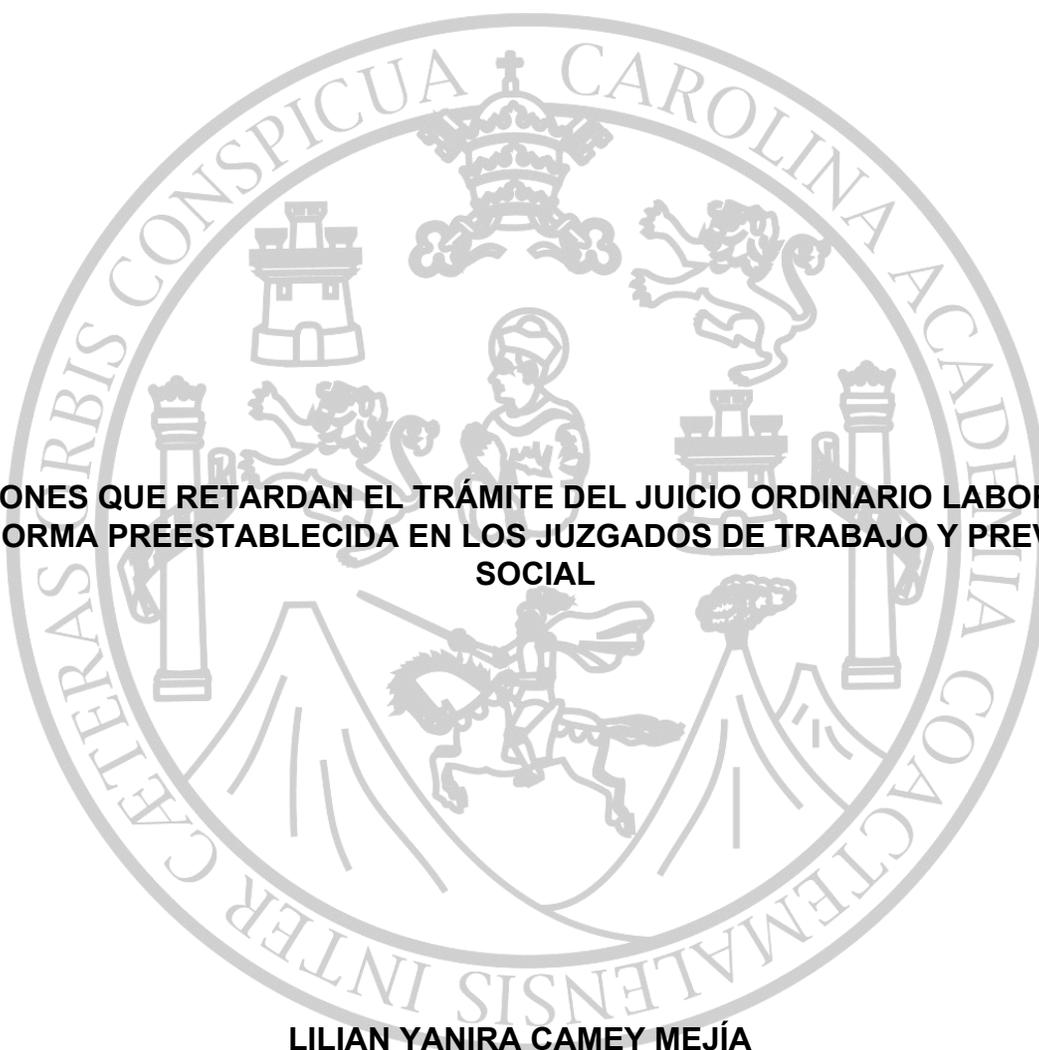


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man on horseback, holding a staff, with a crown above his head. The figure is flanked by two columns. Above the figure is a shield with a castle and a lion. The entire emblem is surrounded by a circular border containing the Latin text "ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CETERAS REBUS CONSPICUA CAROLINA".

**ACCIONES QUE RETARDAN EL TRÁMITE DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL EN
LA FORMA PREESTABLECIDA EN LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN
SOCIAL**

LILIAN YANIRA CAMEY MEJÍA

GUATEMALA, FEBRERO DE 2022

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

**ACCIONES QUE RETARDAN EL TRÁMITE DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL EN
LA FORMA PREESTABLECIDA EN LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN
SOCIAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LILIAN YANIRA CAMEY MEJÍA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, febrero de 2022

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

DECANO:	M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL III:	Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br. Denís Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIA:	Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidenta:	Licda. Floridalma Carrillo Cabrera
Vocal:	Licda. Dilia Agustina Estrada García
Secretaria:	Licda. Irma Leticia Mejicanos Jol

Segunda fase:

Presidente:	Lic. Manuel Vicente Roca Menéndez
Vocal:	Lic. Marco Tulio Pacheco García
Secretario:	Lic. Juan Carlos López Pacheco

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



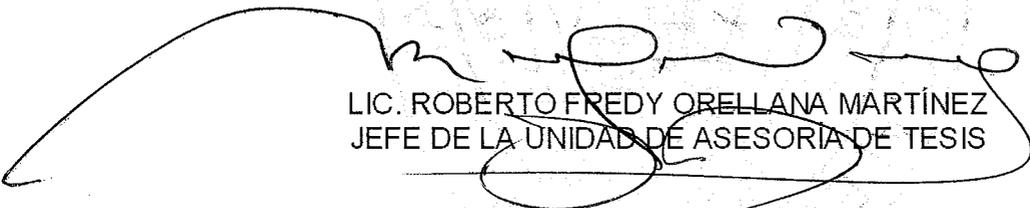
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala 07 de febrero de 2020.

Atentamente pase a la LICENCIADA NUBIA JUDITH SANDOVAL CORZO, en sustitución del asesor propuesto con anterioridad LICENCIADO CARLOS FAUSTINO BAUTISTA PÉREZ, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis de la estudiante LILIAN YANIRA CAMEY MEJÍA, carné:200412059 intitulado "ACCIONES QUE RETARDAN EL TRÁMITE DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL EN LA FORMA PREESTABLECIDA EN LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultada para recomendar a la estudiante, si así lo estima conveniente la modificación del bosquejo preliminar de temas y de las fuentes de consulta originalmente contempladas, asimismo, el título del punto de tesis propuesto. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis, interesado y archivo
RFOM/darao.

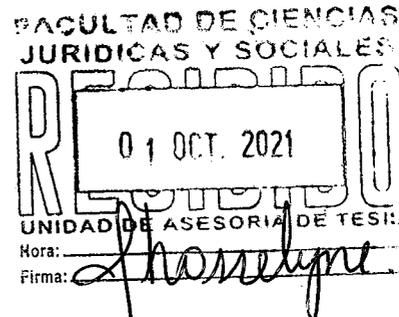


Licda. Nubia Judith Sandoval Corzo
Abogada y Notaria
Colegiada 8,293



Guatemala, 27 de septiembre del año 2021

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Dr. Herrera Recinos:

Me es grato dirigirme a usted con el objeto de rendir dictamen de conformidad con el nombramiento a su cargo de fecha siete de febrero del año dos mil veinte en donde se me nombra asesora de tesis de la alumna **LILIAN YANIRA CAMEY MEJÍA**, la cual se denomina: **“ACCIONES QUE RETARDAN EL TRÁMITE DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL EN LA FORMA PREESTABLECIDA EN LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL”**.

1. Durante el desarrollo de la tesis se abordó una temática de gran importancia, debido a que se señala la inexistencia de celeridad en los procesos laborales en Guatemala por acciones que retardan el juicio ordinario de trabajo.
2. Al redactar el contenido del trabajo de tesis la alumna demostró interés, seriedad, empeño y una rigurosidad científica a través del empleo de métodos y técnicas de investigación acordes y necesarios, habiéndose utilizado los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo, así como también la técnica documental.
3. La sustentante tuvo el cuidado de utilizar un vocabulario propio de un trabajo de esta categoría, haciendo uso y consultando los diccionarios jurídicos necesarios, así como asistiendo a las bibliotecas del país a llevar a cabo las consultas necesarias.
4. El trabajo de tesis es de bastante interés para estudiantes, profesionales del derecho y ciudadanía en general, siendo los objetivos que se señalaron puntuales y acordes con la realidad del país, así como también se puede indicar que la hipótesis formulada fue comprobada.
5. El contenido científico de la tesis es el correcto, así como es de importancia hacer mención que la introducción, márgenes, conclusiones y recomendaciones, redacción, metodología, técnicas de investigación y bibliografía empleadas se adaptan al tema investigado, habiendo llevado a cabo la estudiante las correcciones sugeridas.

Licda. Nubia Judith Sandoval Corzo
Abogada y Notaria
Colegiada 8,293



El trabajo de tesis reúne los requisitos del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y en tal sentido emito **DICTAMEN FAVORABLE.**

Atentamente.

Nubia Judith Sandoval Corzo
Abogada y Notaria
Sandoval
Licda. Nubia Judith Sandoval Corzo
Asesora de Tesis
Colegiada 8,293



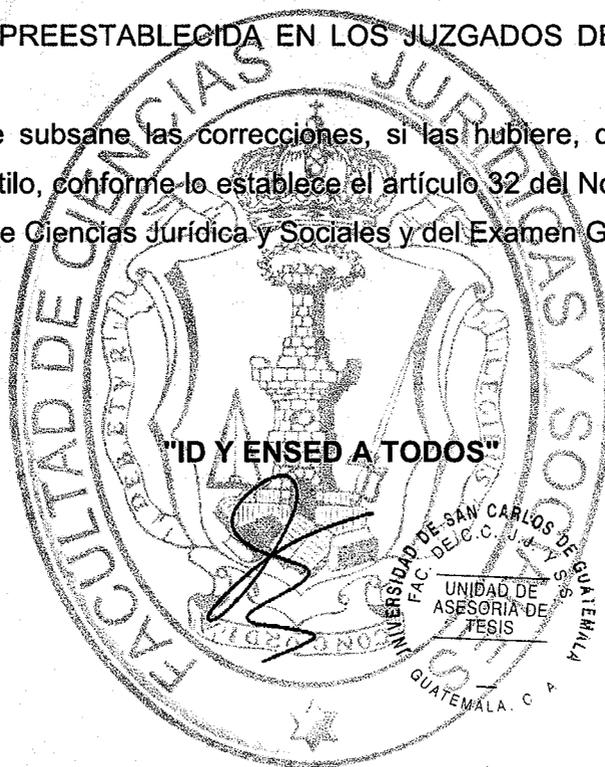
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 01 de octubre de 2021.

Atentamente pase a Consejero de Comisión de Estilo, OTTO RENÉ VICENTE REVOLORIO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante LILIAN YANIRA CAMEY MEJÍA, con carné número 200412059, intitulado ACCIONES QUE RETARDAN EL TRÁMITE DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL EN LA FORMA PREESTABLECIDA EN LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Después de que el estudiante subsane las correcciones, si las hubiere, deberá emitirse el dictamen favorable de comisión de Estilo, conforme lo establece el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídica y Sociales y del Examen General Público.



"ID Y ENSEÑE A TODOS"

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis





Guatemala 08 de octubre del año 2021

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Doctor Herrera:

Atentamente, le informo que la alumna **LILIAN YANIRA CAMEY MEJÍA**, carné número **200412059** ha realizado las correcciones de **ORTOGRAFÍA, REDACCIÓN Y ESTILO** a su trabajo de tesis en forma virtual, cuyo título final es: **“ACCIONES QUE RETARDAN EL TRÁMITE DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL EN LA FORMA PREESTABLECIDA EN LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL”**.

En virtud de lo anterior se emite **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que pueda continuar con el trámite correspondiente.

Atentamente.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Lic. Otto René Vicente Revolorio
Docente Consejero de Redacción y Estilo

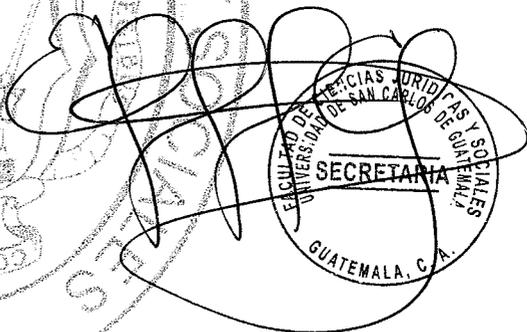


USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

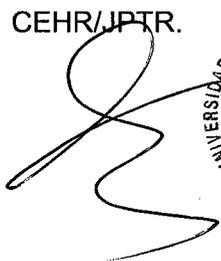


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, diez de noviembre de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante LILIAN YANIRA CAMEY MEJIA, titulado ACCIONES QUE RETARDAN EL TRÁMITE DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL EN LA FORMA PREESTABLECIDA EN LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



CEHR/IPTR.





DEDICATORIA

A DIOS:

Quien me da la sabiduría, gracia y fuerza, a quien le debo lo que soy y lo que tengo y quien merece la toda Gloria por este logro.

A MIS PADRES:

Elias Camey Lix y Marta Mejía Rodas, por sus oraciones, amor y apoyo incondicional en todas las etapas de mi vida, sin la ayuda de ellos no habría podido llegar hasta acá.

A MIS HERMANOS:

Abner David, Kelvin Daniel, Marta Aracely, Orfa Iris, Dina Patricia, Elias Asael y Aura Elizabeth, quienes han sido apoyo, compañía y ejemplo de esfuerzo en la vida.

A MIS SOBRINOS:

Brandon, Dilan, Acsa, Andra, Kristel, Andy, Eliitas, Josué, Jeremías, Daniel, Abigail y Carlos Roberto, por su cariño, compañía, apoyo y comprensión.

A MI NOVIO:

Sergio Eduardo Godoy Espada, por su amor, comprensión y apoyo incondicional para terminar mi carrera.

A MIS AMIGOS:

Juan Tzina, Nancy Aju, Luisa García, Gerson Quintóvery, Alejandro Martínez, Omar de León, Ingrid Ixcoy, Aura Rodas, Melani Moscoso, Melisa Moscoso, Erick Pablo, Dyan Donis y Kevin Escobar por su cariño y compañía.



A:

La Universidad San Carlos de Guatemala y
especialmente a la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. El derecho procesal del trabajo.....	1
1.1. Concepto de proceso.....	1
1.2. Noción del derecho procesal del trabajo.....	3
1.3. Naturaleza jurídica del derecho procesal de trabajo.....	5
1.4. Fuentes del derecho procesal de trabajo.....	6
1.5. Definición del derecho procesal de trabajo.....	7
1.6. Principios que informan al derecho procesal de trabajo.....	10
1.6.1. Principio tutelar.....	12
1.6.2. Principio de economía procesal.....	14
1.6.3. Principio de concentración procesal.....	16
1.6.4. Principio de impulso procesal de oficio.....	17
1.6.5. Principio de publicidad.....	19
1.6.6. Principio de oralidad.....	20
1.6.7. Principio de sencillez.....	22
1.6.8. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba.....	24
1.6.9. Principio de probidad o de lealtad.....	25
1.6.10. Principio de imparcialidad.....	26
1.6.11. Principio de inmediatez.....	26
1.6.12. Principio subsanador.....	28
1.7. Clasificación del derecho procesal de trabajo.....	29
1.8. La jurisdicción privativa del trabajo.....	30
1.8.1. Sistemas de organismos para resolver los conflictos laborales.....	31
1.8.2. Naturaleza y caracteres de la jurisdicción privativa del trabajo.....	31
1.8.3. Jurisdicción privativa laboral en la región metropolitana.....	32



1.9.	La competencia en materia procesal del trabajo.....	33
1.9.1.	Reglas de competencia de acuerdo con el Código de Trabajo.....	34
1.10.	Las partes en el proceso laboral.....	35

CAPÍTULO II

2.	El juicio ordinario laboral.....	39
2.1.	Noción del juicio ordinario laboral.....	39
2.2.	Naturaleza jurídica del juicio ordinario laboral.....	40
2.3.	Definición del juicio ordinario laboral.....	41
2.4.	Características del juicio ordinario laboral.....	42
2.5.	Fases del juicio ordinario laboral.....	43
2.5.1.	Fase de la ratificación, modificación o ampliación de la demanda..	43
2.5.2.	Fase de la contestación de la demanda.....	45
2.5.3.	Fase de la conciliación.....	49
2.5.4.	Fase de la recepción de los medios de prueba.....	51

CAPÍTULO III

3.	Acciones que retardan el trámite del juicio ordinario laboral.....	55
3.1.	Incompetencia.....	55
3.1.1.	Clases de incompetencia.....	56
3.2.	Recurso de nulidad.....	57
3.2.1.	Naturaleza jurídica del recurso de nulidad.....	58
3.2.2.	Definición del recurso de nulidad.....	59
3.2.3.	Procedencia del recurso de nulidad.....	61
3.2.4.	Principios del recurso de nulidad.....	63
3.2.5.	Características del recurso de nulidad.....	66



3.2.6. Parte legitimada para plantear la nulidad.....	67
3.2.7. Trámite del recurso de nulidad.....	67
3.3. Acumulación de procesos.....	68
3.3.1. Definición de acumulación de procesos.....	69
3.3.2. Procedencia de la acumulación de procesos.....	69
3.4. Excusa médica.....	70

CAPÍTULO IV

4. Las acciones que retardan el trámite del juicio ordinario laboral en la forma preestablecida en los juzgados de trabajo y previsión social en Guatemala.....	73
4.1. El uso de las cuestiones de incompetencia, recursos de nulidad, acumulación de procesos, devolución de cédula de notificación, y la excusa médica, como obstáculos para el trámite del proceso ordinario laboral.....	73
4.2. La incompetencia.....	74
4.3. El recurso de nulidad.....	76
4.4. La acumulación de procesos.....	77
4.5. Devolución de cédula de notificación.....	78
4.6. Excusa médica.....	79
4.7. Acciones que retardan el trámite del juicio ordinario laboral en la forma preestablecida en los juzgados de trabajo y previsión social en Guatemala.....	80

CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
ANEXOS.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	99



INTRODUCCIÓN

El tema se eligió para dar a conocer las acciones que retardan el trámite del juicio ordinario laboral en la forma preestablecida en los juzgados de trabajo y previsión social. En la actualidad los plazos regulados en la legislación vigente no se cumplen, siendo los procesos demasiado tardados, lesionando de esa manera el trabajador y su nivel de vida, así como también el de su familia.

Los objetivos de la tesis dieron a conocer el desinterés que se presenta en relación a que exista celeridad en los procesos laborales, así como también las complicaciones que se presentan derivadas de que la parte patronal constantemente emplea medios no legislados, para obtener beneficios sobre la parte más débil de la relación laboral como lo son los trabajadores.

Existe una denegación de justicia laboral que deriva en muchas ocasiones del recurso de nulidad debido al entorpecimiento y retardo del proceso, debido a que en bastantes ocasiones el incumplimiento de los plazos regulados, así como también el retardo en la resolución de los expedientes no es culpa de los tribunales de justicia, sino más bien de los profesionales del derecho que con mala intención retardan los casos.

La hipótesis fue validada y señaló con claridad el incumplimiento de los plazos legales para la resolución de los procesos de trabajo y previsión social, así como también la falta de motivación de las autoridades, el escaso personal trabajando en los juzgados de trabajo y la irresponsabilidad de los mismos, así como también la no eficiencia de multas para los litigantes e infractores que buscan entorpecer el proceso retardándolo y denegando la justicia laboral en el país.

El proceso laboral se encuentra compuesto por un conjunto de actos jurídicos, producto de la actividad desplegada por los sujetos intervinientes en el ejercicio de sus poderes y en el cumplimiento de sus deberes con una finalidad determinada como lo es el conjunto de actos para el desenvolvimiento de la función jurisdiccional, o sea, supone una serie



de actos de las partes y tribunales desarrollados dentro de marcos legales con el objetivo de la obtención de una sentencia que ponga fin al conflicto de intereses, siendo esa la idea que revela su composición de actos jurídicos, derivados del ejercicio de la acción procesal que busca un mismo fin como lo es la efectividad del derecho.

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen la facultad de practicar de oficio o a instancia de parte legítima por una única vez antes de que se dicte sentencia y para mejor proveer cualquier diligencia de prueba pertinente, decretando que se tenga a la vista cualquier documento o actuación que crean sea la más conveniente para que se ordene la práctica de un avalúo que estimen sea necesario.

Los métodos empleados para el desarrollo del informe final fueron: analítico, sintético, deductivo e inductivo y la técnica documental. La tesis fue dividida en cuatro capítulos: el primero, señaló el derecho procesal del trabajo, concepto de proceso, noción del derecho procesal del trabajo, naturaleza jurídica, fuentes, definición, clasificación, jurisdicción privativa del trabajo, competencia, las partes y los principios rectores: tutelar, economía procesal, concentración procesal, impulso procesal de oficio, publicidad, oralidad, sencillez, flexibilidad, probidad, imparcialidad e intermediación; el segundo, indicó el juicio ordinario laboral, noción, naturaleza jurídica, características y fases del juicio ordinario laboral; el tercero, estableció las acciones que retardan el trámite del juicio ordinario de trabajo; y el cuarto, estudió las mismas en la forma preestablecida en los juzgados de trabajo y previsión social en Guatemala.

Es de importancia el combate a las acciones que retardan el trámite del juicio ordinario laboral en la forma preestablecida en los juzgados de trabajo y previsión social, para que los tribunales cumplan eficiente y rápidamente su labor, no retardando los plazos regulados en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.



CAPÍTULO I

1. El derecho procesal del trabajo

Es la rama del derecho procesal que se encarga de la regulación y búsqueda de soluciones a las controversias laborales, de manera individual o colectiva que se presentan en los procesos en materia de trabajo y seguridad social. Su objeto de estudio son los asuntos que se originan en los conflictos individuales de trabajo.

1.1. Concepto de proceso

En la mayoría de los Estados modernos, la prohibición de la autodefensa supone la existencia de una ordenación adecuada que salvaguardar el interés tanto general como particular en el mantenimiento del orden y de la legalidad. Por su parte, las leyes se cumplen de forma ordinaria, pero el Estado es quien tiene a su cargo prever el evento del derecho, a través de órganos específicos a cargo de la función jurisdiccional, que reglamenta la sujeción a las normas establecidas.

El proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente regulados y encaminados a la obtención de una determinada resolución jurisdiccional. En la práctica se habla de juicio como sinónimo de proceso, pero, es de hacer mención que en el antiguo derecho era equivalente a la sentencia. Además, el término proceso es equivalente a dinamismo y a actividad, por lo que se puede hacer mención de procesos biológicos, físicos



y químicos, al aplicar la locución al ámbito jurisdiccional, lo cual, implica la actividad legal de las partes y del juzgador para la obtención de una resolución vinculante.

El proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho, en un caso controvertido como a todos los actos posteriores para la ejecución de la sentencia que se dicte; o sea, abarca el aspecto declarativo y el ejecutivo, debido a que la misma carecería de toda razón de ser si las partes y el juez no tuvieran los medios necesarios para su ejecución y obtención, de esa forma, se presenta la completa satisfacción del derecho que haya sido declarado.

Por ello, dentro de las diversas clasificaciones de los procesos como lo son el contencioso, voluntario, cognoscitivo, tutelar, individual y colectivo, para el establecimiento de una relación legal, se necesita que se cumplan determinados requisitos legales que lo hagan posible, así como también de que se denominen presupuestos del proceso y son los siguientes:

- El órgano jurisdiccional competente.
- La petición del interesado, solicitando para el efecto a la autoridad la solución del caso controvertido.
- El acto formal del emplazamiento, dándole a conocer los términos jurídicos de la reclamación.
- Las partes con intereses jurídicamente valederos en el conflicto.



Proceso es la serie de actividades que tienen que llevarse a cabo con la finalidad de la obtención de la providencia jurisdiccional. Es una serie de sucesión de actos que son tendientes a la actuación de una pretensión, mediante la intervención de los órganos del Estado instituidos especialmente para el efecto.

También puede anotarse que es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, siendo el procedimiento la forma real, material y concreta de la forma de desenvolvimiento del proceso. Por otro lado, es de importancia dar a conocer que el proceso es de carácter abstracto, en tanto que el procedimiento es concreto, o sea, el procedimiento es el contenido.

La esencia del mismo es completamente aplicable al derecho procesal del trabajo, debido a que es perteneciente a la ciencia jurídica, pero, se diferencia de los demás por contar con características y principios propios que le confieren autonomía a esta rama del derecho.

1.2. Noción del derecho procesal del trabajo

“Los primeros antecedentes del derecho procesal del trabajo se remontan a los años posteriores a la Revolución Francesa, cuando el surgimiento de las relaciones de trabajo industriales, generan la necesidad, no solo de regular su marco sustantivo, sino también el de crear el marco procedimental que permitiera a trabajadores y empleados dirimir sus conflictos ante la justicia. Es así como los primeros procedimientos ante los que



originalmente se dirimen los conflictos laborales son los del derecho común, que sirven de asidero mientras se codifica la legislación laboral, sustantiva y adjetiva”.¹

Se han utilizado varios términos para designar al derecho procesal de trabajo, que se pueden dividir en las siguientes corrientes: a) Los que lo denominan en forma restringida: derecho procesal obrero o derecho procesal industrial, a ambas denominaciones se les critica por ser restringidas y no comprender a la diversidad de actividades laborales; b) Los que la denominan en un sentido amplio: derecho procesal social, que se le critica por el hecho de que en su amplitud no determina bien la materia, sino una característica; c) Los que la denominan conforme su esencia y contenido: procedimiento laboral o procedimiento de trabajo; derecho procesal del trabajo o derecho procesal laboral. A la primera se le critica debido a que se refiere a más a una fase del derecho procesal, que se orienta únicamente a las reglas de derecho positivo procedimental, etc. En tanto que el segundo, es el término más aceptado por tener una connotación precisa, por referirse a los problemas laborales individuales y/o colectivos.

El derecho procesal del trabajo es una rama del derecho que provee la actuación del derecho del trabajo, para hacer realidad lo que establecen sus principios y normas jurídicas; así como regula la actividad del tribunal y de las partes en el procedimiento, cuyas normas instrumentales tiene por objeto hacer cumplir las normas sustanciales contenidas en el Código de Trabajo a través del proceso como medio de conservación del orden jurídico y económico que surge en las relaciones entre empleadores y trabajadores.

¹ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 5.



1.3. Naturaleza jurídica del derecho procesal de trabajo

En relación a la naturaleza pública o privada del derecho procesal del trabajo se puede anotar: “Que la división del derecho en público y privado, tiene más que un interés científico, un interés marcadamente político”.²

“La naturaleza pública del derecho del trabajo la afirma el Código de Trabajo, en la literal e) del cuarto CONSIDERANDO, en los siguientes términos: “El derecho del trabajo (obviamente se incluye en el derecho procesal del trabajo) y es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social y colectivo”.³

“Siendo todo el derecho adjetivo una rama del derecho público no se abstrae entonces el derecho procesal del trabajo, el que también es una rama del derecho público derivado de las injerencias directas que tiene el Estado en la impartición de la justicia mediante la ley. Es decir, que es el Estado el que mediante la ley inviste de la facultad para juzgar en el ámbito del derecho procesal del trabajo a quienes ejercen la jurisdicción en ese ámbito, de allí entonces la clara intervención del Estado”.⁴

“El ordenamiento laboral siguió el criterio de considerar al derecho material e instrumental de trabajo, como derecho público. En efecto, en el inciso e) del considerando III del Código

² García Máñez, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 127.

³ Álvarez Mancilla, Erick Alfonso. **Derecho procesal de trabajo**. Pág. 9.

⁴ Franco. **Op. Cit.** Pág. 14.



de Trabajo se dice que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.⁵

En el Artículo 14 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República se regula lo que a continuación se indica: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad”.

1.4. Fuentes del derecho procesal de trabajo

“La fuente principal del derecho procesal de trabajo indiscutiblemente la constituye la legislación sobre la materia”.⁶ Asimismo, se indica que son fuentes del derecho procesal de trabajo guatemalteco: 1. El Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República; y, 2. El Decreto 570 del Presidente de la República, que contiene reformas por enmienda, supresión y adición a las normas instrumentales del Código de Trabajo”.⁷ “Se entiende por fuente en sentido general el origen de algo. Por consiguiente, cuando se hace referencia a fuentes del derecho, se alude al origen del mismo, o sea, a los hechos que dan nacimiento a las normas jurídicas”.⁸

⁵ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo guatemalteco**. Pág. 49.

⁶ *Ibíd.* Pág. 49.

⁷ *Ibíd.*

⁸ Díaz Castillo, Roberto. **Manual de fundamentos del derecho**. Pág. 73.



“No cabe duda que la más importante es la Constitución del Estado, que recoge los principios que constituyen la base de la teoría general del proceso, tales como la tutela jurisdiccional efectiva o el debido proceso”.⁹

1.5. Definición del derecho procesal de trabajo

Como la esencia misma del derecho procesal se encuentra en la actividad jurisdiccional del Estado, se considera necesario e indispensable la creación de una disciplina legal que conozca de esa función, en el ámbito laboral. El derecho procesal del trabajo es de reciente creación.

Además, tiene plena validez en la administración de justicia, por parte de los tribunales laborales, pero, resulta limitado debido a que la actividad de esos órganos no se restringe a la aplicación del derecho como jurisdicción, sino también a la conciliación, interpretación y construcción del derecho.

Con frecuencia se hace mención del derecho procesal del trabajo como la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho, así como también que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo referente a materia laboral. El mismo conoce la actividad jurisdiccional en los distintos conflictos de trabajo, con la finalidad de mantener el orden legal dentro del sistema de derecho.

⁹ Vidal Salazar, Michael. **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 9.



El derecho procesal del trabajo es: “El complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e *inter* sindical no colectivo de trabajo”.¹⁰

“El derecho procesal laboral se trata de una rama o parte del derecho que tiene por objeto el estudio de la naturaleza, comportamiento y fines del proceso laboral, como instrumento de solución de los conflictos que se dan en el ámbito social del trabajo”.¹¹

A la vez se define como: “Rama del derecho procesal que estudia la organización y competencia de la justicia del trabajo, los principios y normas generales y el procedimiento a seguir en la instrucción, decisión y cumplimiento de lo decidido en los procesos originados por una relación laboral o por un hecho contemplado por las leyes sustanciales”.¹²

“Derecho procesal del trabajo es la actividad por medio de la cual el Estado protege el orden jurídico privado, definiendo en cada caso el derecho de los particulares, o ejerce el derecho de castigar que le corresponde”.¹³

“El derecho procesal del trabajo es la rama de las ciencias jurídicas que dicta normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y disciplina la actividad de los jueces y de las partes en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo”.¹⁴

¹⁰ Stafforini, Eduardo. **Derecho procesal de trabajo**. Pág. 5.

¹¹ Romero Montes, Francisco Javier. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 21.

¹² Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 327.

¹³ Stafforini. **Op. Cit.** Pág. 8.

¹⁴ De Litala, Luigi. **Derecho procesal de trabajo**. Pág. 23.



Se define al derecho procesal laboral como: “El conjunto de reglas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, interobreras e interpatronales”.¹⁵

El derecho procesal del trabajo es: “La rama del derecho procesal que en forma sistemática estudia los principios y las normas referidas a la función judicial del Estado en todos sus aspectos y que por tanto fijan el procedimiento que se ha de seguir; especificando los presupuestos, modos y formas a observar en el trámite procesal, para la efectiva realización del derecho positivo del trabajo en los casos concretos, organizando la magistratura del trabajo con determinación de sus funciones para cada una de las categorías de sus integrantes, determinando las personas que deben someterse a la jurisdicción del Estado”.¹⁶

“El derecho procesal de trabajo es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social”.¹⁷

También, se le define: “Como el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendientes a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas del trabajo”.¹⁸

¹⁵ Trueba Urbina, Alberto. **Derecho procesal de trabajo**. Pág. 17.

¹⁶ Álvarez. **Op. Cit.** Pág. 3.

¹⁷ López. **Op. Cit.** Pág. 44.

¹⁸ Franco. **Op. Cit.** Pág. 12.



El derecho procesal del trabajo se rige por sus propios principios que le han conferido autonomía y que son constitutivos de las características esenciales para tomarlo en cuenta como una rama de la ciencia del derecho, aunque desde el punto de vista científico existan ciertas dudas, debido a que el derecho es homogéneo y unitario y toda norma es creada por el poder del Estado.

1.6. Principios que informan al derecho procesal de trabajo

Los principios del derecho procesal del trabajo son las máximas o verdades universales del derecho procesal del trabajo que han sido de gran utilidad para la orientación de la ley positiva. De conformidad con la escuela histórica, los principios del derecho son aquellos que han nacido de las sociedades en su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio, y que igualmente han sido fuente de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo, o sea, han sido de utilidad para la orientación del derecho mismo.

El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y comenzará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la imperante obligación de tomar todas aquellas medidas que sean necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en relación a que no comprenda todas las prestaciones que de conformidad con la ley deriven de la acción buscada o procedente, de acuerdo a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de la admisión



de la demanda subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio alguno de que cuando la demanda sea vaga se proceda legalmente.

Previo a conocer los principios que informan al derecho procesal de trabajo es necesario conocer su significado: "Son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas".¹⁹

Es de importancia indicar que: "Los principios procesales son las normas que rigen al proceso como al procedimiento; son aplicables tanto por el juez como por las partes dentro del proceso".²⁰ También, se debe señalar que: "Los principios procesales son las bases o fundamentos que sustentan el completo desarrollo del proceso, dándole una estructura jurídica".²¹

Se puede anotar que los principios procesales: "Son criterios y conceptos rectores que sirven de base y fundamento a la organización del orden procesal, como normatividad y como quehacer de los sujetos implicados en el proceso y en la solución de litigios y controversias".²²

Por su parte: "Los principios fundamentales del proceso constituyen el conjunto de directrices en que basa la estructura jurídica del proceso, así como su desarrollo e inspiran

¹⁹ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 1.

²⁰ Ruiz Castillo, Crista. **Teoría general del proceso**. Pág. 209.

²¹ Tenopala Mendizábal, Sergio. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 273.

²² Armienta Calderón, Gonzalo. **Teoría general del proceso**. Pág. 120.



el ordenamiento jurídico procesal de un Estado, en un momento histórico o **época** determinada”.²³

En relación a los principios procesales se indica que: “Bajo este enunciado se estudian todas aquellas directrices o bases fundamentales sin las cuales no sería posible el desarrollo del proceso. Se trata de reglas universalmente aceptadas como rectoras del proceso y cuya total o parcial vigencia imprime al procedimiento determinada modalidad, por cuya razón algunos autores los denominan principios estructurales del derecho procesal, pero es preferible denominarles principios informativos del proceso”.²⁴

“Se resalta el carácter de directrices o líneas matrices que tienen los principios y que servirán para modelar o estructurar las instituciones del proceso, con las características que desee imprimirse a un determinado tipo de proceso, para diferenciarlo de otro u otros procesos”.²⁵ Además, los principios procesales rigen el proceso, contribuyendo con ello a la complementación del derecho procesal, en caso de ausencia o laguna legal.

1.6.1. Principio tutelar

“El principio tutelar que anima al derecho de trabajo sustantivo, también informa al derecho procesal que lo actúa, puesto que ambos tienen igual inspiración filosófica, proteger a la clase trabajadora estableciendo armonía entre el capital y el trabajo, ya que así como aquél

²³ Saez Jiménez, Jesús y Epifanio López. **Compendio de derecho procesal civil y penal**. Pág. 75.

²⁴ Nájera Farfán, Mario Efraín. **Derecho procesal civil**. Pág. 249.

²⁵ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal de trabajo**. Págs. 20 y 21.



otorga derechos preferentes al obrero, también éste le brinda una posición de privilegio al litigante que económica y culturalmente se encuentra en una situación desventajosa con respecto a su contraparte”.²⁶

“Este principio implica los más amplios poderes directores al juez de trabajo a lo largo de todo el proceso desde la decisión oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias por los litigantes, hasta dirigir por sí interrogatorios a las partes, a los testigos y expertos, así como el ordenamiento y evacuación de pruebas en auto para mejor proveer, aunque no hayan sido ofrecidos por las partes”.²⁷

“La finalidad del principio de tutelaridad es equilibrar el principio de igualdad que dentro de la relación procesal de trabajo se encuentra debilitado, por la desigualdad natural que existe entre los sujetos procesales”.²⁸

Este principio se enuncia diciendo que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente, porque trata de compensar la desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo cual logra el derecho del trabajo a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica de carácter preferente. Como se tiene conocimiento el trabajador está en una situación de desventaja en relación al patrono, esta desventaja se puede percibir en la mayoría de los casos, en lo cultural pero fundamentalmente en lo económico, de tal manera que el derecho de trabajo consiente de

²⁶ López. **Op. Cit.** Pág. 35.

²⁷ Chicas. **Op. Cit.** Pág. 8.

²⁸ Franco. **Op. Cit.** Pág. 47.

esta situación, trata a través de la ley de compensar estas desigualdades y la forma de lograrlo es protegiendo de modo preferente al trabajador, que es la parte más débil de la relación laboral.

Dicho principio se encuentra regulado en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala que preceptúa: “Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleados y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta”.

Asimismo de conformidad con el inciso a) del cuarto considerando del Código de Trabajo, el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. La protección del trabajador constituye la razón primordial de ser del derecho laboral.

1.6.2. Principio de economía procesal

“Se reconoce que doctrinalmente es difícil determinar el ámbito de aplicación de esta regla, ya que la economía no implica solamente la reducción del costo del proceso, sino también la reducción del trámite y la supresión de tareas inútiles”.²⁹

²⁹ Álvarez. **Op. Cit.** Pág. 92.



“Es un principio director de las distintas disciplinas de la ciencia procesal, si bien en el derecho instrumental obrero se hace sentir con mucha mayor fuerza, ya que en los conflictos laborales las partes son marcadamente desiguales. Por un lado está el empleador o patrono propiamente dicho, así como también la empresa económicamente poderosa, y por el otro el empleado, económicamente débil. El primero es capaz de sostener un proceso largo y complicado; el segundo imposibilitado de mantener procedimientos lentos, caros, con intervención de abogados y con formalidades de orden técnico”.³⁰

El principio de economía procesal es: “El que tiene por objeto buscar la devaluación en el costo económico que para las partes representa la tramitación del proceso, es decir que por este principio se busca que el trámite del juicio no resulte oneroso. Es importante señalar que la eficacia de este principio depende mucho de la no formalidad y de la sencillez, pues cuando más anti formal y sencillo es el proceso, más económico puede ser”.³¹

“Entendido el principio de economía procesal en el sentido de evitar a lo máximo los gastos que ocasiona un proceso se encuentra en todas sus manifestaciones o sea desde la celeridad y rapidez del juicio (acortando los términos y limitando las defensas procesales, los recursos y las incidencias), hasta la gratuidad en la substanciación (administración de justicia gratuita, exoneración de papel sellado y timbre)”.³²

³⁰ López. **Op. Cit.** Pág.32.

³¹ Franco. **Op. Cit.** Pág. 52.

³² Chicas. **Op. Cit.** Pág. 25.

1.6.3. Principio de concentración procesal

De conformidad con la naturaleza del derecho procesal laboral, los juicios tienen que ser breves en su tramitación. Lo contrario a este principio es la dispersión, que trae como consecuencia la prolongación de los procesos, como sucede en el derecho civil.

El principio de concentración está precisado esencialmente en que los incidentes se tienen que tramitar dentro del expediente que los promueve, salvo los casos expresamente contemplados por la legislación. Además, los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueven y cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá escuchando a las partes.

Las decisiones de las Juntas no admiten ningún recurso y las Juntas no pueden revocar sus mismas resoluciones, únicamente las partes pueden encargarse de exigir la responsabilidad en que incurren sus integrantes. También, las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad que notaren en la sustanciación del proceso para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias determinaciones.

“Según el principio de concentración, deben reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias; para otros consiste en la reunión de la totalidad o mayor número de cuestiones litigiosas para ser resueltas”.³³

³³ López. *Op. Cit.* Pág. 30.



Asimismo, indica que: “En el proceso laboral guatemalteco pueden concentrarse en la primera comparecencia los siguientes actos procesales: notificación de la demanda, contestación de la misma, reconvencción, contestación de la reconvencción, interposición de excepciones, resolución de las excepciones dilatorias, conciliación, recepción de todas las pruebas ofrecidas, tacha de testigos y resoluciones de ciertos incidentes”.³⁴

“El principio de concentración procesal determina que el juicio deba diligenciarse en audiencias sucesivas con el objeto de que concluya rápidamente. Derivado de este principio es que el juicio puede empezar y terminar en una misma audiencia, con lo cual únicamente quedaría pendiente dictarse el acto procesal de la sentencia que pone fin al mismo”.³⁵

De conformidad con el principio de concentración procesal se puede anotar que: “Deberá tratarse de reunir el mayor número de actos procesales en un solo comparendo o audiencia”.³⁶

1.6.4. Principio de impulso procesal de oficio

“El Código de Trabajo guatemalteco, establece terminantemente en los artículos 285 y 321 que el procedimiento en todos los juicio de trabajo y previsión social, es actuado e impulsado de oficio por los tribunales”, una vez solicitada su intervención. Estos preceptos

³⁴ **Ibíd.** Pág. 22.

³⁵ **Ibíd.** Pág. 47.

³⁶ Chicas. **Op. Cit.** Pág. 20.



generales informan el principio del impulso oficioso en los siguientes artículos: el 331, relativo a la acumulación de oficio en procesos que se encuentren en un mismo tribunal; el 334, referente a la obligación del juez para ordenar al actor que subsane los defectos contenidos en su demanda; el 340, que ordena al juez a que procure el avenimiento conciliatorio de las partes; el 344, que faculta al juzgador para rechazar *in limine litis* las pruebas impertinentes, no ofrecidas y contra derecho; el 345, que obliga al tribunal a pedir de oficio certificaciones de documentos que se encuentran en oficinas públicas o en poder de los litigantes; el 352, que faculta al juez para nombrar de oficio a uno o dos expertos; asimismo contienen disposiciones informadas por el impulso judicial los artículos 73 y 74 del Decreto Presidencial 570, especialmente el Artículo 357 que contempla el auto para mejor fallar”.³⁷

“Instaurada la demanda el juez de trabajo tiene la obligación de precluir y abrir todas y cada una de las fases del proceso, a tal cuenta que por virtud de este principio no existe dentro del derecho procesal del trabajo, la caducidad de instancia, pues no es responsabilidad de las partes el impulso del trámite del proceso, sino lo es del juez de trabajo, a cuenta de quien corre la responsabilidad de ir agotando todos y cada una de las etapas”.³⁸

“Es obligación del juez velar porque el trámite del juicio no se paralice, no siendo por lo tanto necesaria la presentación de solicitud de parte interesada, y a su vez, implica la inexistencia de perención o caducidad de la instancia”.³⁹

³⁷ López. *Op. Cit.* Pág. 29.

³⁸ Franco. *Op. Cit.* Pág. 48.

³⁹ Chicas. *Op. Cit.* Pág. 26.



En atención a este principio, los jueces tienen la obligación de tramitar los juicios por iniciativa propia, es decir que al tener conocimiento de una demanda deben darle el trámite respectivo señalando día y hora para la celebración de la audiencia; cabe aclarar que la presentación de la demanda es el único acto procesal que es presentado a instancia de parte en la sociedad guatemalteca. Una de las principales normas que dan vida a este principio es el Artículo 334 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

1.6.5. Principio de publicidad

Es constitutivo de un derecho en beneficio de la ciudadanía a presenciar las audiencias o diligencias que se desarrollan durante el proceso, salvo las excepciones expresamente establecidas para el efecto. O sea, es una garantía para que el proceso se desarrolle de manera honesta y con el mismo lo que se busca es que los terceros tengan influencia con su presencia en el comportamiento de la autoridad.

Las audiencias serán públicas y la Junta podrá encargarse de ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o bien las buenas costumbres.

El principio de publicidad consiste en: “El derecho de publicidad consiste en el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas a poder encontrarse y presenciar directamente todas las diligencias de prueba, examinar los autos y escritos, excepto de los que merecen



reserva por razones de índole moral, para no entorpecer la investigación de los hechos en materia penal o para no hacer peligrar la seguridad nacional en asuntos militares o diplomáticos”.⁴⁰

En relación al principio de publicidad: “Consiste en el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias, examinar los autos y escritos de las partes, excepto de aquellas actuaciones que merezcan reserva razonable de índole moral”.⁴¹

1.6.6. Principio de oralidad

A diferencia del derecho común, el derecho procesal del trabajo se desarrolla con fundamento en audiencias, en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo para el efecto la posibilidad de exponer verbalmente sus pretensiones ante la autoridad. Por ende, se le ubica como un proceso oral.

Se afirma que por la característica en estudio, es predominante la palabra hablada. Se quiere señalar con ello que no haya nada escrito, debido a que no podría concebirse un proceso completamente oral, debido a la necesidad existente de la constancia gráfica, ocasionada por la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo del conflicto.

⁴⁰ López. **Op. Cit.** Pág. 31.

⁴¹ Chicas. **Op. Cit.** Págs. 20 y 21.



La legislación prevé que en las audiencias que se celebren se requiera de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados. Con ello, se logra la confirmación de la naturaleza oral del proceso, toda vez que la falta física de las diligencias correspondientes no puede cambiarse por promociones que sean escritas.

En ningún otro caso se destaca con tanta precisión la oralidad del procedimiento, debido a que se debe sin lugar a dudas a la necesidad de que se presente un contacto directo entre la autoridad y el litigio, para un mejor conocimiento del negocio y de la impartición de una auténtica justicia laboral.

“De acuerdo con este principio, la iniciación y sustanciación del proceso debe hacerse en forma predominantemente oral. Se contrapone al principio de escritura, por medio de la cual la iniciación, sustanciación y fenecimiento de los juicios se hacen con marcada preponderancia de la escritura. Ambos principios se han disputado la primacía a través de la historia, sin que ninguno haya podido regir en forma absoluta o químicamente pura. Sin embargo, se advierte en la concepción moderna de todas las disciplinas procesales una corriente favorable a la oralidad, consagrada ya en el proceso penal y laboral y aceptada en menor grado en el proceso civil”.⁴²

“La oralidad no es solamente hablar con elocuencia o dirigirse a la audiencia; es entonces, expresar y fundamentar con conocimientos plenos del derecho que se aplica al caso en particular, el discernimiento de las normas que rigen en el derecho de trabajo”.⁴³

⁴² López. **Op. Cit.** Pág. 27.

⁴³ Franco. **Op. Cit.** Pág. 48.



Mediante este principio, las partes, se ponen en contacto directo con el juez ~~quien las~~ escucha y observa sus diferentes actitudes personales, situación que permitirá emitir un mejor e imparcial juicio de la situación que se está ventilando. En cumplimiento a este principio el juicio debe desarrollarse en forma oral, es decir, que las manifestaciones deben hacerse de palabra hablada.

Cabe mencionar que el primer acto procesal de la demanda puede ser escrito, sin embargo en atención a este principio que se analiza, el interesado puede apersonarse ante el juez a interponer su demanda en forma oral, cumpliendo los requisitos establecidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. De conformidad con el Artículo 333 del mismo cuerpo legal se establece: “Si la demanda se interpone oralmente, el juez debe levantar acta ajustándose a las exigencias del Artículo anterior”.

1.6.7. Principio de sencillez

Mientras que en el proceso civil es predominante la aplicación rígida e inflexible, en el derecho laboral ocurre todo lo contrario, y el legislador debe tomar en consideración para arribar a esa conclusión que en la mayoría de los casos, el trabajador carece de conocimientos jurídicos, encontrándose en desventaja con el patrono.

Es de importancia la consideración de que este principio se aplica a los casos en los cuales de forma directa los interesados comparecen a los tribunales de justicia a la defensa de



sus derechos, consecuentemente no se les encauza por reglas rígidas o formularias. El proceso laboral moderno no se encuentra dentro de lo indicado, requiriéndose de peritos en derecho asesorando a las partes, no obstante cualquier afirmación en contrario que se realice.

Esta facultad se encuentra reservada únicamente a las partes, debido a que la autoridad se encuentra constreñida a la observación de las formalidades esenciales del procedimiento en términos constitucionales. Además, se obliga al respeto absoluto de las formas procesales, cuya violación se traduce plenamente en la facultad de exigir su debido cumplimiento, a través de la regularización del procedimiento o de la interposición de la demanda de amparo ante la autoridad constitucional.

“Nuestro Código de trabajo calcado en la acertada opinión de que el derecho procesal de trabajo es la disciplina menos formalista en la rama procesal, establece en su considerando cuarto que era necesario crear un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y verdadera”.⁴⁴

“Este principio es uno de los que más afinidad guarda con la antiformalidad y concentración, pues radica en la facilidad que se otorga a acceder al trámite del proceso sin la exigencia de mayores requisitos y formalidades, por eso puede decirse que la sencillez depende de lo formalista que sea el proceso, pues si el proceso es antiformal, obligadamente será también sencillo”.⁴⁵

⁴⁴ López. *Op. Cit.* Pág. 37.

⁴⁵ Franco. *Op. Cit.* Pág. 52.



“Todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de los intereses tutelados por el derecho. Aunque se reconozca que no hay proceso sin forma, en el campo laboral deben reducirse al *mínimum* estricto, a las rigurosamente indispensables para no violentar las garantías de defensa en juicio”.⁴⁶

Este principio guarda más afinidad con la poca formalidad y concentración, pues radica en la facilidad que se otorga a las partes de acceder al trámite del proceso sin la exigencia de mayores requisitos y formalidades, por eso puede decirse que la sencillez depende de lo formalista que sea el proceso, pues si el proceso es poco formal, obligatoriamente será también sencillo.

1.6.8. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba

“Como existe falta de acuerdo en cuanto a la determinación de las deficiencias y alcances de los sistemas de apreciación de la prueba en conciencia, de las reglas de la sana crítica y del sistema de prueba libre, es preferible hacer mención de un principio de flexibilidad en la valoración de los elementos probatorios, punto sobre el cual están de acuerdo todos los procesalistas de trabajo al rechazar el sistema rígido de la prueba tasada”.⁴⁷

Este principio radica en la existencia especialmente dentro del trámite del juicio ordinario, del sistema de apreciación y valoración de la prueba denominado apreciación de la prueba en conciencia, que es el que permite al juez de trabajo y previsión social, valorar y apreciar

⁴⁶ Chicas. *Op. Cit.* Págs. 23 y 24.

⁴⁷ López. *Op. Cit.* Págs. 38 y 39.



la prueba aportada al juicio en conciencia, es decir en base a principios de justicia y equidad que le permiten llegar al fondo en la búsqueda de la verdad.

“Por ello al apreciarse la prueba en conciencia existe entonces una flexibilidad en la apreciación de prueba que solamente se permite dentro del derecho procesal de trabajo y que además no tiene ninguna similitud con alguno de los otros sistemas de valoración y apreciación de la prueba que existen en las otras ramas del derecho procesal”.⁴⁸

“Se le tienen que otorgar amplias facultades al juzgador para invertir el peso del *onus probando*, para apreciar el material probatorio producido, utilizando sistemas que puedan variar desde la sana crítica a la libre convicción, pero descartándose en todo caso las reglas tasadas de valoración”.⁴⁹

1.6.9. Principio de probidad o de lealtad

“Este principio consiste en la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio, con el complemento de sancionar a los maliciosos. De ahí que el principio de probidad gobierne rigurosamente y sea fundamental su análisis y estudio, manifestándose en el Código de Trabajo guatemalteco en todos aquellos preceptos que tiendan a evitar sorpresas perjudiciales a los litigantes, en los que exigen la individualización de las pruebas para poder ser rebatidas por la contraparte”.⁵⁰

⁴⁸ Franco. *Op. Cit.* Pág. 55.

⁴⁹ Chicas. *Op. Cit.* Pág. 28.

⁵⁰ López. *Op. Cit.* Pág. 38.



En relación al principio de probidad es de importancia anotar lo siguiente: “Consiste en la obligación que tienen las partes y sus abogados asesores de litigar de buena fe en juicio, con el complemento de sancionar, por lo que debe dejarse al juzgador el más amplio poder disciplinario para sancionar a los litigantes y abogados que traten de valerse de maniobras sorpresivas, retardatorias o fraudulentas para vencer al contrario por hambre o agotamiento”.⁵¹

1.6.10. Principio de imparcialidad

El juez debe ser imparcial y su conducta debe excluir toda apariencia de ser influido por el clamor público, por consideraciones de popularidad o notoriedad, o por motivaciones impropias. Ha de tener siempre presente que su único empeño debe ser el de impartir justicia de conformidad con el derecho laboral, con absoluta ecuanimidad, sin preocuparle el reconocimiento o crítica que pueda darse a su labor. El juez debe impartir justicia libremente, únicamente estará sujeto a la ley a los principios fundamentales, alejado de toda motivación afectiva que influya en su decisión.

1.6.11. Principio de inmediación

“El principio (regla o máxima) de inmediación procesal implica la comunicación personal del juez con las partes y el contacto directo de aquél con los actos de adquisición, fundamentalmente de las pruebas”.⁵²

⁵¹ Chicas. **Op. Cit.** Pág. 48.

⁵² Véscovi, Enrique. **Teoría general del proceso.** Pág. 178.



“Esto exige que por disposición de la ley, el juez debe estar presente en la audiencia ya que de lo contrario la diligencia se desarrollaría ante el oficial de trámite y no ante el juez como corresponde, lo que haría imposible la tramitación y avance del proceso porque éste no puede resolver lo que le corresponde al juzgador, salvo si este último ha permanecido en la audiencia, ya que los actos procesales deben verificarse en su presencia, por lo tanto sus auxiliares no pueden resolver porque se encuentran legalmente impedidos”.⁵³

En relación al principio de inmediación es de importancia anotar que: “Consiste en que el juez esté en contacto directo y personal con las partes durante la substanciación del procedimiento”.⁵⁴

En este tipo de procesos, es obligatoria la presencia del juez en todas las diligencia ya que es necesario que perciba, a través de sus sentidos todos los medios de prueba que se le presenten para poder evaluarlos y calificarlos al momento de dictar sentencia. Este es uno de los principales principios del proceso laboral ya que a través de su cumplimiento el juzgador tiene mejor panorama de la situación para emitir un mejor fallo.

Es de mencionar que dentro del proceso laboral que se encuentra en análisis, los jueces tienen la obligación de aplicar el sistema de apreciación de prueba en conciencia, y para que esto realmente sea valedero, el juzgador debe estar presente en toda diligencia que se realice.

⁵³ Franco. **Op. Cit.** Pág. 51.

⁵⁴ Chicas. **Op. Cit.** Pág. 25.



1.6.12. Principio subsanador

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta es la encargada de señalar los defectos u omisiones en que hayan incurrido por irregularidades en la demanda, o cuando se hubieran ejercitado acciones contradictorias fijará un término para que sean subsanadas esas irregularidades.

El principio en mención constituye una salvedad al derecho estricto, debido a que suplir la deficiencia de la queja por parte de la Juntas de Conciliación y Arbitraje implica que las mismas no tienen que basarse únicamente a los conceptos o pretensiones aducidas en la demanda, sino que tienen que subsanar las omisiones, cuando no contengan las pretensiones que deriven por ley de la acción ejercitada o su prevención.

De ello, se colige que suplir las irregularidades de la queja es suplir la demanda y la idea de deficiencia tiene dos acepciones: la de falta de algo y la de imperfección. Por ende, suplir es integrar lo que falta, remediar una carencia o subsanar una imperfección, es decir, completarla en cuanto a las omisiones en que se hayan incurrido.

La suplencia del error únicamente quiere decir que las Juntas pueden subsanar la demanda por incompleta o por prevenir que se corrija cuando sea vaga u oscura, pero en ningún momento pueden ser alterados los hechos en que se fundamenta la acción que haya sido ejercitada.



1.7. Clasificación del derecho procesal de trabajo

“El derecho procesal de trabajo se divide en dos ramas, tal como ocurre en el derecho laboral sustantivo: el derecho procesal individual y el derecho procesal colectivo de trabajo. El primero dicta las normas instrumentales que regulan la solución judicial de los conflictos de carácter individual; y el segundo, dicta las normas instrumentales que regulan la solución también judicial de los conflictos colectivos que son de carácter económico y social”.⁵⁵

El derecho procesal del trabajo encuentra su división en dos ramas, tal como ocurre en el derecho laboral sustantivo: el derecho procesal individual y el derecho procesal colectivo de trabajo.

El primero dicta las normas instrumentales que regulan la solución judicial de los conflictos de carácter individual; y el segundo, dicta las normas instrumentales que regulan la solución también judicial de los conflictos colectivos de carácter económico social”.⁵⁶

“Los conflictos económicos o de intereses versan directamente sobre la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios, en tanto los conflictos jurídicos se refieren a la interpretación o aplicación del derecho existente”.⁵⁷

⁵⁵ López. **Op. Cit.** Pág. 53.

⁵⁶ Chicas. **Op. Cit.** Pág. 62.

⁵⁷ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano de trabajo.** Pág. 748.



1.8. La jurisdicción privativa del trabajo

Previamente a hablar sobre la jurisdicción privativa del trabajo, es importante indicar que es jurisdicción y se señala: “La jurisdicción corresponde a la facultad recaída en los jueces de trabajo por delegación del Estado a través de la ley para poder juzgar en el ámbito del derecho procesal del trabajo”.⁵⁸

“La función jurisdiccional es única, pero pueden ser diversas las formas en las cuales la misma se manifiesta. Si se atiende solamente a la forma procesal, la misma es diferente a la que el juez de trabajo aplica y no puede contemplarse en el mismo una función autónoma y distinta de aquella del juez civil”.⁵⁹

“Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado. Los tribunales de trabajo y previsión social forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento”.⁶⁰

“La jurisdicción del trabajo realiza los derechos económico-sociales de los trabajadores en los conflictos entre los factores de la producción, en función de redimir a aquéllos y de suprimir la explotación del hombre por el hombre”.⁶¹

⁵⁸ Franco. **Op. Cit.** Pág. 15.

⁵⁹ De Litala. **Op. Cit.** Pág. 68.

⁶⁰ Chicas. **Op. Cit.** Pág. 340.

⁶¹ Trueba. **Op. Cit.** Pág. 252.



“La jurisdicción del trabajo es privativa porque el juez que juzga en este ámbito ~~debe~~ hacerlo con absoluta exclusividad, de lo que se advierte que todos los conflictos relativos al trabajo deben estar sometidos a su conocimiento pues es a ellos a los únicos que les compete juzgar y ejecutar lo juzgado en aquellos conflictos”.⁶² Se divide a la jurisdicción privativa de la siguiente forma: “a) Sistemas de organismos para resolver los conflictos laborales; y b) Naturaleza y caracteres de la jurisdicción privativa del trabajo”.⁶³

1.8.1. Sistemas de organismos para resolver los conflictos laborales

“Los tratadistas estiman que existen fundamentalmente tres sistemas de organización de las autoridades encargadas de componer y dirigir los conflictos relativos al trabajo. Estos sistemas son los siguientes: a) Conocimiento de los conflictos laborales a los jueces de orden común. b) Conocimiento de los conflictos de trabajo individuales a los jueces de orden común y de los conflictos colectivos o de intereses a jueces especiales. c) Conocimiento de toda clase de conflictos laborales por órganos especializados”.⁶⁴

1.8.2. Naturaleza y caracteres de la jurisdicción privativa del trabajo

“Siendo la función jurisdiccional una actividad eminentemente procesal, su naturaleza es precisamente esa, como ya se analizó, se traduce en la facultad de que es investido al juzgador para impartir justicia, facultad que deriva de la ley”.⁶⁵

⁶² Franco. **Op. Cit.** Pág. 16.

⁶³ López. **Op. Cit.** Pág. 59.

⁶⁴ **Ibíd.** Págs. 168 y 169.

⁶⁵ Franco. **Op. Cit.** Pág. 17.



“La forma y materialmente jurisdiccional de la judicatura privativa de trabajo, tuvo y sigue teniendo su base en normas constitucionales y se desarrolla y determina con mayor precisión en el Código de Trabajo. Es decir, que la judicatura de trabajo y previsión social formal y materialmente hablando, tiene plena categoría jurisdiccional, con todas las potestades inherentes a la calidad de tal (*notio, vocatio, coertio, iudicum, y executio*), a excepción de los tribunales de conciliación”.⁶⁶

Asimismo, que: “La judicatura privativa de trabajo y previsión social depende del Organismo Judicial, lo cual constituye un acierto, siempre que se respete la autonomía de criterio por la jurisdicción común y que su personal sea realmente especializado en la materia, como lo deseó el legislador”.⁶⁷

1.8.3. Jurisdicción privativa laboral en la región metropolitana

Departamento de Guatemala:

- Juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social para la admisión de demandas. (primero y segundo);
- Juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social. (del primero al décimo cuarto);
- Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. (primera a tercera);
- Tribunales de conciliación; y

⁶⁶ López. **Op. Cit.** Págs. 171 y 172.

⁶⁷ **Ibíd.** Pág. 173.



- Tribunales de arbitraje.

1.9. La competencia en materia procesal del trabajo

Previamente a hablar sobre la competencia en materia procesal del trabajo, es importante indicar que es competencia, al respecto se señala: “La palabra competencia etimológicamente viene de *competere* que significa pertenecer, incumbir a alguna cosa. En consecuencia, la competencia es la parte de la jurisdicción que se atribuye a los tribunales que pertenecen al mismo orden jurisdiccional”.⁶⁸

“La competencia es la pertenencia de un órgano, a un funcionario, o a un encargado, del poder sobre una *litis* o un negocio determinado, naturalmente esta pertenencia es un requisito de validez del acto procesal en el que el poder encuentra su desarrollo”.⁶⁹

También: “La competencia es la asignación a un cierto órgano jurisdiccional de determinadas pretensiones con preferencia a los demás órganos de la jurisdicción, y por extensión, la regla o conjunto de reglas que deciden sobre dicha asignación”.⁷⁰

En relación a la competencia en materia procesal de trabajo, se señala que: “La competencia en el ámbito procesal del trabajo se constituye en el ámbito geográfico dentro del cual el juez de trabajo y previsión social van a ejercer la facultad de juzgar que es

⁶⁸ Chicas. **Op. Cit.** Pág. 82.

⁶⁹ Carnelutti, Francisco. **Sistemas de derecho procesal civil.** Pág. 82.

⁷⁰ Guasp, Jaime. **Derecho procesal civil.** Pág. 132.



delegada por el Estado por ministerio de la ley”.⁷¹ La competencia se puede dividir de la manera siguiente: competencia por razón del territorio; competencia por razón de la materia; competencia por razón de grado y competencia por razón de la cuantía.

1.9.1. Reglas de competencia de acuerdo con el Código de Trabajo

“En el Capítulo V del Código de Trabajo, denominado procedimiento de jurisdicción y competencia, se establece lo relativo a competencia de los tribunales de trabajo y previsión, en los artículos del 307 al 314”.⁷²

“Los asuntos en litigio de menor cuantía no pueden ser juzgados o tratados de la misma forma en relación con aquellos en que la cuantía es superior, ello indudablemente modifica la competencia de los tribunales de trabajo y previsión social. Como consecuencia de ello, corresponde su conocimiento a jueces distintos con competencia territorial idéntica, según su mayor o menor cuantía”.⁷³

“Las reglas de la competencia constituyen los dispositivos que rigen la avocación del conocimiento que los jueces de trabajo y previsión social hagan en relación a los asuntos que les compete conocer, pero atendiendo a cada caso en concreto determinado por aquellos dispositivos”.⁷⁴

⁷¹ Franco. **Op. Cit.** Pág. 81.

⁷² Chicas. **Op. Cit.** Pág. 89.

⁷³ Mendizábal Mazariegos, Gustavo Adolfo. **Derecho procesal del trabajo.** Pág. 28.

⁷⁴ Franco. **Op. Cit.** Pág. 34.



Las reglas de competencia se pueden dividir de la manera siguiente:

- a) Reglas de orden general: “La regla de orden general se encuentra normada en la literal a) del Artículo 314 del Código de Trabajo; y es la que regula que es competente a cualquier otro juez de trabajo y previsión social, o sea, al de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo”.⁷⁵
- b) Reglas de orden especial: “Las reglas especiales de competencia en el derecho procesal del trabajo se regulan en los literales b), c) y d) del Artículo 314 del Código de Trabajo, así como en el Artículo 315 de ese mismo cuerpo legal”.⁷⁶

1.10. Las partes en el proceso laboral

En un sentido material, las partes en un proceso son aquellas personas físicas o morales que tienen intervención en el mismo y sobre las cuales se encuentran las consecuencias de todos los aspectos del proceso, desde el comienzo hasta la conclusión definitiva.

Teóricamente no se puede aceptar la existencia de un juicio que no lesione los derechos de persona alguna, debido a que carecería de objeto una intervención del Estado en un conflicto especulativo. Parte es todo sujeto que ejercita la acción y que opone una excepción principal, conexas o bien accesorias para la actuación de la ley. Este concepto abarca a los terceristas que tienen que ser tomados en consideración como partes.

⁷⁵ *Ibíd.*

⁷⁶ *Ibíd.* Pág. 35.



Son partes en el proceso de trabajo las personas físicas o morales que acrediten su interés legal en el proceso y a la vez ejerciten acciones u opongan excepciones. Es decir, las personas físicas o morales que son susceptibles de la adquisición de derechos y de contraer obligaciones, en el ámbito de trabajo.

En materia laboral, son partes el trabajador y el patrono, en términos generales, toda vez que la regla genérica es que toda persona es capaz procesalmente hablando, entendiendo por capacidad la aptitud legal para el ejercicio de sus derechos ante los tribunales, obviamente las personas físicas y las morales pueden ser partes en el proceso de trabajo.

Por ende, la capacidad procesal o para obrar en juicio, en nombre propio o en representación de otro, se puede conceptualizar como la facultad de intervención activa en el proceso, es decir, únicamente pueden comparecer a juicio los que se encuentren en pleno goce y ejercicio de sus derechos.

Por otro lado, y en relación a las personas físicas trabajadores se puede hacer mención que en la celebración de un contrato individual de trabajo entra en juego la capacidad de goce como la de ejercicio.

Los menores trabajadores tienen la capacidad para comparecer a juicio sin la necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no encontrarse asesorados en juicio, la Junta será la encargada de solicitar la intervención legal. Además, debido a la importancia de que se resguarde el carácter proteccionista, debería ampliarse a todos los trabajadores,



sin importar su edad o clasificación, o sea, que cualquier trabajador que comparezca a juicio sin apoderado pueda contar con el derecho a que se le nombre uno de oficio.

De esa manera, a diferencia de la capacidad, la facultad de ejercicio de una acción en contra de una persona determinada como obligado recibe el nombre de legitimación y se califica de activa o pasiva de acuerdo a la posición del sujeto.

Además, se subdivide en legitimación procesal y legitimación en la causa. La procesal, debido a su carácter formal y abarca todos los requisitos necesarios del actor y del demandado para presentarse a juicio, en cambio la causa consiste en el derecho del actor concretizado en el laudo definitivo.





CAPÍTULO II

2. El juicio ordinario laboral

El juicio ordinario de trabajo consiste en un típico proceso de cognición, debido a que se declara un derecho previo a la fase de conocimiento, siendo los procesos declarativos parte de este tipo de juicios.

2.1. Noción del juicio ordinario laboral

Se ha justificado su existencia en el hecho que los distintos conflictos que se presentan diariamente en las relaciones de naturaleza laboral son múltiples y variadas, determinando en igual forma que los conflictos que se suscitan entre las partes que conforman las relaciones de trabajo sean diversas, por lo que dilucidan controversias subjetivas derivadas de una situación de derecho, por lo tanto, el litigio previsto en la forma jurídica actual, tiene la finalidad de proteger y resolver sobre aquellos derechos regulados por la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, reglamentos, y la demás leyes de trabajo o de previsión social, por lo que se ha establecido un típico proceso de cognición o de conocimiento, que tiende a declarar el derecho, previa fase de conocimiento.

Diariamente se plantean conflictos de carácter jurídico ante los juzgados de trabajo y previsión social del municipio de Guatemala del departamento de Guatemala,



planteamientos que pueden materializarse en forma escrita o de palabra y en este último caso dejándose constancia en actas. En ambos casos, por disposición del Artículo 332 del Código de Trabajo; si la demanda no cumple con los requisitos, el juez de oficio mandará se subsanen las deficiencias que puedan tener, no debiendo en ningún caso, rechazar la demanda planteada, esto de conformidad con el Artículo 334 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

2.2. Naturaleza jurídica del juicio ordinario laboral

En relación a la naturaleza jurídica del juicio ordinario laboral: “El juicio ordinario de trabajo regulado, es un típico proceso de cognición o de conocimiento, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento”.⁷⁷

“La naturaleza jurídica del juicio ordinario laboral es pública por cuanto la jurisdicción es una actividad encomendada por el Estado por medio de la ley a los juzgadores y de allí deriva su naturaleza”.⁷⁸

En las distintas ramas del derecho siempre se presenta la discusión de si su naturaleza es pública o privada. En lo concerniente al derecho procesal del trabajo conviene señalar que el ordenamiento laboral guatemalteco considera al derecho del trabajo, como un derecho público; lo anterior debido a lo que establece el inciso e) del considerando tres del Código

⁷⁷ Chicas. **Op. Cit.** Pág. 146.

⁷⁸ Franco. **Op. Cit.** Pág. 59.



de Trabajo que establece: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público. **Por lo** que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

2.3. Definición del juicio ordinario laboral

“El juicio ordinario de trabajo regulado es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. De los diversos tipos de proceso que comprenden el juicio de conocimiento, en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos, si bien la gran mayoría la constituyen los primeros de los nombrados”.⁷⁹

“El juicio ordinario de trabajo constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo. Por consiguiente puede considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que se puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos. Esta solemnidades aunque existen, debe observarse que son mínimas y poco formalistas en virtud de la existencia de los principios de anti formalidad y de sencillez que atañen al procedimiento ordinario laboral”.⁸⁰

“El juicio ordinario de trabajo regulado en la legislación guatemalteca es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. De los

⁷⁹ López. **Op. Cit.** Pág. 58.

⁸⁰ Franco. **Op. Cit.** Pág. 88.



diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, se entiende que en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos declarativos”.⁸¹

2.4. Características del juicio ordinario laboral

El juicio ordinario laboral: “Es un proceso en el cual el juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y aprecia las mismas con suma flexibilidad y realismo; es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado el número y clase de medios de impugnación en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites; busca mantener la buena fe y lealtad de los litigantes, y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil”.⁸²

“Los caracteres del juicio ordinario son: a) Es un procedimiento que se actúa por las partes en audiencias sucesivas. b) Las actuaciones de las partes se asientan en actas. c) No existe período de prueba dentro del trámite del proceso. d) La actuación de las partes debe ser por regla general oral. e) Derivado del principio del impulso procesal de oficio el juez de trabajo se encuentra facultado para señalar a su discrecionalidad los plazos en los que deben celebrarse ciertas actuaciones. f) Se limita legalmente la clase y número de recursos

⁸¹ Chicas. **Op. Cit.** Pág. 48.

⁸² López. **Op. Cit.** Pág. 59.



que pueden utilizarse para impugnarse las decisiones del juzgador. g) Se protege jurídicamente de manera preferente a la parte económicamente más débil de la relación procesal, que es el trabajador. h) No existe la posibilidad para el demandado de alegar la caducidad de instancia”.⁸³

“En relación a sus características, al tratarse de un proceso laboral, reúne todas las características especiales de este último, la más importante de ellas, su carácter dispositivo atenuado, según el cual, pese a tratarse en principio de un proceso dispositivo, permite la actuación del principio inquisitivo para garantizar el cumplimiento de los derechos indisponibles reconocidos en el ordenamiento laboral, situación que se manifiesta principalmente en la acentuación de los poderes de dirección formal y material del juez, que constituiría a su vez una segunda característica. A ello se sumaría el establecimiento de normas procesales tutelares del trabajador”.⁸⁴

2.5. Fases del juicio ordinario laboral

2.5.1. Fase de la ratificación, modificación o ampliación de la demanda

“Es importante el estudio del derecho de las partes de acumular sus pretensiones en una misma demanda, pero en ocasiones sucede que por olvido se deja de formular alguna pretensión y entonces se hace necesario ampliar y modificar la demanda original”.⁸⁵

⁸³ Franco. **Op. Cit.** Págs. 59 y 60.

⁸⁴ Vidal. **Op. Cit.** Pág. 47.

⁸⁵ **Ibíd.**



“En cuanto a la oportunidad procesal para ampliar la demanda el Código de Trabajo se regulan dos oportunidades procesales en que pueden darse. La primera de ellas tiene lugar en cualquier momento comprendido entre la citación del demandado y la celebración de la primera audiencia a juicio oral; y la segunda, que puede darse dentro de la celebración de la misma primera audiencia, pero antes de contestarse la demanda”.⁸⁶

“En la primera audiencia del proceso laboral, el actor puede verificar o ampliar la demanda. En caso de que el demandante, ratifique la demanda, en el acta de la audiencia se deberá fijar la fase de ratificación de la demanda, seguidamente manifiesta la parte demandante que ratifica la demanda presentada en todos y cada uno de sus puntos sin tener nada que agregar o modificar a la misma”.⁸⁷

“La ratificación o ampliación de la demanda se realiza en forma verbal cuando el oficial tramitador de la causa le pregunta al actor si ratifica, modifica o amplía su demanda. En ese acto se hace constar por escrito lo que al efecto manifieste el demandante. Si se amplía la demanda, lo común es que se haga por escrito y la resolución que le da trámite, se transcribe y se notifica por escrito a las partes en la misma audiencia”.⁸⁸

De conformidad con la ley la parte actora tiene la facultad de promover esta fase del proceso y acumular sus pretensiones en la demanda, pero en ocasiones sucede que por olvido se deja de formular alguna pretensión, de manera que se hace necesario ampliar o

⁸⁶ Franco. **Op. Cit.** Pág. 75.

⁸⁷ Franco Figueroa, Alex Oswaldo. **Manual de derecho del trabajo.** Pág. 67.

⁸⁸ Álvarez. **Op. Cit.** Pág. 145.



modificar la demanda inicial, y es de gran importancia la actitud que se asume o mantenga. Sucede también que debido a las maniobras patronales de ocultar su verdadero nombre, cuando los trabajadores demandan consignan en forma equivocada el nombre del anterior patrono, lo que obliga a modificar o ampliar la demanda.

Si la parte actora ratifica su demanda en todos y cada uno de sus puntos el juicio ordinario laboral continúa, pero si la actitud de la parte actora es modificar o ampliar sobre hechos invocados en su demanda, el juzgador bajo su estricta responsabilidad suspenderá o continuará la audiencia según los casos o circunstancias, en virtud de lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 338 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Significa entonces, que en la primera fase de la audiencia del juicio ordinario laboral se puede dar la modificación o ampliación de la demanda, en caso de que no se haya hecho antes, ya que puede hacerse en el plazo comprendido entre la citación y la audiencia. Este acto procesal, se verifica si se considera necesario por parte de la parte actora, ya que si la demanda satisface todas sus pretensiones, esta será ratificada y el juicio debe continuar.

2.5.2. Fase de la 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.



“El derecho de contradicción, lo mismo que el de acción, pertenece a toda persona natural o jurídica, y tanto su causa como su fin están constituidos por un interés público que consiste en el derecho de obtener la decisión del conflicto que se le plantea al demandado mediante la sentencia que el órgano jurisdiccional debe dictar”.⁸⁹

“Derecho de contradicción es el derecho a ser oído en el juicio si se tiene la voluntad de hacerse oír, o sea el derecho de gozar de la oportunidad procesal para ello y de obtener mediante el proceso la sentencia que resuelva favorable o desfavorablemente sobre sus defensas, si llega a proponerlas”.⁹⁰

“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”.⁹¹

En relación a la contestación de la demanda se puede indicar que es el: “Escrito en que la parte demandada responde a la acción iniciada por la actora, oponiendo, si las tuviera las excepciones a que hubiere lugar y negando o confesando la causa de la acción”.⁹²

“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. La acción desde el punto de vista del demandado traducida en la contestación de la demanda, es de capital

⁸⁹ Chicas. **Op. Cit.** Pág. 180.

⁹⁰ Devis Echandía, Hernando. **Nociones generales de derecho procesal civil.** Pág. 208.

⁹¹ López. **Op. Cit.** Pág. 58.

⁹² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Pág. 492.



importancia para el proceso, toda vez que hasta el momento en que ésta se produce se integra plenamente la relación procesal y se instaura en el principio contradictorio que hará posible el desarrollo del litigio”.⁹³

“La contestación de la demanda es una forma de defenderse u oponerse a la demanda, que puede materializarse bajo dos formas: la defensa jurídico-procesal, que se refiere a las excepciones que presentan en la demanda y las defensas jurídico-materiales que se refieren a los fundamentos de hecho o de derecho que cuestionen las pretensiones de la demanda”.⁹⁴

Es de importancia anotar que: “El momento de la contestación se produce en la audiencia y tiene por finalidad que el demandado ejercite su derecho de contradicción contra lo formulado en la demanda”.⁹⁵

“La contestación de la demanda debe hacerse en la primera comparecencia, oralmente o por escrito. Al igual que en la demanda tampoco es obligatorio hacer referencia al derecho ni citar leyes”.⁹⁶

Entonces la contestación de la demanda es el acto por el cual la parte demandada ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones de la parte actora, o bien se allana a las mismas. En esta fase del juicio ordinario laboral, la actitud de la parte

⁹³ Franco. **Op. Cit.** Pág. 115.

⁹⁴ Alonso Olea, Manuel y Rosa María Alonso. **Derecho procesal del trabajo.** Pág. 195.

⁹⁵ Canessa Montejo, Miguel Francisco. **Justicia laboral y derechos humanos en Guatemala.** Pág.106.

⁹⁶ Álvarez. **Op. Cit.** Pág. 133.



demandada por ser éste el sujeto por medio del cual se integra la relación jurídico procesal, es de gran importancia mencionar las actitudes que puede asumir en esta fase. El que es notificado de una demanda en su contra puede asumir distintas actitudes, estas desde luego pueden variar de acuerdo a la posición que mantenga o asuma dentro del proceso. La parte demandada al establecer la relación jurídica procesal absorbe una verdadera carga procesal con respecto a la *litis* que se plantea; debe manifestarse dentro del proceso observando o manteniendo las actitudes que él desee, sean negativas o positivas. El derecho de contradicción puede ser ejercitado de distintas maneras:

- a) Pasiva: es cuando existe la rebeldía o contumacia negativa, y cuando la parte demandada comparece a juicio y contesta la demanda, pero no aporta pruebas, ateniéndose a un fallo adverso si la pretensión es fundada.

- b) Activa: es desfavorable cuando existe confesión expresa, confesión ficta, allanamiento, y cuando existe oposición de defensa relativa en la que se opone a la demanda y se niega el derecho material de la parte actora y los hechos en donde pretende deducirlos y ofrece pruebas para desvirtuarlos, asimismo cuando presentan excepciones previas o dilatorias con las cuales busca depurar al proceso y dilatar la contestación de la demanda, asimismo cuando presenta la contestación de la demanda y excepciones perentorias, que atacan el fondo del asunto, de acuerdo con la pretensión jurídica invocada por la parte actora y cuya decisión se hará en sentencia, y además cuando se plantea la reconvencción.



Significa entonces que el momento para contestar la demanda es después de que la parte actora manifieste que ya no tiene modificación o ampliación que hacerle a la demanda, oportunidad en la que precluye el derecho de la parte actora en relación a su demanda.

2.5.3. Fase de la conciliación

“Dentro del ámbito del derecho procesal, es la audiencia previa a todo juicio civil, laboral o de injurias, en que la autoridad judicial trata de avenir a las partes para evitar el proceso. No siempre se requiere que el intento conciliatorio sea previo; pues algunas legislaciones admiten, especialmente en materia laboral, que el juez pueda intentar en cualquier momento la conciliación de los litigantes”.⁹⁷

La conciliación es: “La etapa obligatoria en el proceso laboral mediante la cual, las partes llamadas por el juez, una vez que se han fijado los puntos del debate se procura un avenimiento entre las mismas, proponiéndoles fórmulas de ecuanimidad que no contraríen las leyes de trabajo ni los principios del mismo”.⁹⁸

La fase de conciliación es: “La etapa del proceso de trabajo por medio del cual el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles una fórmula ecuánime de arreglo”.⁹⁹

⁹⁷ Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 144.

⁹⁸ Solís Corado, Miguel. **La conciliación ante el derecho procesal individual del trabajo guatemalteco.** Pág. 27.

⁹⁹ López. **Op. Cit.** Pág. 79.



“La conciliación es la etapa obligatoria en el proceso laboral, mediante la cual las partes llamadas por el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las mismas proponiéndoles fórmulas de arreglo, que pueden culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio, siempre que no contraríen las leyes de trabajo, ni los principios que informa el derecho laboral”.¹⁰⁰

“La etapa del proceso en la que el juez de trabajo, una vez, enterado de las posiciones de ambas partes dentro del juicio procura el avenimiento de las mismas propone fórmulas ecuanímes de arreglo, con la finalidad de evitar el trámite del proceso y ponerle fin al mismo, mediante la suscripción de un convenio que adquiere carácter de título ejecutivo”.¹⁰¹

“Contestada la demanda y la reconvención, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles formulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en el que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes reglamentos y disposiciones aplicables”.¹⁰²

Por lo que una vez contestada la demanda, planteada la reconvención o resueltas las excepciones previas o contestadas las excepciones perentorias, se debe dar inicio al período de conciliación. El juez en esta fase del proceso debe llamar a conciliación a las

¹⁰⁰ Chicas. **Op. Cit.** Pág. 210.

¹⁰¹ Franco. **Op. Cit.** Pág. 133.

¹⁰² Álvarez. **Op. Cit.** Pág. 134.



partes proponiéndoles fórmulas ecuanímes de arreglo de conformidad con los hechos que hayan sido fijados y sobre los cuales debe basarse la discusión.

2.5.4. Fase de la recepción de los medios de prueba

Dentro de los principios del proceso laboral se encuentra el de ser poco formalista y el de inmediación procesal, por la participación directa del juez en las diligencias; sin embargo, también se caracteriza por la unidad de acto, es decir que se materializa el principio procesal de concentración, o sea que se pretende que en un solo acto o diligencias se reciban todos los medios de prueba ofrecidos por las partes.

Los medios de prueba son: “Un conjunto de actuaciones que tienen lugar en determinadas etapas del proceso judicial y que buscan establecer la veracidad o falsedad de aquello que se aduce en el juicio. Así se destacan los medios de prueba documentales o instrumentales, la confesión, prueba pericial, testimonial, informes, el careo, el reconocimiento judicial y otros”.¹⁰³

También, se puede indicar en relación a los medios de prueba que: “Se constituyen en el conjunto de medios para la averiguación de la verdad, cuyo objeto será el de demostrar la existencia de los hechos que servirán de base al desarrollo del litigio, pues se presume que en relación al derecho se tiene el conocimiento y no es necesario probarlo, haciendo

¹⁰³ Rombolá, Néstor Darío y Lucio Martín Reboiras. **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales.** Pág. 638.



referencia específicamente a los hechos contradictorios que son los que deben dilucidarse dentro del juicio”.¹⁰⁴

Los medios de prueba: “Son los medios con que cuentan las partes para demostrar que sus afirmaciones son ciertas y desvirtuar las de la parte contraria, buscando la persuasión del juzgador y que se emita una sentencia que sea favorable a sus pretensiones jurídicas”.¹⁰⁵

“Las pruebas se proponen por las partes, pero para su práctica es preciso que sean admitidas, resolución o acuerdo que adopta el órgano judicial, mediante la declaración de pertinencia de cada prueba propuesta”.¹⁰⁶

“En esta fase participan el juez y las partes y ello consiste en la práctica de la prueba según las reglas que para el caso establezca el Código de Trabajo o, en su defecto, el Código procesal Civil y Mercantil”.¹⁰⁷

“El diligenciamiento es la etapa procesal que consiste en el conjunto de actos procesales del juez, que es necesario observar para trasladar al juicio los distintos elementos de convicción propuestos por las partes; en esa sucesión de actos, el juez laboral tiene que apegarse a las reglas que para tal efecto exige el Código de Trabajo”.¹⁰⁸

¹⁰⁴ Franco. **Op. Cit.** Pág. 140.

¹⁰⁵ Hernández, Sigrid Gabriela, y Mario Iván Navarrijo. **Derecho procesal del trabajo.** Pág. 106.

¹⁰⁶ Alonso. **Op. Cit.** Pág. 201.

¹⁰⁷ Valenzuela Herrera, Augusto. **Derecho procesal del trabajo.** Pág. 140.

¹⁰⁸ Chicas. **Op. Cit.** Pág. 220.



“Si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas debidamente individualizadas en su oportunidad procesal; en la demanda, en la contestación de la demanda, o en la reconvención y su contestación, respectivamente”.¹⁰⁹

En el procedimiento de recepción de medios de prueba está establecido que las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas. Si en esta audiencia no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del juzgado o por la naturaleza de la misma, se señalará nueva audiencia que debe practicarse dentro de un término no mayor de 15 días a partir de la primera comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del juzgado.

Extraordinariamente siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar la tercera audiencia para ese objeto. Los juzgados de trabajo y previsión social, tienen facultad para señalar términos extraordinarios cuando una prueba deba pedirse a lugares fuera de la República. Igualmente quedan facultados para tomar aquellas medidas que sean necesarias a efecto de que las pruebas propuestas en tiempo por las partes y que se estimen absolutamente indispensables no se dejen de recibir.

¹⁰⁹ Álvarez. Op. Cit. Pág. 134.





CAPÍTULO III

3. Acciones que retardan el trámite del juicio ordinario laboral

3.1. Incompetencia

“Es obligación del juez revisar su competencia de oficio cuando se requiere su actividad jurisdiccional de conformidad con el Artículo 126 de la Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala y el Artículo 6 del Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107. En caso no cumplan dicha obligación seguirán conociendo bajo pena de nulidad de lo actuado y de responsabilidad del funcionario, salvo aquellos capaces en que la competencia de los jueces puede ser prorrogada, por tratarse de competencia territorial”.¹¹⁰

“Incompetencia es cuando se advierte que el órgano ante el que se ha planteado la demanda no tiene la competencia para el caso, lo cual sucede como por ejemplo cuando se ha presentado la demanda al juzgado de trabajo de Cobán, cuando en realidad el competente es el juzgado de trabajo de Salamá”.¹¹¹

“La incompetencia en materia laboral ha sido un tema que ha dado problemas y ello obedece a que los litigantes ante el surgimiento de hechos que consideran les abonan para señalar la incompetencia del juez emplazante, piensan en la institución excepción y ante

¹¹⁰ Franco. **Op. Cit.** Págs. 63 y 64.

¹¹¹ Canessa. **Op. Cit.** Págs. 102 y 103.



la falta de enumeración de las excepciones dilatorias en el Artículo 342 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, recurren, supuestamente apoyados en el Artículo 326 del mismo Código, a aplicar el Artículo 116 del Código procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 106, en el que se incluye la excepción de incompetencia”.¹¹²

“Respecto al procedimiento por el cual debe tramitarse y resolverse la declinatoria (planteamiento de la incompetencia ante el juez que está conociendo el caso y al cual se considera incompetente), se opina que el juez debe resolver sin más trámite, acorde con el principio de celeridad y economía procesal, pues de lo contrario el trámite se entorpecería en perjuicio de los intereses de la parte actora, que en principio es el trabajador”.¹¹³

3.1.1. Clases de incompetencia

En materia laboral se presentan regularmente problemas de competencia con alguna frecuencia relativas a: 1) Relativas a la materia, cuando la relación que une al empleador y al empleado es de carácter diferente al propiamente laboral. Por ejemplo, la prestación de servicios profesionales. 2) Relativa al territorio, cuando surge duda por el lugar de la celebración del contrato y prestación de los servicios y ello se resuelve con mucha facilidad conforme a las disposiciones del Artículo 314 del Código de Trabajo. 3) En relación a la cuantía, el Artículo 291 del Código de Trabajo modificado por el Artículo 25 del Decreto

¹¹² García Peláez, Carlos Rubén. *Tribuna jurídica*. Pág. 16.

¹¹³ Álvarez. *Op. Cit.* Pág. 9.



número 6492 del Congreso de la República dice: los juzgados de paz conocen de todos aquellos asuntos de trabajo cuya cuantía no exceda de tres mil quetzales.

En consecuencia al haberse establecido tal cuantía, eventualmente podría gestionarse ante un juez incompetente por razón del monto pretendido, dando lugar al planteamiento de incompetencia. 4) En cuanto a la incompetencia por razón de grado en materia laboral, la posibilidad de su planteamiento surge de la disposición contenida en el Artículo 80 de la Ley de Servicio Civil que en su segundo párrafo en lo conducente indica que después de resuelta negativamente la petición, el apelante puede acudir ante las Salas de Trabajo y Previsión Social a plantear su acción.

“Esos tribunales resolverán conforme a las normas del procedimiento ordinario de trabajo en única instancia. En este caso puede darse la incompetencia, cuando el reclamante acude ante los juzgados de trabajo y previsión social a hacer su reclamación”.¹¹⁴

3.2. Recurso de nulidad

“Siendo el derecho procesal un conjunto de formas dadas de antemano por el orden jurídico, mediante los cuales se hace el juicio, la nulidad consiste en la forma de ese conjunto establecido por la ley”.¹¹⁵

¹¹⁴ García Peláez, Carlos Rubén. **Tribuna jurídica**. Págs. 14 y 15.

¹¹⁵ Couture, Eduardo. **Fundamentos de derecho procesal civil**. Pág. 366.



“La nulidad constituye tanto el estado de un acto que se considera no sucedido como el vicio que impide a ese acto la producción de sus efectos”.¹¹⁶

“La legislación generalmente regula el recurso de nulidad como el medio por el cual se puede obtener la invalidez de las resoluciones o procedimientos en que no es procedente el recurso de apelación o la casación”.¹¹⁷

El recurso de nulidad, tiene por objeto corregir las violaciones a la ley en que el juez puede incurrir, ya sea en un acto judicial o en el trámite del procedimiento, por lo que la ley para proteger los intereses y derechos de las partes ha establecido el medio pertinente para revisar lo actuado y establecer la violación a la ley aducida, proceder a revocar el acto o corregir el procedimiento y dictar la resolución que legalmente procede y ordenar la diligencia procesal que corresponda; se interpone y ventila ante el mismo tribunal que dictó la resolución que se impugna.

3.2.1. Naturaleza jurídica del recurso de nulidad

“Aunque generalmente no se le da el nombre de recurso a la nulidad, es indudable que tiene dicha calidad, pues su finalidad es la reforma de una resolución judicial en la que se ha violado la ley o que se declare la invalidez de las actuaciones cuando se ha infringido el procedimiento”.¹¹⁸

¹¹⁶ Cabanellas. *Op. Cit.* Pág. 587.

¹¹⁷ Chicas. *Op. Cit.* Pág. 308.

¹¹⁸ *Ibíd.*



3.2.2. Definición del recurso de nulidad

“La nulidad es la sanción que priva de efectos a un acto procedimental en cuya estructura no se han guardado los elementos ejemplares del modelo, en tanto ellos constituyen garantía de los derechos justiciables”.¹¹⁹

“El recurso de nulidad es una medio de impugnación dado a la parte perjudicada para obtener la reparación de un error de procedimiento”.¹²⁰ Además: “La nulidad es el medio por el cual puede obtenerse la invalidez de las resoluciones judiciales no apelables”.¹²¹

En relación al recurso de nulidad se indica lo siguiente: “El recurso de nulidad es un remedio para subsanar un error *in procedendo*. El recurso de nulidad no implica pues una impugnación por haberse cometido una injusticia, sino porque existe una separación de las formas procesales que disminuyen o neutralizan las garantías de una de las partes. Por ello como ya se dijo, es más remedio que recurso”.¹²²

“El recurso de nulidad es el que procede contra la sentencia pronunciada con violación de formas procesales o por haberse omitido en el juicio trámites esenciales y también por haberse incurrido en error, cuando por determinación de la ley, la misma anula las actuaciones”.¹²³

¹¹⁹ Alvarado Velloso, Adolfo. **El debido proceso de la garantía constitucional**. Pág. 289

¹²⁰ **Ibíd.** Pág. 269.

¹²¹ Nájera. **Op. Cit.** Pág. 662.

¹²² López. **Op. Cit.** Pág. 135.

¹²³ Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 647.



Además, se tiene que indicar: “Que puede interponerse contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación. Debe interponerse dentro del tercer día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos, las nulidades no aducidas oportunamente, se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio”.¹²⁴

“Nulidad es la falta de eficacia, inexistencia, la ilegalidad absoluta de un acto”.¹²⁵ “La nulidad procesal es la ineficacia de que se hayan efectuado los actos procesales, en razón de que los mismos han sido realizados sin cumplir con los requisitos o formas legales establecidos para su validez, quedando por tanto dichos actos procesales afectados, pudiendo dejar de producir todos y cada uno de sus efectos jurídicos correspondientes al convalidarse”.¹²⁶

También, en relación al recurso de nulidad se puede anotar: “Se constituye en el medio de impugnación que se promueve ante el juez que dictó la resolución que se persigue se declare su nulidad, con el objeto de atacar los actos o procedimientos en que se haya infringido la ley y que se hayan contenido en resoluciones cuyo carácter no es de carácter definitivo”.¹²⁷

¹²⁴ Álvarez. **Op. Cit.** Pág. 136.

¹²⁵ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 587.

¹²⁶ Corona López, Juan Carlos. **Manual de derecho del trabajo.** Pág. 181.

¹²⁷ Franco. **Op. Cit.** Págs. 221 y 222.



Por lo que el recurso de nulidad, es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada, por la infracción de la ley, en un acto o procedimiento laboral para obtener la declaración de su invalidez por el propio juzgador que lo profirió y cuando no es procedente el recurso de apelación.

3.2.3. Procedencia del recurso de nulidad

De conformidad con lo regulado en el Artículo 365 segundo párrafo del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el procedimiento laboral, se podrá interponer el recurso de nulidad en contra de los actos y procedimientos en que se infringe la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación.

Para una mejor comprensión, es necesario establecer el significado de “acto procesal” y de “procedimiento”. “Los actos procesales son los producidos dentro del procedimiento, en la tramitación por los órganos jurisdiccionales, las partes o terceros, y que crean, modifican o extinguen derechos de orden procesal”.¹²⁸

“Los actos procesales tomados en sí mismos son procedimientos y no procesos”.¹²⁹ Acto procesal es: “El constitutivo del objeto y regulación del derecho procesal. El realizado por las partes o el acordado por el tribunal a fin de iniciar, constituir, desenvolver, modificar, resolver o extinguir una relación procesal”.¹³⁰

¹²⁸ Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 41.

¹²⁹ Couture. **Op. Cit.** Pág. 156.

¹³⁰ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 146.

Los requisitos generales de los actos procesales se componen de los elementos siguientes: “1. El elemento subjetivo: que permite analizar en cada caso la aptitud (capacidad y legitimación procesal) y voluntad de actuar de las personas que necesaria o eventualmente concurren al proceso. 2. El elemento objetivo: permite estudiar la idoneidad del acto para producir efectos (eficacia), su posibilidad jurídica, su moralidad, y en particular, la correspondencia que debe existir entre el contenido y la forma. 3. El elemento actividad: permite analizar el cómo, dónde y cuándo se realiza (la forma, el tiempo y el lugar donde el acto se cumple)”.¹³¹

Por lo que acto procesal, es aquella manifestación de voluntad consiente que la persona o personas que están legitimadas para hacerlo formulan peticiones al órgano jurisdiccional para que se cumpla con los preceptos establecidos en los procedimientos establecidos en la ley y que producen efectos dentro del proceso.

Procedimiento se define de la forma siguiente: “Normas reguladoras para la actuación ante los organismos jurisdiccionales, sean civiles, laborales, penales, contenciosos o administrativos, etc”.¹³²

El procedimiento se integra por actos vinculados: “Cada uno de ellos es una consecuencia del que el precede y un antecedente del que sigue”.¹³³ Es el: “Modo de tramitar las actuaciones judiciales o administrativas; o sea, el conjunto de actos, diligencias y

¹³¹ Alvarado. **Op. Cit.** Pág. 278.

¹³² Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 776.

¹³³ Alsina, Hugo. **Tratado teórico práctico de derecho procesal civil y comercial.** Pág. 604.



resoluciones que comprenden la iniciación, instrucción y desenvolvimiento, fallo y ejecución en un expediente o proceso”.¹³⁴

Por lo que el procedimiento, está integrado por una serie de actos que realizan lo que en él intervienen, en determinado tiempo y lugar, conforme al orden establecido por la ley. El procedimiento hace referencia a la forma de la actividad jurisdiccional.

3.2.4. Principios del recurso de nulidad

- a) Principio de especificidad: “Conforme a esta regla no hay nulidad sin texto legal que lo indique”.¹³⁵ Este principio señala que no puede haber nulidad sin que una ley específica lo establezca. No son admisibles las nulidades por analogía o extensión, la materia de la nulidad debe manejarse aplicando cuidadosamente los casos estrictamente indispensables y señalados, pues no hay libre albedrío para hacerlo; en ese sentido no hay nulidad de forma, si la desviación no tiene trascendencia sobre las garantías esenciales de defensa en juicio, disposiciones legales y formalidades esenciales aplicables al proceso.

Este principio se encuentra establecido en el Artículo 365 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala al indicar que se podrá interponerse el recurso de nulidad contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley.

¹³⁴ Cabanellas. *Op. Cit.* Pág. 433.

¹³⁵ Álvarez. *Op. Cit.* Pág. 168.



b) Principio de convalidación: “Frente a la necesidad de obtener actos procesales válidos y no nulos, se halla la necesidad de obtener actos procesales firmes, sobre los que pueda consolidarse el derecho”.¹³⁶

“La irregularidad es susceptible de remediarse si como se ha visto visto el presunto afectado no plantea la nulidad, y si no lo hace, se supone que es porque el acto irregular no le afecta a sus intereses y por ende el acto procedimental se tiene por convalidado”.¹³⁷

“Consiste en que es improcedente la nulidad cuando el acto procesal haya sido consentido por la parte que lo interpone, aunque sea tácitamente. Se supone consentimiento tácito por el hecho de no interponer la nulidad”.¹³⁸

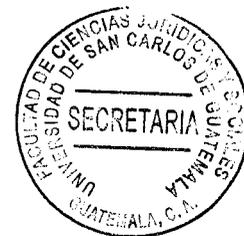
Este principio señala que toda nulidad se convalida por el consentimiento, tácito o expreso. Si la nulidad no se interpone en el plazo señalado en la forma prevista en la ley para hacerlo, se estima aceptada la resolución o acto procesal y, consecuentemente, su ejecutoria.

Este principio se encuentra establecido en el Artículo 365 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala al indicar que las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no

¹³⁶ Couture. *Op. Cit.* Pág. 391.

¹³⁷ Álvarez. *Op. Cit.* Pág. 168.

¹³⁸ Chicas. *Op. Cit.* Pág. 210.



podrán reclamarlas con posterioridad, ni los tribunales acordarlas de oficio.

- c) Principio de protección: “La doctrina y la jurisprudencia son uniformes en el sentido de que la nulidad solamente puede hacerse valer cuando a consecuencia de ella queda indefensos los intereses del litigante o de ciertos terceros a quienes alcanza la sentencia. Sin ello, la nulidad no tiene que reclamarse y su declaración carece de sentido”.¹³⁹

“Este principio se fundamenta en que la parte que por cualquier circunstancia ha dado lugar a la irregularidad de un acto procedimental no puede beneficiarse de ninguna manera, por lo que le queda vedado el plantear la nulidad, pues sería reconocerle el derecho a entorpecer el trámite normal del procedimiento”.¹⁴⁰

La nulidad es un medio de protección de los intereses jurídicos lesionados a raíz de apartarse de las formas previstas en la ley, las consecuencias más importantes de este principio son: a) No existe impugnación por nulidad en ningún de sus formas, si no existe un interés lesionado que reclame protección; b) Solamente puede invocarse la nulidad constitutiva en protección de los incapaces, por estos mismos o por sus representantes legales; c) No puede ampararse en nulidad el que ha celebrado el acto nulo a sabiendas, o debiéndolo saber, del vicio que lo permite su invalidez.

¹³⁹ Couture. *Op. Cit.* Pág. 396.

¹⁴⁰ Álvarez. *Op. Cit.* Pág. 169.



3.2.5. Características del recurso de nulidad

- a) No hay nulidad sin que la ley la establezca: “Siendo la legislación procesal el sistema de legalidad de las formas, (artículos 165 de la Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala y Artículo 51 del Código Procesal Civil y Mercantil Decreto-Ley 106), la primera observación que se formula es que la nulidad debe ser conforme al texto”.¹⁴¹

Esto implica que la nulidad debe estar regulada en la ley, un ejemplo de esto se puede observar en cuanto a la regulación de las notificaciones, los artículos 327 y 328 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República indican la forma en que deben de realizarse, los requisitos de las mismas, y los casos en que estas notificaciones pueden adolecer de nulidad y ser susceptibles del planteamiento del medio de impugnación idóneo.

- b) La nulidad debe ser declarada: esto conlleva que necesariamente se debe de contar con la declaración de un tribunal, para que la nulidad de un acto procedimental surta sus efectos, en caso contrario el acto sigue produciendo sus efectos como si fuera un acto regular, es decir adecuado a la ley. “Para que la nulidad de un acto procedimental surta sus efectos, es necesario que sea declarada por el tribunal. Caso contrario, el acto sigue produciendo sus efectos como si fuera un acto regular, es decir adecuado a la ley”.¹⁴²

¹⁴¹ **Ibíd.** Pág. 166.

¹⁴² **Ibíd.**



- c) La nulidad es una sanción: “La declaración de nulidad es la sanción que priva de efectos a un acto procedimental en cuya estructura no se han guardado los elementos ejemplares del modelo, en tanto ellos constituyen garantías de los derechos justiciables”.¹⁴³

“Efectivamente, la declaración de nulidad es la sanción que la ley impone a aquellos actos que contienen un vicio”.¹⁴⁴ La declaración de procedencia del medio de impugnación denominado nulidad, es la sanción que la ley impone a aquellos actos que contienen un vicio.

3.2.6. Parte legitimada para plantear la nulidad

“La legitimación para solicitar la nulidad, se refiere a quién puede plantearla”.¹⁴⁵ “La nulidad puede ser solicitada por la parte o decretarse de oficio por el órgano jurisdiccional”.¹⁴⁶ “La misma corresponde a las partes”.¹⁴⁷

3.2.7. Trámite del recurso de nulidad

El recurso de nulidad se interpondrá ante el tribunal que haya infringido la ley o procedimiento, dentro de tercer día de conocida la infracción, que se presumirá conocida

¹⁴³ Alvarado. **Op. Cit.** Pág. 236.

¹⁴⁴ Álvarez. **Op. Cit.** Pág. 166.

¹⁴⁵ **Ibíd.** Pág. 170.

¹⁴⁶ De Santos, Víctor. **Nulidades procesales.** Pág. 64.

¹⁴⁷ **Ibíd.** Pág. 104.



inmediatamente en caso de que la misma se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos.

El tribunal le dará trámite inmediatamente, mandando oír por 24 horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las 24 horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del juez.

Cuando se declare sin lugar el recurso de nulidad, se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a 500 quetzales. Contra la resolución que resuelve el recurso de nulidad, cuando fuere dictada en primera instancia, cabe el recurso de apelación que deberá interponerse dentro de 24 horas de su notificación y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la sala jurisdiccional respectiva, sin audiencia a las partes.

3.3. Acumulación de procesos

“En el ámbito procesal, el término acumulación es utilizado para hacer referencia a aquellos supuestos en los que se advierte la presencia de más de una pretensión en un proceso, o de más de dos personas en una de las partes del proceso. Cuando se trata de pluralidad de pretensiones se está ante una acumulación objetiva, mientras que, cuando se trata de pluralidad de personas en calidad de demandante o demandado, se trata de una acumulación subjetiva”.¹⁴⁸

¹⁴⁸ Vidal. **Op. Cit.** Pág. 52.



3.3.1. Definición de acumulación de procesos

“Acumulación de autos significa acción y efecto de reunir dos o más procesos o expedientes en trámite, con el objeto de que todos ellos constituyan un solo juicio y sean terminados por una sola sentencia. Ello, es un acto procesal que es casi siempre un incidente, mediante el cual se persigue la acumulación”.¹⁴⁹

La acumulación de procesos es la: “Institución jurídica procesal en cuya virtud el juzgador, fundado en la disposición legal que lo autorice para ello, a petición de origen o de parte, determina que se reúnan expedientes diversos para evitar decisiones contradictorias. Se requiere en ocasiones concordancia del juez al que se le pide el envío del expediente ante el juez que se tramita”.¹⁵⁰

3.3.2. Procedencia de la acumulación de procesos

“Las normas del Código Procesal Civil, señalan tres criterios para determinar las normas aplicables a la acumulación: 1. La acumulación procede de oficio en los llamados juicios universales. 2. La acumulación procede cuando la sentencia que haya de dictarse en uno de los procesos cuya acumulación se pida, produzca excepción de cosa juzgada en el otro (a instancia de parte). 3. Cuando siguiéndose separadamente los procesos se divida la continencia de la causa (también a instancia de parte)”.

¹⁴⁹ Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 42.

¹⁵⁰ Orellana García, Carlos. **Teoría general del proceso.** Págs. 106 y 107.



3.4. Excusa médica

“El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 336 prescribe que las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad, y que el juez aceptará la excusa una sola vez”.¹⁵¹

Al respecto se dan dos supuestos en cuanto a las excusas médicas: el primero, se refiere a que únicamente será admisible la excusa de la parte que no comparece, o sea, de aquella que no se encuentre en el lugar. Ello, tomando en consideración que efectivamente ha sido presentada y justificada antes de la hora señalada para la iniciación de la audiencia o diligencia de que se trate.

“El segundo supuesto, hace referencia de forma directa a que en caso de que no sea posible la presentación en la forma indicada, la excusa debe presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para la iniciación de la audiencia o diligencia respectiva”.¹⁵²

Si no fuere posible la presentación de la excusa por encontrarse con alguna enfermedad, antes de la celebración de la audiencia señalada, debe presentarse y probarse fehacientemente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia.

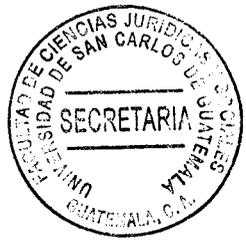
¹⁵¹ Álvarez. *Op. Cit.* Pág. 130.

¹⁵² *Ibíd.*



En relación al tema de las excusas, es de importancia: “Las excusas se resolverán de plano, sin formar artículo; lo cual quiere decir que el juez sin más trámite debe resolver si la acepta o la rechaza”,¹⁵³

¹⁵³ **Ibíd.** Pág. 131.





CAPÍTULO IV

4. Las acciones que retardan el trámite del juicio ordinario laboral en la forma preestablecida en los juzgados de trabajo y previsión social en Guatemala

En la actualidad existe un abuso del derecho de defensa por parte del demandado, convirtiéndolo en una forma de dilatar o retrasar innecesariamente el proceso ordinario laboral, buscando un efecto dilatorio infundado en el trámite del proceso; lamentablemente esta práctica de utilizar las cuestiones, excepciones y recursos que la ley establece, en forma diferente para lo cual fueron creados en defensa de la parte demandada, se ha dado en forma constante en los juzgados de trabajo y previsión social del municipio de Guatemala.

4.1. El uso de las cuestiones de incompetencia, recursos de nulidad, acumulación de procesos, devolución de cédula de notificación, y la excusa médica, como obstáculos para el trámite del proceso ordinario laboral

Para que una persona sea condenada o privada de sus derechos, debe haber sido citada, oída y vencida en un proceso legal ante un juez o tribunal competente y previamente establecidos; por lo que toda persona tiene derecho a utilizar los diferentes mecanismos que la ley le otorga para su defensa, lo anterior de conformidad con lo que establece el artículo doce de la Constitución Política de la República de Guatemala.



En el juicio ordinario laboral, la parte demandada utiliza para su defensa la interposición de diferentes cuestiones, excepciones y recursos que regulan la legislación laboral, algunas en contra de los presupuestos procesales, cuestiones de forma y otros, siempre en contra de la pretensión de la parte actora.

4.2. La incompetencia

Al interponerse la excepción de incompetencia, el órgano jurisdiccional debe darle prioridad en su resolución, toda vez que si es competente podrá seguir conociendo del proceso, caso contrario deberá abstenerse de conocerlo y trasladarlo al juzgado que es competente para ello.

Es importante que el juez al inicio del trámite del proceso, determine si tiene la aptitud para administrar justicia al caso determinado, a efecto de no afectar de gran manera a la persona que ante él plantea sus pretensiones.

El hecho que el juez a cargo del órgano jurisdiccional, sea objeto de discusión si es competente, tiene efectos de suspensión dentro del proceso ordinario laboral, pues le impide que continúe con el trámite del proceso, en tanto no se haya resuelto la excepción de incompetencia.

En la actualidad, la parte demandada se da a la tarea de buscar los mecanismos para que los procesos se prolonguen y lograr con ello, la no declaración de un derecho.



Lamentablemente uno de los actos que se ha prestado para ello ha sido la excepción de incompetencia, la cual ha perdido en muchas ocasiones su naturaleza de defensa de la parte demandada o para advertir la falta de presupuestos procesales.

Muchos litigantes con la interposición de esta excepción prolongan los procesos, interponiéndolas sin ningún fundamento legal, siendo ello totalmente improcedente para atacar las pretensiones de la parte actora. Es de especial observancia indicar que este acto procesal es de mucha utilidad para el litigante, por tener efectos suspensivos dentro del proceso ordinario laboral, por lo que su abuso, retarda maliciosamente la administración de justicia, la cual debe ser pronta y cumplida.

El trámite de las cuestiones de incompetencia, tanto por razón de la materia, como por razón del territorio, de conformidad con la ley señalan que los plazos son sumamente cortos; pero en la práctica dichos plazos son totalmente inexistentes, pues para llevar a cabo el trámite de la incompetencia se utilizan varios meses para que este llegue a ser resuelto por el órgano jurisdiccional.

Es aquí donde se ve afectado el principio de celeridad dentro del proceso ordinario laboral, donde se busca la pérdida innecesaria de tiempo o recursos en el proceso. Sumado a ello el principio de celeridad también lleva consigo la economía.

El uso de la excepción de incompetencia, en muchas ocasiones pierde su finalidad de servir como medio de defensa de la parte demandada y busca otros efectos como lo son



el retraso del proceso ordinario laboral; así como, también se tergiversa el derecho de defensa que se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala.

La excepción de incompetencia ha sido utilizada de forma diferente a lo que tanto la doctrina como la regulación indican, pasó de ser la forma de defensa de la parte demandada a convertirse en un obstáculo al principio de celeridad procesal, uno de los principales dentro del proceso laboral, pues como se tiene conocimiento no únicamente se refiere a evitar la pérdida de tiempo, sino también busca evitar la pérdida de recursos económicos por parte del actor dentro del proceso.

4.3. El recurso de nulidad

El recurso de nulidad en el juicio ordinario laboral es utilizado por la parte demandada comúnmente para retardar y hacer más engorroso el trámite del proceso, pues si bien es cierto que se pueden cometer errores en el trámite del proceso, también lo es que la parte demandada con anuencia de sus abogados utilizan el recurso de nulidad con el solo fin de entorpecer el proceso y así desesperar a la parte actora.

Aunado a lo anterior, la resolución que resuelve el recurso de nulidad es apelable, lo que viene a entorpecer aún más el proceso; toda vez que no obstante la ley, señala un trámite específico para el recurso de apelación del recurso de nulidad, nunca se cumplen con los plazos establecidos en el Artículo 365 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso



de la República de Guatemala, teniendo como consecuencia directa la postergación del trámite del juicio ordinario laboral; lo cual vulnera los principios que informan al derecho procesal laboral, toda vez que implica retrasos en los procesos laborales hasta por varios meses. Lo cual se debe en parte al excesivo trabajo que las salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social tienen y que cuentan con pocos oficiales y un notificador, y tienen competencia en toda la República de Guatemala.

4.4. La acumulación de procesos

Dentro de las acciones que retardan el trámite del proceso ordinario laboral, se encuentra la acumulación de procesos; si bien es cierto, la acumulación de procesos no está plenamente desarrollada en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, sino que remite a lo dispuesto en el Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 106.

Es de importancia el estudio de la aplicación de una justicia pronta y cumplida acorde a los principios del derecho de trabajo; en virtud que únicamente es utilizada por la parte demandada como mecanismo para el retardo del proceso ordinario laboral, debido a que el planteamiento de la misma.

En la mayoría de los casos es notoriamente improcedente, por carecer de fundamentación, toda vez que el otro proceso que aduce la parte demandada que se tramita en otro juzgado, en la mayoría de veces no existe.



Por lo que se hace indispensable una reforma al Código de Trabajo o bien al Código Procesal Civil y Mercantil, con el ánimo que dicha normativa sea utilizada para resolver la acumulación de procesos, y no para el retardo de los procesos.

4.5. Devolución de cédula de notificación

En el juicio ordinario laboral, la devolución de la cédula de notificación es utilizada como acción dilatoria del proceso, el interponente distorsiona con esto el espíritu de la misma; su finalidad no está motivada por la pretensión de no violentar los derechos de una persona que está siendo demandada ante los juzgados de trabajo y previsión social, sino que tiene toda la mala intención de dilatar el proceso en detrimento del trabajador.

Su finalidad es que transcurra el tiempo y que esto cause desesperación en la parte más vulnerable de la relación obrero patronal, y que esta desesperación económica obligue al mismo a entrar en una transacción.

Es injusta, y no tiene matices de ilegal ya que se cumple con las normas procesales, ni con los principios básicos del derecho procesal laboral ya que la misma, como es sabido debe ser la tutelar del trabajador, convirtiéndose la devolución de la cédula de notificación en otro medio o alternativa al servicio de la parte demandada que la utiliza con la intervención de una tercera persona, para seguir imponiendo su hegemonía económica de forma específica.



4.6. Excusa médica

Existen empleadores que se exceden al interponer como medio de defensa dentro del juicio del proceso laboral la excusa médica, con el único fin de dilatar el proceso, por lo que se debe de legislar para impedir que se recurra a esa mecánica y no se viole el derecho de trabajo en contra del trabajador, debido a que resulta perjudicial perder una audiencia laboral.

La aceptación de la excusa presentada al juzgado, específicamente por parte del demandado, debe de estar revestida de determinadas rigurosidades, sin que implique violar el derecho de defensa, toda vez que el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, ente otros y además ese ardid de la excusa, fundamentada en hechos falsos y justificada mediante un certificado médico, como reiteradamente ocurre en los tribunales de trabajo y previsión social, aunque se ha tratado de corregir vía reforma, sigue existiendo un correctivo jurídico procesal de trabajo necesario; para que cese la excesiva e innecesaria utilización de la excusa, en perjuicio de los intereses del trabajador que pide justicia, en forma rápida y cumplida, en relación con sus derechos de trabajo que arguye.

Cabe señalar que las excusas presentadas la mayoría de las veces no son reales y son una estrategia dilatoria por parte del demandado para no comparecer a la audiencia y además desanimar por esa vía al trabajador que se encuentra exigiendo sus derechos de trabajo.



La excusa por enfermedad de las partes en forma que permite excusas no verídicas y fraudulentas que hacen del juicio ordinario laboral, desde su inicio en un retardo injustificado y de espera interminable, que termina causando desaliento y desesperación en la parte actora, termina al final en muchos casos en el abandono de su acción.

Con la actual forma de aplicación de esa norma, en cuanto a presentar y resolver la excusa por enfermedad, se violan los principios de celeridad y preclusión procesales por presentarse las excusas de manera fraudulenta, restringiendo con ello la verdadera aplicación de la ley, los procesos se hacen engorrosos e inciertos para la parte débil, que es el ex trabajador y que debe ser protegido, en base al principio tutelar del derecho del trabajo.

Por lo que la excusa médica es una táctica dilatoria del patrono para no comparecer a la audiencia y trata con ésta de desanimar a la parte actora, haciendo que éste abandone la acción, debido a su condición económica en la que se encuentra luego de haber sido despedido de su trabajo.

4.7. Acciones que retardan el trámite del juicio ordinario laboral en la forma preestablecida en los juzgados de trabajo y previsión social en Guatemala

Es fundamental el estudio de las acciones que retardan el trámite del juicio ordinario laboral en la forma establecida en los juzgados laborales. En relación a las cuestiones de incompetencia tanto por razón de la materia, como por razón del territorio, se hace



indispensable una reforma al Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el sentido de que se establezca como requisito para admitir para su trámite la acción planteada, una relación clara, precisa y circunstanciada entre los hechos expuestos y la descripción normativa.

Asimismo, si la excepción de incompetencia es declarada sin lugar, es necesario imponer a la parte demandada una sanción económica que constituya un verdadero perjuicio económico, logrando con esto, que en un futuro la parte demandada, no utilice la excepción como un obstáculo al principio de celeridad.

En la legislación laboral, no se restringe la interposición del recurso de nulidad y puede interponerse en cualquier momento, es decir, hasta antes de la sentencia de segundo grado, por lo que se presenta un abuso del mismo, aunque exista una multa al declararse improcedente dicho recurso. Al no limitar este recurso se puede alargar el procedimiento, lo cual es contrario al principio de celeridad que inspira la legislación laboral, por esto, es necesario limitar su procedencia únicamente a la primera instancia y hasta antes de dictarse sentencia y que contra de la resolución que resuelve el recurso de nulidad no cabe recurso alguno.

Lo anterior, procedería derogando el párrafo cinco del Artículo 365 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, utilizando únicamente lo preceptuado en el párrafo seis, por lo que el auto que resuelve el recurso de nulidad, no encuadraría en lo que preceptúa en el párrafo seis del Artículo 365 de la norma en mención



para ser apelado, toda vez que el recurso de apelación procede esencialmente contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio, por lo tanto la resolución que se dicte y que resuelva el recurso de nulidad no sería apelable, en virtud de no reunir las características para ser recurrida.

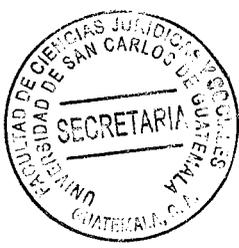
El Artículo 365 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece que cuando se declare sin lugar el recurso de nulidad, se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a 500 quetzales; en el presente caso, en la época en que fue legislado el Código de Trabajo, lo cual era una sanción bastante onerosa, pero en la actualidad esta sanción económica no significa un disuasivo que evite el daño que causan los litigantes que interponen recursos infundados, por lo que se considera necesario que se modifique esta sanción económica, aumentándola de tal manera que en el futuro los litigantes que interpongan un recurso de nulidad con el único fin de entorpecer el trámite normal del proceso, tengan que definir si pagan una cantidad onerosa o dejan de interponerlos.

En relación a la acumulación de procesos, se pretende sin menoscabar el procedimiento establecido en la ley, que se establezca como condición previa a darle trámite a la acumulación planteada que la parte demandada acredite fehacientemente la existencia del otro proceso que afirma se tramita en otro juzgado de trabajo y previsión social, con el ánimo que dicha normativa sea utilizada para resolver conflictos de acumulación de procesos, y no para el retardo de los procesos.



Asimismo, para que la parte demandada, no retarde la aplicación de la justicia presentando acumulación de procesos, se hace necesaria una reforma al Artículo 331 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el sentido que el planteamiento de la acumulación de procesos no surte efectos suspensivos y que únicamente se suspenderá el trámite del expediente si llegare el momento de emitir la resolución final y no estuviere resuelta la acumulación de procesos.

El tema de la tesis constituye un aporte significativo para la bibliografía guatemalteca, al dar a conocer las acciones que retardan el trámite del juicio ordinario laboral en la forma preestablecida en los juzgados de trabajo y previsión social.





CONCLUSIONES

1. El cumplimiento del principio de celeridad y de seguridad jurídica permite la satisfacción de las pretensiones de trabajo públicamente, mediante un juicio de autoridad en donde se resuelve el conflicto rápidamente, a través de un fallo que adquiere autoridad, bajo un previo examen de su naturaleza y del conjunto de vinculaciones que la ley establece entre las partes y los órganos de la jurisdicción.
2. El proceso laboral es el instrumento idóneo para la obtención de la satisfacción de un interés legítimo por intervención de la autoridad judicial, para el mantenimiento del orden jurídico y legal en la sociedad, en cuanto a que el proceso es un medio de la autoridad judicial que permite dirimir los conflictos de intereses de una forma rápida en los órganos de la jurisdicción.
3. Todas las acciones, excepciones e incidentes que se susciten con motivo de la aplicación de las normas laborales tienen que ser planteadas en un mismo acto y resolverse en el laudo juntamente con lo principal, para que exista un diligenciamiento del mayor número de actos procesales en el menor número de audiencias posibles, para que se garantice la prontitud en las resoluciones.
4. Las partes y los abogados asesores tienen la obligación de llevar el litigio laboral de buena fe y con celeridad, así como los juzgados a la vez cuentan con el más amplio poder disciplinario para la aplicación de sanciones a los litigantes que utilicen



maniobras para retrasar los procesos laborales, lesionando de esa manera los intereses de los trabajadores en la sociedad guatemalteca.

5. Las innumerables acciones que retardan el trámite del juicio ordinario laboral en la forma preestablecida en los juzgados de trabajo y previsión social, no han permitido la celeridad del proceso, debido al abuso de los medios de impugnación mal utilizados por las partes y la lentitud en que la administración de justicia cuando resuelve las resoluciones, los incidentes y las sentencias.



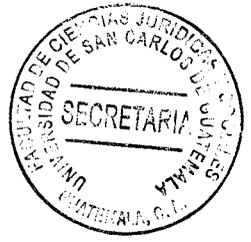
RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene que señalar el incumplimiento del principio de celeridad como limitante a la satisfacción de las pretensiones de trabajo, a través de juicios de autoridad en donde se resuelvan los conflictos rápidamente mediante fallos de autoridad y bajo un conjunto de vinculaciones legales entre las partes y los órganos de la jurisdicción.
2. La Inspección General de Trabajo debe indicar que el proceso laboral consiste en el instrumento para obtener la satisfacción de intereses legítimos, mediante la intervención de la autoridad judicial, para mantener el orden legal y dirimir todos aquellos conflictos de intereses de una manera rápida en los órganos de la jurisdicción.
3. Los juzgados de trabajo tienen que señalar que todas las acciones, excepciones e incidentes que se presenten con motivo de la aplicación de las normas de trabajo, tienen que plantarse en un mismo acto y ser resueltas en laudos, para que pueda existir un diligenciamiento del mayor número de actos procesales en el menor número de audiencias posibles.
4. Las autoridades guatemaltecas deben señalar que las partes y los abogados asesores deben llevar a cabo el litigio laboral de buena fe y con celeridad, así como los juzgados a la vez deben contar con el más amplio poder disciplinario para aplicar



sanciones a los litigantes que empleen maniobras que retrasen los procesos laborales, lesionando así los intereses de los trabajadores en Guatemala.

5. El Estado de Guatemala tiene que dar a conocer las acciones que retardan el trámite del juicio ordinario laboral de manera preestablecida en los juzgados de trabajo y previsión social que no han permitido la celeridad del proceso por el abuso de los medios de impugnación mal empleados y por la lentitud de la administración de justicia cuando se resuelven las resoluciones, incidentes y sentencias.



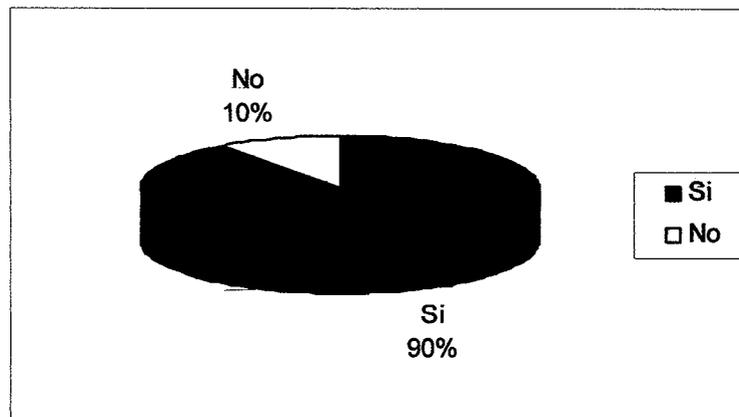
ANEXOS



Se utilizó la entrevista en el Centro de Justicia Laboral a personas que se desempeñan dentro del marco de las relaciones laborales del país; por lo que se obtuvo la opinión de trabajadores en general, abogados litigantes, dirigentes sindicales, funcionarios administrativos del ramo laboral y funcionarios judiciales.

Las preguntas que se formularon a los entrevistados y los resultados obtenidos se presentan a continuación:

- a. ¿Cree usted que el uso de cuestiones de incompetencia, tanto por razón de la materia, como por razón del territorio, son causas por las cuales la parte demandada obstaculiza la substanciación de juicio ordinario laboral?

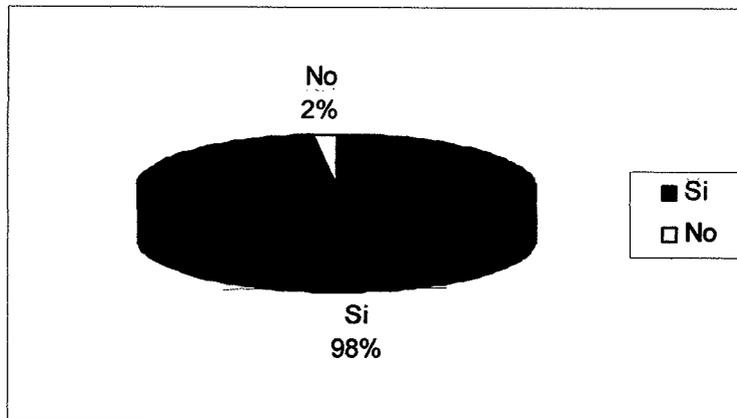


Comentario:

De las personas entrevistadas el 90% considera que el uso de cuestiones de incompetencia, tanto por razón de la materia, como por razón del territorio, interpuestas por la parte demandada, retarda la substanciación del juicio ordinario laboral,

perjudicando a la parte más débil que es la clase trabajadora, distorsionando el espíritu tutelar que inspira el derecho laboral. El 10% considera que toda persona tiene derecho a utilizar los diferentes mecanismos que la ley le otorga para su defensa, lo anterior de conformidad con lo que establece el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

- b. ¿Considera que el monto de la multa que se impone al litigante que ha interpuesto un recurso de nulidad el cual ha sido declarado sin lugar, establecido el Artículo 365 del Código de Trabajo, es un monto ideal acorde a la realidad económica?

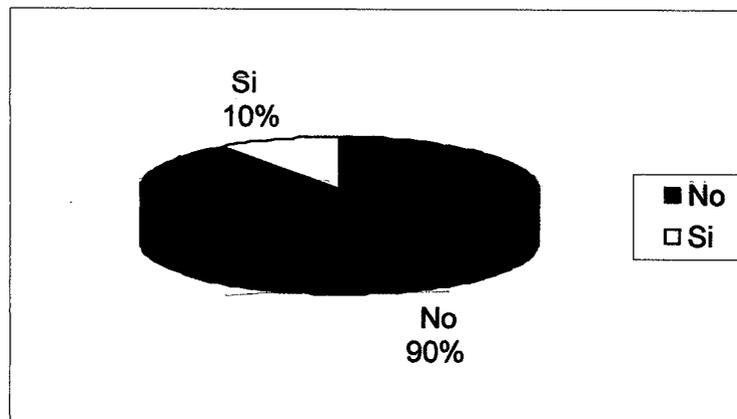


Comentario:

De las personas entrevistadas el 98% consideran que el monto de la multa, establecido el Artículo 365 del Código de Trabajo, ya no es acorde a la realidad económica actual, en virtud que en la época que cobró vigencia la norma que regula el monto de la multa, era una sanción bastante onerosa, situación que actualmente en nada coincide, en virtud de haber transcurrido los años, dicha sanción económica ya no significa un disuasivo en los litigantes que interponen recursos infundados, por lo que consideran

necesario que se incremente la multa establecida. Solamente el dos por ciento considera que el monto de la multa, está acorde a la realidad económica y no es necesaria una reforma ya que no ha pasado mucho tiempo de la última reforma al Código de Trabajo.

- c. ¿Cree usted que la parte demandada al presentar acumulación de procesos dentro de un juicio ordinario laboral, lo hace con el ánimo de que dicha normativa sea utilizada para resolver conflictos de acumulación de dos o más expedientes en trámite, con el objeto de que todos constituyan un solo juicio?

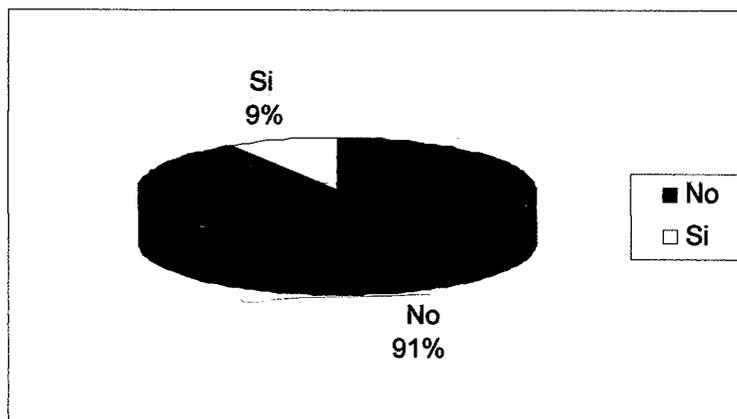


Comentario:

De las personas entrevistadas el 90% respondió que la parte demandada utiliza la acumulación de procesos como mecanismo para el retardo del juicio ordinario laboral, lo cual da como resultado la lesión de los derechos de la parte actora y la violación a los principios del derecho de trabajo, debido a que el planteamiento de la misma, en la mayoría de los casos es notoriamente improcedente, toda vez que el otro proceso que aduce la parte demandada que se tramita en otro juzgado, no existe. El 10% considera

que es viable la acumulación de procesos dentro de las acciones de defensa de la parte demandada y no se violenta ningún principio del derecho del trabajo, en virtud que sin bien es cierto, la acumulación de procesos no está plenamente desarrollada en el Código de Trabajo, sino que remite a lo dispuesto en el Código Procesal Civil y Mercantil, la misma, en la mayoría de los casos es procedente, toda vez que el otro proceso que se aduce existe.

- d. ¿Cree usted que el uso de la devolución de la cédula de notificación de la demanda en el proceso ordinario laboral, tiene como finalidad la pretensión de no violentar los derechos de una persona que está siendo demandada?

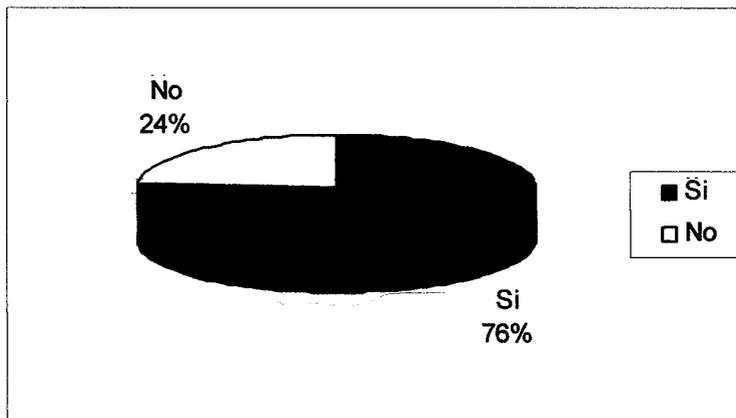


Comentario:

De las personas entrevistadas el 91% considera que el uso de la devolución de la cédula de notificación de la demanda, tiene como cometido dilatar el proceso en detrimento de los derechos del trabajador, el interponerte distorsiona el espíritu de la misma; con la finalidad que transcurra el tiempo y que cause desesperación en el trabajador y que su desesperación económica lo obligue a entrar en una transacción

que si bien, no tiene matices de ilegal, ya que se cumple con las normas procesales, dista mucho de ser justa, violentando los principios del derecho laboral, convirtiéndose la devolución de la cédula de notificación en otro medio o alternativa al servicio de la parte demandada que la utiliza con la intervención de una tercera persona, para seguir imponiendo su hegemonía económica. El nueve por ciento considera que la devolución de la cédula de notificación está motivada por la pretensión de no violentar los derechos de una persona que está siendo demandada ante los juzgados de trabajo y previsión social, y para no perjudicarla, devuelve la cédula de notificación.

- e. ¿Cree usted que la excusa médica presentada por la parte demandada en el proceso ordinario laboral, es una estrategia dilatoria por parte del demandado para no comparecer a la audiencia?

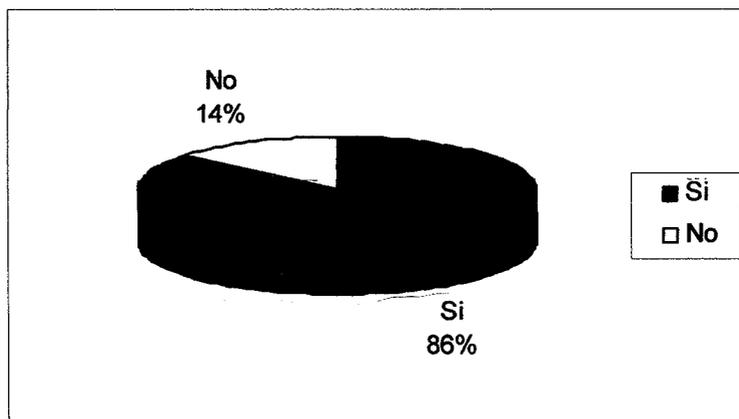


Comentario:

De las personas entrevistadas el 76% indicaron que existen empleadores que presentan excusa por enfermedad en el juicio ordinario laboral para no comparecer a

la audiencia señalada, en base a hechos falsos que justifican mediante un certificado médico; con el único fin de dilatar desde su inicio el proceso, quebrantando los derechos de la parte actora y perjudicándolo al no celebrarse la audiencia programada; en virtud que la nueva audiencia que el juzgado programa se realiza varios meses después no dentro de las setenta y dos horas como lo establece la ley, por lo que en muchos casos los trabajadores abandonan su pretensión. El 24% de las personas entrevistadas considera que las excusas por enfermedad que la parte demandada presenta ante los juzgados de trabajo y previsión social, se hacen derivado de hechos ajenos a la voluntad de las personas; en virtud que, todos los seres humanos sin excepción alguna están expuestos a cualquier clase de infecciones, enfermedades, accidentes, intoxicaciones, etc.; que impiden contar con buena salud, para estar en buenas condiciones para comparecer a una audiencia a juicio ordinario laboral.

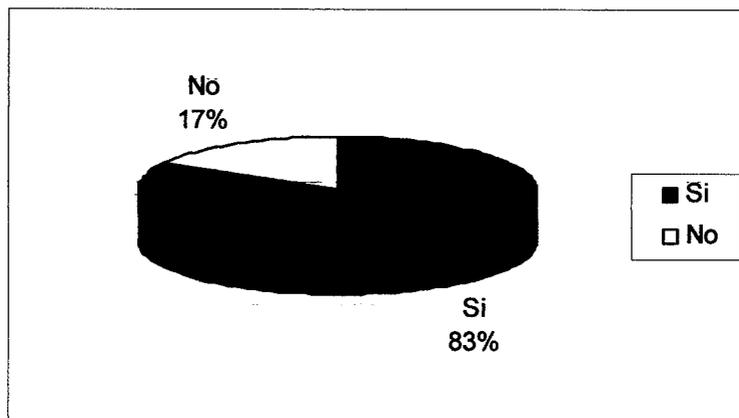
- f. ¿Considera que los procesos ordinarios laborales son largos y costosos cuando la parte demandada interpone cuestiones de incompetencia, recursos de nulidad, acumulación de procesos, devolución de cédula de notificación, y la excusa medica?



Comentario:

De las personas entrevistadas el 86% considera que cuando la parte demandada interpone cuestiones de incompetencia, recursos de nulidad, acumulación de procesos, devolución de cédula de notificación, y la excusa médica, el trámite se vuelve demasiado engorroso y largo, ya que muchos abogados no las utilizan como medios de defensa de la parte demandada; sino que solo pretenden desesperar al trabajador haciendo uso malicioso de cualquier tipo de cuestión, excepción y recurso que retrase la emisión de una sentencia que probablemente le va a ser desfavorable a la parte patronal. El 14% considera que no tiene nada que ver el hecho de que en un proceso ordinario laboral la parte demandada presente cuestiones, excepciones o recursos, para que se convierta en largo y costoso.

- g. ¿Cree usted que un trabajador al reclamar el pago de prestaciones en un juicio ordinario laboral, se ve forzado a renunciar a los derechos adquiridos ante la imposibilidad de sostener un juicio largo y costoso?





Comentario:

De las personas entrevistadas el 83% consideran que un trabajador a veces se ve forzado a renunciar a ciertos derechos adquiridos, en el juicio ordinario laboral, básicamente porque en la mayoría de los casos, el trabajador tiene necesidades inmediatas que debe cubrir de manera urgente, por lo que sin pensar en derechos adquiridos acepta cualquier cantidad que satisfaga sus necesidades inmediatas. El 17% consideran que el trabajador de ninguna manera se ve obligado o forzado a renunciar a sus derechos en el juicio ordinario laboral; en esta clase de juicios, el proceso es impulsado de oficio y no es necesaria la intervención de un abogado asesor; sin embargo, los dirigentes sindicales, estudiantes de derecho de los bufetes populares de las Universidades que funcionan en el país, la Procuraduría de la Defensa del Trabajador de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo asesoran en forma gratuita a los trabajadores.



BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil**. 3ª ed. Guatemala: Ed. Vile, 2003.
- ALONSO OLEA, Manuel y Rosa María Alonso. **Derecho procesal del trabajo**. 14ª ed. Madrid, España: Ed. Civitas, 2006.
- ALSINA, Hugo. **Tratado teórico práctico de derecho procesal civil y comercial**. 2ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediar, 1997.
- ALVARADO VELLOSO, Adolfo. **El debido proceso de la garantía constitucional**. 3ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Zeus, 2003.
- ÁLVAREZ MANCILLA, Erick Alfonso. **Derecho procesal de trabajo**. 2ª ed. Guatemala: Ed. Vile, 2006.
- ARMIENTA CALDERÓN, Gonzalo. **Teoría general del proceso**. 3ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 2003.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 6ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omega, 1968.
- CANESSA MONTEJO, Miguel Francisco. **Justicia laboral y derechos humanos en Guatemala**. 2ª ed. El Salvador: Ed. UCA, 2010.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. 8ª ed. Guatemala: Ed. Orión, 1999.
- CORONA LÓPEZ, Juan Carlos. **Manual de derecho del trabajo**. 3ª ed. Bogotá, Colombia: Ed. Temis, 1987.
- COUTURE, Eduardo. **Fundamentos de derecho procesal civil**. 4ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1987.



DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. 6ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1988.

DE LITALA, Luigi. **Derecho procesal de trabajo**. 4ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bosch, 1989.

DE SANTOS, Víctor. **Nulidades procesales**. 4ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Universidad, 1999.

DEVIS ECHANDÍA, Hernando. **Nociones generales de derecho procesal civil**. 5ª ed. Madrid, España: Ed. Aguilar, 1987.

DÍAZ CASTILLO, Roberto. **Manual de fundamentos del derecho**. 5ª ed. Guatemala: Ed. Serviprensa, 2006.

FRANCO FIGUEROA, Axel Oswaldo. **Manual de derecho del trabajo**. 3ª ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 1997.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 6ª ed. Guatemala: Ed. Fénix, 2007.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1989.

GARCÍA PELÁEZ, Carlos Rubén. **Tribuna jurídica**. 2ª ed. Guatemala: Ed. Universitaria, 1992.

GUASP, Jaime. **Derecho procesal civil**. 5ª ed. Madrid, España: Ed. Servet, 1971.

HERNÁNDEZ, Sigrid Gabriela y Mario Ivan Navarrijo. **Derecho procesal del trabajo**. 2ª ed. Madrid, España: Ed. Dykinson, 1989.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. 2ª ed. Guatemala: Ed. Universitaria, 1979.



- NÁJERA FARFÁN, Mario Efraín. **Derecho procesal civil**. 5ª ed. Guatemala: Ed. Eros, 1970.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 12ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1981.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. 5ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Legal, 1978.
- ROMBOLÁ, Néstor Darío y Lucio Martín Reboiras. **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**. 2ª ed. Guatemala: Ed. Fénix, 2006.
- ROMERO MONTES, Francisco Javier. **Derecho procesal del trabajo**. 2ª ed. Lima, Perú: Ed. Jurídica, 1997.
- RUIZ CASTILLO, Crista. **Teoría general del proceso**. 2ª ed. Guatemala: Ed. Praxis, 2000.
- SAEZ JIMÉNEZ, Jesús y Epifanio López Fernández. **Compendio de derecho procesal civil y penal**. 2ª ed. Madrid, España: Ed. Santillana, 1969.
- SOLÍS CORADO, Miguel. **La conciliación ante el derecho procesal individual del trabajo guatemalteco**. 3ª ed. Guatemala: Ed. Piedra Santa, 1999.
- STAFFORINI, Eduardo. **Derecho procesal de trabajo**. 2ª ed. Barcelona, España: Ed. Temis, 1998.
- TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. **Derecho procesal del trabajo**. 2ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 2003.
- TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. 2ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1973.
- VALENZUELA HERRERA, Augusto. **Derecho procesal del trabajo**. 3ª ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 1998.



VÉSCOVI, Enrique. **Teoría general del proceso**. 2ª ed. Bogotá, Colombia: Ed. Temis, 1999.

VIDAL SALAZAR, Michael. **Manual de derecho del trabajo**. 3ª ed. Madrid, España: Ed. Ariel, 1989.

Legislación:

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

Código Civil. Decreto-Ley 106 del jefe de gobierno de la República de Guatemala Enrique Peralta Azurdia, 1963.

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

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