

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

ANALISIS CRITICO DE LAS TACTICAS DILATORIAS  
UTILIZADAS POR LOS PATRONOS EN EL DESARROLLO  
DEL JUICIO ORAL LABORAL GUATEMALTECO



Y a los Títulos de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Junio de 1995

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

04  
T (30/11)  
c. 4

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

DECANO	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
VOCAL I	Lic. Luis César López Permouth
VOCAL II	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL III	Lic. Roosevelt Guevara Padilla
VOCAL IV	Br. Edgar Orlando Najarro Vásquez
VOCAL V	Br. Carlos Leonel Rodríguez Flores
SECRETARIO	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN  
TECNICO PROFESIONAL**

DECANO	
(en funciones)	Lic. José Francisco De Mata Vela
EXAMINADOR	Lic. Luis Alfredo González Rámila
EXAMINADOR	Lic. Oscar Emilio Sequén Jocop
EXAMINADOR	Lic. Luis Roberto Romero Rivera
SECRETARIO	Lic. Ovidio David Parra Vela

**NOTA:** "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

11121-95

Guatemala, Mayo 4, de 1995.

Señor Decano de la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Lic. Juan Francisco Flores Juárez.

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
SECRETARÍA  
14/5/95  
OFICIAL

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted para informarle que, en cumplimiento de la resolución de esa Decanatura, asesoré al Bachiller: JORGE ARMANDO SOLARES ROMERO, en su trabajo de tesis titulado "ANALISIS CRITICO DE LAS TACTICAS DILATORIAS UTILIZADAS POR LOS PATRONOS EN EL DESARROLLO DEL JUICIO ORAL LABORAL GUATEMALTECO".

Previamente a la elaboración de la tesis, se discutió con el Bachiller SOLARES ROMERO, parte de la estructura de su trabajo, la cual fué objeto de algunas modificaciones sugeridas por el suscrito en cuanto al enfoque, siendo aceptadas por el interesado, así como en cuanto a sus aspectos teóricos, el método a usarse y la bibliografía básica para el mismo.

Los capítulos con los temas a desarrollarse fueron revisados por varias semanas y por entregas periódicas, llegándose a conclusiones valederas, que constituyen la realidad diaria que se vive en los Juzgados Laborales, constituyendo el trabajo, un interesante aporte a los estudiantes y Abogados que se desenvuelven en el medio.

Por lo anterior, estimo que el trabajo de tesis llena los requisitos reglamentarios para su aprobación y pueda someterse al examen público de rigor, previo cumplimiento de los trámites correspondientes.

Sin otro particular, me es grato suscribirme del Señor Decano, con las muestras de mi particular consideración y estima.

Lic. José Luis Méndez Estrada  
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
Ed. Universitaria, Zona 12  
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;  
Guatemala, mayo nueve, de mil novecientos noventaicinco.--

Atentamente pase al Licenciado LUIS ROBERTO ROMERO RIVERA,  
para que proceda a revisar el trabajo de tesis del Bachí-  
llero JORGE ARMANDO SOLARES ROMERO y en su oportunidad emi-  
ta el dictamen correspondiente. -----



*[Handwritten signature]*

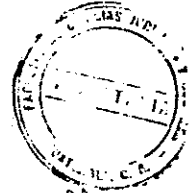


23 MAY 1995

RECIBIDO  
Hora: 10:30  
OFICIAL: *h*

1480-95

*Lic. Luis Roberto Romero Rivera*  
*Abogado y Notario*  
7a Avenida 20-36 Zona 1 - Tel. 519165  
Edificio Gándara, Ser Nivel Of. J  
Guatemala, C. A.



Señor Decano  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Lic. Juan Francisco Flores Juárez  
Su Despacho.

Señor Decano:

Con fundamento en la designación recaída en mi persona por medio de la Providencia de fecha nueve de Mayo del año en curso, respetuosamente me dirijo a usted con el objeto de rendirle informe sobre la labor que desarrollé como REVISOR del trabajo de Investigación realizado por el Bachiller JORGE ARMANDO SOLARES ROMERO cuya denominación es "ANÁLISIS CRÍTICO DE LAS TÁCTICAS DILATORIAS UTILIZADAS POR LOS PATRONOS EN EL DESARROLLO DEL JUICIO ORAL LABORAL GUATEMALTECO" y al efecto expongo:

A) Que comparto el criterio vertido por el Asesor Lic. José Luis Méndez Estrada en el sentido de que el trabajo del Bachiller JORGE ARMANDO SOLARES ROMERO llena los requisitos exigidos por el Reglamento respectivo en cuanto a la bibliografía, técnica de investigación y enfoque.-

B) Por lo que soy del criterio que el trabajo desarrollado cumple con los requisitos que exigen los artículos 19 y 20 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis, pudiendo ser discutido en su Examen Público.

Sin otro particular me suscribo del señor Decano, deferentemente,

Guatemala, 22 de Mayo de 1,995.-

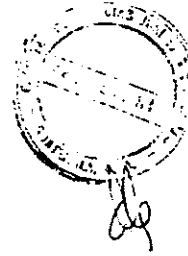
"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

*Luis Roberto Romero Rivera*  
LIC. LUIS ROBERTO ROMERO RIVERA  
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA




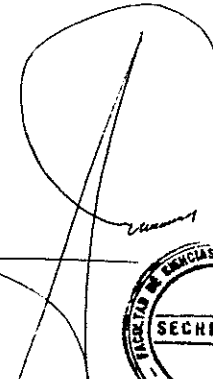

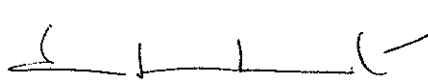
FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
Calle Universitaria, Zona 12  
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;  
Guatemala, mayo veintiseis, de mil novecientos novecicinco.-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la  
impresión del trabajo de tesis del Bachiller JORGE ARMANDO  
SOLARES ROMERO intitulado "ANALISIS CRITICO DE LAS TACTICAS  
DILATORIAS UTILIZADAS POR LOS PATRONOS EN EL DESARROLLO DEL  
JUICIO ORAL LABORAL GUATEMALTECO". Artículo 22 del Regla-  
mento para Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis.-

ahg.-



" DEDICO MI GRADUACION PROFESIONAL "

- A DIOS: Por darme la inteligencia para haber culminado con mis estudios y haberme rescatado de mis constantes depresiones, dandome fuerzas y haberme guiado por el camino correcto.
- A MIS PAPAS: Lic. RUBEN SOLARES GARCIA y LEONOR ROMERO ROSALES DE SOLARES, como una pequeña recompensa a sus múltiples sacrificios por el bien de sus hijos, y por haberme enseñado desde niño el valor de la responsabilidad.
- A MI ESPOSA  
E HIJOS: CAROLINA HERRERA JUAREZ DE SOLARES, ERICK RUBEN SOLARES HERRERA y DIANA GUISELA SOLARES HERRERA, que son el objeto principal de mi esfuerzo y deseos de vivir.
- A MIS AMIGOS  
Y COMPAÑEROS  
DE ESTUDIO DEL  
EXAMEN TECNICO  
PROFESIONAL: CORINA HERCILIA VEGA SOTO y FAMILIA  
DORIS MAGALI GALVEZ VASQUEZ y ESPOSO  
WALTER GIOVANNI SAMAYOA MONROY y FAMILIA  
JOSE ARTEMIO ANDRADE SOTO y FAMILIA  
Como un reconocimiento a los tantos momentos vividos en donde aprendimos juntos, me enseñaron tanto y nos divertimos grandemente.
- A LOS PROFESIONALES Y AMIGOS, DIPEZ  
TORES EN LA  
ELABORACION  
DEL PRESENTE  
TRABAJO. Lic. JOSE LUIS MENDEZ ESTRADA y FAMILIA  
Lic. LUIS ROBERTO ROMERO RIVERA  
Lic. JORGE ALFONSO BARRIOS ENRIQUEZ  
Quienes despertaron en mí el interés por desarrollar el tema escogido y por sus consejos y direcciones, a sí como por caracterizarlos como verdaderas gentes y amigos no esperando nada a cambio. Dios los Bendiga.
- A MIS ABUELOS Q.D.E.F. VICTORIA GARCIA DE SOLARES  
BARTOLA ROSALES DE ROMERO  
GREGORIO ROMERO VELASQUEZ  
ENRIQUE SOLARES SOSA  
A quienes recuerdo con cariño.
- A MIS FAMILIARES: De apellidos SOLARES y ROMERO, de quién estoy orgulloso de pertenecer.
- A MIS CENTROS DE ESTUDIOS ESCUELA PRIMARIA DE VARONES CASA CENTRAL  
INSTITUTO NACIONAL MIXTO RAFAEL AJUECHE  
INSTITUTO NACIONAL CENTRAL DE VARONES  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES DE LA USAC.  
Por sus múltiples enseñanzas que han forjado lo que soy.
- A MIS VERDADEROS COMPAÑEROS DEL ORGANISMO JUDICIAL. Por los momentos compartidos, en donde hemos bregado por la administración de justicia, en especial al Juzgado 5o de Paz Penal 1979-1981 y Juzgado 5o Paz Civil 1985-1990 en donde he sentido la verdadera fraternidad tribunalicia.

## INDICE

	Pág.
INTRODUCCION	i
<b>Capítulo I</b>	
1. Concepto de Derecho Procesal del Trabajo	1
1.1 Su Naturaleza Jurídica	3
Derecho Público y Derecho Social	3
Derecho Imperativo	3
Derecho Autónomo	4
1.2 Contenido de los Derechos Procesal y Procesal del Trabajo	6
1.2.1 Contenido del Derecho Procesal	6
Conceptos Generales	6
Teoría General del Proceso	6
Procesos en Especial	6
Procesos de Impugnación	7
1.2.2 Contenido del Derecho Procesal del Trabajo	7
Conceptos Generales	7
Teoría General del Proceso Laboral	8
Derecho Procesal Orgánico	8
Reglas Generales del Procedimiento	8
Pruebas	8
Las Vías Procesales	9
El Proceso de Ejecución	9
El Juicio de Amparo y el Procedimiento Laboral	9
La Jurisdicción Voluntaria	9
1.3 Sistemática del Derecho Procesal y del Derecho Procesal del Trabajo	9
1.3.1 Sistemática del Derecho Procesal	9
1.3.2 Sistemática del Derecho Procesal del Trabajo	10
1.4 Ramas del Derecho Procesal	11
1.4.1 Relación con el Derecho Procesal Civil	11
1.4.2 Relación con el Derecho Procesal Penal	12
1.4.3 Relación con el Derecho Procesal Administrativo	12
1.4.4 Relación del Derecho Procesal con el Derecho Procesal del Trabajo	13

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central



	Páq	
1.5	Principio Exclusivos del Derecho Procesal Laboral	14
1.5.1	Principio de Oralidad	14
1.5.2	Principio de Concentración	16
1.5.3	Principio de Economía Procesal	17
1.5.4	Principio de Tutela	18
1.5.5	Principio de Sencillez	19
1.5.6	Principio de Flexibilidad en la Apreciación de la Prueba	19
1.6	Características del Derecho Procesal Laboral	21
	Características del Derecho Procesal Individual de Trabajo	25
	Características del Derecho Procesal Colectivo de Trabajo	25
 <b>Capítulo II</b>		
2.	Los Principios del Derecho Laboral	27
2.1	Concepto	27
	Explicación de los Principios del Derecho Laboral	28
	Principio Dispositivo	28
	Principio de Iniciativa Procesal	28
	Principio de Impulso Procesal	28
	Principio de Aportación de Pruebas a Cargo de las Partes	29
	Principio de Congruencia	30
	Principio de Inmediación Procesal	30
	Principio de Oralidad	31
	Principio de Concentración Procesal	31
	Principio de Publicidad	32
	Principio de Economía Procesal	32
	Principio de Preclusión	33
	Principio de Igualdad	34
	Principio Tutelar	34
	Principio de Sencillez	35
	Principio de Probidad o de Lealtad	36
	Principio de Flexibilidad en la Apreciación de la Prueba	37
	Principio de Adquisición	37

	Pág.	
1.1	Los Principios del Proceso Laboral	37
2	Características de los Principios del Proceso Laboral	38
3	Clasificación de los Principios del Derecho Procesal del Trabajo	39
4	Los Principios Implícitos	42
 <b>apítulo III</b>		
	Buena Fe y Mala Fe en la Forma de Comparecer a Juicio (Litigar)	43
1	¿Qué son las Tácticas Dilatorias?	45
2	Enumeración de las Instituciones Procesales Estipuladas en la Ley y que cuando en su Interposición media la mala fe se constituyen en Tácticas Dilatorias	45
3	Clases de Juicios en donde las partes hacen uso de la Interposición de Medidas que van en deterioro de los Procedimientos Procesales establecidos en Ley y que constituyen Tácticas Dilatorias	46
4	¿Quiénes interponen las llamadas Tácticas Dilatorias y con qué propósito?	46
5	La Mala Fe buscada por una de las partes para dilatar el Juicio	47
	Táctica	47
	Dilatoria	47
6	Explicación de las Instituciones Procesales enmarcadas dentro del Código de Trabajo y Leyes Accesorias que son utilizadas de mala Fe para retardar el trámite normal del Juicio	47
	Cuestión de Competencia por Razón de la materia	48
	Cuestión de Competencia por Razón de Territorio	49
	Acumulación de Procesos	50
	Recurso de Revocatoria	51
	Recurso de Nulidad	51

	Pá
Recurso de Apelación	5
Ocurso de Hecho	5
Recurso de Reconsideración (Reconsideración de Apremio)	5
Solicitud de Pruebas Inadmisibles	5
Devolución de Cédulas de Notificación	5
Excusas para no comparecer a Juicio Oral Laboral	5
Recusaciones del Personal de los Juzgados	5
El llamado Proceso de Enmienda de Procedi- miento	6
 <b>Capítulo IV</b>	
4. Recomendaciones vertidas por Jueces Laborales para la Erradicación de las llamadas Tácticas Dilatorias	6:
4.1 Resultados de las Encuestas realizadas a los Oficiales de los Juzgados de Trabajo (en el edificio de la Torre de Tribunales) y que tra- mitan Juicios Ordinarios Laborales	6
4.2 Comprobación de las Hipótesis formuladas	70
 <b>Capítulo V</b>	
5. Conclusiones	78
5.1 Recomendaciones personales	78
6. Bibliografía	79

## INTRODUCCION

La oportunidad de realizar el presente estudio e investigación, se plantea de acuerdo a un problema derivado de la tramitación de los juicios ordinarios laborales, siendo que el tema que nos ocupa se distingue porque no hay literatura que considere a las Tácticas Dilatorias como un problema jurisdiccional.

Los objetivos primordiales que me llevan a ingresar en la exposición del presente trabajo, se justifican en el desarrollo de la tramitación de los diversos juicios que se ventilan en los juzgados de Trabajo y Previsión Social, y particularmente en los ordinarios.

En el desarrollo de estos juicios se puede comprobar la falta de ética profesional de algunos abogados al defender a sus clientes (patronos) en donde tal defensa (la cual es apegada a la ley) en virtud de que las leyes laborales así lo indican; se interponen una serie de entorpecimientos que son llamados recursos y con esto se daña el desenvolvimiento del juicio, perjudicando sobremanera a los actores que son la causa primordial del Derecho Laboral.

Esta interposición de subterfugios es lo que llamamos Tácticas Dilatorias, porque su fin en primer lugar no sería la depuración del proceso, sino más bien la tardanza en la administración de justicia, y los jueces no tienen más que darle trámite a los recursos que se plantean debido a que se hacen apegados a la

Ley; y es precisamente aquí que surgió la inquietud al ~~ascribir~~ sobre éste tema que es conocido por todos los laboristas, en donde se vé claramente que uno de los principios laborales como lo es la Tutelaridad del trabajador queda burlada por la misma Ley al quedar el trabajador desprotegido de una ágil justicia.

Es preciso hacer mención de que estas Tácticas Dilatorias o entorpecimientos procesales o formas que de ellas hacen uso, en especial la parte demandada, lo hacen para dilatar el juicio a más no poder y esto para evitar que el proceso siga su orden procesal ya definido en la legislación o bien para desesperar al trabajador en su afán de conseguir el pago de sus prestaciones laborales, para que este deje de actuar en el juicio, viéndose en esta forma beneficiado el ex-patrono al no hacer así efectivas las prestaciones laborales que por ley corresponden al trabajador.

En síntesis podemos resumir que las tácticas dilatorias son recursos que la ley brinda a las partes, sin embargo su utilización ha sido abusada, en especial por la parte demandada ya que al dar trámite a los mismos necesariamente por el hecho de estar así estipulado en la norma jurídica, su trámite retardarán el juicio; a sabiendas por el interponente, que este recurso no será resuelto con lugar, en la mayoría de los casos.

Esta aplicación como se dijo ha sido abusada, por el hecho de que al interponente de estas indisciplinas jurídicas, se le imponen apremios y multas sin ninguna trascendencia la cual en ningún momento es comprobada si se hizo o no efectiva.

Debido a la lentitud en el trámite del juicio laboral, como consecuencia de muchas tácticas dilatorias planteadas por la parte demandada, se hace necesario la creación o modificación de las normas procesales laborales vigentes, en donde estas si consideren y las hagan efectivas las normas en las cuales están creadas las leyes laborales, creando multas drásticas, desapareciendo muchas acciones que solamente llevan a una parcialidad en favor de la parte pudente de recursos a entorpecer el juicio, y que sobre todo se haga teniendo como base la realidad nacional y la realidad adquisitiva de la moneda.

Espero que la presente investigación contribuya para que los legisladores busquen mejorar la implantación de normas laborales que hagan desaparecer estas formas de entorpecer el proceso ordinario laboral, creando normas que hagan justicia social y consagrar al Derecho Laboral como un derecho eminentemente tutelar de los intereses de los trabajadores.

EL AUTOR.



## C A P I T U L O I

### 1. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO:

Para llegar a la conceptualización del Derecho Procesal del Trabajo, tenemos que saber el concepto de Derecho Procesal en sí, y al efecto encontramos la definición del tratadista Nestor De Buen L. que dice: Derecho Procesal "es un conjunto de normas cuyo objeto concreto es, precisamente, el proceso. Como conjunto de reglas el derecho procesal tiene una evidente vinculación con la acción legislativa del estado, o desde una perspectiva de jurisprudencia integradora, con la acción de quienes al ejercer la función judicial ó jurisdiccional, para no vincular necesariamente la expresión a la presencia de un juez." (1).

De lo anterior se colige que el derecho procesal estudia en sí el proceso o sea la tramitación del expediente que se planteará inicialmente con una demanda.

"El derecho procesal del trabajo puede ser considerado desde la perspectiva objetiva, como norma, o como objeto del conocimiento científico. Rafael De Pina, al establecer esa distinción, nos dice que como manifestación del derecho positivo, el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso."

(1) De Buen L. Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. pag, 31.



Por su parte Alberto Trueba Urbina afirma que el

Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, interobreras e interpatronales." (2).

Definición de Nicola Jaeger. (3) "Derecho Procesal del Trabajo, es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, el juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo del trabajo. "

Definición de Luigi de Litala (4) "Derecho Procesal del Trabajo es la rama de las ciencias jurídicas que dicta normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que disciplina la actividad de los Jueces y de las partes en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo."

Definición de Mario López Larrave (5) "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."

---

(2) Ibidem. pag. 39

(3) Citado por López Larrave Mario en su Tesis de Graduación intitulada Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo. página. 42.

(4) Ibidem. pag. 42

(5) Ibidem. pag. 44

- a) Principios Propios
- b) Tribunales propios
- c) Objetivos parcialmente diferentes
- d) Definitividad de las resoluciones

Para finalizar, nuestro ordenamiento laboral siguió el criterio de considerar al derecho material e instrumental de trabajo, como un derecho público. En efecto, en el inciso e) del considerando III del Código de Trabajo que dice: "El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social y colectivo..."

No cabe duda que aún, cuando en el inciso transcrito se alude en forma expresa únicamente el derecho del trabajo sustancial, aquél como muchos otros de sus preceptos que son de aplicación general tanto para las normas materiales como para las adjetivas. Este criterio que sigue el legislador Guatemalteco, indudablemente constituye un acierto, porque el derecho laboral procesivo tutela en forma mediata, intereses colectivos y clasistas (acorde con la teoría del interés del juego); porque en el derecho procesal de trabajo, como en toda relación laboral, el estado interviene en su carácter de entidad soberana (acorde también con la teoría de la naturaleza de la relación) y por último resulta ocioso insistir y resaltar la utilidad práctica y política como integrante del derecho público. (8).

---

(8) López Larrave, Mario. Ob. cit. pag. 45-46.

1.2. CONTENIDO DE LOS DERECHOS PROCESAL Y PROCESAL DEL TRABAJO

1.2.1. CONTENIDO DEL DERECHO PROCESAL

En términos generales el contenido del derecho procesal comprende los siguientes temas:

a) Conceptos Generales:

Es una parte introductiva, básicamente ideológica, que permite el análisis del proceso y del derecho procesal, estudia principalmente la teoría de las partes del derecho procesal, de su aplicación o sea la interpretación del derecho procesal y los principios que lo inspiran; además se estudia lo histórico que pone a su disposición antecedentes nacionales y extranjeros de los distintos tipos de proceso, que aclara el derecho vigente en su razón de ser.

b) Teoría General del Proceso:

Aquí se dan cuatro conceptos fundamentales que son: sujetos, objeto, actos procesales y relaciones procesales.

c) Procesos en especial:

Su contenido es variable de acuerdo a las particularidades de cada sistema, sin embargo en todo caso se admite una clasificación: procesos de cognición, cuya función es la declaración de la existencia de un derecho ya reconocido.

Es de hacer notar que la jurisdicción voluntaria no pertenece al Derecho Procesal por cuanto su objetivo no es el de satisfacer pretensiones. La jurisdicción voluntaria no solamente es un acto judicial (por el órgano ante quien se desarrolla aún cuando no por su propósito), sino que generalmente se vincula al proceso para prepararlo.

De las anteriores definiciones a mi entender se ~~que~~ de conceptualizar al Derecho Procesal del Trabajo como el conjunto de normas jurídicas que tienen por fin el estudio de las actuaciones emanadas por los tribunales en el trámite de un proceso o juicio de carácter laboral.

1.1. SU NATURALEZA JURIDICA (6)

Para poder establecer la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo es necesario conocer la división de sus características y para lo cual es oportuno dividir el desarrollo de éste inciso en los siguientes sub-incisos:

a) Derecho Público y Derecho Social

Dice que si al derecho procesal del trabajo ha de considerarse como una rama del derecho público, en atención a que está destinado, precisamente, a regular una función pública, a saber, la función jurisdiccional o si en realidad y en razón de sus propósitos, se le debe encuadrar en el derecho social que es la tesis defendida por Alberto Trueba Urbina.

b) Derecho Imperativo

El derecho imperativo o carácter del derecho procesal del trabajo se da por dos razones: en primer término porque esa es una cualidad necesaria del derecho procesal y en segundo lugar porque todos los derechos sociales son esencialmente imperativos, según indica José Campillo Saínz; ("Los derechos sociales", revista de la facultad de derecho, T.I, 1-2, enero-junio 1951, México, D.F. )

---

(6) De Buen L. Nestor. Ob. cit. pag. 40.

Como resultado de esa cualidad, las normas del derecho procesal son irrenunciables; pero esto no altera el principio dispositivo que lo ilumina y a virtud de lo cual el ejercicio de las acciones laborales depende exclusivamente de la decisión del propio interesado.

c) DERECHO AUTONOMO

Esta autonomía se da en dos vías diferentes; en primer término, del derecho sustantivo; en segundo lugar del derecho procesal en general.

Como vimos anteriormente, el derecho procesal en general no se trata de un derecho instrumental al servicio de cada disciplina jurídica sino, de un derecho con un objeto propio consistente, según señala Guasp, en la satisfacción de pretensiones.

Esta finalidad se cumple no por la obtención de una resolución favorable sino por el hecho de que el Juez inter venga resolviendo la controversia.

"Si la ley del trabajo fuere imparcial, sería injusta, porque tratando de la misma manera a los tratadores y a los empresarios, ayudaría a mantener el desnivel formado, en el seno de las sociedades capitalistas, por influencia económica del empleador." (7)

En resumen, la autonomía del derecho procesal del trabajo respecto del derecho procesal civil, y en general, de las otras ramas del derecho procesal, se da de acuerdo a las siguientes consideraciones:

---

(7) Russomano (Ley especial) *Direitto Procesual do Trabalho* LTr. Sao Paulo Brasil, 2a. Edición, 1977, pp. 20-21.

d) Procesos de Impugnación:

Su objetivo es la lucha en contra de una ~~resolución~~ que se estima contraria a derecho.

Becerra Bautista señala el vocablo latino impugnati vo y que este viene de impugnare, palabra tomada de in y pugnare que significa precisamente luchar en contra, combatir, atacar. (9).

1.2.2. CONTENIDO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

El estudio del derecho procesal del trabajo, en cuanto intenta ser, por una parte, científico y por la otra expresivo de la realidad dogmática y jurisprudencial, exige la necesaria referencia a los siguientes grandes temas:

a) Conceptos Generales:

Su objetivo consiste en el estudio del derecho procesal del trabajo en sí mismo considerado. Exige su ubicación respecto del derecho procesal en general y del derecho del trabajo, de manera particular. Obliga a considerar su naturaleza jurídica, las normas que lo regulan la interpretación de éstas y su necesaria integración; los principios que lo informan; los antecedentes tanto genéricos como propios de la disciplina laboral y por último los conflictos a los que el derecho procesal se refiere y cuya atención constituye el objeto mismo de la pretensión procesal laboral.

---

(9) De Buen L. Nestor. Ob. cit. pag. 35.

b) Teoría General del Proceso Laboral:

Esta parte tiene, en forma especial, un claro carácter científico. Su contenido consiste, sustancialmente, en el estudio de los sujetos, del objeto y de los actos procesales.

c) Derecho Procesal Orgánico:

Debido a la naturaleza excepcional de los tribunales de trabajo y su integración sectorial, resulta indispensable considerar este derecho de manera especial para poder entender claramente el espíritu de esta disciplina.

d) Reglas Generales del Procedimiento:

Comprende todo aquello que es común a los diferentes procedimientos laborales; se dan temas de capacidad y personalidad, competencias, impedimentos, excusas, actuaciones de las juntas, términos procesales, notificaciones, exhortos y despachos, incidentes, acumulaciones, continuación del proceso y caducidad, resoluciones laborales, revisión de actos de ejecución y providencias cautelares.

e) Pruebas:

Independientemente del análisis de la prueba en su perspectiva teórica, su estudio particular es indispensable, tanto desde el punto de vista de las reglas generales como de las particulares de cada uno de los medios probatorios que la ley regula especialmente, sin perjuicio de admitir, como lo hacen los medios de prueba regulados en ley.

f) Las Vías Procesales:

Atiende a la esencia de la disciplina en cuanto estudia los distintos procedimientos previstos en la ley para la atención de los conflictos de trabajo. De alguna manera integra la columna vertebral de nuestra disciplina.

g) El proceso de ejecución:

Constituye su estudio del análisis tanto de las formas de hacer efectivas las resoluciones laborales (reinstalación, responsabilidad del conflicto en el caso de insumisión al arbitraje, embargos y remates) como de la defensa ante la ejecución (tercerías y preferencias de crédito.)

h) El juicio de amparo y el procedimiento laboral:

Este viene a desempeñar una función de casación que, a veces por deformación jurisdiccional, puede llegar a ser considerada, inclusive como una segunda instancia.

i) La jurisdicción voluntaria:

Discutible o no su pertenencia al Derecho Procesal, de todas maneras resulta indispensable, tanto por razones dogmáticas como, en nuestro concepto, científicas, analizar esta vía especial de jurisdicción voluntaria cuya inclusión en la ley ha constituido un verdadero acierto.(10).

1.3. SISTEMATICA DEL DERECHO PROCESAL Y DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.3.1. SISTEMATICA DEL DERECHO PROCESAL

Según Jaime Guasp, son tres las categorías sistémicas que ordenan sustancialmente la materia procesal:

(10) De Buen L. Nestor. ob cit. pag. 45.



los requisitos, el contenido y los efectos.

Los primeros tienen carácter de supuestos previos de los que depende el proceso; el contenido constituye, en cambio, el núcleo esencial de las figuras procesales; los efectos son las consecuencias del proceso. (11)

Esta sistemática comprende cuatro categorías: requisitos del proceso, contenido del proceso, actos al lado del proceso y efectos del proceso.

### 1.3.2. SISTEMATICA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Al exponer con anterioridad cuál es el contenido del derecho procesal del trabajo, se ha hecho una clara sistemática de la disciplina, esto es una clasificación de los temas fundamentales que atiende no solamente al orden de la ley sino a la pretensión de exponerlo científicamente.

En el derecho procesal del trabajo resulta innecesario hablar de actos previos al proceso, pero en algunos casos la jurisprudencia ha llegado a considerar que son necesarios; sin embargo, son situaciones que, en rigor, atienden más a la sustancia del derecho laboral que al proceso. Por ello se puede reducir los temas fundamentales del derecho del proceso laboral a los tres siguientes:

Contenido del proceso, actos paraprocesales y efectos del proceso. (12)

(11) De Buan L. Nestor. ob. cit. pag. 37

(12) Ibidem. pag. 37.

1.4. RAMAS DEL DERECHO PROCESAL

De acuerdo a la realidad Guatemalteca la relación de este derecho se da principalmente en las siguientes ramas:

- 1- Derecho Procesal Civil
- 2- Derecho Procesal Penal
- 3- Derecho Procesal Administrativo (Contencioso Administrativo)
- 4- Derecho Procesal del Trabajo.

A lo anterior podría bien mencionarse las relaciones que se dan entre el Estado y la iglesia, siendo este derecho un proceso canónico pero nuestra legislación no lo contempla. (13)

1.4.1. RELACION CON EL DERECHO PROCESAL CIVIL

En sus orígenes el Derecho del Trabajo en sus dos formas (sustantivo y adjetivo) eran parte integrante del derecho civil y del derecho procesal civil. Del análisis de los procedimientos que se dan aún en la actualidad en el derecho procesal del trabajo, se ve la aplicación supletoria que está plasmada en el artículo 326 - del Código de Trabajo, que literalmente dice: "En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial.

Si hubiere omisión de procedimiento, los tribunales de trabajo y previsión social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía. (13) Loc. cit. pag. 37.

gía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes. Las normas cchtenidas en este título se aplicarán a su vez, sino hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente código."

Como se observa cuando hayan lagunas o bien no se pueda resolver dentro del procedimiento procesal laboral pueden seguirse para su aplicación las normas establecidas para el procedimiento Procesal Civil; pero esto no quiere decir que el Derecho Laboral sea civilista, toda vez que este derecho tiene su norma específica que será la que preponderantemente deba usarse en los procesos - que se tramiten. (14).

1.4.2. RELACION CON EL DERECHO PROCESAL PENAL:

Esta relación se da debido a que en el Derecho del Trabajo hay también faltas de trabajo o faltas laborales que tienen que investigarse conforme a los procedimientos penales. En segundo lugar hay relación porque muchas de las instituciones del campo procesal penal se han ido incluyendo en el campo procesal laboral; o sea que el juez debe tener una participación más activa e investigativa y debe tener como fin encontrar la verdad real, la verdad como sucedieron los hechos en la realidad, esta última es una institución propia y característica del Derecho Procesal Penal. (15).

1.4.3. RELACION CON EL DERECHO PROCESAL ADMINISTRATIVO

Esta relación se da, en el campo en que se realizan y legalizan las organizaciones de trabajadores, se solu-

(14) Chicas Hernández, Raúl Antonio. Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo. pag. 16.

(15) Ibidem. pag. 16.

ciona conciliatoriamente muchos de los conflictos individuales y colectivos que surgen entre patronos y trabajadores y tienen participación activa, preventiva y definitiva en una serie de actividades de carácter laboral, antes de ser planteados ante los órganos jurisdiccionales pertinentes, lo cual obliga a tener conocimiento de los procedimientos y recursos a utilizarse en el campo administrativo laboral, pues, como se repite, muchos de los casos administrativos llegan a los tribunales que tienen que analizar si el procedimiento y aplicación de las leyes laborales ha sido bien aplicado por las autoridades administrativas, o en su caso si tienen que modificarse o revocarse lo actuado por dichas autoridades. (16).

1.4.4. RELACION DEL DERECHO PROCESAL CON EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Sino existiera el Derecho Procesal, el derecho sustantivo sería letra muerta, no tendría realidad, no sería aplicable en la mayoría de los casos, de ahí la relación que existe, puesto que para poder llevar a la práctica lo establecido en el Código de Trabajo, necesariamente debemos de tener marcado un procedimiento a seguir el cual nos brinda el Derecho Procesal; viendose así la clara relación que existe entre el derecho material sustantivo y el derecho procesal o derecho instrumental. (17)

---

(16) Ibidem, pag 17

(17) Ibidem, pag 15

1.5. PRINCIPIOS EXCLUSIVOS DEL DERECHO PROCESAL LABORAL

Dentro de la tramitación de los juicios laborales, se encuentran seis principios que son meramente exclusivos del derecho Procesal Laboral y estos son:

- 1- Principio de Oralidad
- 2- Principio de Concentración
- 3- Principio de Economía Procesal
- 4- Principio de Tutela
- 5- Principio de Sencillez
- 6- Principio de Flexibilidad en la Apreciación de la Prueba

Los principios enumerados con anterioridad se explican con el devenir del desarrollo del presente trabajo; y aunque estos mismos se repiten en lo que se refiere a los Principios del Derecho Laboral en sí, cabe hacer de antemano este aspecto por el hecho de que los principios exclusivos del Derecho Laboral en lo procesal, también lo son del derecho laboral sustantivo.

Seguidamente procedo a explicar los PRINCIPIOS EXCLUSIVOS del Derecho Procesal Laboral:

1.5.1. PRINCIPIO DE ORALIDAD

De acuerdo con este principio la iniciación y sustanciación del proceso debe hacerse en forma predominantemente oral. O sea hay contraposición de que el trámite sea de acuerdo al principio de escritura. Ambos principios se han disputado la primacía a través de la historia para ser el que rija en el derecho laboral; sin embargo aunque el trá-

mite es oral, la escritura no se ha desligado del todo en vista de que hay muchos abogados que haciendo uso de la simplicidad y celeridad en que debe basarse el Derecho del trabajo, en las audiencias utilizan la presentación de sus demandas, contestación de las mismas y presentación de memoriales de trámite por la vía escrita, lo que da la facilidad al oficial de resolver con más exactitud y prontitud los pedimentos de las partes, haciendo esto que las audiencias sean más cortas en tiempo, permaneciendo, por ende las partes menos tiempo en el juzgado.

El juicio oral da como resultado que el trámite sea más rápido y barato para los litigantes obreros, lo cual no se consigue mediante la escritura.

Este principio da al Juzgador facultades de dirigir, interrogar y preguntar a las partes, testigos, peritos, lo cual sería imposible hacerlo de inmediato utilizando un procedimiento eminentemente escrito.

El principio que se estudia, se localiza en los artículos 321 y 322 del Código de Trabajo, pero la oralidad en el procedimiento laboral guatemalteco no puede desligarse de la escritura, lo cual está regulado en el artículo 322 del Código de Trabajo en donde se menciona que las actuaciones en el juzgado deberán de levantarse actas y que serán el único testimonio que se conserven de las actuaciones judiciales. En menor grado se da este principio en lo que para el efecto preceptúa el artículo 333 siempre del cuerpo legal antes citado.

(18)

---

(18) López Larrave, Mario. Ob cit. pag. 27.

1.5.2. PRINCIPIO DE CONCENTRACION

Se le llama tambien de concentraci3n procesal. Y segun este principio deben reunirse o concentrarse en todos los juicios el mayor n3mero de actos procesales los cuales tendran como consecuencia pocas diligencias.

Para otros consiste en la reuni3n de la totalidad o mayor n3mero de cuestiones litigiosas para ser resueltas todas en sentencia.

Esta concentraci3n se deber3 de hacer en donde los actos se realicen en 3rdenes una en pos de otra en la misma audiencia, sin que medien soluciones de continuidad entre unos y otros actos procesales. Este principio tiende a evitar la dispersi3n de las diligencias y los incidentes que se tramitan en cuerda separada.

A diferencia de los ordenamientos C3vil y Penal que no dan cabida al principio de concentraci3n; el Derecho Laboral si lo acoge y es que precisamente debido a que este derecho es eminentemente tutelar de los trabajadores, puesto que trata de dar garantias sociales, protectoras del trabajador, tratando asi de compensar la desigualdad econ3mica que existe entre patronos y trabajadores. Su fin en si es que los juicios laborales se dilaten lo menos posible.

Resumiendo, en el Proceso Laboral Guatemalteco pueden concentrarse en la primera comparecencia los siguientes actos procesales: ratificaci3n de la demanda, contestaci3n de la demanda, reconvenci3n, contestaci3n de la reconvenci3n, interposici3n de excepciones, resoluci3n de las excepciones dila-

torias, conciliación, convenios, recepción de pruebas ofrecidas, tachas de testigo y resoluciones de ciertos incidentes.

Sin embargo en nuestros procesos laborales este principio no se da efectivamente debido a que el Derecho Laboral no consideró el aumento de la población lo que en la actualidad ha originado que en un solo juzgado se den hasta seis audiencias diarias, lo cual obliga al juzgador del tribunal a estar en las audiencias más conflictivas dejando por un lado las menos problemáticas o bien donde las partes han planteado alguna conciliación; en estos últimos casos se concreta a asesorar a los oficiales que son los que en la audiencia representan al Juez. Por lo anterior este principio deja mucho que desear en el procedimiento laboral Guatemalteco.(19)

1.5.3. PRINCIPIO DE ECONOMIA PROCESAL

Se dice que este es un principio director de las distintas disciplinas de la ciencia procesal y se manifiesta en el proceso de trabajo guatemalteco en los siguientes aspectos:

- a) En la "gratuidad" de la administración de justicia que es común a la jurisdicción ordinaria y privativa.
- b) En lo que podría llamarse principio de celeridad o rapidez, que se manifiesta en la cortedad de los términos, limitación de recursos, inapelabilidad de las sentencias en juicios de menor cuantía, etcetera.
- c) En el costo mínimo o lo barato del juicio oral laboral, que se manifiesta en los privilegios otorgados a los litigantes como el de no necesitarse del auxilio de abogado en los escritos y en las audiencias, litigar en papel simple, gratuidad de certificaciones expedidas de oficio(aun que esto en la práctica no se cumple).

(19) Ibidem, López Larrave Mario. Ob cita. pag.29



La calificación de la pertinencia in limine litis (~~rechazar pruebas inconducentes y ajenas al debate antes de dictarse sentencia~~) acepta también en la rapidez del juicio de trabajo al otorgar al juez discrecionalidad al actuar.

Nuestro derecho procesal de trabajo establece en sus postulados que la carga de la prueba debe tenerse de acuerdo a las siguientes disposiciones:

- a) El que afirma está obligado a probar
- b) El que niega no está obligado a probar, salvo que su negativa envuelva la afirmación expresa de un hecho; y
- c) También está obligado a probar quien contradice la presunción legal que tiene a su favor el colitigante.

Este principio, además de Guatemala, en México, Chile, Costa Rica y otros países latinoamericanos; de donde entonces la apreciación de la prueba se da por la valoración en conciencia que asimila el Juez a la libre convicción que de los aspectos del proceso se forma por el conocimiento dado por el trámite de diversos juicios relacionados a los mismos aspectos laborales.

El principio estudiado, se encuentra regulado en el Código de Trabajo en su artículo 361 que dice: " salvo disposición expresa en este Código y con expresión de los documentos públicos y auténticos, de la Confesión Judicial y de los hechos que personalmente compruebe el Juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107. La prueba se apreciará en conciencia pero al analizarla el Juez obligatoriamente consignará los

principios de equidad o de justicia en que funde su ~~crit~~ "criterio".

(23).

1.6. CARACTERISTICAS DEL DERECHO PROCESAL LABORAL (24)

Mencionar cuales son las características del derecho procesal del trabajo es determinar, más allá de su naturaleza, método y sistemática, aquellos atributos que permiten distinguirlo de otras disciplinas.

Es prudente no confundir esos datos de los principios que lo presiden o que lo inspiran.

Las características son en alguna medida, el resultado de los principios que inspiran al derecho procesal laboral, vertidos ya en disposiciones concretas que atribuyen al derecho procesal del trabajo un modo de ser diferente. Un ejemplo podrá situarnos más en la claridad, así: El principio de la inmediación procesal indica que el Juez tiene especial mandato de presidir las audiencias y de aquí podría darse la característica de que en las mismas audiencias las partes tienen que tener trato igual, aunque de todos es sabido que hay preferencia para la clase obrera.

Para varios autores las características del Derecho Procesal Laboral difieren de unos con otros por lo que mencionaremos varios; de donde para Trueba Urbina el Derecho Procesal del Trabajo es derecho de lucha de clases, proteccionista y reivindicatorio de los trabajadores.

---

(23) Ibidem pags. 38, 102 al 106.

(24) De Buen Nestor. Ob cit. pags 48-49-50.

Para Ross Gámez las características del Derecho ~~Procesal~~ del Trabajo son las siguientes:

- a) Autonomía científica
- b) Oralidad de forma
- c) Sencillez en las formalidades
- d) Flexibilidad de la ley; y
- e) Laudos a verdad sabida y en conciencia.

Pero para las dos definiciones vistas anteriormente, parece que las mismas no se adecuan a lo que nosotros entendemos por características, de donde la definición que da el autor Néstor De Buen L. en su obra ya citada es la que más estimo, se adapta a nuestro medio, de donde él dice que las características del Derecho Procesal del Trabajo son:

- a) Es derecho tutelar de una de las partes en el proceso
- b) Las resoluciones de los tribunales de trabajo no solamente declaran la insolvencia o inobservancia de un derecho y de terminan sus consecuencias, sino que, además dan nacimiento a nuevas condiciones que deberán ser cumplidas en una determinada comunidad laboral.
- c) Las autoridades laborales deben apreciar los hechos "en conciencia" al dictar sus resoluciones.
- d) La integración de los tribunales de trabajo es esencialmente sectorial.

Sin embargo a las características anteriormente apuntadas debe de tenerse muy claro que en nuestra legislación en el considerando IV del Código de Trabajo se encuentran las llamadas

Características Ideológicas del Derecho del Trabajo que son las que en última instancia rigen las decisiones en que se basa el proceso laboral, siendo estas:

- a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;
- b) El derecho del trabajo constituye un mínimum de garantías sociales, protectoras al trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;
- c) El derecho del Trabajo es un derecho necesario e imperativo o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del derecho común el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económica-social.
- d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de

una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; y lo segundo, por que su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;

- e) El Derecho del Trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y
- f) El Derecho de Trabajo es un derecho hordamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría - postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

A las anteriores características ideológicas se agrega la contemplada en el considerando VI del Código de Trabajo que en sí manifiesta que el derecho de trabajo es un derecho eminentemente conciliatorio, siendo la norma citada la que literalmente dice: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes".

En cuanto a las características del Derecho Procesal Individual y Derecho Procesal Colectivo de Trabajo se dan las siguientes:

- a) CARACTERISTICAS DEL DERECHO PROCESAL INDIVIDUAL DE TRABAJO
  - 1- Los intereses son concretos (indemnización, aguinaldo, etc.)
  - 2- Se discute un derecho preexistente; o sea que lo que se reclama ya existe. Ejemplo: asuetos, aguinaldo, salario, etc.
  - 3- Unicamente obligan a las partes que toman parte en la controversia, no se hace extensiva a otras personas.
  - 4- Los conflictos los conocen los jueces de trabajo.
- b) CARACTERISTICAS DEL DERECHO PROCESAL COLECTIVO DE TRABAJO
  - 1- Los intereses son más abstractos, todas las prestaciones que se pueden, se reclaman.
  - 2- No se discute derecho preexistente, se tiende a obtener mejoras.
  - 3- De los problemas que se den en esta materia, conocen tribunales de conciliación o arbitraje que son tribunales colegiados.

Resumiendo: El criterio que prevalece entre los procesales laboristas, para establecer la diferencia entre un conflicto individual y un conflicto colectivo de trabajo, se hace descansar en el objeto que en ellos se persigue; así: Si la controversia tiende a asegurar a una o varias personas, el derecho proveniente de la relación de trabajo a que se vincularon, sea este el producto de la ley, de la sentencia, del pacto o convenio colectivo, o del contrato individual, habrá entonces conflicto individual.

Habrá en cambio conflicto colectivo, cuando la controversia tiene por objeto asegurar a las personas que pertenecen a grupos

de trabajadores o categorías de trabajo nuevas condiciones de  
trabajo como también interpretación y aplicación de las normas  
de trabajo vigentes.

## CAPITULO II

### 2. LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

#### 2.1. CONCEPTO

- a) Los principios generales del derecho procesal del trabajo son, según el autor Lino Rodríguez Arias B "las ideas fundamentales e informadoras del procedimiento laboral" (25)
- b) Principios básicos del proceso de trabajo; según el profesor Ramiro Podetti, "las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso". (26)
- c) Principios del Derecho del Trabajo, según el autor sudamericano Américo Plá Rodríguez, "límites directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos." (27)

Como puede apreciarse, el estudio de éste capítulo se divide en el estudio y desarrollo de los Principios del Derecho laboral y los Principios del Proceso Laboral, los cuales se relacionan unos con otros, pero en lo que se refiere al proceso laboral estudiaremos la clasificación dada por el autor Trueba Urbina que toma en cuenta únicamente seis de esos principios, siendo estos: el dispositivo, el formalista, el de oralidad, el de publicidad, el de concentración y el de apreciación de

(25) Citado por Néstor de Buen I. Ob cit. pag 57

(26) Citado por Mario López Larrave ob cit. pag. 19

(27) Citado por Raúl Antonio Chicas Hernández, ob cit. pag 4-5



las pruebas en conciencia. (28)

EXPLICACION DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL (29)

PRINCIPIO DISPOSITIVO

Este principio gobierna en forma determinante a lo largo de todo proceso, preponderantemente el civil.

Se da en la acción civil desde que inicia el proceso hasta que fenece. Para su estudio se ha dividido en los momentos o fases en que se da su aplicación o sea:

- a) Principio de iniciativa procesal
- b) Principio de impulso procesal
- c) Principio de aportación de pruebas a cargo de las partes, y
- d) Principio de Congruencia.

a) PRINCIPIO DE INICIATIVA PROCESAL

Este principio dice que promover el juicio compete única y exclusivamente a las partes o sea a los interesados que fueron los que en un momento dado fueron patronos o trabajadores y por ende sostuvieron relación laboral.

b) PRINCIPIO DE IMPULSO PROCESAL

El derecho laboral es, si no el único que su actuar, es impulsado de oficio tal como lo preceptúan los artículos 285 y 321 del Código de Trabajo "el procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social, es actuado e impulsado de oficio por los tribunales". Lo anterior quiere decir que finalizada una

---

(28) Citado por Mario López Larrave, ob. cit. pag 19

(29) Citado por Mario López Larrave ob cit pags. 20-25.

etapa procesal, las partes no tendrán que pedir al juez, tal y como se hace en los tribunales civiles, para que prosiga en el trámite del juicio; sino que más bien el Juez, al quedar firme el procedimiento efectuado con anterioridad, debe inmediatamente agilizar el trámite del juicio señalando audiencias o bien practicar liquidaciones, requerimientos, etcetera, a manera de que el proceso lleve en su trámite el menor tiempo posible.

c) PRINCIPIO DE APORTACION DE PRUEBAS A CARGO DE LAS PARTES

Este principio reza que a las partes es a quién compete la aportación de las pruebas, toda vez que quien afirma algo, necesariamente tiene que probarlo en juicio, porque de aquí será de donde se base el Juez para condenar o absolver en sentencia.

Al Juez le está prohibido inquirir más allá de lo que se solicitó o quiso demostrar en el trámite y momento procesal del juicio la parte. Sin embargo, en nuestro Código de Trabajo hay una excepción a esta regla de que el Juez tenga necesariamente que resolver conforme a las pruebas rendidas y se encuentra contenida en el artículo 403 en relación a las pruebas, en donde el Juez puede necesariamente negarse o acceder a lo solicitado, total o parcialmente y "aún concediendo cosas distintas a las solicitadas"; pero esta circunstancia no se da en el procedimiento ordinario, sino que en el colectivo y esto cuando no hay conciliación.

Los tres principios anteriormente explicados, pertenecen al Principio Dispositivo y aunque preponderantemente como se dijo, se da en el ramo civil, ocasionalmente también se da en el Ramo Laboral.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

d) PRINCIPIO DE CONGRUENCIA

Este principio consiste al igual que los explicados en las literales a) b) y c) uno de los que se divide el principio dispositivo y se da por el hecho de que el Juez al momento de fallar lo debe hacer de acuerdo a las pruebas rendidas en juicio, según se desprende del latín "setentia debet esse conformis libello", es decir, que la decisión del tribunal se ha de ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes.

Este principio se relaciona grandemente con el explicado en la literal c) en lo que se refiere al artículo 403 del Código de Trabajo en el sentido de que da al juez el libre albedrío a incluso resolver más allá de lo pedido.

PRINCIPIO DE INMEDIACION PROCESAL

Este principio consiste esencialmente en que el Juez debe estar en contacto directo y personal con las partes, recibiendo sus pruebas, oyéndolos, así como las facultades de interrogar, comparecer a litigantes y testigos.

Sino se realiza esta intermediación en el proceso, de parte del titular del Juzgado, los actos en donde no haya estado presente, carecerán de valor probatorio.

En la actualidad este principio aunque se desearía se diera en gran manera, no se practica a cabalidad, debido a que con el incremento de la población, los juzgados laborales han pasado a tramitar exceso de demandas dándose hasta seis audiencias diarias de juicios orales laborales, de donde se hace imposible para un solo Juez, el presidirlas todas a la vez, siendo ese fin el de la intermediación; pero como se hace en la actualidad, los oficiales al

representar al Juez en el Juzgado, le solicitan asesoría a él para resolver en ese sentido las controversias que se suscitan en el respectivo trámite procesal, dándose así una inmediación delegada.

#### PRINCIPIO DE ORALIDAD

La iniciación y trámite del proceso deberá de hacerse predominantemente oral. Pero a este principio se le antepone el principio de escritura pues en los Juzgados Laborales Guatemaltecos, es la única forma de que algo quede registrado, toda vez que la única manera para que las partes y el propio Juez pueda estudiar al momento de fallar, los procedimientos, es teniendo a su presencia las actuaciones que previamente fueron escritas.

Es juicio oral, debido a que es fácil, ágil, dinámico y desprovisto de formalidades esenciales como lo que no son los procesos escritos.

#### PRINCIPIO DE CONCENTRACION PROCESAL

Este Principio nos señala que en el procedimiento laboral deben reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola diligencia o audiencia; en donde para que se comprenda mejor se explicarán las incidencias que suceden en el desarrollo del juicio oral laboral guatemalteco. Se da la comparecencia de las partes a juicio oral, luego la modificación o ratificación en su caso de la demanda, interposición de excepciones dilatorias, resolución de las mismas si se evacúa la audiencia dentro de la respectiva diligencia, resolución de recursos; conciliación, resolución y aprobación de convenios; recepción de la contestación de la demanda, recepción de medios de prueba,

etcetera; o sea de ser posible en una sola audiencia se de fin al trámite del juicio, dándose con esto una ayuda a la clase trabajadora tal y como lo manda el derecho laboral.

Este principio se relaciona grandemente con los principios de inmediación, oralidad y de economía de ahí que resulta ocioso argumentar mayor cosa sobre los beneficios de la concentración brindados al procedimiento laboral.

#### PRINCIPIO DE PUBLICIDAD

El presente principio se manifiesta en decir que lo actuado en juicio debe ser público, que lo pueden presenciar las partes y hasta terceras personas. Pueden examinar los autos, escritos, a excepción de los que por su naturaleza merecen reserva que se da para no entorpecer el trámite de los mismos expedientes.

La publicidad del proceso es la esencia del sistema democrático, según la autorizada opinión del recordado procesalista uruguayo Eduardo J. Couture que además dijo "La publicidad, con su consecuencia natural de la presencia del público en las audiencias judiciales, constituye el más precioso instrumento de fiscalización popular sobre la obra de magistrados y defensores.

En último término, el pueblo es el Juez de los Jueces".(30)

#### PRINCIPIO DE ECONOMIA PROCESAL

Este es un principio director de las disciplinas de la ciencia procesal, puesto que trata de que los actos se den meramente rápidos para que el juicio a las partes no les ocasiona perjuicio en su economía, en lo que al trámite del mismo se refiere.

Se dan dos aspectos:

a) El trabajador se ve imposibilitado de tramitar un juicio largo

(30) Citado por Mario López Larrave, ob, cit. pag. 31.

y complicado, pues con esto su economía se vería dañada.

b) Cosa distinta sucede con los patronos porque ellos en muchas circunstancias tratan de entorpecer los juicios utilizando muchas artimañas con las que tratan así de desesperar al trabajador para evadir sus responsabilidades patronales y convirtiendo en consecuencia esta clase de juicios en lentos, caros y complicados.

Este principio se encuentra relacionado con los principios de oralidad, concentración, sencillez, tutela e impulso procesal de oficio. Y también anima el considerando IV del Código de Trabajo que postula para que el juicio de Trabajo sea rápido en la administración de justicia.

#### PRINCIPIO DE PRECLUSION

Al desarrollarse el juicio por etapas procesales, una en pos de otra, al finalizar la inmediata anterior, no se podrá regresar en su trámite a ella puesto que además que así lo estipula la ley, la naturaleza del juicio oral laboral así lo contempla.

El presente principio tiene íntima relación con el principio de economía.

Como se indicó con anterioridad en el desarrollo del juicio hay fases para cada etapa y las partes y el juez deben respetarlas para la culminación del debido proceso.

Sin embargo, para determinadas pruebas la preclusión puede substraerse con la facultad del juez para recibirlas en auto para mejor fallar o mejor proveer tal y como establece el artículo 357 del Código de Trabajo " Los tribunales de trabajo y previsión social tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez antes de dictar sentencia y para me-

por proveer, cualquier diligencia de prueba pertinente..."

La preclusión en sí, dice que todos los actos o facultades procesales precluyen al no realizarse en el momento o etapa señalados.

#### PRINCIPIO DE IGUALDAD

A este principio también se le ha llamado de bilateralidad de la audiencia y esencialmente consiste en que las partes en juicio deben tener las mismas oportunidades para ejercer sus derechos, interponer sus memoriales, recursos y en sí todo el actuar de los procesos.

Según la Constitución Política de la República de Guatemala, todos tenemos los mismos derechos, por lo cual el Derecho Laboral patronos y trabajadores deben tener los mismos medios de oportunidad para actuar en juicio.

#### PRINCIPIO TUTELAR

A mi juicio este es uno de los principios más importantes que informan el derecho del trabajo, puesto que de aquí surgen la protección preferente que la ley brinda al trabajador por la desigualdad económica que tiene frente al patrono.

Este principio no solo informa al derecho procesal, sino que también al derecho sustantivo laboral puesto que ambos tienen la misma inspiración filosófica que es proteger a la clase trabajadora estableciendo armonía entre el capital y el trabajo, porque así como aquél otorga derechos preferentes al obrero, también este le brinda una posición de privilegio al litigante que económica y culturalmente se encuentra en una situación desventajosa con respecto a su contraparte. Esta situación de tutelaridad es presu-

puesto indispensable en el derecho procesal del trabajo para la igualdad en el actuar de las partes. Una vez equiparadas las partes merced a una tutela preferente brindada al litigante débil, si es posible hablar de derechos iguales, oportunidades y ejercicio de defensas en juicio.

Este principio está contenido dentro del considerando V del Código de Trabajo y el artículo 17 del mismo cuerpo legal y en sí se encuentra comprendido dentro de las actuaciones procesales y por ende dentro de los artículos del Código de Trabajo.

#### PRINCIPIO DE SENCILLEZ

En sí, consiste en que el derecho laboral es desprovisto de formalismos para ciertos actos que son la manera de actuar de las partes; y es sencillo debido a que para poder actuar o sea lo que comunmente se llama litigar, las partes no necesitan asesorarse de abogado, pueden presentar memoriales en papel simple o bien en forma oral; desde luego el Abogado asesora de mejor forma a las partes por ser un profesional del derecho, lo cual conlleva una seguridad de que se están haciendo bien las cosas y que traeran para el trabajador, el pago de sus prestaciones laborales, si estuvieren adecuadas a derecho; o bien en el caso del patrono, demostrar que el trabajador ya había sido pagado en sus prestaciones o bien en su caso si no tenía o tiene derecho a que se le pague.

Este principio se encuentra contenido dentro del considerando IV del Código de Trabajo al indicar que "era necesario crear un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de ma-



yores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y verdadera ..."

Este principio es una de los más burlados por los patronos en el desarrollo del juicio oral laboral, debido a que al momento de la interposición de recursos meramente frívolos e improcedentes, el proceso en lugar de desarrollarse fácilmente se vuelve complicado, inoperante y estático, con lo cual el espíritu de la norma es vulnerado, sin que hasta el momento sean creadas normas que deroguen las existentes que contemplan estas medidas en perjuicio de la clase obrera, que lleven a que se erradique la mala fé en la forma de litigar de algunos abogados que representan a malos patronos que con estas acciones tratan de hacer caso omiso a su responsabilidad ante sus ex-trabajadores.

#### PRINCIPIO DE PROBIIDAD O DE LEALTAD

Principio consistente en la obligación que tienen las partes de litigar de buena fé en juicio, con el complemento de sancionar a los litigantes de mala fé.

Este principio es el que trata de erradicar los subterfugios utilizados por las partes ( en especial la parte demandada ) para entorpecer el trámite de los juicios; sin embargo esto solo queda en la doctrina, pues precisamente en el actuar de las partes, predominantemente en el actuar de la parte demandada es que estriba el origen de mi trabajo el que tratará de demostrar que las tácticas dilatorias no son más que las actuaciones de mala fé de las partes utilizando para ello aspectos contenidos en la ley.

Este principio establece sanciones para castigar a quienes interponen excepciones, incidentes o recursos frívolos e improcedentes.

PRINCIPIO DE FLEXIBILIDAD EN LA AFRECIACION DE LA PRUEBA

Este principio es llamado por el tratadista Trueba ~~Urbín~~  
"Principio de La Prueba en Conciencia" (31)

Y rechaza al dictar sentencia la prueba tasada o procedi-  
mientos del Derecho Común en su apreciación. Lo encontramos  
en el artículo 361 del Código de Trabajo que literalmente di-  
ce: " salvo disposición expresa en contrario de éste código, en  
la sentencia se apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción  
a las normas de Derecho Común; pero el Juez al analizar la que  
hubiere recibido, está obligado a expresar los principios de e-  
quidad o de cualquiera otra naturaleza en que funde su criterio."

PRINCIPIO DE ADQUISICION

Principio que indica que al aportarse una prueba al juicio,  
la misma favorecerá en determinado momento a ambas partes por i-  
gual, no importando quién o que parte la haya presentado.

Este principio tratará de determinar la verdad del hecho que  
se investiga.

2.1.1. LOS PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

Para poder llegar a la determinación de los principios del  
proceso laboral, vale la pena decir que el Derecho del Trabajo sus-  
tantivo es un derecho clasista que pretende tutelar no los intere-  
ses de cualquier ciudadano y niquiera de los trabajadores indi-  
vidualmente considerados, sino que vé a los trabajadores como cla-  
se, en determinadas condiciones y con determinadas limitaciones  
con respecto a otras clases sociales.

Estas características explican y justifican que el derecho la-  
boral le brinde una tutela jurídica preferente a los trabajadores,  
para compensar la desigualdad económica y cultural que los separa  
(31) Citado por Mario López Larrave. Ob cit. pag 38.

de los empresarios.

El derecho del trabajo sustantivo no protege intereses individuales sino que apunta a la tutela de intereses sociales o colectivos, por consiguiente el Derecho Procesal del Trabajo persigue la aplicación coercitiva de las normas sustantivas laborales y de aquí que los principios del proceso laboral son los que tratan de desarrollar las normas sustantivas (32)

Estos principios son esencialmente los siguientes y cuya explicación ya se realizó con anterioridad:

- a) De oralidad
- b) De concentración procesal
- c) De economía procesal
- d) De tutela
- e) De sencillez
- f) De flexibilidad en la apreciación de la prueba.

Como se explicó al principio de este capítulo, esta definición de los seis principios enumerados de la a) a la f) son los que gobiernan al proceso laboral según las anotaciones del autor Trueba Urbina.

## 2,2. CARACTERÍSTICAS DE LOS PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL (33)

El conocimiento de los principios procesales, exige, ciertamente una precisión de su naturaleza. Porque puede ocurrir, de no observarse esa exigencia científica, que pasen por principios lo que en el fondo no son más que buenos deseos.

Los principios deben tener una absoluta pretensión de validez que no admite excepciones.

Las inspiraciones en que empleamos el término, son más que una

(32) Raúl Antonio Chicas Hernández, ob. cit. pag 4-9

(33) De Euen I Nestor. Ob cit. pags 71-72.

expresión de buenos deseos y, en definitiva, una indicación genérica que el legislador hace a quienes dirigirán el proceso para que procuren llevarlo, si pueden, a un término feliz.

JAIME GUASP indica las cualidades fundamentales de los principios procesales; y aunque las relaciona con el proceso civil; también son válidas en el derecho laboral en indicar lo siguiente:

- a) No se formulan explícitamente por la ley o la costumbre, sino por el aplicador del derecho, bien en vía teórica o práctica.
- b) Recae sobre cualquier materia del derecho Procesal Civil.
- c) Funciona en cuanto a su aplicación lo mismo que otra norma cualquiera, es decir, tienen que ser elegidos, interpretados y actuados exactamente igual que cualquier otra disposición.

Este autor contempla y complementa lo indicado afirmando que: "por su misma generalidad, los principios del derecho procesal civil contribuyen a la hermeticidad y armonía del orden jurídico del proceso civil, pero no pueden realizarlos del todo porque no son susceptibles de eliminar todas las contradicciones ni de colmar todos los vacíos de la regulación positiva del proceso."

(34)

### 2.3. CLASIFICACION DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

(35)

Para ALBERTO TRUEBA URBINA, los principios generales del

---

(34) Guasp, Jaime; Derecho Procesal Civil, pag. 53

(35) Citados por De Buen L Nestor. Ob. citada pags. 72-74

Derecho Procesal del Trabajo serían los siguientes:

- a) Dispositivo
- b) Informalista
- c) Oralidad
- d) Publicidad
- e) Concentración
- f) Apreciación de pruebas en conciencia

EDUARDO R. STAFFORINI, siguiendo orientaciones de Juan Menéndez Fidal, considera que en el Derecho Procesal Laboral Argentino se pueden reconocer los principios de:

- a) Oralidad (procedimiento verbal y actuado)
- b) Inmediatez
- c) Dispositivo
- d) Sencillez y Economía
- e) Concentración, celeridad y publicidad (Derecho Procesal Social)

El procesalista Brasileño, CARLOS COQUELHO COSTA indica que de acuerdo al exámen de lo que se investiga en su país se hace la siguiente clasificación:

- a) Finalidad Social
- b) Ritmo sumarísimo
- c) Simplicidad extrema
- d) Jurisdicción laboral especializada, como consecuencia de la autonomía.
- e) Gratuidad
- f) Despersonalización de las partes
- g) Jus postulandi de los litigantes
- h) Foro de elección del trabajador

- i) Relación procesal tutelar y la compensación indirecta de las desigualdades entre las partes, creando otras desigualdades
- j) Consideración de intereses colectivos
- k) Disposición, por el Juez de medios probatorios
- l) Primacía de la realidad o de la verdad real sobre la verdad formal
- m) Inversión de la carga de la prueba en beneficio de los trabajadores
- n) Interpretación, en caso de duda, en favor del trabajador
- ñ) Rigor en la declaración de nulidades, casi siempre subsanables.
- o) Empleo amplio de la equidad
- p) Aplicación subsidiaria del derecho procesal común, orientada por los principios de justicia y equidad y por las normas básicas que inspiran e informan el derecho material del trabajo.
- q) Ultrapetición de las sentencias
- r) Extensión del resultado del proceso a quienes no fueron parte del mismo
- s) Frecuente participación del sindicato en el proceso
- t) Posibilidad del Juez de trabajo de promover, ex officio, la exención y la ejecutoriedad, aunque provisoria o limitada, de la sentencia de primer grado.
- u) Atribución del Juez de trabajo de poderes de iniciativa, propulsivos y asistenciales (principios característicos del derecho procesal del trabajo)

Por su parte el Peruano, JORGE M. ANGLIO invoca los prin-

cipios del Derecho Procesal del Trabajo, se encuentra más aceptada en las definiciones que para el efecto realizó el maestro MARIO LOPEZ LARRAVE y cuya amplia y detallada explicación se hizo con anterioridad en el desarrollo de este capítulo; y que sirve de guía al estudiante de la carrera de Derecho y aún para los propios jurisconsultos es pecializados en el Derecho Laboral.

2.4. LOS PRINCIPIOS IMPLICITOS (36)

La característica de estos principios consiste en que no se expresan por su nombre. Simplemente están presentes como razón de ser, a veces de toda una política procesal y, en ocasiones solo de una disposición concreta pero que, a su vez, es representativa del espíritu de la Ley.

Estos principios se ponen de manifiesto, fundamentalmente, en relación a las reglas que determinan los presupuestos y actos procesales y la facultad de juzgar, pero no suelen aparecer cuando se trata de las normas que fijan las vías procesales.

Como ejemplo de estos se pueden mencionar:

- a) Desigualdad procesal
- b) Libre elección del foro para el trabajador
- c) Preclusión durante el proceso
- d) Impulso procesal de la autoridad en beneficio del trabajador.

Esta clase de principios no se dan en nuestro medio, sin embargo me pareció prudente hacerlos mencionar y aunque en otras legislaciones si hay más variedad, en Guatemala los mismos son absorvidos con otros nombres, siendo estos los ya estudiados.

(36) De Buen I. Nestor. Ob cit. pag. 75-76

3. BUENA FE Y MALA FE EN LA FORMA DE COMPAECER A JUICIO (LITIGAR)

Fara entrar de lleno al análisis de estos conceptos es prudente desarrollarlos previamente, de donde tenemos:

BUENA FE:

Disposición de ánimo que lleva a proceder leal y sinceramente en las relaciones con el prójimo. Convicción personal en que se encuentra un sujeto de que obra correctamente cuando se ostenta como titular de un derecho o como propietario de una cosa, cuando formula una pretensión jurídica y cuando rechaza la que sea formulada frente a él. (37)

MALA FE:

Disposición de ánimo de quien realiza cualquier acto jurídico con el propósito de obtener una ventaja injusta en perjuicio de alguien, que el derecho sanciona en todo caso. (38)

La Buena y Mala Fé, es la forma de actuar o como se dice vulgarmente, litigar de las personas al momento de presentarse a juicio ya sea a solicitar irmediación por parte del Juzgado a resolver un determinado problema, o bien a defenderse de lo que se le acusa.

El objetivo central del caso de estudio, primordialmente se da en la mala fé de el demandado al momento de comparecer a juicio, la cual puede darse presentando memoriales inadecuados, utilizando formas de expresión insultativas, presentando testigos falsos, pruebas inadecuadas, si el proceso se ha seguido en

(37) Rafael de Fina, ob cit. pag. 134

(38) Ibidem, pag 347.



rebeldía del demandado, si se niegan prestaciones que por ley le corresponden al trabajador, plantear recursos por el solo hecho de plantearlos, pues se sabe que el resultado será adverso; no rendir pruebas tanto para justificar la demanda o bien la contestación de la misma. En sí todo este actuar, haciéndolo con el solo fin de que el juicio no llegue a sentencia es lo que se considera actuar de mala fé y que lleva escondido el significado del título de este trabajo que son las tácticas dilatorias (llamadas así vulgarmente por los versados en trámites labora- listas y en los tribunales de nuestro país).

Al plantear, la parte demandada una acción tipificada como recurso, acción, incidente, cuestión, etcetera, pero a sabiendas esta parte de que lo está haciendo no para defenderse ni para depurar el proceso, sino que para lograr que con el trámite de estos procedimientos se abarque más tiempo en el desarrollo del juicio del que comúnmente se llevaría sino se hubieran interpuesto tales medidas; estará logrando así desesperar al trabajador a insistir judicialmente en sus reclamaciones laborales, beneficiándose únicamente la parte interponente de tales medidas. Estos medios de impugnación o de defensa o bien formas para mejorar el debido proceso son mal utilizadas por los demandados para hacer frente a las demandas planteadas en su contra, sin embargo hasta la fecha los jueces laborales no pueden rechazar in limine (de plano) los recursos o procedimientos en donde se vea mala fé del interponente, sino que más bien el mismo Código de Trabajo señala los procedimientos

a seguir dándole trámite a los mismos y de los cuales se valen las partes obrantes de esta mala fé para retardar los procedimientos.

3.1. ¿ QUE SON LAS TACTICAS DILATORIAS ?

Fueden definirse que son todas aquellas cuestiones, recursos, incidentes, acumulaciones, devoluciones de cédulas, competencias, planteamientos de pruebas inadecuadas, excusas y recusaciones, solicitudes frívolas e improcedentes; que si bien es cierto están reguladas en ley como instituciones procesales reconocidas universalmente, al hacer uso inadecuado de ellas mediante la mala fé, son los medios utilizados por las partes para dilatar o entorpecer el trámite procesal establecido en Ley.

3.2. ENUMERACION DE LAS INSTITUCIONES PROCESALES ESTIPULADAS EN LA LEY Y QUE CUANDO EN SU INTERPOSICION MEDIA LA MALA FE, SE CONSTITUYEN EN TACTICAS DILATORIAS.

Los procedimientos que se enumerarán y que se estipularon en el Código de Trabajo como medios de impugnación o de defensa han sido utilizados por la parte obrante de mala fé para retardar los procedimientos laborales.

Estas son:

- a) Cuestión de competencia por razón de la materia
- b) Cuestión de competencia por razón del territorio
- c) Acumulación de procesos
- d) Recurso de Revocatoria
- e) Recurso de Nulidad
- f) Recurso de Apelación
- g) Recurso de hecho
- h) Reconsideración de apremio (recurso de reconsideración)

- i) Solicitud de pruebas inadmisibles
- j) Devolución de cédulas de notificación
- k) Excusas para no comparecer a juicio oral laboral
- l) Recusaciones del personal de los juzgados
- m) El llamado proceso de enmienda de procedimiento

3.3. CLASES DE JUICIOS EN DONDE LAS PARTES HACEN USO DE LA INTERPOSICION DE MEDIDAS QUE VAN DE DETERIORO DE LOS PROCEDIMIENTOS PROCESALES ESTABLECIDOS EN LEY Y QUE CONSTITUYEN TACTICAS DILATORIAS:

Estos malos procedimientos, explicados con anterioridad y que constituyen las tácticas dilatorias son empleados por las partes principalmente en el juicio Ordinario Laboral, sin embargo se ha podido observar que son utilizados tambien en los conflictos colectivos de carácter económico social.

No está demás indicar que la parte que obra de mala fé, tambien hace uso de estos procedimientos, para bloquear el desarrollo ya pre establecido en incidentes, en el trámite de una prueba y sin hacer distinciones en todas las áreas de que se puede conformar un juicio o procedimiento.

3.4. ¿ QUIENES INTERPONEN LAS LLAMADAS TACTICAS DILATORIAS Y CON QUE FIN ?

Como ya hemos puntualizado, quien interpone dilaciones en los procedimientos, utilizando para ello, medios de impugnación y el sinnumero de instituciones procesales indicadas con anterioridad, es la parte obrante de mala fé y lo hace con el fin de que se atrae los actos procesales ya marcados por la ley, esto para evadir su responsabilidad, ya sea de pagar o de cumplir.

3.5. LA MALA FE BUSCADA POR UNA DE LAS PARTES PARA DILATAR EL JUICIO

Es prudente conocer a estas alturas el significado de las siguientes palabras:

TACTICA: viene del griego taktiké y que significa arte de disponer y emplear las cosas; estrategia o medios que se emplean para conseguir un intento. (39)

DILATORIA: que sirve para prolongar un pleito o retrasan el juicio. (40)

Resumiendo; táctica dilatoria son todos aquellos medios de que dispone una de las partes del juicio, siendo esta una estrategia para prolongar el trámite del proceso.

La mala fé preponderantemente se da ya en el desarrollo del juicio, anulando así los principios de que está inspirado el derecho laboral como serían el de celeridad, concentración y tutela por cuanto no pudiendo continuarse con el proceso porque se ha interpuesto una medida que vendrá a frenar el desplazamiento procesal del juicio, ocasionando tardanza en la administración de justicia y aún llegando estos pedimentos a ser conocidos por las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo, con lo cual aunado a los trámites burocráticos la lentitud en el trámite de un juicio es marcada grandemente.

3.6. EXPLICACION DE LAS INSTITUCIONES PROCESALES ENMARCADAS DENTRO DEL CODIGO DE TRABAJO Y LEYES ACCESORIAS QUE SON UTILIZADAS DE MALA FE PARA RETARDAR EL TRAMITE NORMAL DEL JUICIO

Seguidamente se explicarán los incisos indicados en el punto identificado con el número 3.2 del presente trabajo así:

(39) Diccionario Pequeño Larousse, Ramón García Felayo Pag. 973

(40) Loc. cit. pag. 361.

A) CUESTION DE COMPETENCIA POR RAZON DE LA MATERIA

Regulado en el artículo 309 del Código de Trabajo, es la oportunidad del demandado, si no hubiere razón legal para hacerlo, a frenar el procedimiento.

La cita de la presente institución procesal es, así como se hará con todas las demás a explicar, el relacionarla con una forma de litigar por la parte que haga uso de la mala fé o sea no utilizar en sí lo preceptuado en la ley, sino hacer uso de esta figura convirtiéndola en una "táctica dilatoria" y para lograr esto simplemente se basarán en hacer para sí, el tiempo que en su trámite se utilice el desarrollo de esta figura. Entonces, volviendo al tema, el artículo 309 del Código de Trabajo dice: " la parte demandada o que sea requerida para la práctica de una diligencia judicial, puede dentro del tercero día de notificado plantear la competencia del juzgado en donde se plantee la demanda y esta competencia puede decidir si el proceso ha de continuarse en el juzgado en donde se planteó la demanda o bien en donde se designe en la resolución que se dicte, dependiendo el caso".

Ahora, la forma en que esta institución se convierte en táctica dilatoria, es al momento de que la parte demandada la utilice a sabiendas que lo redarguido de incompetencia es falso, sabiendo que la demanda fué planteada competentemente. La dilación estriba en el sentido de que para poder seguir con el normal trámite del juicio oral laboral, es procedente previamente a celebrar la audiencia que ya se hubiere señalado, tramitar en la vía incidental la cuestión de competencia en donde su trámite nos dice que se debe dar audiencia a la contraparte por el plazo de dos días,

apertura a prueba por diez días y resolución definitiva en el plazo de tres días. Al trámite anteriormente indicado hay que sumar los días en que las resoluciones se faccionan, los días en que toma el notificador para hacerlas saber a las partes y de donde también median días no hábiles con lo cual el retardo es extenso. También cabe mencionar que las resoluciones que se faccionan dentro de estos incidentes muchas veces son atacadas de nulidad con lo cual hay otros trámites que realizar incluso el de apelación dentro de un incidente. O sea que si se plantea la competencia por razón de la materia, aduciendo que lo que se reclama no es competencia de un Juzgado Laboral para establecerlo definitivamente pasará cierto tiempo con lo cual si esa acción es declarada sin lugar, el perjudicado principalmente será el trabajador puesto que su acción para reclamar lo que en ley le corresponde ha sido estancada por una acción improcedente y que sin embargo está plasmada en ley y en donde los jueces no pueden rechazarlas sin haberles dado antes el trámite respectivo. He tratado de exponer que en sí las tácticas dilatorias no son más que la utilización de una institución procesal, utilizada en mala forma con el solo fin de ganar tiempo en beneficio únicamente de la parte que la interpone. No hay sanciones o formas por hacer para que se dejen de seguir realizando estas anomalías procesales de las cuales la explicada con anterioridad es la primera de las que explicaré.

B) CUESTION DE COMPETENCIA POR RAZON DEL TERRITORIO

Este concepto es similar al anterior, por lo que lo único que varía es el fondo de lo solicitado y atacado de incompetencia que en este caso es el territorio, o sea la localización

del asiento del tribunal que ha de conocer el caso planteado y en donde su trámite será el mismo explicado en el inciso que antecede.

C) ACUMULACION DE PROCESOS

De conformidad con el artículo 538 del Código Procesal Civil y Mercantil están contempladas en dicha norma las circunstancias en que procede la petición de acumulación de procesos y lo que persigue dicha institución es que los procesos acumulados se sigan en un solo proceso y se decidan por una misma sentencia.

Dicha institución ha sido desnaturalizada por el litigante obrante de mala fé, en virtud de que la plantea dentro de los juicios ordinarios laborales, donde no se pueden dar nunca por el hecho de que las demandas presentadas por los trabajadores persiguen distintas prestaciones laborales, ellos han prestado sus servicios desempeñando distintos trabajos y comenzando las relaciones laborales en tiempos diferentes por lo cual el auto que resuelva la solicitud de acumulación, siempre ha de ser declarado sin lugar. Pero no conforme con el trámite que ha llevado la acumulación, este litigante plantea los remedios procesales que el Código de Trabajo le confiere, con lo cual se dilata más el trámite llegándose a confirmar por la Sala de Apelaciones la resolución del Juez A quo.

Se ve claramente la táctica utilizada por el patrón para no afrontar su responsabilidad de pago hacia el trabajador y sin que para evitar esto el Juez del Juzgado Laboral pueda hacer alguna acción para erradicar este procedimiento. En esta táctica utilizada se daña a los trabajadores cuyos juicios ha-

bien sido solicitados para acumularse y los trámites de dichos procesos luego de haber quedado estancados al quedar firme el auto que declara sin lugar la acumulación empezarán a resolverse, pero esta tardanza muchas veces desespera al trabajador el cual a la altura antes indicada ya ha desistido de seguir ejercitando su acción contra el demandado.

D) RECURSO DE REVOCATORIA:

Los decretos son las providencias de que el Juez se vale para la conducción del trámite del procedimiento. (41)

En nuestra legislación el Recurso de Revocatoria se encuentra contenido en sus artículos 145 y 146 de la Ley del Organismo Judicial. Se indica claramente en la norma citada que contra las resoluciones que se dicten no cabrá recurso alguno; pero aún así los procedimientos son atacados de nulidad, apelación e incluso de recursos con lo cual la parte demandada trata de sorprender a los funcionarios judiciales a efecto de que se le conceda apelación. Y la táctica empleada es de siempre atrasar el normal desarrollo del juicio.

E) RECURSO DE NULIDAD

Quizá la institución más importante en lo que al trabajo objeto de la presente tesis se refiere y es que a través de este medio de impugnación surgen en el juicio ordinario laboral las defensas para la corrección de los procesos cuando se han violado las leyes o bien se ha viciado el procedimiento; sin

---

(41) Chicas-Hernández, Raúl Antonio, ob. cit. pag. 226



embargo es también la oportunidad clave y principal del litigante que emplea la mala fé para suspender una audiencia si así es su deseo, pues todo lo que se resuelve dentro de una audiencia oral laboral es susceptible de ser impugnado por el Recurso de Nulidad.

Vemos entonces que cualquier ambito procesal del Juicio Ordinario es atacable de nulidad y donde el interponente manifiesta, para señarse a la ley, que se ha violado la ley o bien se ha viciado el procedimiento, con lo cual el Juez tiene necesariamente que dar trámite al recurso interpuesto.

A la fecha no hay ninguna norma que faculte al Juez a denegar el trámite de la nulidad y en los casos en que el titular del tribunal se anima a hacerlo, inmediatamente se interpone Recurso de Apelación. Se observa entonces que es un círculo vicioso del cual la legislación se ha quedado estancada al no contemplar los argumentos para erradicar este mal procedimiento que la mayoría de veces lo realiza la parte demandada y creo que una de las formas para erradicar la interposición de recursos de nulidad notoriamente frívclos e improcedentes es la de implantar multas acordes a la presente fecha, puesto que los quinientos quetzales máximos indicados como multa para el interponente del recurso, resulta risible para una entidad millonaria; razón por la cual sus mandatarios y representantes prefieren suspender los trámites procesales utilizando este recurso, que pagar al trabajador las prestaciones laborales que reclama, puesto que así, tal vez se desespere y desista de continuar el juicio.

Como se dijo con anterioridad, de la resolución que resuelve sin lugar el Recurso de Nulidad, todavía cabe el Recurso de A

pelación con el cual aún se dilata más la tramitación de una institución, la cual viene aparejada del concerniente perjuicio hacia la clase obrera.

Desde hace algunos años, los señores jueces se dieron cuenta que los demandados los hacían cómplices en el retardamiento de los juicios, al imponerles multas mínimas, por lo que se concientizaron y empezaron a imponer las multas máximas estipuladas en el artículo 365 del Código de Trabajo, con lo cual inmediatamente se detectó que desaparecieron un gran porcentaje de la interposición de dichos recursos de nulidad. (42).

Vale la pena mencionar que los señores jueces por no estar facultados en una norma específica a rechazar in limine los procedimientos retardatarios, en mínimas ocasiones lo hacen y es que resulta mejor dar el trámite correspondiente a la nulidad interpuesta con la cual al final se impondrá multa al recurrente, que al rechazar in limine, inmediatamente el recurrente ataca la resolución de apelación habiendo evadido la multa establecida como se citó en el artículo 365 del Código de Trabajo.

Este Recurso de Nulidad, es considerado cuando se utiliza de mala fé, como una táctica dilatoria en el desarrollo normal del juicio, debido a que suspende el trámite y no se puede continuar sino hasta que haya quedado resuelto el aspecto por el que se utilizó el recurso.

#### F) RECURSO DE APELACION

El recurso de Apelación es el proceso en donde interviene un tribunal superior jerárquico del que dictó la resolución in- (42) citado por Raúl Antonio Chicas Hernández, ob cit, pag 21

impugnada, tiene como finalidad la rectificación de un error a la reparación de una injusticia; la depuración de determinada resolución judicial, a la que se priva de eficacia jurídica, recogiendo la pretensión de la parte que la impugna y que trata de conseguir la eliminación y sustitución por otra, la cual es característica común de todos los recursos, en los que se depuran resultados procesales a través de la instauración de tramitaciones autónomas e independientes, aunque ligadas con aquellas que intentan mejorar.

Según Jaime Guasp en su obra citada Derecho Procesal Civil, con el nombre de Recurso de Apelación se designa a aquel proceso de impugnación en que se pretende la eliminación y sustitución de una resolución judicial por el superior inmediato jerárquico del que dictó la resolución impugnada. Y al analizar los elementos que integran su definición, Guasp nos indica:

Se trata en primer lugar, de un proceso de impugnación, puesto que en él interviene un Juez en cuanto tal, pero lo hace con la finalidad específica de depurar una cierta resolución judicial, recogiendo la pretensión de la parte que la impugna y que trata de conseguir su eliminación y sustitución por otra.

En la apelación, como en cualquier otro proceso de impugnación, la pretensión que constituye su objeto tiende a privar de eficacia jurídica a una cierta resolución judicial, es decir, el resultado procesal obtenido en un proceso principal, y a sustituir-la por otra, la cual es característica común de todos los recursos, en los que se depuran resultados procesales a través de la instauración de tramitaciones autónomas e independientes,

aunque ligadas con aquellas que intentan mejorar.

La retardación en el trámite del juicio, que son nuestros puntos de análisis de el presente trabajo, se dan en la institución procesal de la Apelación cuando al haberse utilizado de mala fé por la parte demandada el Recurso de Nullidad, esta parte al habersele resuelto desfavorablemente interpone Recurso de Apelación por lo que aparte de retardar el procedimiento, con la interposición del Recurso de Apelación se logra por parte de la parte demandada limitar la jurisdicción, no tramitándose otra cosa dentro del juicio, pero se han suspendido audiencias y con esto el resultado final del proceso que culminará con una sentencia que es la esperanza del trabajador para reclamar las prestaciones laborales dejadas de percibir.

#### G) OCURSO DE HECHO

Nuestra legislación laboral, no contempla este medio de impugnación y es el que se da cuando el Juez inferior haya negado el Recurso de Apelación, procediendo éste. En el derecho procesal laboral se hace uso supletoriamente del artículo 326 del Código de Trabajo para impugnar una resolución en donde se haya negado el Recurso de Apelación y se pide en la Sala de Apelaciones respectiva utilizándose para su trámite lo establecido en el decreto ley 107 en su artículo 612.-

Este medio impugnatorio no es usado como una táctica dilatoria, sin embargo se creyó oportuna su señalización.

#### H) RECURSO DE RECONSIDERACION (Reconsideración de apremio)

Regulada la reconsideración de apremio en el artículo 182

de la Ley del Organismo Judicial que reza: " contra cualquier pro  
videncia de apremio el interesado podrá pedir la reconsideración  
dentro de los dos días siguientes a ser notificado. La resolución  
del tribunal, que se dictará también dentro de dos días, será ape  
lable, si fuere dictada por un juez menor o de primera instancia.."

La multa a que se hace referencia en el texto del cuerpo le  
gal citado, en nuestro caso de estudio, deviene de la tramitación  
del Recurso de Nulidad que se hubiere interpuesto contra una dili-  
gencia judicial y específicamente al haberse rechazado este, por  
el hecho de que según el artículo 365 del Código de Trabajo indi-  
ca que cuando se declare sin lugar el recurso se impondrá al liti-  
gante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos quetzales.

Se citó este aspecto procesal, por el hecho de que últimamen  
te es empleado por el litigante de mala fé en relación a que aduce  
que la multa que se le impuso es muy alta (aún estar estipulada en  
ley) y lo que en sí busca es que al haberse rechazado tal reconsi-  
deración de apremio, tenga derecho al Recurso de Apelación, esta-  
blecido en la norma legal citada al inicio del presente tema; con  
lo cual la parte interponente se verá beneficiada con el tiempo  
que se llevará el trámite de este recurso planteado, aunque al fi-  
nal la multa que se impuso en principio será la que dicha parte re  
currente deba pagar. Pero luego de la interposición del recurso  
de reconsideración como hemos observado en el transcurrir del pre  
sente trabajo, el interponente de mala fé, ha logrado suspender  
el trámite normal del procedimiento, lo cual daña la pronta admi-  
nistración de justicia, perjudicando sobremanera los intereses re-  
clamados por el trabajador en su demanda.

I) SOLICITUD DE PRUEBAS INADMISIBLES

Respecto al presente aspecto, no hay doctrina que hable de ella, sin embargo estimo prudente puntualizarla, pues he observado como la parte demandada al momento de aportar pruebas, en especial en las excepciones que se planteen o bien al momento de la contestación de la demanda, propone como pruebas unos aspectos que no son los medios idóneos para hacerlas valer. Y estas formas no idóneas podrían ser las solicitudes en donde el trabajador deba prestar Confesión Judicial en una excepción dilatoria de Demanda Defectuosa, por ejemplo. Y es inadmisibile esta interposición por el hecho de qué se podría preguntar a un trabajador en relación a la demanda que él no hizo, sino fué redactada por su abogado o un pasante. Hay muchas pruebas que se rechazan en similares circunstancias como tambien podrían ser las solicitudes a que se oficie a determinada entidad o incluso al extranjero y esta medida es buscada debido a la mala eficiencia de nuestro servicio de correos que sino dilata tiempo en regresar al juzgado una solicitud, esta prueba se tiene que reiterar, dandose así retardamiento en poder resolver en definitiva.

La táctica dilatoria aquí estriba en el tiempo de diligenciamiento de las pruebas y tambien en el hecho que se da posteriormente a su denegatoria que es la utilización de recursos de nulidad y de apelación, los cuales ya estudiamos en el desarrollo de este trabajo.

Se tendría que regular la facultad de un Juez a rechazar in li mine la procedencia o no de un medio de prueba, y que su rechazo no fuere impugnabile, así desaparecería esta mala forma de litigar.

J) DEVOLUCION DE CEDULAS DE NOTIFICACION

Ni la doctrina ni la ley hablan de esta circunstancia procesal; el caso es que las partes y en especial la parte demandada muchas veces la utiliza cuando se vé en desventaja para poder afrontar una demanda o bien ver si se sorprende al tribunal.

Con el planteamiento de esta circunstancia, practicamente se interrumpe el procedimiento, porque no se puede desarrollar el trámite del juicio, debido a que se presume que no ha quedado debidamente notificada una de las partes.

Aunque no hay tramitación específica regulada respecto a estas devoluciones de cédulas de notificación, se sigue el procedimiento que consiste en hacer ver a la contraparte de la mencionada devolución a la que luego de su pronunciamiento se tendrá que resolver - de plano; pero para todo el tiempo que se ha llevado este procedimiento, se ha entorpecido el trámite pre-establecido del juicio, observándose claramente la dilación, la tardanza en el trámite del juicio a lo que faltará si persiste la mala fé del litigante dar trámite a impugnaciones de nulidad e incluso de apelación, siendo esta dilación el objeto que se pretende hacer ver en el presente trabajo de tesis.

Se evitaría esta táctica dilatoria, en primer lugar citando claramente en una norma procesal laboral lo que se conoce como devolución de cédulas de notificación; haciéndose ver los casos en que procede y si lo que se resuelva tiene o no forma de ser impugnado; imponiéndose a los interponentes sanciones drásticas de forma pecuniaria y penal, por lo que en el aspecto penal se tendría que certificar lo conducente para que se hiciera efectiva dicha sanción.

K) EXCUSAS PARA NO COMPARECER A JUICIO ORAL LABORAL

De conformidad con el artículo 336 del Código de Trabajo y reformado por el artículo 28 del decreto 64-92 del Congreso de la República "las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia".

La presente institución procesal, viola uno de los principios en que se inspira el Derecho del Trabajo como lo es el de celeridad, puesto que si la misma ley brinda al demandado formas para evitar la contienda, es una forma de retardar la justicia.

Desde luego se critica cuando el demandado hace uso de esta excusa sin estar enfermo, tal y como lo indica para su utilización el artículo precedentemente citado.

Si no hay enfermedad de por medio, el demandado debiera de presentarse a juicio, sin embargo hay profesionales que se prestan a que esta institución sea utilizada fraudulentamente y es por esto que cuando media la mala fé, las excusas son consideradas tácticas dilatorias. Siempre es bueno recordar que el demandado, cuando no se le aceptan las excusas que plantea, la resolución la ataca de nulidad y posteriormente con la apelación, con lo cual más hay burla en los procedimientos y por consecuencia en la ley.

L) RECUSACIONES DEL PERSONAL DE LOS JUZGADOS

La utilización de esta institución se tendría que dar cuando una de las partes tenga amistad o enemistad con el Juez, Secretario, oficial o notificador del juicio. No obstante lo anterior



Las partes en reiteradas ocasiones indican que el titular del juzgado ha externado opinión en el asunto y por consiguiente lo recusan para que deje de conocer el asunto que se ventila.

Lo criticable en esta circunstancia es que si la recusación se plantea sin fundamento, el trámite que se utiliza en el desarrollo de la misma retarda considerablemente las secuencias posteriores del proceso. Y como hemos visto en otras instituciones, la resolución definitiva puede incluso ser recurrida de nulidad y posteriormente de apelación con lo cual aún se dilata más un juicio.

En lo que se refiere a recusaciones de Secretarios, oficiales y notificadores no hay problema, si los aspectos que se invocan para su planteamiento son veraces; puesto que de lo contrario si ha lugar de todos modos la recusación, pero siempre se habrá retardado el procedimiento.

#### M) EL LLAMADO PROCESO DE ENMIENDA DE PROCEDIMIENTO

Según lo preceptuado por el artículo 67 de la Ley del Organismo Judicial indica que Los jueces tendrán facultad para enmendar el procedimiento, en cualquier estado del proceso, cuando se haya cometido error sustancial que vulnere los derechos de cualquiera de las partes. Y se entiende que hay error sustancial, cuando se violen garantías constitucionales, disposiciones legales o formalidades esenciales del proceso.

Lo que es objeto de crítica en la presente institución procesal y que por ende constituiría una táctica dilatoria es que si la parte demandada la solicita por el solo hecho de no estar de acuerdo con lo resuelto por el juzgado sin que medien errores sustanciales que vulnere los derechos de cualquiera de las partes, es que bus-

ca con la interposición de tal circunstancia el Recurso de Apelación que se da contra el auto que disponga la enmienda del procedimiento, y por las indicaciones citadas en el desarrollo de este capítulo en lo que se refiere a la utilización del Recurso de Apelación, con lo cual se gana que el Juzgado en donde esté planteado el juicio quede en suspenso para poder dar trámite a otros aspectos, es que si dicha solicitud de enmienda ha sido planteada de mala fé, solo se logrará el atraso del juicio constituyéndose así esta una táctica dilatoria más.

Todo lo contrario sucede cuando el planteamiento de la solicitud de enmienda del procedimiento se hace para que prevalezca el debido proceso, con lo cual se evitarán que en el futuro aparezcan nulidades en situaciones procesales.

Como se ha podido observar en el desarrollo de cada una de las instituciones enumeradas de la A a la M y que son instituciones procesales como ya se dijo, de observancia general y que son a la vez los procedimientos utilizados por las partes para lograr así la agilización o en su caso cuando se plantean de mala fé, para el entorpecimiento del juicio. Y este entorpecimiento que dilata los trámites son los que he llamado tácticas dilatorias, que no son más que las formas de plantear recursos, incidentes, cuestiones etcetera, mediando en su interposición la mala fé.

La erradicación de las tácticas dilatorias podría darse con un nuevo código de trabajo que separe la etapa procesal, creando limitaciones en el planteamiento del Recurso de Nulidad, no otorgándose a este el Recurso de Apelación y sobre todo la creación de multas drásticas con lo cual sería de pensar por parte del demandado a interponer este recurso.

Tambien debería de legislarse algo en lo que respecta a los Abogados que se prestan para retrasar los juicios utilizando las mencionadas tácticas dilatorias cuando se emplee la mala fé apuntada en el desarrollo de este trabajo y para lo cual tambien debería tomar parte el tribunal de honor del Colegio de Abogados de Guatemala, llegando incluso a una suspensión determinada para el ejercicio de la profesión.

En la creación de estas nuevas normas legales se tendría que dar facultades al Juez para verdaderamente agilizar el trámite de los juicios, rechazando in limine pruebas impertinentes, o recursos notoriamente improcedentes, así como el apoyo a este de las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Con las recomendaciones anteriores se daría la aplicación de un Derecho Laboral verdadero en comunión con los principios laborales y procesales que está inspirado.

#### CAPITULO IV

#### 4. RECOMENDACIONES HECHAS POR JUECES LABORALES PARA LA EMENDACION DE LAS LLAMADAS TACTICAS DILATORIAS

Con el transcurrir de los años, los señores Jueces de Trabajo, han visto que no es fácil la tarea de juzgador, donde están de por medio no solo el aspecto monetario que consiste en las prestaciones laborales en sí, en lo que a pago se refiere, sino que también está de por medio la diferencia social y cultural que existe entre los patronos y los trabajadores. Muchas veces se tiene que inclinarse hacia el débil por el hecho que el derecho laboral es tutelar de los trabajadores que es uno de los principios que lo han inspirado, sin embargo esto no quiere decir que sea parcial hacia esta parte débil, sino que es el fundamento del espíritu proteccionista de nuestras leyes laborales.

La tutelaridad, sencillez, iniciativa procesal, inmediación procesal, concentración procesal, etcetera, principios ya vistos del Derecho Laboral en el desarrollo de este trabajo, quedan en los códigos y doctrina, pues en la práctica es otra cosa por el hecho de que como hemos apuntado en el análisis ya redactado, las leyes laborales de Guatemala protegen más a la parte demandada que es la parte que a la postre tiene más medios de pagar asesoría profesional, por lo que de una manera cuasi legal logra entorpecer el trámite de los juicios sin que para esto hasta la fecha se haya legislado, situación que por el crecimiento de la población, valor actual de la moneda y encarecimiento de la vida es necesario.

Los señores jueces de los Juzgados de Trabajo de la Torre de Tribunales del Organismo Judicial de la República de Guatemala, específicamente los del Primero al Quinto de Trabajo, que son los que en la ciudad actualmente conocen de la tramitación de juicios ordinarios de trabajo, son uniformes en sus criterios al indicar que las llamadas tácticas dilatorias son las que se enumeran seguidamente:

- a) Principalmente son utilizadas por empresas o entidades de altos recursos económicos, en donde actúan como Abogados directores y procuradores, varios profesionales.
- b) En nuestro medio, las entidades denominadas maquiladoras, que en su mayoría están conformadas por propietarios de origen asiático, son las que mayores problemas ocasionan, en relación a la utilización de las tácticas dilatorias, así como las entidades bancarias y transnacionales.
- c) La utilización de estos medios desleales de defensa, persiste cada vez más, por el hecho de que las multas que se imponen son mínimas las cuales todavía así no son pagadas, lo cual hace que se viole la ley una y otra vez.
- d) Principalmente este medio se desprende de la utilización excesiva dentro del juicio, del Recurso de Nulidad.
- e) Su erradicación se minimiza al elevar sustancialmente las multas a imponer.
- f) Debe legislarse aplicando efectivamente los principios del derecho laboral.

En consecuencia, de las indicaciones vertidas por los ti-

tulares de los juzgados laborales ya apuntados, para ellos las llamadas vulgarmente tácticas dilatorias, se dan principalmente en los siguientes casos:

- a) Hay una exagerada utilización del Recurso de Nulidad, lo cual se hace en cualquier momento del juicio y suspende el trámite, dejando por un lado aspectos procesales ya señalados con antelación, violandose así principio de celeridad y el de concentración procesal; aunado al perjuicio que se causa al trabajador y a la propia administración de justicia.
- b) El Recurso de Apelación, debe de legislarse nuevamente e indicarse en forma taxativa los casos en donde puede interponerse; y no como acontese en la actualidad.
- c) Hay exagerado proteccionismo hacia los litigantes que hacen uso de la mala fé; se tendria que imponer basados en ley, sanciones drásticas (monetarias, penales e incluso administrativas por parte del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala)

Como observamos, hay uniformidad en los jueces al indicar cuales son las formas como se inician las llamadas tácticas dilatorias, y del estudio de las entrevistas a ellos, he desprendido las siguientes conclusiones, que serian las ideales para evitar estos malos procedimientos y que son en su orden:

- a) Al momento de dar trámite a una demanda, deberia de aceptarse y estar así plasmado en ley, tal y como sucede en el Derecho Civil, dar trámite a solicitudes de embargos precautorios sin necesidad de acreditarse la necesidad de la medida, lo cual tendria como resultado una presión no solo económica sino psi

cológica hacia la parte demandada, para asegurar las reglas del juicio y evitar así los procedimientos en donde impera la mala fé.

- b) Establecerse una forma de limitar la utilización del recurso de nulidad, por el hecho de que en la actualidad por casi cualquier aspecto es utilizado.
- c) Reglamentar los casos en que se pueda plantear excusa médica, la cual es otorgada bondadosamente a la parte demandada para ausentarse una vez a la audiencia de juicio oral laboral, por el hecho que se ha visto que la mayoría de veces las argumentaciones vertidas por los demandados son carentes de veracidad.

A esta situación, si en el futuro quedara legislado, habría que implantarse penas al Médico, en caso se llegare a comprobar que ha caído en falsedad, al extender una certificación anómalamente.

- d) Elevar las multas indicadas cuando sea rechazado el Recurso de Nulidad y darle seguimiento al proceso para verificar que dichas sanciones sean efectivamente pagadas.
- e) Tramitar en única instancia el Recurso de Nulidad.
- f) Evitarse el Recurso de Apelación, cuando el monto del litigio no supere los cinco mil quetzales; así habría más celeridad y más protección para el trabajador pobre.

De las anteriores recomendaciones se concluye indicando que si hay más celeridad, hay menos audiencias y en consecuencia menos gente en los juzgados, más trabajadores satisfechos, dándose así una verdadera administración de justicia, que es lo que se persigue.

4.1. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LOS OFICIALES DE LOS JUZGADOS DE TRABAJO (EN LA TORRE DE TRIBUNALES) Y QUE TRAMITAN JUICIOS ORDINARIOS

La mencionada actividad, se realizó teniendo como base la propia experiencia que he tenido por el hecho de que he participado desempeñando el puesto de oficial del Juzgado Tercero de Trabajo Y Previsión Social de la Primera Zona Económica por el lapso de cuatro años consecutivos; situación que me ha permitido participar en un sinnúmero de audiencias, en donde he observado a litigantes que hacen uso de la mala fé para dilatar y entorpecer los procesos en su procedimiento ya pre establecido en la ley. (Lo anterior pareciera a veces, haber sido el motivo de su contratación sin importarles la ética profesional, mucho menos las formas y principios en que se inspiró el Derecho del Trabajo; puesto que en lugar de tratar de que el trámite de un juicio sea corto y que lleve al mismo a una Sentencia Justa, estos malos litigantes hacen uso de recursos y formas ya explicadas, siendo su único fin el evitar que el juicio llegue a sus resultados finales, con lo cual desesperan al trabajador y hacen trabajar más y sin ningún sentido a los juzgados.

El mal litigante se olvida así de la formación adquirida como profesional que es, así como de los principios vertidos en el Código de Ética Profesional, puesto que su fin ha sido otro del cual él en un momento juró para desempeñar debidamente.

La experiencia recibida en las encuestas recogidas a mis compañeros oficiales, fué, la que aunada a la mía propia, la que sirvió de inspiración para escribir sobre el presente tema y que hoy nos ocupa, la cual la he ido incrementando por juristas laborales y titu



lares que ha tenido el Juzgado en donde laboro, que me han enseñado a comprender la ley laboral y a rendirle culto a la perfección del debido proceso.

Las versiones vertidas, así como experiencias personales de los oficiales de los juzgados de la torre de tribunales que tramitan juicios ordinarios, fué más que todo una unificación de criterios, pensamientos e inquietudes surgidas del trabajo diario, donde en la mayoría coincidimos con las apreciaciones vertidas por los Jueces.

Los aspectos que surgieron de las experiencias señaladas por los oficiales, del porqué se dan las llamadas tácticas dilatorias son los siguientes:

- a) Abuso en la interposición de recursos estipulados en la ley
- b) Admisión casi total del Recurso de Nulidad en el desarrollo del proceso.
- c) Exceso de la interposición del Recurso de Apelación, en especial luego de haberse declarado sin lugar el Recurso de Nulidad.
- d) Trámite a acumulaciones, que a simple vista se ven fraudulentas; las cuales suspenden el trámite de los juicios innecesariamente.
- e) Utilización de mala fé de los recursos contemplados en otras leyes accesorias al Código de Trabajo.
- f) Trámites a competencias, excusas y recusaciones.

Encontramos posibles soluciones para erradicar estas formas de dilatar los procesos, de donde he visto prudente indicar cuales son, siendo estas:

- a) Implementación de multas drásticas, con lo cual se evitaría que se utilizara primordialmente el Recurso de Nulidad, sería mejor pagar las prestaciones reclamadas por el trabajador que estar pagando multas y en especial si estas fueran drásticas.
- b) Que se legislara en favor de que la conciliación fuera previa a la celebración del juicio oral y que hubiera participación real del titular del juzgado con las partes y si se viera que hay mal asesoramiento, se limitara la participación de los A bogados porque en muchas ocasiones son ellos los que entorpecen este aspecto procesal.
- c) Redactar nueva ley laboral procesal que limite la utilización del Recurso de Nulidad, indicándose que su trámite se realice en única instancia.
- d) Que el Recurso de Nulidad no sea apelable
- e) Reglamentar lo relacionado con excusas
- f) Investir al Juez de facultades discrecionales para quedar a su criterio el dar trámite a recursos, sin que esta decisión fue re sujeta a medios de impugnación.
- g) Señalar en nueva ley qué recursos se podrían plantear, dejándose por aparte a los recursos de otras leyes accesorias y li mitándose de esta manera el artículo 326 del Código de Trabajo.
- h) Permitirse en nueva ley la implementación de medidas precautorias al momento de presentarse la demanda y darle trámite a ellas para que el producto de ellas aseguren los resultados del juicio.
- i) No dar cabida alguna a ningún planteamiento de acumulación, por la naturaleza del derecho laboral.

- j) Al plantearse recusaciones, si la causal no es plenamente demostrada, se deba continuar con las audiencias previamente señaladas, esto mientras quede firme el auto que resuelva la recusación.
- k) Al comprobarse en Sentencia que la reconvención se utilizó únicamente para entorpecimiento del juicio, sea aplicada una medida de apremio, para evitar esta circunstancia.
- l) Quién no pague una multa, certificar lo conducente a un juzgado penal y si aún así no se hace efectivo el pago, lo dejado de pagar se convierta en prisión. Esto porque se ve que los demandados hacen caso omiso de las multas que les imponen por su actuar de mala fé dentro del proceso.
- m) Que el Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, sancione de alguna forma a los profesionales del derecho que se comprobara se han dedicado a esta clase de actividades en donde impera la mala fé.
- n) Que si se interpone Recurso de Nulidad, este no tenga efecto suspensivo en relación a las audiencias ya señaladas, siempre y cuando no se ataquen cuestiones de fondo, sino cuestiones de forma.

#### 4.2. COMPROBACION DE LAS HIPOTESIS FORMULADAS

Las hipótesis formuladas por mi persona al momento de iniciar mi plan de investigación de tesis en La Facultad de Derecho se basaron primordialmente en el exceso de interposición de aspectos procesales, en especial por la parte demandada al momento de la celebración del juicio oral laboral.

Para verificar si hay o no comprobación de las hipótesis que se plantearon, fué necesario revisar los cuestionamientos

efectuados y que posteriormente se convirtieron en las indica  
das hipótesis y para lo cual considero oportuno traerlos a la  
vista en este trabajo, los cuales fueron:

- a) ¿ Quién es el que se beneficia al momento de la interposi  
ción de un recurso notoriamente frívolo e improcedente ?
- b) ¿ Sería la elaboración de un nuevo Código Procesal de Traba  
jo, la causa de una mejor administración de justicia la  
boral ?
- c) ¿ Porqué, si el Derecho del Trabajo es protector del Traba  
jador no se han creado normas que ataquen las tácticas  
dilatatorias utilizadas por los patronos en el desarrollo del  
juicio ?
- d) ¿Cuál es la razón por la que los jueces no apremian al in  
terponente de subterfugios para que deje de hacerlos ?
- e) ¿ Habrá acaso alguna forma de sancionar al demandado para  
que deje de utilizar las tácticas dilatatorias como un método  
de defensa, lo que ocasiona la desesperación del trabajador  
en el reclamo de sus prestaciones que por ley le pertenecen ?
- f) ¿ Las multas que se imponen al litigante de mala fé, es per  
cibida por la Tesorería del Organismo Judicial ?
- g) ¿ Serían acaso multas drásticas, la solución para la erra-  
dicación de estos problemas ?

De los anteriores cuestionamientos, logré plantear las si-  
guientes Hipótesis:

- a) El que se beneficia al momento de la interposición de un re-  
curso notoriamente frívolo e improcedente es el demandado.

- b) La elaboración de un nuevo Código Procesal del Trabajo, ~~de~~ definitivamente sería la causa de una mejor administración de justicia laboral.
- c) No se han creado normas que ataquen las tácticas dilatorias utilizadas por los patronos en el desarrollo del juicio en virtud de que el derecho laboral vigente permite la interposición de las mismas sin que se hagan efectivos los apremios que el juez puede imponer para la administración de justicia.
- d) La razón por la que los jueces no apremian al interponente de subterfugios para que deje de hacerlos, es que la misma ley actual, faculta a las partes a la interposición de dichos subterfugios sin que haya una medida para plantearlos o sanciones para que no se hagan utilizando la mala fé.
- e) Las formas de sancionar al demandado para que deje de utilizar tácticas dilatorias, serían las de creación de drásticas medidas apremiantes y de acuerdo a la realidad adquisitiva de la moneda para que mejor sea pagar las prestaciones reclamadas por un trabajador, si este tiene derecho, que dilatar el proceso con interposiciones improcedentes, de donde se desprenderían multas a pagar.
- f) En la actualidad un alto porcentaje de las multas que se imponen a los litigantes de mala fé no son hechas efectivas y las partes no solicitan la certificación de lo conducente por desobediencia, ni piden se les aplique lo preceptuado en el artículo 55 del Código Penal, con lo cual el Organismo Judicial deja de percibir fondos en gran medida.

g) Las multas drásticas si serían la solución o una de ellas para la erradicación de la interposición por parte de algunos patronos de tácticas dilatorias, pues sería inútil y caro en dinero el hacerlo sin fundamentos procedentes.

En conclusión, de acuerdo a lo realizado en el presente trabajo de tesis, y tomando también en cuenta las metodologías que se utilizaron en la elaboración del mismo, estimo que si se llegaron a comprobar las hipótesis formuladas y anteriormente enumeradas y que en muchos de los casos, se puede apreciar que fueron recomendaciones tanto de jueces como de oficiales del Organismo Judicial, Torre de Tribunales y que prestan sus servicios en los Juzgados de Trabajo de la ciudad capital de Guatemala; recomendaciones a las cuales yo también me adhiero.

Para llegar a la comprobación de las hipótesis, se utilizaron los métodos analítico, comparativo, deductivo e inductivo, asimismo se utilizaron las técnicas de ficheros, bibliografía, entrevistas y encuestas las cuales fueron necesarias para la realización y culminación del presente capítulo de esta tesis.

5. CONCLUSIONES

Para haber podido llegar al planteamiento de las conclusiones en mi trabajo e investigación, fué necesario tener en claro la denominación del problema súcitado en el trámite de los juicios ordinarios laborales y de donde se desprenden las siguientes:

- a) Es necesario y de carácter urgente la creación de un nuevo Código de Trabajo en donde se haga diferenciación del procedimiento.
- b) Tener el cuidado en el nuevo código indicado, para regular el planteamiento de recursos, en especial el Recurso de Nulidad.
- c) El recurso de nulidad debería de tramitarse en única instancia, por lo cual el auto que lo resuelva en definitiva no sería apelable.
- d) No admitirse excusas, salvo en casos fortuitos y que fueran debidamente comprobables.
- e) Elevarse las multas y aplicar con mayor drasticidad los apremios. Dado esto a que en la actualidad las partes se burlan de las resoluciones judiciales en donde se imponen estas y no las hacen efectivas.
- f) Prestar al trabajador una preferencia real, sin dejar de ser imparcial en el momento procesal de dictar sentencia.
- g) Que la creación del nuevo Código de Trabajo se haga con la

participación de todos los sectores sociales del país, tal como sindicatos, facultades de derecho, Colegio de Abogados y Notaricos, Universidades, etcetera, así como los respectivos jueces laborales. Lo anterior para reglamentar en sí un debido proceso, anulando en lo que se pueda la utilización de la mala fé, en lo que a participación de las partes dentro del juicio se refiere.

- h) Que el Colegio de Abogados y Notaricos de Guatemala, tomara participación al imponer severas sanciones disciplinarias que llegaran inclusive a una inhabilitación del área laboral a los profesionales que se les compruebe que su actuar a sido inadecuado habiéndolo litigado de mala fé y con el solo fin de entorpecer y dilatar el juicio.

#### 5.1. RECOMENDACIONES PERSONALES

Mis recomendaciones se vierten a las conclusiones efectuadas las cuales son el producto de la experiencia desarrollada como oficial de un Juzgado de Trabajo, esperando que con el presente trabajo, surjan inquietudes a los legisladores para la pronta modificación, sino su elaboración total de un Código de Trabajo en donde sí se proteja a la clase obrera del país, quitando de raíz todos aquellos malos procedimientos que en la actualidad se dan dentro de los juicios ordinarios con los que se daña la administración de justicia y el debido proceso.

Quiero que este trabajo sirva de motivación a Abogados y estudiantes de derecho, para si algún día pueden formular leyes, que entonces ayuden a los trabajadores, creandose entonces normas que desaparezcan de una vez por todas la forma desleal de algunos pa-



tronos guiados por malos Abogados, de entorpecer y dilatar los juicios interponiendo aspectos procesales carentes de fundamento.

Tiene que hacerse efectivo lo que para el efecto preceptúa el artículo 431 del Código de Trabajo, que son atribuciones de la Corte Suprema de Justicia en materia Laboral, en especial lo estipulado en el inciso b) de dicha norma que indica que se debe procurar la unificación del criterio de dichos tribunales, para cuyo efecto propugnará pláticas periódicas entre sus titulares. La situación anterior no se da a cabalidad, puesto que dicha unificación de criterios no existe, pues en algunos juzgados se vé marcada protección hacia los patronos y esto se observa en dar trámite a los procedimientos planteados por estos donde se ve mala fé.

El citado artículo brinda facultades a dicho tribunal jerárquico de proponer al Congreso de la República reformas a las leyes de Trabajo, situación que si observamos la fecha de creación de nuestro actual Código de Trabajo, este ha sufrido pocas reformas en beneficio de la clase obrera del país, no obstante que dicho cuerpo legal es obsoleto, inoperante y sobre todo concede bondades a los patronos en relación a hacer uso indiscriminado de medios de impugnación, los cuales son usados para evadir la responsabilidad laboral de ellos hacia sus ex-trabajadores.

Urge la creación de nuevas leyes laborales que desarrollen los principios en que están creadas, con las cuales los juicios laborales sean rápidos, funcionales y sobre todo se protejan los intereses de los trabajadores imperando el debido proceso para que exista una verdadera administración de justicia.

6. BIBLIOGRAFIA

- 1- ALCALA ZANGRA Y CANTILLO, LUIS GUILLERMO CABANELLAS. "Tratado de Política Laboral y Social". Tomos I, II y III Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires Argentina, 1976.
- 2- CABANELLAS, GUILLERMO, "Tratado de Derecho Laboral". Tomos I y II Ediciones El Gráfico, Buenos Aires Argentina 1971.
- 3- DE BUEN NESTOR L. "Derecho Procesal del Trabajo" Tomo II Editorial Porrúa S.A. México, 1978.
- 4- GASTE BERRIOS, ALFREDO Y HUGO FERRERA A. "Derecho Procesal del Trabajo" Editorial Jurídica de Chile 1950.
- 5- CHICAS HERNANDEZ, RAUL ANTONIO. "Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo" Imprenta Gráficos P & L Guatemala.
- 6- GARCIA MAYNEZ, EDUARDO. "Introducción al estudio del derecho". Editorial Porrúa S.A. México D.F. 1949.
- 7- OSORPIO, MANUEL. "Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales". Editorial Heliasta S.R.L. Argentina 1981.
- 8- FORRAS LOPEZ, ARMANDO. "Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Porrúa, S.A. México.
- 9- DE PINA, RAFAEL. "Diccionario de Derecho". Editorial Porrúa decimoprimera edición, México 1983.
- 10- RAMIREZ GONDA, JUAN D. "Diccionario Jurídico". Buenos Aires Argentina. Editorial Claridad, 5a. Edición.

- 11- DICCIONARIO DE DERECHO PRIVADO. Tomos I y II, Editorial Labor, S.A. 1967, España.
- 12- PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO, Diccionario; por Ramón García Felayo y Gross, Edición Larousse.
- 13- TRUEBA UREINA, ALBERTO. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo" Editorial Porrúa, S.A. México, 2a. Edición 1973.
- 14- BERNHARD RUBIO, JOSE. "Los medios de impugnación en el procedimiento laboral" TESIS. Imprenta Universitaria, Guatemala 1956.
- 15- CASTELLANOS DAVILA, RANDOLF FERNANDO, "Los principios que inspiran en el Derecho del Trabajo, su aplicación en Guatemala". TESIS. Guatemala 1988.
- 16- JOHNSTON SANCHEZ, ARNOLDO. "Los conflictos de trabajo". TESIS. Imprenta Universitaria, Guatemala, 1951.
- 17- LOPEZ LARRAVE, MARIO, "Introducción al estudio del Derecho Procesal del Trabajo". TESIS, Guatemala 1957.
- 18- MORALES FRANCO, ROBERTO. "La conciliación en el Derecho Individual de Trabajo". TESIS, Guatemala 1953.
- 19- RODRIGUEZ FORTILLO, CEBULIO RAMIRO. "Análisis jurídico doctrinario de los principios procesales del derecho de trabajo en la legislación Guatemalteca. TESIS, Guatemala, 1989."
- 20- SANDOVAL CARDONA, MARIO RENE. "Apuntes críticos sobre la historia del derecho laboral" TESIS.

- 21- VELASQUEZ GONZALEZ, FRANCISCO ROLANDO, "Introducción al estudio del derecho Guatemalteco del Trabajo" TESIS, Guatemala, 1966.
- 22- LOPEZ LARRAVE, MARIO. " Los principios del Derecho Procesal del Trabajo". Ponencia al Congreso Latinoamericano del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, SAU PABLO, Brasil, Septiembre de 1975.
- 23- LOPEZ LARRAVE, MARIO. "La carga de la prueba en el derecho Procesal del Trabajo Guatemalteco" Tema publicado en revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- 24- LEYES CONSULTADAS
- a) Constitución Política de la República de Guatemala
  - b) Código de Trabajo de la República de Guatemala, decreto 1441 del Congreso de la República.
  - c) Decreto 64-92 del Congreso de la República que contiene reformas al Código de Trabajo.
  - d) Decreto ley 2-89 del Congreso de la República. Ley del Organismo Judicial.
  - e) Decreto ley 11-93 Del Congreso de la República; reformas a la Ley del Organismo Judicial.
  - f) Acuerdo legislativo 18-93 Reformas a la Constitución Política de la República de Guatemala; decretada por la Asamblea Nacional Constituyente, 31 mayo de 1985.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central