia.

**Código de Trabajo Artículo 336.** Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia.

Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia.

En caso se haya aceptado la excusa el juez señalará nueva audiencia, la cual deberá realizarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir de la que no se realizó.

#### **3.2.4 Actitudes del demandado**

La parte demandada debe tomar una actitud frente al proceso que se está iniciando en su contra, esta actitud va a determinar el curso que va a tomar el juicio, situación por la que se hace necesario apegarse a lo que la ley establece para ello.



**Código de Trabajo. Artículo 323.** Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial. Cuando la cuantía no exceda del equivalente de dos salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas, el mandato podrá extenderse por medio de carta-poder firmada por el propio interesado, pero si no pudiere o supiere firma, deberá hacerlo por acta levantada ante el secretario del respectivo tribunal. Solo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en este Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán al tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales.

Las personas jurídicas actuarán por medio de sus respectivos representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, éstos deben tener la calidad de abogados. Se exceptúan los casos de representación que se deriven de una disposición legal o de una resolución judicial, en la que lo serán quienes corresponda conforme las leyes respectivas o la resolución judicial. Todo mandatario o representante legal, está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia.

**Código de Trabajo Artículo 336.-** Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su



presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia. En caso se haya aceptado la excusa... nueva audiencia... En caso persista la causa de la excusa... designar un mandatario...".

**Código de Trabajo Artículo 338.-** "...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, en la forma que establece el Artículo 335 de este Código.

**Código de Trabajo Artículo 339.** Lo estatuido en los Artículos 332, 333 y 334 es aplicable a la contestación de la demanda, a la reconvención y a la contestación de ésta, en su caso.

**Código de Trabajo Artículo 340.** Planteada la reconvención el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar.



### **3.2.5 Apertura a prueba**

Como en todos los procesos es necesario probar los hechos que se afirman, el proceso ordinario laboral no es una excepción ya que la parte que está asegurando un hecho debe probarlo para que este pueda ser valorado favorablemente, nuestro ordenamiento legal establece la forma en la que se va abrir a prueba el proceso ordinario laboral.

**Código de Trabajo 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 reconvención, así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano.

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.

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



### **3.2.6 Vista**

Este es el momento oportuno que se tiene para poder recalcar el motivo del acuerdo o desacuerdo con la sentencia, se puede solicitar al juez que revoque o que confirme la sentencia apelada según sea conveniente, apegado a lo que la ley establece respecto a ello.

**Código Procesal Civil y Mercantil Artículo 610.** Vista y resolución. Recibida la prueba o transcurridos en su caso los términos señalados en el Artículo 606, el tribunal de oficio, señalará día y hora para la vista.

**Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Artículo 102.** En la vista podrán alegar las partes y sus abogados. La vista será pública, si así se solicitare. Efectuada la vista, o vencido el plazo del auto para mejor fallar, se dictará la sentencia conforme a lo dispuesto en la.

La resolución debe confirmar, revocar o modificar la de Primera Instancia y en caso de revocación o modificación se hará el pronunciamiento que en derecho corresponda.



### **3.2.7 Auto para mejor fallar**

La ley le otorga al honorable juzgador la oportunidad de aclarar sus dudas si las tuviera, solicitando al patrono o al trabajador algún documento que considere que va a influir en la resolución que va a dictar.

**Código de Trabajo Artículo 357.** Los tribunales de trabajo y previsión social tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable. La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio.

Deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, en la cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes. Contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que lo denieguen, no se admitirá recurso alguno.



### 3.2.8 Sentencia

Esta es la etapa en el proceso ordinario laboral, en la que el juzgador va a determinar, si existe o no un derecho que debe ser cumplido, por lo general la parte que demanda es el trabajador, por lo que el juez en observancia de la ley va a determinar si le corresponde o no pago de prestaciones, declaración de relación laboral, o depende de cual sea la reclamación siempre apegándose a lo que la ley establece y a los principios fundamentales del derecho del trabajo.

**Código de Trabajo Artículo 358.** Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere 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 prevenido en este título.



**Código de Trabajo Artículo 359.** Recibidas las pruebas, y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia. Implica responsabilidad para el juez no haber dictado su fallo dentro del término de diez días antes indicado.

**Código de Trabajo Artículo 360.** En caso de haberse dictado un auto para mejor proveer, la sentencia se pronunciará dentro del mismo plazo, que se contará a partir del vencimiento de dicho auto.

### **3.3 Análisis de Evacuación de la Primera Audiencia**

Es de vital importancia conocer de forma clara como se desarrolla la primera audiencia dentro del proceso ordinario laboral, desde el momento en que el juzgador ingresa, hasta que la audiencia concluye, esto dará una postura clara del momento en que corresponde exponer y dar argumentos a cada parte, para que se desarrolle de forma ordenada y pueda cumplirse con los principios procesales, en el ANEXO B se encuentra un diagrama que demuestra las fases que se siguen en el desarrollo de la audiencia.



### **3.3.1 Protocolo de audiencia oral en el proceso ordinario laboral**

Este es un marco que se podría tomar como base para el desarrollo de la audiencia dentro del proceso ordinario laboral, sin embargo, no es una generalidad ya que podría variar de acuerdo a cada proceso en específico, por ejemplo, si una de las partes no comparecen, si se interponen excepciones previas, si son contestadas dentro de la misma audiencia, o por el contrario si se acogen al plazo legal establecido para poder contestarlas, por esta razón, este protocolo es una simulación de la audiencia en caso que fuera el proceso ideal cumpliendo todas las fases que la ley establece para su desarrollo.

Es importante mencionar que en la práctica, los jueces son explícitos al momento de desarrollar las audiencias, ya que la mayoría explican fase por fase los pasos a seguir dentro de las mismas, situación que ayuda a poder determinar y comprender realmente como debe llevarse a cabo una audiencia de este tipo, cumpliendo también con utilizar lenguaje apropiado para la comprensión de las partes.

#### **❖ Ingreso del juzgador en la sala de audiencia**

El Juzgador ingresará a la sala de audiencia a la hora indicada para su inicio, procediendo a:



a) Dar por iniciada la audiencia.

b) Indicar el lugar, la fecha, el nombre del Juzgado, la naturaleza de la audiencia, y el número del proceso de trámite.

Al iniciar la audiencia es recomendable que el juez haga saber los principios procesales que motivan a la misma, entre los cuales puede mencionarse: inmediación, celeridad, concentración, contradicción, publicidad y economía procesal.

❖ **Verificación de comparecencia de las partes**

Acto seguido a la introducción, el Juzgador solicitará a las partes su respectiva identificación de forma oral.

**Código de Trabajo Artículo 335.** “Cuando en una diligencia se haga constar la presencia de una persona se le identificara con sus nombres y apellidos, domicilio, nacionalidad, estado civil, profesión y lugar donde reside.”



❖ **Ausencia de la parte actora**

Cuando en la verificación de la comparecencia de las partes, la parte actora se encuentra ausente, la parte demandada tiene la potestad de suspender o llevar a cabo la audiencia; en el caso que no presente la excusa antes de la audiencia si esta se llevare a cabo, desde el momento de realización de la audiencia la parte actora tiene 24 horas para presentar excusa medica ya que es la única razón por la que se puede justificar de su ausencia, sin embargo, tiene acceso a la contestación de demanda que realizó la parte demandada por que no existe fundamento en nuestra legislación que preceptúe una reserva de esta para proteger el principio de igualdad en el proceso.

**Código de Trabajo Artículo 336.** Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia.

Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia.



❖ **Primera invitación a conciliar**

Podrá el Juzgador invitar a las partes a conciliar antes de continuar con el desarrollo de la audiencia, esto lo hace con el objetivo de buscar una solución voluntaria al proceso y así evitar llegar a un proceso más laborioso y más prolongado, tratando de favorecer siempre a la parte más débil en la relación de trabajo.

**Ley del Organismo Judicial Artículo 66.** Facultades generales. Los Jueces tienen facultad: ... e) Para procurar de oficio o a petición de parte, dentro del proceso o antes de que se inicie el mismo, el avenimiento de las partes, proponiéndoles formas ecuanímenes de conciliación... En todo caso, las actas de conciliación levantadas ante un juez, constituirán título ejecutivo para las partes signatarias, en lo que a cada quien le corresponda.

Si las partes accedieran a esta invitación, el Juzgador podrá solicitar al colaborador de audiencia que pause la grabación audio visual, con motivo único y exclusivo de llevar a cabo la referida conciliación.



Es necesario que el Juzgador indique claramente el motivo por el cual se procederá a pausar la grabación audio visual, la hora de pausa y posteriormente la hora en que se reanuda la misma.

Al dar por concluida la conciliación el juzgador solicitara el reinicio de la grabación audio visual, y a continuación detallara el resultado de la misma. Si se llegara a una conciliación, pedirá a la parte demandada, expresar lo acordado, y posteriormente pedirá a la parte actora su ratificación expresa.

Es importante que sea la parte actora y demandada quienes tomen la palabra, y no sus respectivos representantes si los tuvieren.

En este caso el Juzgador resolverá lo que en derecho corresponda, y concluirá la audiencia de a si proceder.

**Código de Trabajo Artículo 340 2do. párrafo:** ...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.



Se procederá a fraccionar el debido convenio, el cual debe contener el monto a pagar, la forma en que se cancelara, el plazo de la obligación y la firma de ambas partes. Con esto se da por concluida la audiencia.

El convenio llevado a cabo dentro de juicio, es considerado Título Ejecutivo, para exigir su contenido en caso de incumplimiento. Código Procesal Civil y Mercantil, Artículo 294, numeral 7.

No es necesario hacer entrega de DVD en este caso exclusivamente, a menos que las partes expresamente lo soliciten.

#### ❖ **Pautas para el desarrollo de la audiencia**

En el caso que la primera invitación a conciliar o la conciliación misma fracasara, el juzgador deberá invitar a las partes a que en adelante al realizar sus intervenciones las mismas sean de forma oral, explicando que la audiencia se realizará en base a las siguientes pautas:

- a) El Juzgador será quien otorgue la palabra en su momento oportuno.



- b) Se dará un tiempo prudencial para exponer lo que corresponda, el cual será estimado por el juzgador, se podrá advertir que el mismo podrá ser ampliado a solicitud de parte o por el mismo juzgador únicamente si la exposición de hechos es clara, puntual, no repetitiva, no redundante y si se refiere estrictamente a los hechos acontecidos.
  
- c) El juez advertirá a las partes y a sus representantes que su comportamiento deberá ser ético, moral y respetuoso en todo el transcurrir de la audiencia, para con el juzgador y la contra parte.
  
- d) Para cualquier interrupción que deseen realizar tendrán que levantar la mano y esperar la venia del Juzgador para poder realizar la exposición que consideren pertinente.

Lo anterior debe procurarse en todas las etapas del proceso, no obstante alguna de las partes manifieste su intención de pronunciarse a través de medios escritos.

**Código de ética Profesional Artículo 15. Respeto.** “El abogado debe guardar respeto a los tribunales y otras autoridades y hacer que se les respete...”; Artículo 18. “En la conducción de los asuntos antes los jueces y autoridades, el abogado debe obrar con probidad y buena fe...”; Artículo 24. “La fraternidad debe privar entre los abogados, por



ejercer la misma profesión, y se caracteriza por el mutuo respeto y solidaridad profesional...”

❖ **Intervención parte actora**

Acto seguido a la exposición de pautas a seguir el Juzgador dará el uso de la palabra a la parte actora para que esta se pronuncie al respecto de su demanda.

Si amplia, el Artículo 338 en su tercer párrafo establece: “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, en la forma que establece el Artículo 335 de este Código”.

Si el actor no ampliare la demanda se continuará con el desarrollo de la audiencia.



## ❖ **Intervención parte demandada**

El juzgador dará uso de la palabra a la parte demandada, para que esta se pronuncie al respecto de la demanda en su contra.

Previo a contestar la demanda en su contra o reconvenir si este fuera el caso el demandado podrá hacer uso de las excepciones dilatorias las cuales se opondrán y probaran en la misma audiencia salvo las nacidas con posterioridad.

**El Código de Trabajo Artículo 342.** Las excepciones nacidas con posterioridad), la prueba de las excepciones se recibirá en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio.

## ❖ **Excepciones dilatorias**

De existir excepciones dilatorias interpuestas por la parte demandada, el juez debe resolver en la primera comparecencia estas excepciones, a menos que el actor se acoja al plazo de veinticuatro horas siguientes a la audiencia. En este único caso el Juzgador suspenderá la audiencia, y señalará de inmediato fecha y hora, para la continuación de la misma.



## ❖ **Contestación y reconvención**

En el caso que el juzgador resuelva las excepciones dilatorias en la primera comparecencia o que no se hiciere uso de las mismas por parte del demandado, este deberá:

Pronunciarse al respecto de la demanda en su contra como lo establece el Artículo 338 de Código de Trabajo: “Si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor”.

Si el demandado planteara reconvención “... el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar.”

## ❖ **Segunda invitación a conciliar**

A continuación estando contestada la demanda, y reconvención si la hubiere, “el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles formulas ecuánimes de conciliación...”

En esta etapa de la audiencia el juzgador deberá proceder de igual forma que en la fase conciliatoria previa. Tomando en cuenta las mismas consideraciones, para antes, durante y después de llevar a cabo la misma. De fracasar este nuevo intento conciliatorio se dará inicio al diligenciamiento de medios de prueba.

#### ❖ **Medios de prueba**

El Código de Trabajo señala el siguiente orden de procedimiento, el cual utilizaremos para evitar contradicciones:

##### ▪ **Prueba testimonial**

El juzgador debe ser claro y preciso al explicar a las partes presentes la metodología que se utilizara para llevar a cabo la diligencia.

La práctica se iniciará con la identificación de los testigos, y de ser varios se podrá juramentar a todos los declarantes en el mismo acto bajo la siguiente fórmula:

*“¿Prometéis, bajo juramento, decir la verdad en lo que fuereis preguntado?”*



Al finalizar la juramentación se les hará saber a los testigos las penas relativas al perjurio y se les solicitara que abandonen la Sala de Audiencias, para realizar la diligencia separada y sucesivamente, sin que unos puedan oír las declaraciones de los otros. El orden de los testigos será el propuesto por la parte oferente.

La doctrina del interrogatorio, permite el siguiente esquema de interrogación:

- a) Interrogatorio Directo – Contrainterrogatorio
  
- b) Interrogatorio Redirecto – Recontrainterrogatorio

La legislación guatemalteca contempla las repreguntas, las que deben ser calificadas por el Juzgador, con el objetivo que las mismas versen sobre los hechos relatados por el testigo en el interrogatorio directo. En todo caso, el Juzgador deberá velar por que se cumpla el principio de contradicción.

- **Dictamen de expertos**

A continuación el Código de Trabajo en su Artículo 352 da lugar al dictamen de expertos, para el cual se observará lo regulado en el Artículo citado.



- **Exhibición de documentos**

Acto seguido el medio de prueba establecido es la exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas.

El juzgador podrá para este medio de prueba solicitar a la parte oferente un listado escrito de los documentos a exhibir, para facilitar la recepción de los mismos.

- **Confesión judicial**

El último medio de prueba establecido en el Código de Trabajo es la confesión judicial.

El juzgador deberá explicar la metodología a utilizar para llevar a cabo la recepción de este medio de prueba. Con esto se refiere a la participación que tendrá cada uno de los presentes, y los roles que estos asumirán dentro de la diligencia.

Acto seguido el Juzgador debe formular a la parte que absolverá las posiciones la siguiente pregunta:

*¿Prometéis, bajo juramento, decir la verdad en lo que fuereis preguntado?*



Luego de contestada la pregunta anterior, al absolvente se le hará saber la pena relativa al perjurio y acto seguido abrirá la plica (de existir) y calificará las preguntas, dirigiendo las expresadas con claridad, precisión y en sentido afirmativo.

El juzgador al respecto de la confesión judicial deberá velar por la correcta participación de las partes durante el desarrollo de la confesión judicial. Esto refiere principalmente a la dirección de las posiciones, las que deben ser realizadas por la parte que las proponga cuando las condiciones de la audiencia lo aconsejen.

A este respecto el Juzgador podrá pronunciar la siguiente aclaración:

*“A continuación se solicitara a la parte oferente del medio de prueba de confesión judicial que realice las preguntas a la parte absolvente en forma oral... se le pide a la parte absolvente abstenerse de contestar hasta que el Juzgador califique la pregunta realizada y lo autorice”<sup>45</sup>*

O bien:

*“A continuación se solicitara a la parte oferente del medio de prueba de confesión judicial que realice las preguntas a la parte absolvente en forma oral... y ante la falta de*

---

<sup>45</sup> Fernández Molina, Eugenio. **Elementos del Derecho Procesal**. Pág. 103



*pronunciamiento del juzgador se tendrá por válida la pregunta realizada y el absolvente deberá responder”<sup>46</sup>*

La anterior es una práctica utilizada frecuentemente por juzgadores en materia laboral, la cual se considera oportuna y de gran utilidad para la posterior valoración de este medio de prueba.

Así mismo el Código Procesal Civil y Mercantil permite a la parte que promovió las posiciones, dirigir preguntas adicionales, las cuales no se podrán dirigir hasta que no sean calificadas por el Juzgador.

- **Otros medios de prueba**

Otro medio de prueba que puede desarrollarse dentro de la audiencia es el medio científico de prueba, para lo cual se estará a lo dispuesto en el Código Procesal Civil y Mercantil.

---

<sup>46</sup> **Ibid.** Pág. 103

## ❖ **Cierre de audiencia**

Al concluir la recepción de todos los medios de prueba el Juzgador podrá promover una oportunidad para que las partes se pronuncien por última vez, indicando las reglas a utilizar en esta última práctica, en específico el tiempo a utilizar y los temas sobre lo cual deberá versar la exposición. Al terminar la exposición de las partes, el Juzgador dará por concluida la audiencia señalando el lugar, hora y fecha de cierre.

### **3.3.2 Violación del principio de igualdad procesal por incomparecencia de la parte actora en la primera audiencia**

En base a lo analizado se puede establecer que existen muchos momentos dentro del proceso, en los cuales pueden ser quebrantados los principios procesales, sin embargo, cabe destacar el punto que inspira esta investigación, es el momento procesal en el cual, la parte actora no comparece a la primera audiencia.

Si la parte actora no presenta su excusa médica antes que se celebre la audiencia según lo establece el ordenamiento jurídico guatemalteco, tiene hasta veinticuatro horas después de celebrada la audiencia para presentar dicha excusa, cuestión que no es mala, sin embargo, cuando la audiencia se lleva a cabo y la parte actora presenta su excusa apegándose al plazo establecido, se presenta la violación a la que se hace



alusión, ya que celebrada la audiencia la parte demandada ya tomó una actitud procesal y por su incomparecencia con excusa presentada, la parte actora tiene acceso a la contestación de demanda.

Esta situación evidentemente pone en desigualdad el proceso, ya que la parte actora se basa en lo contestado por la parte demandada para oponerse a cada cuestión en la cual la parte demandada se basó para su contestación, y al momento de la celebración de la audiencia, la parte actora llevaría ventaja sobre la parte demandada, violentándose a todas luces el derecho de igualdad procesal.



## CAPÍTULO IV

### **4 Reserva de la contestación de la demanda como acción legal para mejorar el proceso ordinario laboral**

#### **4.1 Etimología de la palabra reserva**

La palabra reserva viene del latín *reservare* y significa *guardado de repuesto*. Sus componentes léxicos son el prefijo *re* (hacia atrás, reiteración) y *servare* (tener, guardar, conservar).

Esta palabra es utilizada en diferentes contextos para los cuales tiene diferente significado o se refiere a una cosa distinta por ejemplo encontramos la reserva de ley o dominio legal es el conjunto de materias que de manera exclusiva la Constitución entrega al ámbito de potestades del legislador, excluyendo de su ámbito la intervención de otros poderes del estado.

Reserva de dotación obligatoria por ley. Puede ser ordinaria o especial según la deban de constituir todas las sociedades sin distinción o sólo determinados tipos de sociedades, respectivamente.



Doctrinariamente existen dos sistemas, el de dominio legal máximo, en el cual pertenecen al ámbito de la potestad reglamentaria todas aquellas materias que no pertenezcan al dominio legal, y el de dominio legal mínimo, donde la potestad legislativa alcanza no sólo a aquellas materias que le encomienda la Constitución, sino a todas las demás.

Del primer sistema surge con nitidez la distinción entre reglamentos de ejecución e independientes, donde los primeros desarrollan y precisan las disposiciones de una ley, y los segundos regulan aquellas materias ajenas al dominio legal.

En todo caso, la generalidad de los ordenamientos admiten que la reserva de ley no impide que las leyes contengan remisiones a normas reglamentarias, pero sí que tales remisiones hagan posible una regulación independiente y no claramente subordinada a la ley.

Reserva es la guarda o custodia que se hace de algo con la intención de que sirva a su tiempo. Una reserva es algo que se cuida o se preserva para que pueda ser utilizado en el futuro o en caso de alguna contingencia. Por ejemplo: *Por suerte teníamos algo de dinero de reserva, así que pudimos afrontar estos gastos sin grandes sobresaltos. Traje*



*un par de zapatillas de reserva por si llueve. Si sigue la huelga, vamos a tener que apelar a la comida de reserva que guardamos para casos excepcionales*

La cautela para no decir lo que se sabe o piensa, la discreción, el comedimiento y la circunspección también se conocen como reserva: *No te preocupes, conmigo puedes hablar sin reservas. Le pedí que le cuente la novedad al abuelo, pero con ciertas reservas., En la oficina tenemos que hablar con reserva, nadie debe oírnos.*

#### **4.2 Implementación de la reserva de la contestación de demanda por incomparecencia de la parte actora**

El procedimiento legislativo, es el conjunto de trámites necesarios para la aprobación de una ley. Es decir, es el procedimiento necesario para la creación de una ley, comprende desde la presentación de la iniciativa de ley hasta su publicación para que posteriormente entre en vigencia.

En Guatemala, el proceso o procedimiento legislativo tiene su base legal en los Artículos del 174 al 181 de la Constitución Política de la República y la Ley Orgánica del Organismo Legislativo, Decreto Legislativo 63-94 y su reglamento respectivo. Este proceso es de la siguiente forma:

**Iniciativa de Ley:** Consiste en el acto por el cual determinados órganos del Estado someten a consideración del Congreso de la República un proyecto de ley. El Artículo 174 de la Constitución establece a los siguientes órganos facultados para hacerlo:

- Los Diputados del Congreso de la República.
- El Organismo Ejecutivo.
- La Corte Suprema de Justicia.
- La Universidad de San Carlos de Guatemala.
- El Tribunal Supremo Electoral.

El Artículo 176 de la Constitución establece la presentación.

Los pasos que incluye esta etapa son:

- Presentación de la iniciativa o proyecto de ley (Artículo 109 de la Ley Orgánica del Organismo Legislativo).
  - ✓ Redactado en forma de decreto separando la parte considerativa de la dispositiva.
  - ✓ Acompañado de estudios técnicos y documentos.
  - ✓ Por escrito y en forma digital.
  - ✓ Se presenta a la dirección legislativa.
- La dirección legislativa le da lectura a la exposición de motivos ante el pleno legislativo.



- El pleno legislativo remite el proyecto o iniciativa de ley a la comisión de trabajo respectiva.
  - ✓ La comisión de trabajo estudia el proyecto o iniciativa de ley.
  - ✓ La comisión puede proponer enmiendas.
  
- La comisión da su dictamen que puede ser favorable o desfavorable.
  
- La comisión retorna el proyecto con dictamen y enmienda a la dirección legislativa en 45 días.
  
- Difusión del proyecto o iniciativa de ley.

Discusión: Deliberación por el pleno del Congreso en tres sesiones en distintos días.

Establecido en el Artículo 176 de la Constitución.

Los pasos que incluye esta etapa son:

- Discusión del proyecto o iniciativa de ley: La discusión de proyecto o iniciativa de ley se lleva a cabo en tres debates:
  - Primer y segundo debate: Se discute en términos generales la importancia y constitucionalidad del proyecto o iniciativa de ley.



- Tercer debate: Se da la votación para determinar si se conoce Artículo por Artículo.

- Aprobación por Artículos.
- Aprobación de la redacción final.

Aprobación: Lo hace la junta directiva del Congreso, con un plazo de 10 días para enviarlo al Ejecutivo para su sanción. Lo establece el Artículo 177 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Los pasos que incluye esta etapa son:

- Remisión del decreto al Organismo Ejecutivo dentro de los diez días de su remisión de la aprobación de la redacción final.

Sanción: Aceptación por el Ejecutivo. Se da luego de la aprobación. Plazo quince días previo acuerdo de consejo de ministros y este puede devolverlo al Congreso con observaciones. Esta facultad no es absoluta cuando se da el desacuerdo de dos ministros. Lo establece el Artículo 177 de la Constitución. Además deben observarse también los Artículos 178 y 179.

Los pasos que incluye son:



- Sanción: Es la aceptación que hace el presidente de un decreto aprobado el Congreso. Se hace dentro de los quince días después de enviado el decreto. La sanción puede ser *expresa o tácita*.

### **Tácita**

Si transcurre el plazo y el Ejecutivo no devuelve el decreto, o no lo sanciona, o lo veta.

### **Veto**

En este caso se considera sancionado el decreto en forma tácita.

### **Publicación**

Dar a conocer la ley a quienes deban cumplirla. Lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en sus Artículos 177 y 179.

- Promulgación: Es la orden solemne emitida por el Presidente de la República o en su defecto por el Congreso de que sea cumplida una ley en el país.
- Publicación: Es la que se realiza en el Diario Oficial de Centro América para poder dar a conocer a la población la ley que entrará en vigencia.
- Vacatio legis: Es el período que se da entre la publicación y la fecha en que entra en vigencia la ley, y que tiene por objeto que la población de Guatemala pueda



leer la ley para que puedan saber de qué se trata y así poder prepararse para su cumplimiento.

Vigencia: Ocho días después de su publicación en el diario oficial a menos que la ley restrinja el plazo. Lo establece el Artículo 180 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

- Vigencia de la Ley: Es la vida de una ley la cual puede ser determinada o indeterminada. Es cuando la ley se vuelve aplicable, esto sucede ocho días después de su publicación o cuando lo establezca la misma ley.

En base a la creación de ley y al desarrollo de esta investigación, se hace necesario esta implementación por existir en nuestra legislación una laguna en cuanto al acceso o no de la parte actora a la contestación de demanda, razón por la que la parte demandada, en muchos casos, se ha visto violentado su principio de igualdad en el sentido que la parte actora ya tiene conocimiento de la actitud que el demandado asumió, pudiendo de esta manera ampliar su demanda oponiéndose a lo contestado.

En casos concretos, cabe mencionar que cuando el Estado de Guatemala es demandado, y en la primera audiencia no comparece la parte actora, si se realiza la audiencia, el Estado no tiene ningún fundamento con el cual pueda solicitar que la contestación de demanda quede oculta a la parte actora, aunque se ha solicitado, los



juzgadores atinadamente resuelven que no tiene lugar dicha solicitud de reserva por no contar con fundamento legal, por lo que es necesario que exista dicho fundamento.

Por tal razón, se propone el Artículo siguiente:

### **Reserva de la contestación de demanda**

**Artículo 336 BIS:** *“Cuando exista incomparecencia de la parte actora y la audiencia se llevare a cabo, la parte demandada podrá solicitar que la contestación de demanda quede en estado de **reserva**, hasta la realización de la nueva audiencia señalada en la que sí comparezcan ambas partes.”*

Con la implementación del Artículo propuesto en el Código de Trabajo Guatemalteco, se estaría contribuyendo al resguardo del principio de igualdad dentro del proceso, así mismo con su aplicación, se llevaría a cabo un proceso justo, económico tanto procesalmente como materialmente, con respecto a los recursos de los órganos jurisdiccionales y a los recursos de las partes.



### **4.3 Beneficios de la implementación de la reserva de la contestación en el Código de Trabajo**

En base a lo propuesto con la implementación de la reserva de la contestación de demanda se obtendrían beneficios, tanto los órganos jurisdiccionales como las partes dentro del proceso serian favorecidas.

#### **4.3.1 Igualdad procesal**

La igualdad procesal no se refiere a desconocer las diferentes posiciones que ocupan actor y demandado durante un litigio, sino en que ambos tengan iguales oportunidades de probar lo que alegan, e impugnar a la contraparte, y que el Juez haga todo lo posible para que ambos litigantes mantengan esas diferencias posicionales en equilibrio, y sin privilegios, logrando que se dicten decisiones imparciales.

La igualdad procesal surge del principio más general de igualdad ante la ley de la que gozan constitucionalmente los habitantes de un Estado.

Al implementar la figura de la reserva de la contestación de demanda, habrá un beneficio en cuanto a las oportunidades de cada parte de defender su postura y

argumentar su pretensión, debido a que este es uno de los principios claves en el desarrollo de todo proceso y es prioridad que desde el inicio del mismo exista dicha igualdad, garantizando de esta manera un resultado ecuánime y sobre todo apegado a derecho.

Como es de conocimiento general, todas las personas son iguales ante la ley, razón por la que se hace necesario que esta igualdad esté garantizada en todas las situaciones que se presenten, y sobre todo en acciones que se tomen ante órganos jurisdiccionales.

#### **4.3.2 Justicia procesal**

El concepto tiene su origen en el término latino *iustitia* y permite denominar a la virtud cardinal que supone la inclinación a otorgar a cada uno aquello que le pertenece o lo concierne. Puede entenderse a la justicia como lo que debe hacerse de acuerdo a lo razonable, lo equitativo o lo indicado por el derecho.

Por otra parte, la justicia hace referencia al Poder Judicial y a las sanciones o penas. De esta forma, cuando la sociedad “pide justicia” frente a un crimen, lo que hace es



pedir al Estado que garantice que el crimen sea juzgado y castigado con la pena que se merece de acuerdo a la ley vigente.

Se obtiene un beneficio en cuanto a la justicia dentro del proceso, cuando se aplica su concepto básico, el cual consiste en “*dar a cada quien lo suyo*”, por lo que dando a ambas partes dentro del proceso las mismas oportunidades y condiciones, se estaría cumpliendo con este principio en resguardo de la aplicación de las leyes con apego a la verdad, respetando los derechos que le asisten a cada parte.

Sin embargo, el derecho del trabajo es eminentemente tutelar, razón por la cual se puede llegar a caer en un proceso que no es justo, argumentando que la parte más débil de la relación laboral es el trabajador y por ello merece mayor protección, razón que es válida y aplicable, por lo que es importante que los juzgadores tomen en cuenta que esta tutelaridad no debe convertirse en una parcialización dentro del proceso.

Con la implementación de la figura de la reserva de contestación de demanda se estaría garantizando un proceso justo y sobre todo no parcializado.



### **4.3.3 Eficiencia en el proceso**

La noción de eficiencia tiene su origen en el término latino *efficientia* y refiere a la habilidad de contar con algo o alguien para obtener un resultado. El concepto también suele ser equiparado con el de fortaleza o el de acción.

La eficiencia, por lo tanto, está vinculada a utilizar los medios disponibles de manera racional para llegar a una meta. Se trata de la capacidad de alcanzar un objetivo fijado con anterioridad en el menor tiempo posible y con el mínimo uso posible de los recursos, lo que supone una optimización.

En lo que respecta a la economía, en ella la eficiencia implica el aprovechamiento de los recursos de la sociedad de la mejor forma posible, satisfaciendo con los resultados los deseos y necesidades de los individuos. Dentro de esta área el experto Simón Andrade, la define como la forma en la que se mide la capacidad de actuación de un determinado sistema donde se minimiza el uso de los recursos que se tienen.

Uno de los mayores beneficios que se obtendrían en la implementación de la reserva de la contestación es la eficiencia en el proceso laboral. Un ejemplo claro que el proceso laboral es poco eficiente es que en lo que va del año 2016 se han tenido un total aproximado de 10,000 casos, normalmente en cada caso se hace necesario la realización de una segunda audiencia por la incomparecencia de la parte actora.

Con la implantación de la reserva se estaría reduciendo en un 40% las audiencias por incomparecencia, ya que con el acceso restringido de la parte actora a la contestación no obtendrían ningún beneficio de ausentarse, cumpliendo con el objetivo primordial de este principio que es *mayor número de etapas procesales en el menor número de audiencias*, contribuyendo a los beneficios que a continuación se describen, los cuales ahorrarían gastos innecesarios y tiempo valioso en la administración de justicia.

Un error que suele cometerse es el de confundir el significado del término eficiencia con el de eficacia, cuando en realidad ambos son sumamente diferentes.

Mientras que la eficiencia implica una relación positiva entre el uso de los recursos del proyecto y los resultados conseguidos, la eficacia se refiere al nivel de objetivos conseguidos en un determinado plazo, es decir a la capacidad para conseguir aquello que un grupo se propone. Ser eficaces es simplemente alcanzar la meta estipulada, sin importar el nivel de recursos empleados.

Esto significa que se puede ser eficiente sin ser eficaz y viceversa, pero si se reúnen ambos requisitos, estaríamos ante un proyecto ideal: eficiente porque se ha conseguido utilizando el mínimo de recursos y eficaz porque no se ha extendido en el plazo que nos habíamos propuesto.



#### **4.3.4 Economía procesal**

Se define como la aplicación de un criterio utilitario en la realización empírica del proceso con el menor desgaste posible de la actividad jurisdiccional.

Por su trascendencia jurídica y social, el principio de economía procesal pertenece a la temática de la política procesal y, por consiguiente, constituye un plus que el legislador debe tener en cuenta como inspirador de las formulaciones legales, sea implantándolo como un principio encaminado a configurar un ordenamiento procesal de acuerdo al criterio utilitario en la realización del proceso, sea configurándolo como un poder-deber del juez en la realización del proceso.

Los puntos de ataque del criterio utilitario se refieren a la duración del proceso y al costo de la actividad jurisdiccional que el principio de economía no ignora ni repudia, sino que, aceptando que el proceso tiene una dimensión temporal y que el proceso significa un gasto, trata únicamente de regularlos en forma tal que no conspiran seriamente contra el justiciable.



Con la aplicación de este principio, se estaría logrando un ahorro monetario así como un ahorro de tiempo en la administración de justicia, minimizando los costos de los órganos jurisdiccionales logrando así una calidad de gasto eficiente.

#### **4.3.5 Ahorro de recursos de las partes**

Con la implementación de la reserva de la contestación, las partes se ahorrarán tanto tiempo como dinero, ya que como bien se sabe, el proceso ordinario laboral demora aproximadamente 2 años en resolverse, situación que hace incurrir en gastos de transporte y viáticos para ambas partes así como gastos de representación que comúnmente es un porcentaje el que se debe pagar a los profesionales por la representación, por lo que se ahorraría una audiencia al proceso, apegándose al objetivo principal de todo proceso que es que sea eficiente y sobre todo justo.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Pese a que existen fundamentos legales que resguarden el principio de igualdad dentro del proceso, este se sigue violando, principalmente en la primera audiencia; debido a que la contestación realizada por la parte demandada está al alcance de la parte actora. Por tal razón, para que se cumplan las bases establecidas del principio de igualdad, se debe implementar la reserva de la contestación de la demanda hasta la realización de la siguiente audiencia señalada.

Con la incompetencia de algunas de las partes, el proceso laboral sufre consecuencias de diferente índole, comenzando por la violación de la igualdad y justicia procesal, así como también la parte economía, tanto a nivel procesal como entre las partes, todas estas consecuencias en conjunto delimitan a un proceso poco eficiente, trayendo como consecuencia un proceso no apegado a derecho.

Por lo anterior, el Congreso de la República de Guatemala debe implementar la reserva de la contestación de la demanda en el Código de Trabajo de Guatemala promoviendo un Artículo que contemple dicha reserva, para que el proceso quede protegido desde su inicio, garantizando de esta manera, un proceso igualitario, justo y eficiente.





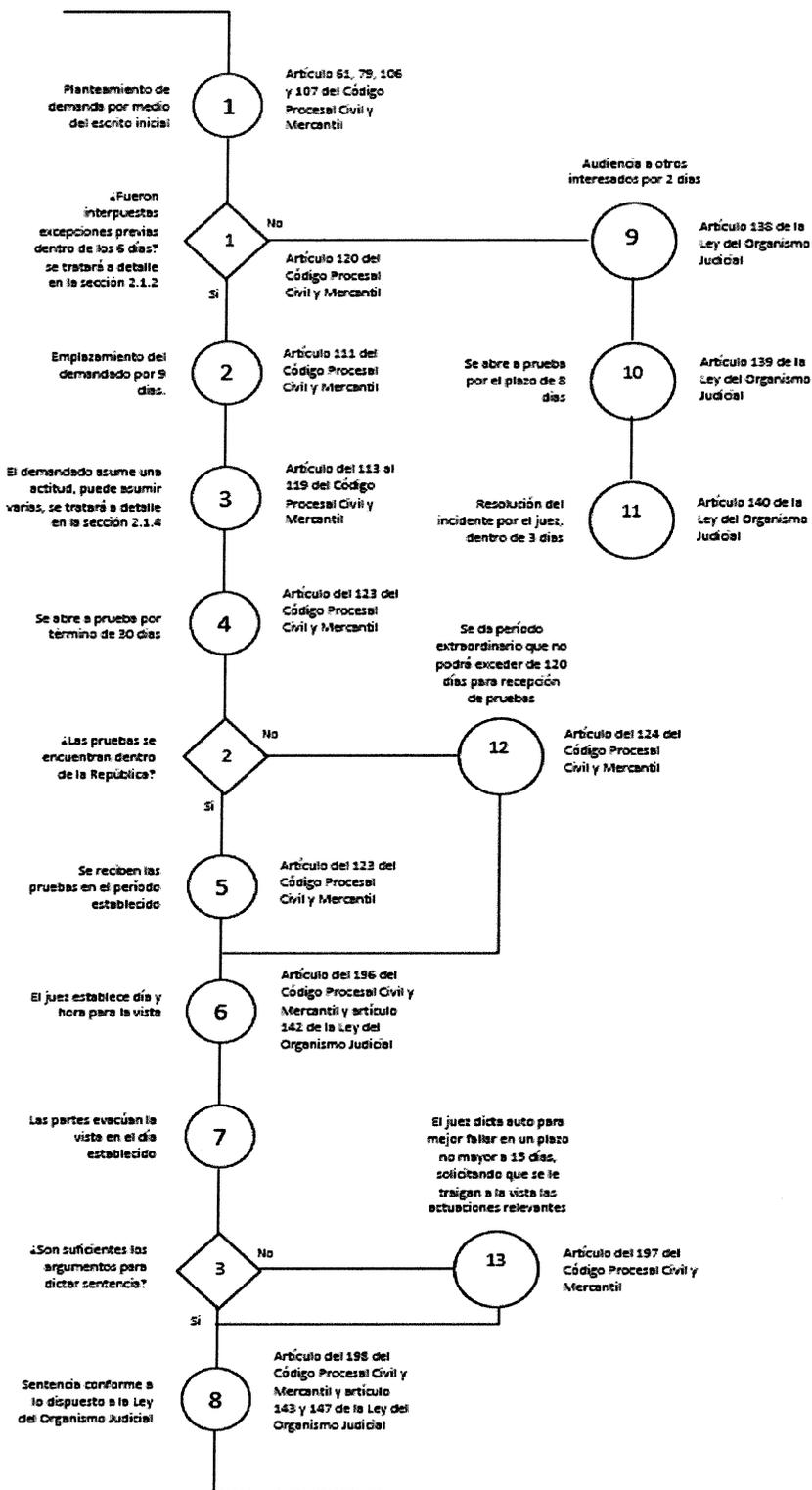
**ANEXOS**





## ANEXO A

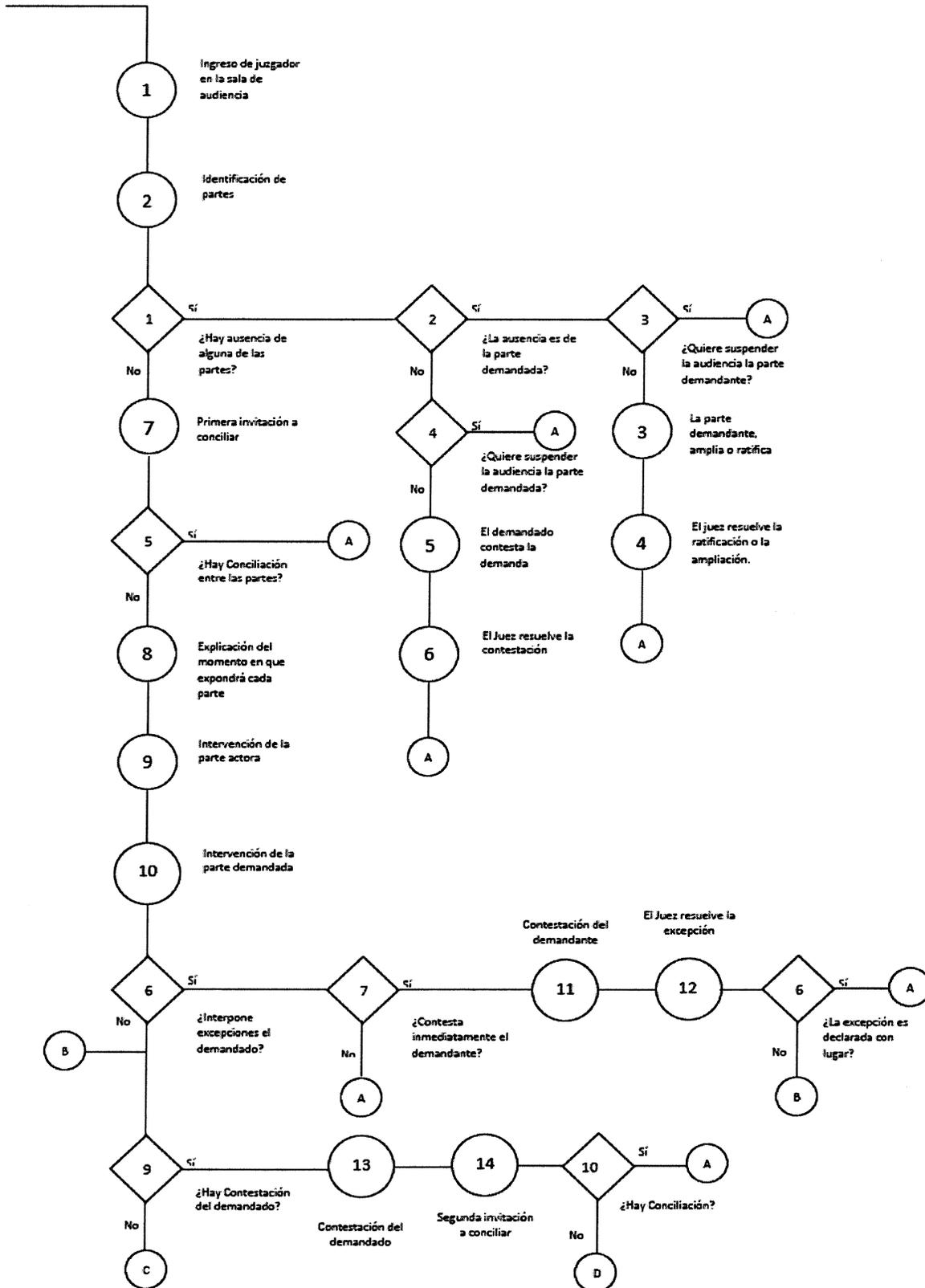
### Proceso Ordinario Laboral





## ANEXO B

### Análisis de evacuación de la primera audiencia (parte 1)

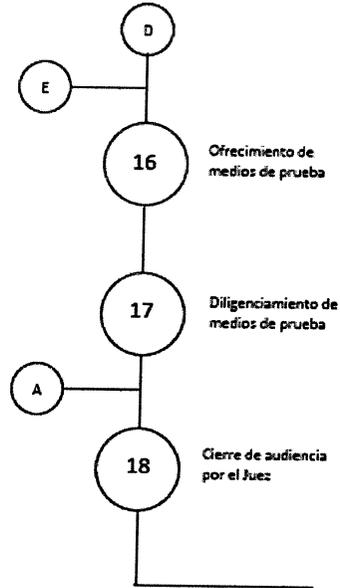






# ANEXO C

## Análisis de evacuación de la primera audiencia (parte 2)







## BIBLIOGRAFÍA

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho Colectivo del Trabajo**. Guatemala: Ed. Litografía Orión, 2012.

DE BUEN L., Nestor, **Derecho procesal del trabajo**. México: Ed. Editorial Porrúa, 2014.

FERNÁNDEZ MOLINA, Eugenio. **Elementos del Derecho Procesal**. Guatemala: Ed. Editorial Universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala. 1998.

FOURNIER FACIO, Arturo, **Derecho Laboral I**. Costa Rica: Ed. Editorial Universidad Estatal a Distancia, 2011.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo**. Guatemala: Ed. Editorial Universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2003.

RIVERA WOLTKE, Víctor Manuel, **La rebeldía, su justificación en el procedimiento laboral**. Guatemala: Ed. Organismo Judicial, 2001.

VILLASMIL PRIETO, Humberto, **Estudios de Derecho de Trabajo**. Caracas, Venezuela: Ed. Publicaciones UCAB .2006.

### Legislación:

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

**Código de Trabajo**. Decreto 1441, Miguel Idigoras Fuentes, Jefe de Gobierno 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 2-89, 1989