

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



GUATEMALA, OCTUBRE 2024

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

**LA MALA APLICACIÓN DEL RECURSO DE NULIDAD CONTRA UN AUTO QUE
RESUELVE EXCEPCIONES DILATORIAS EN PROCESOS ORDINARIOS**

LABORALES

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARÍA FERNANDA ALMEDA TABLAS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

Abogada y Notaria

Guatemala, octubre 2024

**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:	Vacante
VOCAL II:	Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

PRIMERA FASE:

Presidente:	Lic. David Ernesto Sánchez Recinos
Vocal:	Lic. Mario Rubén Barrios Arango
Secretario:	Lic. Oscar Benjamín Valdez Salazar

SEGUNDA FASE:

Presidente:	Licda. Roxana Elizabeth Alarcon Monzón
Vocal:	Lic. Samuel Antonio Arriola Bejar
Secretario:	Lic. David Ernesto Sánchez Recinos

Razón: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y el 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



REPOSICIÓN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala 18 de octubre de 2023.

Atentamente pase al (a) Profesional. FLOR DE MARIA HERNANDEZ MOLINA

_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante

MARÍA FERNANDA ALMEDA TABLAS, con carné 201013899,

Intitulado EVALUAR LA MALA APLICACIÓN DEL RECURSO DE NULIDAD CONTRA UN AUTO QUE RESUELVE EXCEPCIONES DILATORIAS EN PROCESOS ORDINARIOS LABORALES

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

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

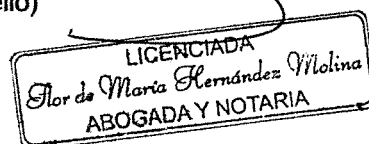
Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS

Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 01 / 04 / 2024 f)


Asesor (a)
(Firma y Sello)

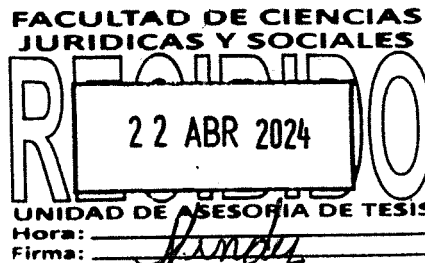


Flor de Maria Hernández Molina
Abogada Y Notaria
Colegiado 15662



Guatemala, 20 de abril 2024

Doctor.
Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.



Respetable Doctor Herrera:

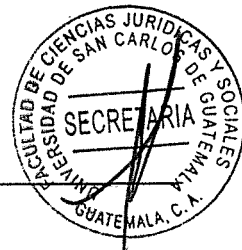
De conformidad con el nombramiento emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis, fui nombrada asesor de tesis de la alumna **MARÍA FERNANDA ALMEDA TABLAS**, se identifica con el número de carné 201013899, he procedido a revisar metódica y técnicamente el desarrollo de su trabajo de tesis intitulado: **"EVALUAR LA MALA APLICACIÓN DEL RECURSO DE NULIDAD CONTRA UN AUTO QUE RESUELVE EXCEPCIONES DILATORIAS EN PROCESOS ORDINARIOS LABORALES"** y que apegado procedo a emitir el presente dictamen y en consecuencia realizo las siguientes observaciones:

Realice la modificación al punto de la tesis quedando de la siguiente manera: **LA MALA APLICACIÓN DEL RECURSO DE NULIDAD CONTRA UN AUTO QUE RESUELVE EXCEPCIONES DILATORIAS EN PROCESOS ORDINARIOS LABORALES.**

El trabajo de tesis elaborado por la tesista, contiene la información científica y técnica concerniente con el tema investigado, mediante la recolección de datos jurídicos y doctrinarios, por lo que procedo a señalar que adapta perfectamente a los lineamientos exigidos. La investigación se divide en cuatro capítulos permitiendo una exhibición del punto de vista jurídico, cuyo trascendental aporte es modificar el Artículo 365 del Código de Trabajo y encontrar los mecanismos para que se apliquen los recursos de nulidad contra un auto que resuelve excepciones dilatorias en procesos ordinarios laborales.

Para la elaboración del trabajo de tesis se utilizaron los métodos analíticos y deductivos, así como el método sintético y comparativo; se utilizaron también las técnicas bibliográficas y documentales. La metodología y técnicas que se emplearon en el transcurso de la investigación determinan de forma clara y concisa la necesidad de reformar o modificar el Artículo 365 del Código de Trabajo y encontrar los mecanismos para que se apliquen los recursos de nulidad contra un auto que resuelve excepciones dilatorias en procesos ordinarios laborales.

Flor de Maria Hernández Molina
Abogada Y Notaria
Colegiado 15662



La redacción es concisa y se adecua con los requerimientos académicos; se encuentra estructurada en secuencia lógica y coherente, para que el lector desarrolle su lectura con mejor entendimiento del problema planteado.

La investigación desarrollada por el tesista, confiere una aportación científica al evaluar la mala aplicación del recurso de nulidad contra un auto que resuelve excepciones dilatorias en un proceso ordinario laboral, objetivo que se alcanza al analizar las generalidades del Derecho Procesal Laboral, para luego ir analizando el juicio ordinario laboral y finalmente los recursos que se pueden admitir en las diferentes instancias de este proceso

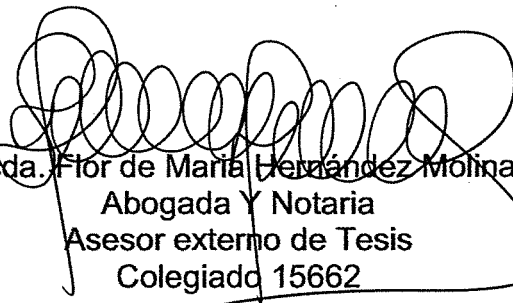
La conclusión discursiva expone al Derecho Procesal Laboral en detrimento que la nulidad se ha convertido en excelencia en el remedio idóneo para todos los abogados maliciosos como la herramienta idónea para retrasar de forma, igualmente maliciosa, los procesos según les parezca mejor, debido a que, al no ser procedente, es posible apelar la resolución que deniega este recurso y luego promover la garantía constitucional de Amparo, trámite que en conjunto retarda los procesos más de un año, en promedio.

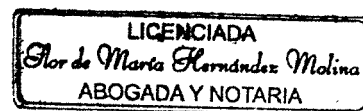
La bibliografía utilizada por el tesista, es apropiada al tema de investigación seleccionado.

Declaro asimismo que con la señorita María Fernanda Almeda Tablas, no me une relación ni parentesco alguno dentro de los grados que la ley contempla.

En virtud de los puntos señalados anteriormente, el trabajo de tesis satisface correctamente y reúne los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas Y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador del Examen Público de Tesis, previo a optar el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

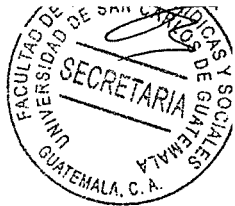
Atentamente me suscribo de usted.


Licda. Flor de Maria Hernández Molina
Abogada Y Notaria
Asesor externo de Tesis
Colegiado 15662





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

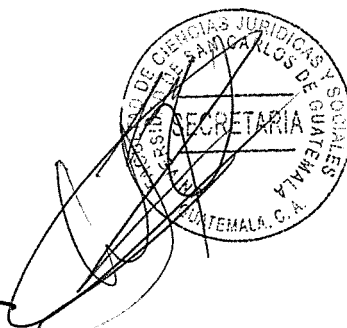
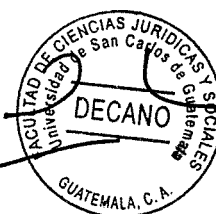
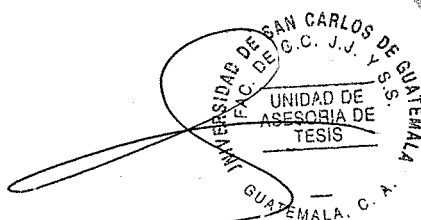
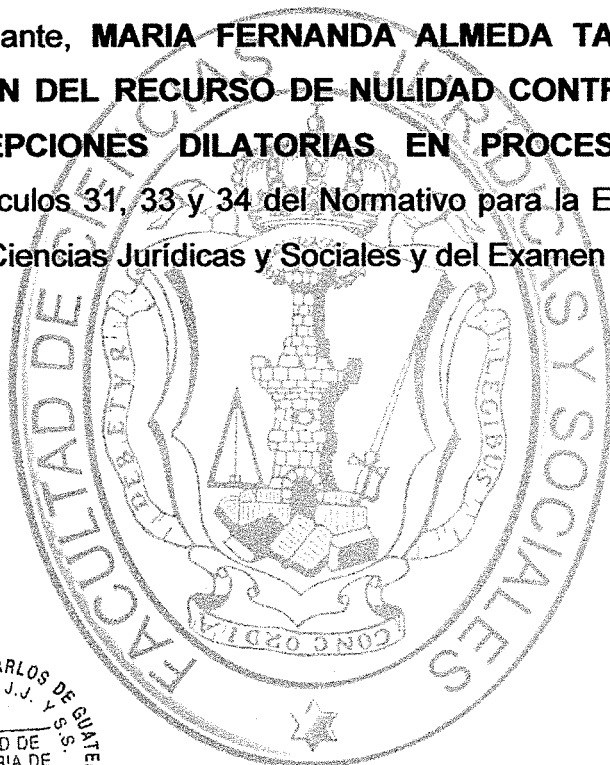


D.ORD. 607-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, seis de junio de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **MARIA FERNANDA ALMEDA TABLAS**, titulado **LA MALA APLICACIÓN DEL RECURSO DE NULIDAD CONTRA UN AUTO QUE RESUELVE EXCEPCIONES DILATORIAS EN PROCESOS ORDINARIOS LABORALES**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





DEDICATORIA

A DIOS:

Por acompañarme en todo momento, por darme la fuerza cuando sentía desmayar y recordarme en todo momento que, si mis sueños están puestos en El, todo lo puedo cumplir.

A MI MADRE:

Por ser el pilar más importante en mi vida, por inspirarme a ser la mujer fuerte que soy hoy, por ser mi ejemplo a seguir, por enseñarme a jamás rendirme y apoyarme durante cada día de mi vida a cumplir cada sueño y meta impuesta.

A MIS HIJOS:

Santiago y Adrian, son lo mejor que Dios me ha dado, por y para ustedes culmino esta etapa y gracias por su paciencia y amor en todo momento.

A MI HERMANA:

Fabi, gracias por darme tu apoyo incondicional, recordándome a diario que puedo lograr lo que me proponga y que estarás a mi lado en todo momento.

A MIS TIOS:

Dimas, Blanca y José (QEPD) por su apoyo incondicional, por incentivarme en cada etapa de mi vida.

A MIS AMIGOS:

Por ser consejeros y acompañarme durante este camino, guiándome con su luz de amistad, gracias por ser parte de ese grupo tan especial

de personas que han estado a mi lado en las
buenas y en las malas.



A:

La Tricentenaria Universidad San Carlos de Guatemala, por darme la oportunidad de estudiar en tan prestigioso centro de estudios y formar en mí una profesional.



PRESENTACIÓN

El tema de tesis, el cual es objeto de investigación, está enmarcado en el Derecho Procesal Laboral y se encuadra en una investigación cualitativa en virtud de que se analiza todo lo relativo al mal empleo de un medio de impugnación durante un proceso ordinario laboral, contrariando de esta forma el principio de celeridad y economía procesal, en consecuencia, se analiza todo el comportamiento de quien interpone un recurso únicamente para retrasar el proceso y cuáles son los efectos que esto causa al impartir justicia.

El estudio se ha realizado desde del año 2010 al año 2017 específicamente en la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social de la Ciudad de Guatemala, investigando como sujeto, a la parte que interpone el recurso y como objeto de estudio el medio de impugnación mal empleado, al cual se recurre para poder retrasar el proceso por lo que es contrario a la ley.

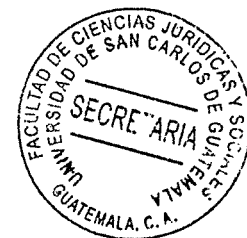
La esencia de la tesis es principalmente encontrar una forma de evitar que se interpongan dos recursos durante un proceso ordinario, debido a que esto conlleva contrariar el principio de celeridad y economía procesal; lo que se traduce en una pérdida de tiempo y costas procesales más onerosas para quienes forman parte del proceso, por lo que, se propone un sanción mayor para quienes tomen esta actitud, la cual, por ser contraria a la ley, sería una multa pecuniaria mayor a la que actualmente está en ley.



HIPÓTESIS

Para evitar que en los juicios ordinarios laborales retarden el proceso re interponiendo recursos ¿Qué debe proceder?

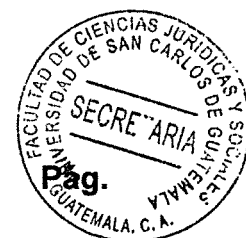
Actualmente se interpone una multa pecuniaria a quien interponga nulidad y esta sea denegada, esto tiene como finalidad prevenir el interponer el remedio procesal pero realmente no resuelve el problema puesto que de ser así ya ningún abogado durante el litigio lo haría; es sencillo pagar la multa interpuesta y seguir litigando ignorando la gravedad de actuar contra la ley, para lo que creo fielmente se necesita un medio más fuerte para evitar estas circunstancias, algo que logre en su totalidad evitar retardos absurdos y así lograr que el proceso continúe correctamente. Es por eso que con base a la investigación realizada se pretende una reforma de ley aumentando la sanción, siempre en multa pecuniaria, pero mayor, ya que es importante mencionar que los tiempos han cambiado y el valor del dinero también, así, podría evitarse que durante el proceso ordinario laboral se pueda buscar retrasar la justicia y, por ende, actuar en contra de la ley.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis fue comprobada mediante el método cualitativo en virtud de que, se estudió el comportamiento de quien interpone un doble recurso durante un juicio ordinario laboral y se comprobó que al momento de querer retardar el proceso es que actúan de esta manera, por lo que, aumentar la multa a quien interponga un recurso contrariando la celeridad del proceso es una forma en que disminuirá casi en su totalidad este actitud puesto que, es contrario a la ley y genera gastos en vano para quien debe cubrir las costas.

Con esta reforma de ley no solo se disminuirá el retardo en los procesos si no, también, se evitará la sobre carga de trabajo en los juzgados ya que esta situación se da entre la mayoría de juicios ordinarios en donde el patrono se niega a indemnizar a los trabajadores que solicitan en su totalidad el pago de sus prestaciones.



ÍNDICE

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho Procesal Laboral.....	1
1.1. Surgimiento del derecho procesal laboral (aspectos Históricos)	1
1.2. Autonomía del derecho procesal	3
1.3. Principios del derecho procesal laboral	4
1.4. Definición del derecho procesal laboral	9
1.5. Interpretación del derecho procesal laboral en Guatemala	11
1.6. Interpretación de la ley en materia laboral	13

CAPÍTULO II

2. El proceso Ordinario Laboral	15
2.1. Definición	15
2.2. Naturaleza	16
2.3. Procedimiento del juicio ordinario laboral	16
2.4. De la demanda en el juicio ordinario laboral.....	17
2.5. De la contestación en la demanda en el juicio ordinario laboral.....	19
2.6. Modificación De la demanda en la primera audiencia	24
2.7. De la sentencia en el juicio ordinario laboral	28

CAPÍTULO III

3. De los medios de impugnación	31
3.1. De los remedios y recursos en los medios de impugnación	32
3.2. Del remedio de revocatoria	33
3.3. Del remedio de nulidad.....	34
3.4. Del remedio de aclaración.....	35
3.5. Del remedio de ampliación	36



3.6.	Del recurso de apelación.....	
3.7.	La apelación en nulidad.....	39
3.8.	La apelación en procedimiento ordinario.....	39
3.9.	La apelación en sentencia colectiva.....	40
3.10.	De la enmienda en el procedimiento	40

CAPÍTULO IV

4.	Del Recurso de nulidad contra el auto que resuelve excepciones dilatorias en el Proceso ordinario laboral	41
4.1.	Concepto de nulidad	42
4.2.	Tramite de la nulidad	43
4.3.	Análisis de la nulidad.....	45
4.4.	Mala aplicación del recurso de nulidad contra un auto que resuelve excepciones dilatorias en procesos ordinarios laborales.....	47
4.5.	Solución al problema, proyecto de reforma del Artículo 365 del Código de Trabajo	55
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA	59
	ANEXOS	61
	BIBLIOGRAFÍA	69



INTRODUCCIÓN

El Código de Trabajo en el Artículo 365 establece los recursos que pueden interponerse, sus plazos y la forma en que deben aplicarse ante las diferentes situaciones judiciales, así como los recursos que hay para los mismos; también en los considerandos del mismo código están plasmados los principios fundamentales del derecho laboral y los cuales deben aplicarse durante el juicio ordinario; pero ninguna norma de este código prevé la utilización maliciosa, frívola e infundada de los mismos como mecanismo para retardar injustificadamente los procesos, situación que se ha vuelto demasiado común en la realidad jurídica de Guatemala.

Por lo anterior, el objetivo principal de este trabajo de investigación es evaluar la mala aplicación del recurso de nulidad contra un auto que resuelve excepciones dilatorias en un proceso ordinario laboral, objetivo que se alcanza al analizar las generalidades del Derecho Laboral, para luego ir analizando el juicio ordinario laboral y finalmente los recursos que se pueden admitir en las diferentes instancias de este proceso.

La hipótesis de este trabajo de investigación es que para poder retardar el proceso, los abogados de la parte demandada interponen el recurso de nulidad, por violación de ley o violación al procedimiento, en contra de un auto que resuelve las excepciones dilatorias que se hayan interpuesto, en consecuencia, al resolver sin lugar el recurso referido y ser esta resolución susceptible de apelación, se ocasiona un fraude de ley al momento de que se pretenda utilizar dos mecanismos de defensa distintos, con la finalidad de retardar



el proceso y es lo que, apegado a derecho, no podemos realizar ya que retardar el proceso va contra el principio de economía procesal y celeridad que ocasiona un gasto innecesario de recursos económicos y una justicia tardía.

Este trabajo de investigación consta de cuatro capítulos, en el cual primero profundiza sobre el Derecho Laboral, su desarrollo histórico, sus principios, definición y sus métodos de interpretación; el segundo capítulo explica el proceso ordinario laboral, abarcando su definición, naturaleza y diferentes etapas; el tercero abarca los medios de impugnación regulados en el Código de Trabajo; y en el último, se evalúa la mala aplicación del recurso de nulidad y se propone una reforma de ley que imponga una multa con montos actualizados como solución para la problemática investigada.

La metodología utilizada fue de investigación doctrinaria que permitiera entender de mejor manera la naturaleza de los recursos procesales y el análisis jurídico de situaciones que permita plantear una solución efectiva.

Así, la investigación presentada abarca la problemática desde una perspectiva general, acercándose cada vez más a lo específico para entender mejor la naturaleza de los recursos y poder plantear una solución ante la problemática abordada.



CAPÍTULO I

1. Derecho procesal laboral

Es el conjunto de normas jurídicas, instituciones y principios que procuran solventar un conflicto suscitado en las relaciones de trabajo, tomando en cuenta la conciliación como el medio preferente para alcanzar la solución.

1.1. Surgimiento del derecho procesal laboral (aspectos históricos)

La historia del Derecho Procesal Laboral es sumamente importante para abordar el tema central de esta investigación, puesto que consideré necesario ampliar sobre su devenir histórico y así comprender como fue que surgió la necesidad de crear una forma para solucionar los conflictos que surgieran entre las partes involucradas durante la relación laboral, buscando la tutela del trabajador y velar por un proceso eficaz y eficiente para quienes tuvieran interés en el mismo.

Para adentrarnos a la historia del Derecho Procesal Laboral, primero iniciaremos mencionando que tuvo su origen en la necesidad de cuidar de la clase trabajadora, en virtud de que fueron sometidos a explotación por parte de la clase dominante; y como parte procesal, buscaron los medios para poder resolver los conflictos que claramente tenían y no podían resolver por sí solos. La abolición a la esclavitud según la historia sucedió con la Revolución Francesa en el año de 1789 y se formalizó hasta el año de 1823 por medio de la Asamblea Nacional Constituyente, sin embargo, es importante



enumerar las diferentes normas propias que fueron de aplicación general en esta ~~area~~ del derecho.

1. Constitución de 1812 o Constitución de Cádiz
2. Constitución Federal de 1824
3. Legislación agraria del gobierno de Justo Rufino Barrios (1871)
4. Reglamento de jornaleros
5. Ley de trabajadores de (1893)
6. Jueces de agricultura
7. Ministerio de Agricultura y Trabajo (1920)
8. El Decreto 909 en donde se crea el Departamento Nacional de Trabajo
9. Decreto del 7 de mayo de 1934
10. Decreto del 10 de mayo de 1934 – Ley contra la vagancia

En el año 1944 inicia la Etapa de la Revolución, lo que ocasiona la abolición al trabajo forzoso que se ejercía sobre los indígenas, lo cual es de los principales aportes al derecho de trabajo en Guatemala, por lo que esta disciplina puede decirse que surgió formalmente al momento de la creación del Código de Trabajo en el año de 1947, toda vez que cualquier escrito que existió anterior a este no tuvo validez pues no fue tan amplio y exacto como con la creación del Código nuevo.

La relación laboral en materia procesal es básicamente donde surge una cuestión de desigualdad, en la cual, casi siempre es el trabajador quien se encuentra en una

posición de desventaja frente al patrono, además que siempre hay una relación subordinada entre estos, y, por último, el hecho que el poder recae sobre el patrono.

1.2. Autonomía del derecho procesal

Se dice que el Derecho Procesal Laboral es autónomo en virtud de que no depende de otras ramas del derecho ya que se rige por su propia legislación con base a sus principios y aunque solo hay un código para la parte sustantiva y procesal, en cuanto al derecho laboral se refiere, el ordenamiento jurídico le reconoce dicha autonomía tal como lo indica el autor “La autonomía del derecho procesal de trabajo guatemalteco se encuentra calcada en su estructura interna, en los principios formativos que lo animan; y en su aspecto externo la autonomía se manifiesta en sus mismas raíces constitucionales”.¹

Lo anterior nos da claramente el indicio que dentro de Código de Trabajo de Guatemala están plasmados los principios que han inspirado la creación de esta disciplina y por ende se estima que al aplicarse se logre el objetivo de ser autónoma basado en la Constitución Política de la República de Guatemala ya que en ella se encuentran los principios rectores a cualquier área del derecho.

Entonces, esta rama del derecho es autónoma en virtud de que es muy extensa y abarca un estudio muy amplio que tiene suficiente doctrina para poder dominar todos los conceptos del derecho procesal laboral, principios como lineamientos a seguir para

¹ López Larrave Mario. **Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo**. Pág. 6

su aplicación, y así como su propio procedimiento para resolver los conflictos que puedan suscitarse de la relación que surge entre patrono y trabajador.

1.3. Principios del derecho procesal laboral

Para adentrarnos en el tema primero procederé a definir lo que es Principio según el diccionario jurídico del tratadista “Principio es el fundamento de algo” es decir en lo que se puede basar la creación de “algo”. En consecuencia, se interpreta para efectos de esta investigación, como punto de partida para la creación del derecho procesal laboral, así como establece las directrices que sirven para guiar la aplicación de del mismo, por lo que se interpreta que un principio es el nacimiento del contenido de las disciplinas del derecho, en este caso procesal laboral.²

En el Código de Trabajo de Guatemala, en el quinto y sexto considerando se puede encontrar los principios procesales que rigen su aplicación, así como en distintos artículos de este cuerpo legislativo, los cuales son celeridad, claridad y sencillez, poco formalista, conciliación oralidad, intermediación y economía procesales; y que para ampliar el conocimiento procederé a definir cada uno.

² Osorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales**. Pág.770

a. Principio de celeridad

Es el principio del derecho procesal laboral que busca que durante los procesos laborales la tramitación se realice sin demora enfocándose en reducir los plazos y términos para que de esta forma pueda favorecer al trabajador ya que el derecho laboral será siempre es tutelar del trabajador apoyándolo en los conflictos que puedan surgir con base a su relación laboral.

b. Principio de claridad y sencillez

Es el principio del derecho procesal laboral que se enfoca en que el derecho procesal laboral tenga tramitación sencilla y que sea fácil de comprender para las partes involucradas durante el proceso, y es por esto que, es un lineamiento que se encontrará en numerosas ocasiones en el contenido del Código de Trabajo de Guatemala.

c. Principio poco formalista

Es el principio del derecho procesal laboral que hace mención sobre los pocos formalismos que tiene esta disciplina para su aplicación, que busca evitar que el proceso se alargue innecesariamente y de esta forma conseguir que la justicia sea pronta, es un principio que puede relacionarse con el principio de sencillez ya que ambos tienen el mismo fin.

d. Principio de conciliación

Es el principio del derecho procesal laboral en el cual se estima que antes de iniciar un proceso se logre un común acuerdo entre las partes, momento en que el juez será un conciliador imparcial y se realiza como medida de resolución de conflicto sin necesidad de llevar el proceso ordinario laboral en su totalidad, por lo que durante el proceso las partes pueden solicitarlo hasta antes de que el juez dicte una resolución.

e. Principio de oralidad

Es el principio del derecho procesal laboral que indica como las actuaciones durante el proceso laboral pueden ser de forma oral, esto en virtud de que la parte interesada puede acudir a un juzgado de trabajo y presentar su demanda de forma verbal, por lo que el juez deberá escuchar atentamente y documentar lo indicado en un acta que deberá contener todos los requisitos de admisibilidad que la normativa legal indica.

f. Principio de inmediación procesal

Es el principio del derecho procesal laboral que indica que durante el proceso laboral el juez siempre deberá estar presente en el desarrollo de las audiencias. El juez deberá tener contacto directo con las partes por lo que deberá recibir las pruebas que se otorguen durante el proceso esto, con el fin de poder entender el historial que genero el conflicto entre las partes y de esta forma poder emitir una resolución justa.

g. Principio de economía procesal

Es el principio del derecho procesal laboral que tiene como finalidad lograr el menor gasto económico posible, siendo partes del proceso el trabajador y el patrono, siendo el primero mucho más vulnerable puesto que no posee la estabilidad económica de poder presentar un proceso largo y costoso que, a diferencia del patrono, este si es capaz económicamente poderoso.

h. Principio indubio pro-operario

Es el principio del derecho procesal que tiene como fin proteger al trabajador ante cualquier situación puesta frente al patrono, siempre se busca la protección de quien presta el servicio por ser la parte más débil o menos beneficiada dentro de la relación laboral.

i. Principio de concentración procesal

Es el principio del derecho laboral que tiene como finalidad reunir el mayor número de diligencias y que puedan resolverse en una sola audiencia, con el propósito de ahorrar tiempo y se evite retardar el proceso, por esta razón durante la primera audiencia son admitidos varios actos procesales con el fin de agilizar el proceso entre ellos: ratificar demanda, contestación de la demanda, reconvención, contestación de reconvención, interposición de excepciones, resolución de las excepciones dilatorias, conciliación,



recepción de todas las pruebas ofrecidas, tacha de testigos y resolución de ciertos incidentes.³

j. Principio de publicidad

Es el principio del derecho procesal laboral que permite otorgar a las partes la facultad para que puedan presenciar todas las diligencias durante el proceso y conocer los escritos y autos que surjan durante su desarrollo, pero también les otorga este derecho a terceros toda vez no hayan sido declarados en reserva.

En los principios que se toman como base para el derecho procesal de trabajo también se toman en cuenta lineamientos que son fundamentales en cualquier proceso, es decir aplicables en la Teoría General del Delito y son los que nos ayudan a desarrollar el proceso de forma eficiente y eficaz logrando una pronta resolución para las partes interesadas.

k. Principio protector o tutelar de los trabajadores

Es el principio del derecho procesal laboral que tiene como finalidad equiparar la situación desigual de los litigantes buscando llenar omisiones y corregir deficiencias por las partes y evitar de esta forma un plano de desigualdad de oportunidades durante el desarrollo del proceso, tomando en cuenta que el trabajador siempre será la parte más vulnerable y con menos recursos dentro del proceso.

³ Ibid. Pág. 20

I. Principio de preclusión

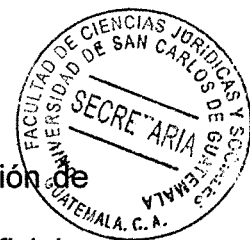
Es el principio del derecho procesal laboral que representa el hecho de que el procedimiento esta estructurado en etapas las cuales llevan un orden sucesivo y no permite que entre estas se regrese a momentos procesales que ya han sido llevados a cabo y consumados, teniendo como objetivo respetar el orden de cada etapa y la finalidad de que en estas se tramite lo que en ley esta ordenado.

m. Principio de impulso procesal de oficio

Es el principio del derecho procesal laboral que indica que todos los juicios de Trabajo y Previsión Social deben ser orales y actuados e impulsados de oficio por los tribunales lo que indica que es el juez quien debe velar porque el trámite continúe su proceso y no se paralice pero en caso esta circunstancia se presente deberá actuar de conformidad con la ley otorgando multas a los funcionarios que demoren el proceso.

1.4. Definición del derecho procesal laboral

Ya que se ha determinado la historia del derecho procesal laboral, su autonomía y los principios que lo rigen, es pertinente continuar con su definición por lo que transcribiré definiciones más acertadas y completas en cuanto a esta disciplina; el autor, lo define así: " Derecho procesal de Trabajo es el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan los organismos administrativos y jurisdiccionales, la intervención de los particulares como de las autoridades



administrativas del trabajo en los procesos establecidos por la ley para la solución de los conflictos (individuales o colectivos, jurídicos o económico social de carácter oficial o privado, de previsión social y cuestiones voluntarias, que se originen directa o indirectamente de la prestación de un servicio personal subordinado”.⁴

El autor anterior realizó la definición basándose en lo que conforma el derecho procesal del trabajo, creando una relación con quienes están encargados de resolver los conflictos de cualquier carácter siempre teniendo como base la relación laboral que surgió entre las partes ya sea de forma directa o indirecta. Es importante que al momento de definir esta área del derecho se tome en cuenta las directrices centrales para su creación, tal como lo realizó el licenciado Chicas Hernández, adicionando la doctrina e instituciones que están ligadas en virtud de que son fuente importante al momento de buscar disolver los conflictos que surjan porque haya existido una relación que una al patrono y trabajador y que esta disolución sea equitativa.

Adicional, la definición del licenciado Mario López Larrave quien propone el significado siguiente: “Derecho Procesal de Trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y de 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 de Trabajo y Previsión Social y regulando los diversos tipos de procesos”.⁵ En la definición anterior ya se menciona la jurisdicción privativa relativa al trabajo y a la previsión social, porque para el autor, es

⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al Derecho Procesal del Trabajo**. Pág. 43.

⁵ Ibid. Pág. 32.

parte también de lo que conforma esta disciplina del derecho ya que al momento de estructurarlo indica que es una propuesta que el realiza tomando como base la normativa guatemalteca.

Esta normativa se enfoca en resolver los conflictos que surgen entre patrono y trabajador de forma individual y colectiva adicionando los principios, instituciones que en esto se basa para su aplicación, por eso, considero una definición bastante completa y acertada por parte del autor Mario López Larrave quien adiciona la Previsión Social como parte importante. Con base a los autores antes mencionados se puede realizar una definición bastante amplia indicando que el Derecho Procesal Laboral es el conjunto de normas, principios, doctrinas que tiene como fin poder resolver los conflictos que surgen entre patrono y trabajador y que deben ser resueltos por instituciones imparciales.

1.5. Interpretación del derecho procesal laboral en Guatemala

Definición

La interpretación según el Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales de Manuel Ossorio, indica que: "Interpretación es la acción y efecto de interpretar, de explicar o declarar el sentido de una cosa, principalmente el de los textos faltos de claridad".⁶ Esta acción permite entonces poder entender aquellos escritos que poseen

⁶ Óp. Cit. Pág. 512

poco discernimiento o incluso alguna laguna que dentro de sus letras pueda existir y sirve de herramienta para poder comprender lo que el autor busca transmitir.

En el sentido jurídico su importancia es mayor, ya que, por cuestiones de doctrina o jurisprudencia, los actos jurídicos, en general, en ocasiones no son claros e incluso hay contratos que poseen incertidumbre por lo contenido en sus cláusulas y no es precisamente lo que el sentido literal de la palabra logra transmitir al lector, lo cual ocasiona que en este punto es en donde se aplique la interpretación para que prevalezca la voluntad de las partes y el correcto contenido jurídico.

a. Formas de interpretación

En Guatemala hay dos formas de interpretar la ley, una puede ser de manera general y la otra relativa a la disciplina de derecho a la cual se quiere referir dependiendo si se rige por sus propias normas. La forma general para interpretar la ley es la que está establecida en la Ley del Organismo Judicial de Guatemala la cual es aplicable a todo procedimiento de derecho que no tenga un procedimiento establecido en alguna norma ya existente, las que están reguladas en los Artículos del 12 al 15 de este cuerpo normativo. La forma específica de interpretar la ley es la que establece cada área del derecho puramente sobre su materia, es decir, el derecho que se rige por sus propias normas y tiene dentro de éstas la forma correcta de desarrollar lo que en ella pueda surgir duda.



1.6. Interpretación de la ley en materia laboral

La interpretación en esta área del derecho toma como base el Artículo 17 del Código de Trabajo de Guatemala que establece: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

Esto indica que siempre se tendrá como objetivo favorecer el interés de la parte trabajadora, enfocándose en aplicar en primer lugar las leyes en materia laboral puesto que prevalecerán sobre las de cualquier otra índole y claro, cuando exista duda sobre cómo proceder durante el proceso laboral se puede apoyar en la Ley de Organismo Judicial de Guatemala, sin olvidar tomar en cuenta a los principios del derecho de trabajo, la equidad, la costumbre o el uso local dejando por ultimo lo relativo al derecho común, tanto sus principios como sus leyes.





CAPÍTULO II

2. El Proceso Ordinario laboral

2.1. Definición

El Licenciado define: “El Juicio Ordinario Laboral constituye la vía laboral dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo”.⁷

Con base a la naturaleza y a lo descrito por los tratadistas podemos decir que El Proceso Ordinario Laboral es un conjunto de pasos que crean un proceso de conocimiento por medio del cual las partes interesadas tienen la capacidad de presentar su inconformidad ante el juez, buscando obtener una sentencia. Es un proceso puramente oral y es impulsado de oficio.

Se considera que el proceso ordinario laboral es un proceso oral ya que las partes pueden presentar la demanda de forma verbal ante el juez, lo cual también le da la característica de ser anti formalista, lo cual significa que no contiene mayores formalismos para su aplicación y tiene como objetivo proteger siempre a la parte económicamente débil eso manteniendo la buena fe y la lealtad a las partes.

⁷ Franco López, Cesar Landelino. **Manual de Derecho Procesal de Trabajo**. Tomo I. Pág 58.



2.2. Naturaleza

El proceso ordinario laboral, por su naturaleza, es un proceso de cognición. Según la Real Academia Española, cognición es un adjetivo relativo o perteneciente al conocimiento, por lo que indica que es un proceso de conocimiento que busca obtener una sentencia del juez posterior a conocer los hechos que se reclaman ante el órgano jurisdiccional competente. Estos procesos por ser conflictos relativos a trabajo son sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y son ellos quienes tienen la competencia de juzgar y ejecutar lo juzgado, tal como lo indica el Código de Trabajo de Guatemala.

2.3. Procedimiento del juicio ordinario laboral

El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. Constituye la vía procesal dentro de la relación de trabajo. Según lo preceptuado por el autor Francisco Quintana Méndez. Por consiguiente, puede considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos.

Estas solemnidades, aunque existen, deben recordarse que son mínimas y poco formalistas por virtud de la existencia de los principios de anti formalidad y de sencillez que ilustran el procedimiento ordinario laboral. Asimismo, puede considerarse que es



ordinario porque se encuentra regulado como la vía normal y general dentro del ordenamiento jurídico laboral.

2.4. De la demanda en el juicio ordinario laboral

Según el procesalista Hugo Alsina “demanda es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la declaración o la constitución de una situación jurídica”.⁸ Esta definición es general, pero se puede aplicar perfectamente al derecho procesal guatemalteco ya que como indica es una acción que presentará el actor ante el Tribunal competente en donde presentará su inconformidad solicitando una solución.

El proceso ordinario laboral inicia con la demanda, la cual se origina en la voluntad humana, buscando exteriorizar la voluntad del demandante teniendo como objetivo producir efectos tomando la categoría de acto jurídico y es la única forma en que puede comenzar el proceso, esta puede presentarse de forma escrita y tiene la característica inusual de que también se puede presentar de forma verbal ante el juez competente quien deberá levantar acta cumpliendo todos los requisitos establecidos en ley; también, pueden ser de carácter simple en las cuales únicamente se va a ejercer una pretensión y de carácter acumulada en las que se ejercitarán varias pretensiones siempre que sean de la misma naturaleza, lleven el mismo procedimiento y las mismas partes interesadas.

⁸ Alsina, Hugo. Tesis de grado 1951, Pág. 168

La demanda se presenta ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del municipio y departamento de Guatemala, en el Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral cumpliendo con los requisitos que establece el Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 332, requisitos esenciales que de no cumplirse el juez deberá ordenar que se subsanen los errores y no le dará trámite hasta que se cumpla con lo solicitado. Cuando se entabla la demanda se pueden solicitar las medidas precautorias que indica el Código Procesal Civil y Mercantil ya que estas son aplicables supletoriamente en el Derecho Procesal Laboral Guatemalteco, las providencias cautelares son embargo o bien intervención de bienes en las cuales deberá justificarse la necesidad de estas medidas, o arraigo; todas contra la persona demandada. Puede modificarse la demanda ya sea por ampliación o reducción de las pretensiones.

Al momento de presentar la demanda en el Centro de Servicios Auxiliares de Administración de Justicia se procede a asignar el número de juzgado o sala que conocerá el proceso y proceden a emitir la primera resolución, salvo que no se goce de competencia y jurisdicción dentro de los tribunales de trabajo y previsión social, o bien, pueda darse el caso de alguna omisión o imprecisión dentro de la demanda.

Actitudes del demandado

Es la facultad procesal por medio de la cual el demandado puede atacar el procedimiento, tomando actitudes establecidas en ley las cuales tienen mucha variación



ya que básicamente se agrupan entre contestar o no contestar la demanda, dentro de estas actitudes están las siguientes:

Rebeldía

Es la actitud procesal que toma la parte demandada al momento de no comparecer a audiencia, como consecuencia, provocará que el proceso siga su curso en rebeldía a solicitud de parte, esta acción provoca que la parte contraria pueda solicitar que se trabe embargo sobre los bienes de la parte demandada.

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

2.5. De la contestación de la demanda en el juicio ordinario laboral

Es la actitud procesal por medio de la cual la parte demandada puede aceptar las pretensiones en su contra o solicitar al juzgador su protección ante ellas. Esta puede ser oral o escrita. El Artículo 118 del Código Procesal Civil y Mercantil indica que esta deberá llenar los requisitos del escrito de la demanda inicial y deberá acompañarse de documentos si el caso lo aplica.



a. Reconvención

Es la actitud procesal que toma el demandado en la cual responde a la demanda presentada en su contra con una demanda para la parte actora del proceso, esto con el fin de atacar las pretensiones del demandante y negarlas. De acuerdo al Artículo 119 Código Procesal Civil y Mercantil esta actitud procesal se podrá proponer únicamente al contestarse la demanda siempre que se llenen los siguientes requisitos: que la pretensión que se ejercite tenga conexión por razón del objeto o del título con la demanda y no deba seguirse por distinto trámite.

b. Allanamiento

Es la actitud procesal que toma el demandado en la cual responde a la demanda presentada en su contra con una demanda para la parte actora del proceso, esto con el fin de atacar las pretensiones del demandante y negarlas.

El Artículo 115 del Código Procesal Civil y Mercantil nos indica que, si el demandado se allanare a la demanda, el juez, previa ratificación fallará sin más trámite.

c. Excepciones

Es la actitud procesal por medio del cual la parte demanda se opone a las pretensiones del actor para defenderse u oponerse ante este. En el derecho procesal de trabajo hay



varias excepciones que se pueden presentar en diversos momentos del proceso, las cuales son:

Excepciones perentorias: Son excepciones que se interponen con la contestación de la demanda o bien durante la reconvención y estas serán resueltas en la sentencia.

Excepciones Privilegiadas: Estas excepciones también son llamadas “Excepción previa de las previas” ya que pueden interponerse en cualquier momento incluso antes del emplazamiento, también mientras no se haya dictado sentencia en segunda instancia y se resolverán por medio de incidente. Estas excepciones son el pago, la prescripción, cosa juzgada y transacción.

Excepciones Mixtas: Son excepciones doctrinarias las cuales pueden interponerse hasta antes de la sentencia en segunda instancia y se resolverán en sentencia.

d. Emplazamiento

Es el momento procesal oportuno para que la parte demanda presente las actitudes pertinentes ante la demanda que se ha presentado en su contra para lo que la ley da un plazo de tres días hábiles. Las actitudes que se pueden presentar serán las que establece el Código Procesal Civil y Mercantil.

Conciliación

El licenciado López Larrave indica que 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 ecuatoria de arreglo, que puedan culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio.⁹

Este acto procesal es el más importante dentro de la primera audiencia ya que el juez buscará avenir a las partes para que, en común acuerdo con un enfoque equitativo y ecuatoria, logren conciliar una resolución al problema que han expuesto, esto con la finalidad de evitar un proceso laboral extenso logrando de esta forma su culminación.

Al momento de acordarse una conciliación entre las partes el proceso llegaría a su fin, y aunque este acto procesal es una parte fundamental de la primera audiencia, el juez siempre deberá buscar una conciliación entre las partes hasta antes de dictar sentencia. En caso de que las partes logren llegar a un acuerdo el juez deberá levantar acta en la que plasmará cada detalle del convenio al cual las partes llegan en favor de ambos y este documento constituye título ejecutivo en caso de incumplimiento.

Primera Resolución

Es un decreto por medio del cual el juez habrá dado trámite a la demanda que se presentó en virtud de que cumple con los requisitos de fondo y forma para iniciar el proceso, en donde establecerá día y hora para la primera audiencia oral y apercibirá a

⁹ Lopez Larrave, Mario. **Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo**. Pág. 97



las partes solicitando medios de prueba y advirtiéndolo sobre la rebeldía en caso de no presentarse. Esta resolución deberá ser notificada a las partes en un plazo de seis días hábiles.

Hasta antes de la fecha prevista para la primera audiencia, la demanda podrá modificarse por ampliación o reducción de las pretensiones periodo que será dentro del día siguiente en que es notificada la primera resolución, hasta el día en que se ordene la primera audiencia y en caso de ser modificada por ampliación el juez deberá suspender la audiencia programándola para otra fecha y así ambas partes puedan comparecer en conocimiento de las pretensiones que se alegan.

Primera Audiencia

Es un acto procesal que se celebra ante juez competente una vez presentada y admitida la demanda en la cual las partes interesadas deberán comparecer por sí mismas, o representadas por abogado colegiado, con la finalidad de desarrollar el proceso y encontrar una solución al problema expuesto.

El juez como primer punto deberá verificar la comparecencia de ambas partes y en caso de que alguna de las partes no comparezca se tendrán efectos negativos en su contra, como la rebeldía y la aceptación de cargos, siempre que no se haya excusado por su ausencia, excusa que será admitida por el juez por única vez y solamente en caso de enfermedad toda vez esta haya sido presentada antes de la hora prevista para el inicio de la audiencia.

2.6. Modificación de la demanda en la primera audiencia

Posterior a que el juez intente persuadir a las partes para conciliar, y en caso de obtener una respuesta negativa, el actor procederá a ratificar, modificar o ampliar la demanda. En caso de ser ratificada se aceptan las pretensiones y se sigue el curso que se lleva hasta el momento; si el actor decide ampliar y modificar la demanda podrá realizarlo sin perjuicio alguno pero el juez tendrá la facultad de consultar a las partes contraria si desean seguir el curso o prefieren conocer en otra audiencia, en este momento procesal la primera audiencia puede finalizar y programarse para otra fecha esto con la finalidad de que puedan conocer las pretensiones ampliadas o modificadas y obtener la preparación para atacarlas.

a. La Prueba

“Se emplea el vocablo prueba para designar los distintos medios o instrumentos de convicción para señalar la acción de probar o para indicar el estado de espíritu que producen el juez los elementos de convicción”.¹⁰

Para términos laborales por medio de la prueba es que las partes van a querer mantener su postura como demandado o demandante, probando que estos tienen razón en lo que alegan cada uno manteniendo sus puntos apoyándose en los diferentes medios de prueba que presenten.

¹⁰ Ibíd. Pág. 105



“Las pruebas se proponen por las partes pero para su práctica es preciso que sean admitidas, resolución o acuerdo que adopta el órgano jurisdiccional judicial in voce mediante la declaración de la pertinencia de cada prueba propuesta...”¹¹. Los medios probatorios tienen relevancia dentro de los procesos laborales ya que con esto se afirmará que la postura de cada parte es cierta y poder desvirtuar la contraria; para ellos es importante presentar que las pruebas que se presenten ante el órgano jurisdiccional apunten al fondo del asunto en discusión para que estas no sean declaradas impertinentes.

b. Objeto de la prueba

El objeto de la prueba es probar los hechos que se exponen en la demanda, contestación de la demanda reconvención y la contestación de ésta. Es por eso que el honorable juzgador tiene la tarea de analizar directa y concretamente los medios de prueba que se le presenten tomando los principios del derecho del derecho laboral como base y determinar si los medios presentados serán admitidos o rechazados.

c. Medios de prueba

Son elementos que ayudan al juez a determinar la existencia o inexistencia de un dato procesal específico dentro de un proceso. Los medios de prueba que son aplicables en

¹¹ Alfonso Olea, Manuel, Miñambres Puig, Rosa María Alfonso García. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 201

el sistema laboral guatemalteco son los que indica el Código Procesal Civil y Mercantil, los cuales están dentro de diferentes artículos:

- a. Declaración de testigos
- b. Confesión judicial
- c. Documentos
- d. Dictamen de expertos
- e. Presunciones legales y humanas
- f. Medios científicos de prueba

Es importante recalcar que no todos los medios de prueba son admisibles y pertinentes, pues para esto, el juez tiene la facultad de rechazar los que son ajenos al litigio, los que se han obtenido de forma anómala o los que la ley no permite.

d. Valoración de la prueba

“Valorar o apreciar la prueba, es determinar su fuerza probatoria”. ¹²Esta fuerza se le otorga al juez y es exclusiva de este, para que él pueda conceder a los medios de prueba el grado de eficacia, convencimiento, persuasión o certeza que tienen los medios de prueba que han sido gestionados en un proceso.

¹² Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al Derecho Procesal de Trabajo**. Pág. 277

e. Sistemas de valoración de la prueba

Sistema legal o tasada: En este sistema el juzgador busca determinar el grado de eficacia de los medios de prueba expuestos calculando la exactitud con que debe aceptarse la existencia o inexistencia de los hechos apegándose totalmente a lo establecido en la ley.

Sistema de la libre convicción: En este sistema no hay reglas a seguir, ya que es lo opuesto al sistema legal o tasado, pues implica que la prueba se valora mediante interpretaciones y las facultades que el juez estime convenientes, sin estar apegado a criterios que estén legalmente establecidos.

Sistema mixto: Es un sistema que se encuentra entre el sistema legal o tasada y el sistema de libre convicción, debido a que en este se toman criterios importantes de ambos para poder valorar la prueba y de esta forma se pueda combatir puntos incomprensibles o inconvenientes basados en esos criterios.

En Guatemala se aplica lo establecido en el Código de Trabajo en el Artículo 361, en el cual indica que la prueba se apreciará en conciencia tomando como obligatorios los principios de equidad o justicia según funde su criterio, lo cual, direcciona a que se aplica un sistema de valoración libre ya que también, ciertos medios de prueba se regirán a la prueba legal o tasada según lo que establece el Código Procesal Civil y Mercantil.

Auto para mejor fallar

Es una acción procesal que surge en virtud de que los medios de prueba presentados para el juzgador no tuvieron la suficiente claridad para determinar la existencia de un hecho ilegal, por lo que se otorga al juzgador facultades para solicitar algunos otros medios de prueba o bien nuevos medios de prueba que puedan ser necesarios para esclarecer duda y poder dictar una sentencia justa.

Su naturaleza se origina básicamente en justificar las aseveraciones o hechos aducidos durante el proceso, por lo que el tribunal tiene facultades para completar o acelerar la prueba y en casos muy necesarios hasta producir nuevas pruebas para esclarecer y establecer la verdad sobre hechos que generan controversia.

2.7. De la sentencia en el juicio ordinario laboral

Se indica: "Es un acto procesal del tribunal y que es un acto de decisión por medio del cual se termina normalmente el proceso por el órgano jurisdiccional".¹³

En consecuencia, tomando como referencia la definición del autor citado, se puede afirmar que es un acto procesal en donde el titular es el órgano jurisdiccional pues resuelve sobre la conformidad o no de las pretensiones que las partes han expuesto partes y esto lo realiza con base a derecho para que de esta forma se dé fin al proceso en un plazo no menor a cinco días ni mayor a diez días.

¹³ Op. Cit. Pág. 297



Su naturaleza se basa en una declaración de voluntad que el juez va a emitir con base a la inteligencia que ha desarrollado durante cada etapa del proceso, en el cual ha escuchado a las partes en las pretensiones que se han planteado por lo que se dice que puede llamársele silogismo judicial ya que tiene como premisa mayor la norma jurídica y como premisa menor los hechos que el juez prueba otorgando la tutela jurídica que reconoce la ley.





CAPÍTULO III

3. De los medios de impugnación

Impugnar es una palabra de origen latino, que en términos procesales se define como “el acto de combatir, contradecir o refutar una actuación judicial, cualquiera sea su índole (testimonial, documental, pericial, resolutive). Todos los recursos que se interponen contra las resoluciones judiciales constituyen actos de impugnación procesal”.¹⁴

Con base a lo anterior podemos definir a los medios de impugnación como instrumentos que surgen cuando se dicta una resolución que incurre en deficiencias por no observar el derecho que les asiste a las partes o por no cumplir con lo establecido en un procedimiento, su dirección es poder examinar la resolución emitida por un órgano jurisdiccional, en donde se busca solucionar un error de fondo o forma, total o parcial y de esta forma obtener una nueva resolución. En Guatemala los medios de impugnación en materia laboral están contenidos en capítulo noveno en el artículo 365 del Código de Trabajo.

Los recursos son: “el medio de impugnación y subsanación de los errores que eventualmente pueden adolecer una resolución judicial, dirigido a provocar la revisión de la misma, ya sea por el juez que la dictó o por otro de superior jerarquía.”¹⁵

¹⁴ Ibíd. Pág. 447

¹⁵ Couture, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Pág. 189

Entonces podemos decir que, prácticamente se busca que la resolución que se ha obtenido de un proceso laboral sea examinada de forma total o parcial porque las partes no están conformes y solicitan una revisión más extensa con la finalidad de obtener un resultado diferente, manifestando que al momento de que el juez dicta la resolución pudo incurrir en deficiencias ya sea por inobservancia de derecho o bien por incumplir procedimientos.

3.1. De los remedios y recursos en los medios de impugnación

Anteriormente se asentó que efectivamente los medios de impugnación buscan errores de forma o de fondo dentro de las resoluciones judiciales emitidas, pero es importante mencionar que hay una clasificación entre estos y eso se debe a la forma en que los medios de impugnación van a ser resueltos por lo que se definirá cada uno.

Remedios

Los tratadistas conciben a los remedios, como aquellos en que el mismo juez o tribunal que dictó la resolución impugnada, es el que examina y resuelve.¹⁶

Se refiere a que al momento de resolver cada juzgador puede equivocarse en las resoluciones judiciales que dicte por lo que se puede recurrir a este mismo juzgador

¹⁶ Flores-García, Fernando. Teoría general de la composición del litigio. Universidad Autónoma de México. Pág. 180



para que enmiende estas equivocaciones y de esta forma pueda modificar la resolución previamente dictada.

Según la doctrina y tomando como base legal el Código de Trabajo de Guatemala se indicaría que los remedios procesales son:

3.2. Del Remedio de revocatoria

Doctrinariamente, se puede definir como “fuerza para revocar o dejar sin efecto”, conocida como la Acción de Revocatoria.¹⁷

Es decir, es la potestad que se tiene para dejar sin efecto un error de trámite que el juzgador haya cometido dentro de la resolución y esto puede realizarse por iniciativa propia o a solicitud de parte.

La Ley del Organismo Judicial en los Artículos 141 literal a) y 146 establece que los decretos son determinaciones de trámite, que pueden ser revocables por el tribunal que los dicte.

El Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 365 indica que, contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria y este deberá interponerse dentro de 24 horas de notificada la resolución; plazo al cual se apegó y apoya al Artículo 599 del Código Procesal Civil y Mercantil de Guatemala en el que se

¹⁷ *Ibíd.* Pág. 858

indica que ante quien se interponga el recurso de revocatoria deberá resolverlo, sin más trámite, dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Por lo que deducimos que el remedio de revocatoria ayuda a resolver actos que han sido dictados por el mismo juez y la potestad la tiene el mismo para resolver.

3.3. Del remedio de nulidad

En el diccionario jurídico explica que es la ineficacia en un acto jurídico como consecuencia de carecer de las condiciones necesarias para su validez, sean ellas de fondo o de forma, o, como dicen otros autores, vicio de que adolece un acto jurídico si se ha realizado con violación u omisión de ciertas formas o requisitos indispensables para considerarlo como válido, por lo cual la nulidad se considera ínsita en el mismo acto, sin necesidad de que se haya declarado o juzgado.¹⁸

El recurso de nulidad es un remedio procesal que ayuda a subsanar un error en el procedimiento in procedendo, ya que disminuye las garantías que una de las partes posee puesto que el juzgador pudo haber incurrido en alguna violación a la ley dentro de un acto judicial o bien, en el trámite del procedimiento y es por esto que se ha establecido este medio valido para poder revisar lo actuado.

Este remedio procesal está plasmado en el Artículo 365 párrafo segundo del Código de Trabajo de Guatemala en el que se indica que deberá interponerse dentro del tercero

¹⁸ Ibid. Pág. 629



día de conocida la infracción y se le dará trámite inmediatamente mandando a oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del juez.

Se puede aducir que este es el medio por el que se solicita al juez que emitió una resolución la revise porque contiene errores de fondo o de forma; en caso que la nulidad sea interpuesta por error en el procedimiento deberá reponerse actuaciones realizadas y cuando se trata de violaciones de ley deberá dictarse una nueva resolución sin que afecte más de lo alegado. Es importante mencionar que dicho remedio deberá alegarse oportunamente puesto que si no se realiza en el momento procesal oportuno se dará por hecho que es consentido y no se podrá reclamar posteriormente.

De manera que, los efectos del auto que resuelve nulidad no son iguales ya que puede haber nulidad por vicio en el procedimiento o nulidad por violación de ley y, en el caso de tratarse del primero deberá reponerse desde el momento en que se incurrió en el remedio; pero si se trata del segundo, deberá, el tribunal que conoce lo relativo anulará la resolución y emitirá nueva resolución apegada a derecho.

3.4. Del remedio de aclaración

Es un remedio procesal que tiene como finalidad solicitar que en caso los términos de la sentencia sean oscuros, ambiguos o contradictorios esta se aclare para que no haya vicios dentro de la misma que logren un difícil entendimiento por las partes y esto finalice en el incumplimiento del acto dictado.



El procedimiento para este remedio no está establecido en su totalidad en el Código de Trabajo de Guatemala, pero si se indica en el Artículo 365 que deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo; se acude en apoyo al Código Procesal Civil y Mercantil para determinar el procedimiento el cual indica en los Artículos 325 y 597 que deberá admitirse y correr a audiencia por dos días y posteriormente, contestada o no la audiencia deberá resolver en tres días.¹⁹

Deberá ser interpuesto por el mismo juez que dictó la sentencia ya que él es quien deberá aclarar los términos ininteligibles a las partes.²⁰

3.5. Del remedio de ampliación

Es un remedio procesal que tiene como finalidad incrementar la sentencia o auto en los términos que no se haya resuelto dentro de lo que el juzgador ya conoció, las partes presentaron sus pretensiones y el juez no las resolvió.

Este remedio se tramita de plano y deberá interponerse dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo, por lo que se admitirá y correrá a audiencia por dos días contraparte, contestada o no la audiencia resolverá en tres días después, se toma como base el Código de Trabajo de Guatemala en apoyo del Código Procesal Civil y Mercantil de Guatemala con la misma referencia que en remedio de aclaración.²¹

¹⁹ Loc. Cit.

²⁰ Loc. Cit.

²¹ Loc. Cit.

Recursos

El tratadista, indica que los recursos son los medios de impugnación que la ley otorga a las partes y a los terceros para que obtengan mediante ellos la revocatoria o rescisión de una sentencia o en general de una resolución judicial, sea esta auto o decreto.²²

Es un acto procesal por medio del cual se puede solicitar se repare una injusticia dejando sin efecto una resolución que ha sido dictada por un juzgador, la finalidad es que se conozca de nuevo los asuntos llevados durante el proceso laboral buscando certeza jurídica y seguridad en las resoluciones que se dictan.

3.6. Del recurso de apelación

Tiene como origen el vocablo latín apelarse, y significa que busca recurrir ante alguien o alguna autoridad para solicitar un criterio para resolver o favorecer cierta cuestión que se solicita. En derecho, se enfoca en dejar sin efecto una resolución dictada por un juez, pero se requiere a un tribunal superior para que resuelva, conociendo de nuevo un tema que fue visto por un juez inferior.

Para el tratadista, apelación es el recurso concedido a un litigante que ha sufrido agravio por la sentencia del juez inferior, para reclamar de ella y obtener su revocación por el juez superior.²³

²² Guasp, Jaime. DERECHO PROCESAL CIVIL. Instituto de Estudios Políticos, Madrid. 1956. Pág 532.

²³ Ibíd. Págs. 249



Es una acción procesal que recibe también el nombre de recurso de alzada ya que con esta acción se pretende solicitar ante un juez superior que revise y conozca nuevamente lo que ya ha revisado un juez inferior del cual se impugno la resolución por inobservancia en la ley, inexactitud, omisión, ampliación entre otros supuestos que se cometieron dentro de la sentencia emitida. Este recurso se conoce en segunda instancia.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 372 del Código de Trabajo de Guatemala, las sentencias dictadas en Segunda Instancia deberán confirmar, revocar, enmendar o modificar parcial o totalmente la sentencia en Primera Instancia²⁴, siempre y cuando cumpla con los requisitos que establece la Ley del Organismo Judicial de Guatemala en el Artículo 148 en el que se indica que deberá contener un resumen de la sentencia dictada en Primera Instancia rectificando los hechos que se hayan dictado con inexactitud o hubieren causado controversia.²⁵

Dentro del estudio que se realiza se indicó que la apelación forma parte de los recursos ya que es un acto procesal que se conoce por un tribunal superior, por lo que dentro de esta clasificación tenemos a los tipos de apelaciones que hay sobre los supuestos y errores que pueden darse durante al proceso laboral y se procederá con el estudio de estos.

²⁴ Ibid

²⁵ Ibid

3.7. La apelación de nulidad

Es un acto procesal que procede en el momento en que una resolución resuelve el remedio de nulidad y este fue dictado en primera instancia, interponiendo nulidad la cual deberá interponerse dentro de los tres días siguientes a la recepción de autos y no será necesario que haya audiencia de las partes.²⁶

Este tipo de recurso tiene la característica que no posee efectos suspensivos, porque se podrá seguir el trámite del juicio en Primera Instancia, pero deberá esperar hasta que el tribunal superior pueda remita lo resuelto.

3.8. Apelación en procedimiento ordinario

El proceso lo es todo, ya que con la tramitación del mismo se conoce el asunto por el cual las partes han decidido llegar a tribunales, procedimiento durante el que se conocerá todo lo relativo al asunto objeto, es decir, amplitud de debate entre las partes y recepción de materiales de conocimiento que sean útiles en la tramitación lo cual se llevará en primera instancia.

En Segunda Instancia, se tramitará la apelación, ya que tiene como finalidad la revisión de la sentencia que se dictó en Primera Instancia, conocer de nuevo el proceso y enmendar los errores que pudieron suscitarse por el juzgador. No tiene como objetivo prologar el proceso, sino, lograr que la justicia no sufra quebranto.

²⁶ Ibid

3.9. La apelación de sentencia colectiva

Este recurso es directamente aplicable en Primera Instancia por el tribunal de arbitraje, es bastante complejo ya que en instancia antes mencionada será conocido por un tribunal colegiado de naturaleza mixta, pero al momento de tratarse de la apelación, esta será conocida por un tribunal colegiado conformado por tres magistrados y tiene como finalidad revisar lo actuado por el tribunal mixto. Surge entonces, el principio de incongruencia.

3.10. De la enmienda en el procedimiento

Es una facultad que tienen los jueces para enmendar el procedimiento en cualquier estado del proceso, siempre y cuando se haya observado que hay un error que pueda vulnerar los derechos de las partes, se violen garantías constitucionales, se vea una ilegalidad o se vulnere lo esencial en el proceso. Importante es mencionar, que esta facultad no es un recurso o remedio, únicamente es una facultad exclusiva que recae en los tribunales.

El error que se comete, es que las partes en lugar de presentar un remedio o recurso, recurren a solicitar la enmienda por escrito y lo toman como un acto procesal que puede utilizarse como o en lugar de un recurso o remedio y esto no es válido, ya que como se mencionó previamente la enmienda es una facultad exclusiva de los tribunales.

CAPÍTULO IV



4. Del recurso de nulidad contra el auto que resuelve excepciones dilatorias en el proceso ordinario laboral.

El recurso de nulidad es un medio de impugnación que se utiliza para cuestionar actuaciones o resoluciones en los que se infrinja la ley o el procedimiento claramente establecido en ley, en los casos en que no procede la apelación. Este recurso tiene aunado mucha controversia ya que su aplicación se relaciona con la aplicación maliciosa que busca entorpecer innecesariamente y sin fundamento el proceso, claro esta que esta mala aplicación se observa hasta que se vive la práctica dentro de tribunales puesto que si lo estudiamos apegado en ley no es algo que sea ético y legal practicar.

El fin de la nulidad en este problema es retardar el trámite del proceso laboral, pero se logra manifestar el abuso que la mayoría de litigantes hace de esta herramienta aun estando contemplado en el Código de Trabajo y teniendo como objetivo principal ser expedito y garantizar de esta forma una administración pronta y cumplida.

Sin embargo, la oportunidad para interponer el resto de las excepciones que sean de naturaleza dilatoria o perentoria es la contestación de la demanda, sea que se haga en forma oral o escrita. Por eso se dijo anteriormente que las dilatorias no producen en nuestro juicio ordinario de trabajo el efecto de postergar la contestación de la demanda o de la reconvención, ya que en honor a la celeridad y concentración del proceso se

ejercitan simultáneamente. Interpuestas las excepciones, el juez debe resolver las dilatorias en la primera audiencia y las restantes (perentorias y mixtas) las resolverá al fallar.

La diferencia que existe en la nulidad dentro del proceso civil es que se ventilan problemas de interés individual o privado, mientras que, en el derecho de trabajo es más una naturaleza pública en donde se restringe el principio de la autonomía de la voluntad, punto contrario al derecho civil.

4.1. Concepto de nulidad

Como anteriormente aunamos en el tema, la nulidad es un remedio que se utiliza más como un recurso, constituye un acto en el cual el estado del mismo busca sea considerado como no sucedido, buscando vicios que logren o impidan que produzca efectos, pero aquí es importante mencionar, que en la legislación guatemalteca cuando se trata de en qué momento procesal procede la nulidad se refiere a que se interpondrá contra resoluciones y procedimientos en que se infrinja la ley siempre que no proceda nulidad o casación.

En el diccionario del tratadista Guillermo Caballenas indica que, dentro de la técnica jurídica, 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.

La nulidad aplica en los casos en que hay un procedimiento viciado, y deberá reponerse desde que se incurrió en nulidad, lo que da como consecuencia que deberá volver el proceso atrás; pero también aplica cuando se ha violado la ley y esta sea declarada en una resolución por lo que el tribunal al conocer deberá resolver lo que corresponda.

La ley en Guatemala indica que la nulidad no podrá ser solicitada por la parte que realizó el acto, tampoco podrá interponerse por quien la haya determinado puesto que la finalidad es prevenir que quien dio lugar a la nulidad, quiera hacerla valer dentro del proceso perjudicando a la otra parte. La nulidad deberá conocerse inmediatamente si en audiencia se conoció o ser diligenciada a partir de la notificación en casos diferentes, pero se recalca que la nulidad no se puede interponer de forma extemporánea y tampoco se acordará de oficio por los tribunales.

4.2. Tramite de la nulidad

Para la tramitación de la nulidad se tomará de base el Código de Trabajo de Guatemala y deberá acudir en apoyo al Código Procesal Civil y Mercantil para aplicar el debido procedimiento que no se encuentra en el primer código mencionado.

Esto conlleva que pueda explicar cómo se debe de aplicar para que el proceso deba de ser funcional y poderse aplicar en un código ya vigente dentro de nuestro país y así poder entender de manera contundente el procedimiento. La nulidad deberá interponerse dentro de tercero día ante el tribunal que haya dictado la resolución o infringido el procedimiento, pero se tomará como conocida inmediatamente en caso de que se



hubiera visto en audiencia y a partir de la notificación en los demás casos; se debe tramitar como incidente y el auto que resuelva se puede apelar ante la sala que corresponda, se puede interponer por actos o procedimientos realizados o después de que se haya incurrido en nulidad. En caso de existir una nulidad no aducida en su momento oportuno se estimará consentida y las partes posteriormente ya no podrán reclamarlas.

De conformidad con lo antes expuesto, ya se tiene el procedimiento al cual se debe acudir para poder alegar de una nulidad, formas en que procede dentro del proceso ordinario laboral, que es el que es objeto de esta investigación.

El Artículo 365 del Código de Trabajo en el segundo párrafo indica que podrá interponerse el Recurso de Nulidad contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el Recurso de Apelación. El Recurso de Nulidad se interpondrá dentro de tercero día de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.

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

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

4.3. Análisis de la nulidad

De conformidad a la investigación previa y al estudio realizado, se conoce como deberá ser tramitada la nulidad y cuando es el momento procesal oportuno en que esta deberá interponerse y ante que situaciones, pero, el problema comienza cuando dentro del proceso deciden interponer nulidad ante un auto que resuelve excepciones dilatorias. Se debe tomar en cuenta que las excepciones dilatorias tienen como objeto postergar la contestación de la demanda, depurar el proceso y evitar nulidades posteriores por vicios en la relación procesal.

La finalidad es puramente depurar, no retardar, el fin no es ser un obstáculo en el proceso, ya que no deben enfocarse en el derecho sino en el proceso para evitar procesos que no tengan la finalidad que se espera, que no haya vicios o ilegalidades, pero puramente dentro del proceso ordinario laboral. Sin embargo, se ha observado que dentro de los procesos ordinarios laborales se pretende interponer nulidad ante un auto que resuelve excepciones dilatorias, esto con el fin de retardar el proceso, ya que como se indicó previamente, la finalidad del recurso de nulidad no es retardar el

proceso, y con este tipo de actuaciones es lo que se logra, de esta forma, obteniendo una ilegalidad que no está contemplada en la legislación lo que genera una laguna de ley.

Para esta investigación se pudo observar, que, dentro de los Juzgados de Trabajo en la ciudad de Guatemala, la forma de operar es que las partes que forman parte del proceso busca retardarlo y toma esta actitud procesal, la cual presenta una nulidad frente a autos que resuelven excepciones dilatorias y esto, va en contra del principio de celeridad y economía procesal.

Una de las características más importantes del proceso ordinario laboral, es también un principio, y este es la economía procesal, la celeridad; es decir, este proceso busca ser rápido, busca llegar a una sentencia pronta ya que los casos que se tramitan son laborales, lo que indica que son rápidos sin mayores formalismos para evitar perjudicar a las partes pudiendo generar una pérdida económica, pero sobre todo para el trabajador, de quien la mayor parte del tiempo se están vulnerando sus derechos y por eso se llega a esta instancia.

En el proceso laboral es imperativo darle trámite al recurso aun cuando sea notoria su improcedencia y la resolución que lo resuelva, si es dictada en primera instancia, puede ser apelable y esta aplicación es apegada en ley, sin embargo, aplicarlo de esta forma también es perjudicial ya que aun sabiendo y conociendo que la forma de utilizarlo esta mal pues con base a ley debe dársele trámite aunque esto implique la famosa mala



aplicación que ya se sabe será realizado para perjudicar el curso correcto del proceso buscando, la parte que lo interpone beneficiándose en tiempo y recursos.

4.4. Mala aplicación del recurso de nulidad contra un auto que resuelve excepciones dilatorias en procesos ordinarios laborales.

Con base a la investigación que se realizó se observó que en la mayoría de casos la parte demandante interpone excepciones dilatorias por motivos diversos, pero ante esta actitud la parte demandada interpone nulidad y esta forma de actuar genera un retraso en el proceso cuando claramente establece la ley que nulidad no aplica contra un auto que resuelve excepciones dilatorias, sin embargo, lo utilizan para poder retardar el proceso ya que esto beneficia al demandado y perjudica en su totalidad al demandante.

El objeto de interponer una excepción dilatoria es básicamente porque quien lo interpone no está de acuerdo o ha observado una anomalía dentro del proceso, no se interpone con malicia, se interpone porque debe ser totalmente legal la forma de actuar. Como excepciones dilatorias podemos encontrar las siguientes:

- a. Excepción de incompetencia
- b. Excepción litispendencia
- c. Excepción de demanda defectuosa
- e. Excepción de falta de capacidad legal
- f. Excepción falta de personalidad
- g. Excepción de falta de personería



- h. Excepción de falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se hagan valer
- i. Excepción de caducidad

En la mayoría de casos se interpone excepción dilatoria por falta de personalidad ya que se alega no tiene las facultades para ejercer un derecho y por ende de actuar dentro del proceso.

Ante esta actitud la parte contraria interpone nulidad y es en este momento en el que se empieza a retardar el proceso ya que como bien se ha estudiado, la nulidad únicamente aplica cuando se infrinja la ley o el procedimiento, pero en el caso de interponer una excepción dilatoria no es aplicable ya que totalmente es válido de conformidad con la ley interponerlas en cualquier momento del proceso de conformidad con el Artículo 120 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Para este análisis tenemos la resolución con fecha veintiuno de junio de dos mil diecisiete, dictada por el Juez Décimo Tercero de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, el cual rechazó in limine la nulidad que fue planteada por infracción de ley y vicio del procedimiento contra la resolución que declaró sin lugar la excepción dilatoria de falta de personalidad en el demandado María Leticia Álvarez Echeverría.

En la audiencia de juicio oral señalada para el veintiuno de junio de dos mil diecisiete, el demandante (previo a contestar la demanda), interpuso excepción dilatoria de falta de



personalidad en el demandado, la parte actora se opuso a la misma en forma oral y el Juez denunciado declaró sin lugar la excepción aludida, en el mismo acto y contra esa decisión, el postulante promovió nulidad por infracción de ley y vicio del procedimiento, la cual fue rechazada in limine (por frívola e improcedente) por la autoridad cuestionada.

Ante esta denegatoria, la parte demandada procedió a interponer apelación la cual fue claramente improcedente ya que la sala de apelaciones no puede proceder con dicho recurso si quien lo solicita no aporta argumentos constitucionales en los cuales se demuestre que se está contrariando o vulnerando derechos fundamentales.

Otra resolución que se analizó fue la emitida el treinta de enero de dos mil quince dictada por la autoridad denunciada, se analizó que, fue rechazada in limine puesto que, la aplicación de este recurso se ha interpuesto alegando argumentos que habían sido expuestos, analizados, planteados y resueltos en la interposición de excepciones dilatorias y como fueron denegadas se interpone la nulidad alegando que se vulneran los derechos del postulante ya que no se fundamenta la denegatoria con que se resuelve.

Por lo que se sostiene que, no causa agravio el rechazo de la nulidad interpuesta contra la resolución que declaró sin lugar la excepción dilatoria de falta de personalidad en el demandado, debido a que la nulidad no es un medio de impugnación idóneo para enervar los efectos de la excepción aludida.

La impugnación de nulidad no resulta ser idónea para objetar la decisión de fondo que se asuma respecto de excepciones dilatorias planteadas por la parte demandada. Esto porque aquella incidencia procede contra vicios de orden procedimental que se susciten durante la tramitación de un proceso, a efecto de que, de ser acogida, se deje sin efecto el acto procesal viciado y se reponga este sin el vicio que motivó la declaratoria de nulidad. De esa cuenta, y por los efectos que el acoger ese medio de impugnación conlleva, no resulta idónea para objetar decisiones de fondo respecto de medios de defensa en los que se cuestione la ausencia de presupuestos procesales en el ejercicio de la pretensión, aparte de que un eventual acogimiento de la nulidad implicaría una nueva decisión de fondo sobre aquellos medios de defensa que, a su vez, también podría ser objetada mediante nulidad, dando ello lugar a la generación de un círculo vicioso de impugnaciones, impropio en el juzgamiento conforme el debido proceso, el principio pro actione y el derecho que a las partes en un proceso asiste, de que se emita un pronunciamiento de fondo respecto de la pretensión, sin dilaciones indebidas

Entonces, ¿no hay ilegalidad en el proceso y tampoco infracción de ley?, tomando en cuenta esto, ¿Cuál es la finalidad de interponer el recurso de nulidad cuando ya se sabe que se comete una ilegalidad? Únicamente actuar de mala fe, buscar retardar el proceso interponiendo recursos espurios que perjudican los principios que son base en el Derecho Procesal Laboral, perjudicar a la parte contraria que solo busca la celeridad del proceso y obtener pronta justicia ante un hecho que se alega inicialmente.

Esto, porque al momento de interponer nulidad ante un auto que resuelve excepciones dilatorias y este es denegado por frívolo e improcedente, no aún, conforme con retardar



el proceso a este extremo interponen apelación contra la denegatoria de nulidad, pero ya es de conocimiento que en la nulidad hay una ilegalidad, es casi seguro que la interposición de la apelación será denegada, pero de igual forma proceden a interponerla para continuar con la mala fe de retardar el proceso.

En otra sentencia, emitida en el que el señor Ronaldo Ernesto Galeano promovió demanda ordinaria laboral contra el Estado de Guatemala y como autoridad nominadora a la Procuraduría de los Derechos Humanos pidió que en sentencia se ordenara su reinstalación en el puesto de trabajo que el demandante desempeñaba en la Procuraduría de los Derechos Humanos y el pago de salarios dejados de percibir, daños y perjuicios y costas judiciales; en la audiencia de juicio ordinario laboral, el Estado de Guatemala, interpuso las excepciones dilatorias de falta de personalidad y falta de personería.

Sustentó la interposición de esas excepciones en el hecho de que no podía ser sujeto pasivo en el juicio, pues la institución del Procurador de los Derechos Humanos tiene personalidad y personería jurídica propia, conforme la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la República, por lo que las excepciones dilatorias planteadas fueron declaradas sin lugar. Contra esa decisión, se interpuso impugnación de nulidad por infracción de ley y vicio del procedimiento, que fue declarada improcedente.

Para esta improcedencia, se fundamenta indicando que la impugnación de nulidad no resulta ser idónea para objetar la decisión de fondo que se asuma respecto de



excepciones dilatorias planteadas por la parte demandada. Esto porque **aquella** incidencia procede contra vicios de orden procedimental que se susciten durante la tramitación de un proceso, a efecto de que, de ser acogida, se deje sin efecto el acto procesal viciado y se reponga este sin el vicio que motivó la declaratoria de nulidad.

De esa cuenta, y por los efectos que el acoger ese medio de impugnación conlleva, no resulta idónea para objetar decisiones de fondo respecto de medios de defensa en los que se cuestione la ausencia de presupuestos procesales en el ejercicio de la pretensión, aparte de que un eventual acogimiento de la nulidad implicaría una nueva decisión de fondo sobre aquellos medios de defensa que, a su vez, también podría ser objetada nuevamente mediante nulidad, dando ello lugar a la generación de un círculo vicioso de impugnaciones, lo que claramente no es propio al debido proceso ya que se entiende solo buscaría dilatar el proceso.

Es por eso que el objeto de la investigación es encontrar los motivos por los cuales se realiza este acto y como se pueden evitar, tomando en cuenta que actualmente el Código de Trabajo en el Artículo 365 indica que si se declara sin lugar el recurso (de nulidad) se impondrá una multa al litigante de cinco (Q. 5.00) a quinientos quetzales (Q.500.00) manera loable de frenar a los litigantes que abusan de los medios de impugnación y sacrifican la rapidez procesal.

El criterio compartido es que la multa antes expuesta, claramente no es suficiente, porque al final parece muy fácil pagar una multa que no es exuberante si se va a lograr el objetivo de retardar el proceso, por lo que, haciendo énfasis en lo económico, no es



una pérdida, realmente es una multa sumamente accesible que no logra el objetivo de evitar se utilicen los medios de impugnación sin conciencia.

Entonces se establece que, todos estos fenómenos son provocados por los jueces de primera instancia del ramo laboral por el poco criterio y capacidad que tienen de ejercer la independencia judicial otorgada por la Corte Suprema de Justicia, puesto que esta facultad es inherente al cargo al momento de tomar posesión, la cual no ejercen por no contradecir a los profesionales del derecho que utilizan este recurso para que los clientes se encuentren satisfechos en cuanto a la prestación de los servicios profesionales, mismo que ejecutan con irresponsabilidad y sin ética profesional.

Cuando se le da trámite a todos los recursos de nulidad que se interponen, únicamente se dilata y obstaculiza proceso y no se obtiene la finalidad que es objeto del proceso como lo es la justicia rápida, pronta y cumplida apegándose a la ley. Ahora, si de los juzgados laborales se puede mencionar es que hay saturación con estos casos ya que, si de estadísticas mencionamos, aproximadamente el 80% de los casos que son ingresados llegan a entorpecer la tramitación perjudicando la economía de estado.

Como consecuencia, los profesionales del derecho, que actúan con premeditación y ventaja, al tratar de dilatar un proceso que se hubiera podido concluir en un tiempo razonable, si no hubieran interpuesto los remedios procesales innecesarios, deberá ser mayor a la imposición de una pecuniaria por el uso inapropiado de los mencionados recursos, ya que hasta se ve afectada la ética profesional, no solamente de los



abogados que interponen estos recursos si no la de todo el gremio de abogados que ejercen su profesión dignamente.

Necesario es introducir radicales reformas a la parte al Código de Trabajo para lograr expeditar la tramitación de los juicios de trabajo, buscar normas que sean claras sencillas y desprovistas, que nos recuerden y se fundamenten al principio fundamental de evitar mayores formalismos y se logre el objetivo principal de una justicia pronta y cumplida.

Se hace énfasis con el fin, de aplicar con mayor enfoque los principios procesales de celeridad, economía, igualdad y defensa procesal que, en la mayoría de casos de los procesos laborales, no son aplicados por la admisión de remedios procesales que el único animo que tienen los profesionales de derecho al plantearlos es entorpecer el trámite normal de un juicio y así retardar la rápida, pronta y cumplida administración de justicia.

Por todo lo anterior, se expone que lo ideal es reformar el artículo 365 del Código de Trabajo y colocar una sanción más acorde al presente, ya que, se sabe que el anterior está basado en el momento en que este código entró en vigencia por lo que también se entiende que la multa pecuniaria hace más de sesenta años era alta con base a los salarios de aquella época.

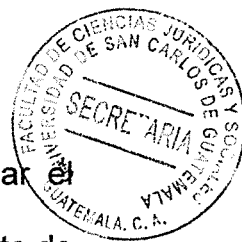
4.5. Solución al problema, proyecto de reforma al Artículo 365 del Código de Trabajo

Se insiste en que deben de establecer uno o varios mecanismos que permitan disminuir la aplicación maliciosa de la interposición del remedio de Nulidad como método favorito para retardar de forma frívola un proceso; así como establecer una multa mayor a la establecida en el Artículo 365 del Código de Trabajo de Guatemala, como método para lograr que los profesionales no abusen de este remedio.

Reformar el Artículo 365 del Código de Trabajo, atendiendo al principio laboral de Realidad Objetiva, de tal forma que la multa establecida por la denegatoria del remedio de Nulidad responda de forma proporcional al valor pecuniario que la moneda nacional tiene en la actualidad, y no a la que tenía hace más de sesenta años.

Suprimir la obligación que actualmente se tiene de darle trámite al recurso de nulidad en cualquier situación también es una vía de salida a este problema debido a que se estaría eliminando la pérdida de tiempo durante los procesos en casos donde este sea impuesto por retardar el mismo y no con la finalidad de la nulidad como tal.

Se puede mencionar que otra recomendación para evitar la mala aplicación de este recurso es evitar que sea apelable o que solo sea apelable en sentencia, de igual forma, se evitaría el círculo vicioso que se forma en la interposición de la nulidad y al interponer la apelación en repetidas ocasiones, por lo que lo ideal sería que la apelación únicamente pueda interponerse ante sentencias y autos que pongan fin al



proceso que sin este mecanismo se llega al mismo problema que es, retardar el proceso, evitar una justicia pronta y continuar con este círculo que no tiene un punto de freno ante la mala aplicación.

El Estado debe de trabajar de forma colaborativa con el Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, con el propósito de establecer un mecanismo para sancionar a los abogados que se conozca ejecutan malas prácticas como lo son la interposición frívola e improcedente de recursos y remedios procesales, con la finalidad exclusiva de retardar un proceso.

Fomentar una cultura de transparencia que motive a los profesionales del derecho a actuar de conformidad al decoro y la prudencia, interponiendo recursos y remedios procesales con la finalidad de proteger los intereses de sus clientes y no considerarlos una herramienta para retardar injustificadamente un proceso, lo cual le niegue la justicia pronta y cumplida a una persona, principio que debería de ser la verdadera finalidad y vocación de los profesionales.

Por las razones antes expuestas se sugiere la reforma al Código de Trabajo en torno a los institutos de la Nulidad y Apelación, puesto que estimo contribuiría en alto grado a agilizar el proceso, fundamentándose en los principios procesales laborales ya que se ha podido observar casos en que en una sola audiencia han planteado hasta cuatro nulidades a las que obligatoriamente debe dárseles trámite y luego pasar por el proceso de la apelación, lo que conlleva de nuevo al retardo del proceso.



Por lo que, las mismas normas civiles podrían aplicarse al proceso laboral y obligar a que la nulidad se resuelva en audiencia o en sentencia cumpliendo con los objetivos claros del derecho procesal laboral y obtener después de todo una pronta y cumplida administración ya que es lo que tanto se anhela dentro de los procesos laboral.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La nulidad se ha convertido en excelencia en el remedio idóneo para todos los abogados maliciosos como la herramienta idónea para retrasar de forma, igualmente maliciosa, los procesos según les parezca mejor, debido a que, al no ser procedente, es posible apelar la resolución que deniega este recurso y luego promover la garantía constitucional de Amparo, trámite que en conjunto retarda los procesos más de un año, en promedio.

La mala práctica del remedio de Nulidad atenta de forma directa los principios procesales de Celeridad Procesal y Economía Procesal, ya que procesos que deberían de tardar en promedio un año, terminan retardándose un año, a la espera de la tramitación de las etapas que resuelvan la interposición maliciosa de este recurso.

La tramitación de remedios o recursos frívolos e improcedentes, como es el caso del de Nulidad se violenta de forma directa la finalidad de los tribunales del Organismo Judicial, la cual es impartir justicia de forma pronta y cumplida, toda vez que estas malas prácticas atentan directamente contra la celeridad con la que se pudiese obtener justicia dentro un proceso.

La interposición maliciosa del remedio de Nulidad perjudica de forma clara y directa la economía del Estado, ya que la tramitación maliciosa de este recurso en sí misma, así como la apelación de su denegatoria e incluso la interposición de Amparo, convierte la tramitación de todo el proceso en un gasto sumamente oneroso en comparación de lo



que pudo haber sido sin dicho recurso. Este gasto afecta tanto a las partes, como al Estado que es quien provee los servicios necesarios para tramitar el mismo.

Resulta imperativo establecer un mecanismo que disminuya de forma considerable la aplicación maliciosa de esta figura con el fin de retardar los procesos, aún si no es posible terminar de forma definitiva con esta mala práctica, pero que al menos permita disminuir de forma considerable la cantidad de Nulidades que se interponen todos los años en los juzgados con la finalidad de ganar tiempo. Y es por eso que se plantea la reforma de ley la cual se considera será un método con resultados positivos para poder lograr el objetivo.

ANEXO

Procedimiento del recurso de nulidad

Forma	Ante quien	Plazo	Trámite	Resolución
Oral	Mismo tribunal	En audiencia inmediatamente	Admite inmediatamente y manda oír por veinticuatro horas a la otra parte	Contestada o no la audiencia, resuelve dentro de veinticuatro horas siguientes (Artículo 599 del Código Procesal Civil y Mercantil de Guatemala) bajo estricta responsabilidad del tribunal
Escrita	Mismo tribunal	Dentro de tercer día de notificado	Artículo 365 segundo párrafo Código de Trabajo de Guatemala	





PROYECTO DE REFORMA DE LEY

PROYECTO LEGISLATIVO PARA REFORMAR EL ARTÍCULO 365 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

ORGANISMO LEGISLATIVO CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

DECRETO NÚMERO _____

El Congreso de la República de Guatemala

CONSIDERANDO:

Que el Estado de Guatemala tiene como fin supremo la realización del bien común, y que, como parte del bien común, es imprescindible el alcance de una justicia pronta y cumplida a través de uno de los tres poderes del Estado, siendo el Organismo Legislativo el encargado de impartir justicia en todo el territorio nacional;

CONSIDERANDO:

Que se ha planteado la necesidad de reformar el Artículo 365 del Código de Trabajo, en el que está contenido el remedio de nulidad contra actos y procedimientos que infrinjan la ley siempre que no sea procedente el Recurso de Apelación, dentro del proceso ordinario laboral y que se utiliza de forma errónea interponiéndolo al azar con la



finalidad de retardar el proceso contrariando los principios importantes en que está fomentado el Derecho Procesal Laboral;

CONSIDERANDO:

Que en el remedio de nulidad es interpuesto y en caso de que haya una denegatoria como respuesta se interpondrá una multa de cinco (Q.5.00) a quinientos quetzales (Q.500.00) para amonestar la mala actitud del abogado litigante que interpuso de mala fe este recurso, actitud que va en contra del principio de economía procesal y celeridad dentro del proceso y perjudica la justicia pronta;

CONSIDERANDO:

Que el Estado debe velar por las disposiciones de un debido proceso para que se lleve a cabo en cualquier procedimiento, sancionándose a la persona que busque interferir o perjudicar el proceso enfocándose en retardarlo e interponiendo recurso tras recurso y que para cumplir con los lineamientos que hacen efectivo el procedimiento cuando se dicta un auto que resuelve excepciones dilatorias, se sancione a los abogados litigantes de trabajo; garantizándose el debido proceso para que se evite retardar el proceso y olvidar el enfoque de que el derecho procesal laboral es pronto y eficiente puesto que la mayor parte de procesos es en beneficio de la parte trabajadora;



POR TANTO:

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

DECRETA:

La siguiente

"REFORMA AL ARTÍCULO 365 DEL DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE
LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, CÓDIGO DE TRABAJO"

ARTICULO 1. Se reforma el párrafo cuarto del Artículo 365, el cual queda así:
"...Cuando se declare sin lugar el recurso de nulidad se impondrá al litigante una multa de veinte mil a cincuenta mil quetzales; además en caso el juez establezca que se interpuso el Recurso de Nulidad de frívola e improcedente con la finalidad de retardar el proceso, el juez podrá aumentar dicha multa en un cincuenta por ciento."

Pase al Organismo Ejecutivo para su sanción, promulgación y publicación. Dado en el Palacio del Organismo Legislativo en la ciudad de Guatemala a los... días, del mes de... del año dos mil veinticuatro.

Por lo cual el artículo reformado debería quedar así:



“Artículo 365. Contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria. Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

Podrá interponerse el Recurso de Nulidad contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el Recurso de Apelación. El Recurso de Nulidad se interpondrá dentro de tercero día de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.

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

Cuando se declare sin lugar el recurso de nulidad se impondrá al litigante una multa de veinte mil a cincuenta mil quetzales; además en caso el juez establezca que se interpuso el Recurso de Nulidad de frívola e improcedente con la finalidad de retardar el proceso, el juez podrá aumentar dicha multa en un cincuenta por ciento.



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

En los procedimientos de trabajo proceden contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio, los recursos:

a) de aclaración y ampliación, que deben interponerse dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo. La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor. La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio; y

b) de apelación que debe interponerse dentro de tercero día de notificado el fallo.

No procede el recurso de apelación en los juicios cuya cuantía no exceda de cien quetzales.





BIBLIOGRAFÍA

- CABALLENAS, Guillermo. **Diccionario de Derecho Usual**. Sexta edición. Argentina. Editorial Bibliográfica Omega. 1968
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al Derecho Procesal del Trabajo**. 9na edición. Guatemala. Editorial Orión. 2009.
- COUTURE, Eduardo J. **Fundamentos del Derecho Procesal Civil**. 4ta edición. Julio Cesar Faira Editorial. 2016
- FLORES-GARCIA, Fernando. **Teoría General de la Composición del Litigio**. Universidad Autónoma de México, México. 2017.
- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al Estudio del Derecho**. Trigesima cuarta edición. México. Editorial Porrúa. 1982,
- GUASP, Jaime. **Derecho Procesal Civil**. Instituto de Estudios Políticos, Madrid. 1956.
- FRANCO LOPEZ, Cesar Landelino. **Manual de Derecho Procesal de Trabajo**. Tomo I. Guatemala. Editorial Fénix. 2018.
- LOPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo**. Edición 14. Guatemala. Editorial Fenix. 2018.
- OSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales**. Primera Edición Electrónica. Guatemala. Datascan, S.A.
- TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo Derecho Procesal del Trabajo**. Segunda Edición. México. Editorial Porrúa, S.A. 1973

Legislación

- Constitución Política de la República de Guatemala**. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.
- Código de Trabajo de Guatemala**. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441. Guatemala, 1961.
- Código Procesal Civil y Mercantil de Guatemala**. Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto Ley 107. 1964.
- Ley del Organismo Judicial de Guatemala**. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 2-89. Guatemala 1989.



Código Civil de Guatemala. Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto
Ley 106. 1963.