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

EL DERECHO PROCESAL INDIVIDUAL DEL TRABAJO, Y LA INCONGRUENCIA QUE PARA CON LOS PRINCIPIOS QUE LO INSPIRAN, RESULTA DE LA APLICACIÓN SUPLETORIA DEL CODIGO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL

TESIS

PRESENTADA A LA JUNTA DIRECTIVA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

POR

ALMA LETICIA HERNANDEZ

AL CONFERIRSELE EL GRADO ACADEMICO DE

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y LOS TITULOS DE

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, julio de 1,999

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

DECANO	Lic. José Francisco de Mata Vela
VOCAL I	Lic. Saulo de León Estrada
VOCAL II	Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III	Lic. William René Méndez
VOCAL IV	Ing. José Samuel Pereda Saca
VOCAL V	Br. José Francisco Peláez Cordón
SECRETARIO	Lic. Hector Aníbal de León Velasco

TRIBUNAL QUE PRACTICO
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL

PRIMERA FASE:	
PRESIDENTE	Lic. Lazaro Ruiz Orellan
VOCAL	Lic. Jorge Mario Monzón Chavez
SECRETARIO	Lic. Marcos Arnoldo Reina Mérida
SEGUNDA FASE:	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt
VOCAL	Licda. Ileana Noemi Villatoro Fernández
SECRETARIO	Lic. Carlos Manuel Castro Monroy

NOTA: "Unicamente el autor es responsable de las doctrinas Sustentadas en la tesis". (Articulo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesional de Abogacia y Notariado y Público de Tesis)"

sar Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

1359-98

Guatemala, mayo 14 de 1998.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA
11 MAYO 1998
RECIBIDO
Horas: Módulos: 40
Oficial:

Licenciado
José Francisco de Mata Vela
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria

Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha veintidós de abril de mil novecientos noventa y ocho, en el que se dispone nombrar al suscrito como consejero de tesis de la Bachiller ALMA LETICIA HERNANDEZ, informo:

La postulante presentó el tema de investigación " EL DERECHO PROCESAL INDIVIDUAL DEL TRABAJO, Y LA INCONGRUENCIA QUE PARA CON LOS PRINCIPIOS QUE LO INSPIRAN, RESULTA DE LA APLICACION SUPLETORIA DEL CODIGO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL", el cual fue objeto del siguiente análisis por el suscrito:

El trabajo en mención, fue presentado por la Bachiller Hernández, conforme los requisitos de forma y de fondo que establece el reglamento.

El trabajo en mención, desarrolla un temática de singular trascendencia en el Derecho Procesal Individual del Trabajo guatemalteco, pues se

César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO

ar Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596

refiere a uno de los graves problemas que representa para la relación procesal del trabajo la aplicación supletoria de normas de orden procesal civil, que sin lugar a dudas contradicen los principios que ilustran el procedimiento individual del trabajo.

Es importante destacar que la sustentante funcamenta la realización de su trabajo en el análisis particular, realizado sobre todas y cada una de las normas, en donde se aprecia la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil, análisis que permite establecer con excelente propiedad la incidencia que para el caso del juicio ordinario laboral tiene la aplicación supletoria de normas, cuya naturaleza es privada y por ende incongruente con la naturaleza pública del derecho procesal individual del trabajo. Ese mismo análisis permite a la sustentante, sugerir la reforma al Código de Trabajo, para suprimir la aplicación supletoria de las normas procesales civiles, pero a la vez la complementación de los institutos y normas procesales que permitan prescindir para siempre de tan inconveniente aplicación supletoria de la ley.

En conclusión, considero que el trabajo presentado por la Bachiller Hernández, debe continuar su trámite para los efectos de su revisión, y en consecuencia me permito RENDIR DICTAMEN FAVORABLE, suscribiéndome del señor Decano, con mis muestras de consideración.

Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO

DE SAN CARLOS
ATEMALA

DE CIENCIAS
Y SOCIALES
itaria, Zona 12
Centroamérica

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES: Guatemala, ocho de septiembre de mil novecientos noventa y ocho.

Atentamente, pase al LIC. RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis de la Bachiller ALMA LETICIA HERNANDEZ y en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.

alhj.

1680-

LIC. RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO
20 CALLE 11-61, ZONA 1 TELEFONO: 230-0056
GUATEMALA, C. A.

22 de abril de 1999.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA
27 ABR. 1999
RECIBIDO
Horas: 14 Minutos: 40
Oficial:

Señor Decano
de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales
Lic. José Francisco de Mata Vela
Ciudad Universitaria

Señor Decano:

Con todo respeto me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle que en cumplimiento de la designacion que se me hizo, procedí a revisar el trabajo de tesis de ALMA LETICIA HERNANDEZ, que se denomina **"EL DERECHO PROCESAL INDIVIDUAL DEL TRABAJO Y LA INCONGRUENCIA QUE PARA CON LOS PRINCIPIOS QUE LO INSPIRAN, RESULTA DE LA APLICACION SUPLETORIA DEL CODIGO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL".**

Con la autora de la tesis de mérito realizamos varias sesiones de trabajo, respetando el criterio por ella sustentado se procedió a efectuar algunos cambios de contenido que se estimó pertinentes, y atendiendo a que el trabajo está elaborado técnicamente, hay aportacion personal del estudiante y llena los requisitos mínimos reglamentarios que la Universiadad de San Carlos de Guatemala establece para la elaboración de tesis, emito opinión favorable del mismo, para que en su oportunidad pueda ser sometido al examen público correspondiente.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle al señor Decano mis muestras de distinguida consideración, suscribiéndome como su atento servidor,

LIC. RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ
REVISOR

UD DE SAN CARLOS
GUATEMALA

D DE CIENCIAS
S Y SOCIALES
versitaria, Zona 12
a, Centroamérica

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES: Guatemala, cuatro de mayo de mil novecientos noventa y nueve.----------

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de tesis de la bachiller ALMA LETICIA HERNANDEZ Intitulado "EL DERECHO PROCESAL INDIVIDUAL DEL TRABAJO Y LA INCONGRUENCIA QUE PARA CON LOS PRINCIPIOS QUE LO INSPIRAN, RESULTA DE LA APLICACIÓN SUPLETORIA DEL CODIGO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL ". Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público.----------

ALHJ.

ACTO QUE DEDICO

A DIOS:

A él sea el honor y la gloria, por esta añadidura en mi vida pues lámpara es a mis pies su palabra y lumbrera a mi camino, por lo tanto en sus mandamientos meditaré, consideraré sus caminos, me regocijare en sus estatutos ; y no me olvidaré de sus palabras.

A MI MADRE:

Martha Hernández Ortiz
Mujer digna y abnegada, por confiar en mis anhelos, por ser mi soporte y pilar fundamental en la culminación de mi carrera. Con amor profundo.

A MI FAMILIA:
Savury:
Yanira:
Carlitos y
Stiven.

A MIS AMIGOS Y COMPANEROS:

Especialmente a **ERY MELGAR:** Por su cariño, e incodicional apoyo y por ser tan especial.

Isabel,Any,
Juanita,Magaly,Irma,Angélica,Ileana,Sonia,Cony,Paty,Walter,
Hugo,Fernándo,Gabriel,Giovani,Felipe,Marco Antonio,Edgar y
Jorge.

A LOS LICENCIADOS:

Erminia Campos, Iliana Villatoro, Silvia Cárcamo, César Franco, Ivan Barrera, Raúl Antonio Chicas, Carlos Castro y Carlos Mancio.

A LA TRICENTENARIA Y AUTONOMA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:
Especialmente a la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por el honor de ser egresada de tan digna Casa de Estudios, lo que para mi es motivo de gran satisfacción.

INDICE

NTRODUCCION

CAPITULO I

. PRINCIPIOS INSPIRADORES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO...1

1.1 Definición.....1

1.2 Naturaleza Jurídica.....1

1.3 Contenido 2

. LOS PRINCIPIOS INSPIRAN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO....2

2.1 Definición.....2

2.2 Principios generales a todos los procesos.....2

2.3 Los principios propios del proceso laboral.....3

2.3.1 el principio de la oralidad.....3

2.3.2 Principio de la iniciativa procesal a cargo de las partes.....4

2.3.3 Principio de Concentración.....4

2.3.4 El principio de impulso procesal.....4

2.3.5 El principio de la tutelaridad.....5

2.3.6 Principio de flexibilización en la apreciación en la Prueba.....5

2.3.7 Principio de Congruencia.....6

2.3.8 Principio de Economía procesal.....6

2.3.9 Principio de Antiformalidad.....7

2.3.10 Principio de Sencillez.....7

2.3.11 Principio de inmediación procesal.....7

2.3.12 Principio de celeridad.....7

CAPITULO II

2. EL JUICIO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO.....8

2.1 La Demanda.....8

2.1.1 Sus Modalidades.....8

2.1.2 Requisitos.....8

2.1.3 Modificaciones de la Demanda.....9

2.1.4 Procedimiento para notificar la demanda.....10

2.2 Las Medidas Cautelares.....10

2.2.1 Requisitos.....10

2.2 Las Medidas Cautelares.....
2.2.1 Requisitos.....10
2.3 De la contestación de la demanda.....11
2.3.1 Sus Modalidades.....11
2.3.2 Requisitos.....11
2.3.3 Oportunidad para contestar la demanda 11
2.4 La reconvención o contrademanda.....11
2.4.1 Requisitos.....11
2.4.2 Su interposición.....12
2.4.3 Su contestación 12
2.5 Las excepciones.....12
2.5.1 Definición.....12
2.5.2 Modalidades.....13
2.5.2.1 Dilatorias.....13
2.5.2.2 Perentorias.....14
2.5.2.3 Nacidas con posterioridad de la demanda.14
2.6 La conciliación.....15
2.6.1 Importancia.....15
2.6.2 Cuando se desarrolla.....15
2.6.3 Modalidades 15
2.7 El procedimiento de prueba.....16
2.7.1 La prueba.....16
2.7.1.1 Prueba admisible.....16
2.7.1.2 Prueba inadmisible.....16
2.7.2 Quien carga con la prueba en el juicio ordinario.....17
2.7.3 La apreciación de la prueba en conciencia.....17
2.7.4 Cuando se proponen y ofrecen las pruebas.....17
2.7.5 Diligenciamiento de la prueba.....18
2.8 La sentencia.....18
2.8.1 Modalidades.....18
2.8.2 Requisitos.....19
2.9 La segunda instancia del juicio ordinario laboral 20
Modalidad del Recurso de Apelación.....20

CAPITULO III

3. ANALISIS DE LA APLICACION SUPLETORIA DEL CODIGO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL.....22

3.1 Algunas consideraciones.....22

3.2 Consideraciones sobre disposiciones que resultan aplicables por supletoriedad.....24

3.2.1 En cuanto a la jurisdicción y competencia y aspectos introductorios del juicio.....25

3.2.2 En cuanto a la concordancia entre la petición y el fallo.....25

3.2.3 En cuanto a los fundamentos legales.....25

3.2.4 En cuanto a los auxiliares del juez.....25

3.2.5 En cuanto a las partes.....26

3.2.6 En cuanto a la pretensión procesal.....28

3.2.7 En cuanto a los actos procesales.....28

3.2.8 En cuanto a los plazos y habilitación de tiempo.....29

3.2.9 En cuanto a las notificaciones.....29

3.2.10 En cuanto a los exhortos, despachos y suplicatorios.....31

3.2.11 En cuanto a las pruebas anticipadas.....31

3.3 En cuanto a la demanda.....33

3.3.1 La demanda 33

3.3.2 El emplazamiento.....33

3.3.3 Substanciación del juicio.....33

3.3.4 Allanamiento.....34

3.4 En cuanto a las excepciones y a la contestación de la demanda.....34

3.4.1 Las excepciones.....34

3.4.2 Excepción del arraigo.....25

3.4.3 Contestación de la demanda y reconvención.....35

3.4.4 Interposición y resolución de las excepciones previas.....35

3.5 En cuanto a la prueba.....36

3.5.1 La prueba.....36

3.5.2 Medios de prueba.....36
3.5.3 Práctica de la prueba.....37
3.5.4 Declaración de las partes.....37
3.5.5 Citación para absolver posiciones.....40
3.5.6 Documentación 42
3.5.7 Incomparecencia por enfermedad.....42
3.5.8 Valor probatorio.....43
3.5.9 Terminación del proceso por confesión.....43
3.5.10 Confesión sin posiciones.....43
3.5.11 Declaración de testigos.....44
3.5.12 Dictamen de expertos.....45
3.5.13 Reconocimiento judicial.....46
3.5.14 Prueba de documentos.....46
3.5.15 Medios Científicos de prueba.....47
3.5.16 Presunciones.....48
3.6 En cuanto al Auto para mejorar fallar.....48
3.7 La desocupación.....48
3.8 Procesos de ejecución.....49
3.9 Jurisdicción voluntaria.....55
3.10 Medidas Precautorias.....56
3.11 Acumulación y otros.....56
3.12 Terminación del proceso.....57
3.13 Medios de impugnación.....58

CAPITULO IV

4. CRITERIO DE ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y ABOGADOS LITIGANTES, EN RELACION A LAS LAGUNAS LEGALES QUE CONTIENE EL CODIGO DE TRABAJO, QUE NACEN POSIBLE LA APLICACION SUPLETORIA DEL CODIGO PROCESAL CIVIL.....61
1. Presentación.....61
2. Encuesta.....62
3. Evaluación.....76
CONCLUSIONES.....80
BIBLIOGRAFIA.....82

INTRODUCCION

En los albores del Derecho del Trabajo, fue precisamente el derecho común el que acogió las primeras disposiciones que regularon relaciones de trabajo. Este panorama se extensión por algunos años, hasta que las relaciones de trabajo pudieron obtener su propia regulación legal por una normativa autónoma, con normas y principios propios.

En latinoamérica, este proceso de codificación de las normas laborales se desarrollo de manera más lenta, a tal extremo que en países como Guatemala, continúan existiendo resabios de la legislación común, dentro de la legislación laboral. Es este precisamente el caso que se desarrolla a continuación, dentro del presente trabajo de tesis, que intenta colocar al descubierto, las causas y los efectos que en materia procesal individual del trabajo, produce la aplicación supletoria de normas propias del Derecho procesal Civil, con el consiguiente perjuicio a todas luces evidente, para el trabajador, pues a consecuencia de lo anterior, el trámite del proceso se ve influenciado por una serie de disposiciones comunes que contravienen los principios en los que se inspira el procedimiento individual del trabajo, derivándose como cuestión lógica la desnaturalización de principios rectores del proceso, tales como la oralidad, el impulso procesal de oficio, la sencillez, y la misma concentración procesal. Sobre la base expuesta, el presente trabajo, pretende puntualizar todos y cada uno de los aspectos en lo que existe aplicación supletoria de disposiciones de orden procesal civil, y sugerir al mismo tiempo la iniciativa de suprimir la aplicación supletoria de aquellas normas, pero aparejada esa supresión de la consiguiente reforma al Código de Trabajo que permita complementar las normas e institutos que hagan innecesario, el seguir aplicando supletoriamente el Código Procesal Civil.

En aquella dirección, he realizado el presente trabajo de tesis, que se contiene en cuatro capítulos distribuidos en un orden lógico, y que inicia precisamente relatando sobre los principios que inspiran la existencia del Derecho Procesal del Trabajo, para continuar con la descripción completa de todos y cada una de las instituciones que comprenden el juicio ordinario laboral guatemalteco, y aterrizar en un capitulo que pretende particularizar un análisis de la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil, en el juicio ordinario laboral, abordando individualmente todas y cada una de las normas que afecta; para finalmente concluí en un último capítulo que pretende recoger la opinión de estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y de Abogados litigantes en el área laboral, en relación a la inconveniencia que para el Derecho Procesal del Trabajo significa la aplicación supletoria de normas propias del Derecho Procesal Civil y Mercantil.

ALMA LETICIA HERNANDEZ

CAPITULO I

1. PRINCIPIOS INSPIRADORES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.1 Definición

"Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de principios, instituidos, normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos con ocasión del trabajo (individuales y colectivo, así como cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos"(1)

1.2 Naturaleza Jurídica

En relación a esta temática es interés de la autora de esta monografía que se asiente con toda claridad, que indistintamente a las diversas teorías que sobre el particular se presentan, se comprenda que la naturaleza del derecho objetivo del trabajo, es eminentemente pública pues la ingerencia directa del Estado a través del principio de tutelaridad con el que se regula la relación procesal en algunos de su pasajes en favor del trabajador, convierte a esa disciplina en una rama del derecho público, al anular el principio del la autonomía de la voluntad. (2)

Por el anterior razonamiento, la naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo, será siempre de Derecho Público, a menos que a alguien en nuestro país se le ocurra algún día, propiciar que la relaciones de Derecho Procesal del Trabajo pasen a ser de Derecho Privado y en cuyo caso se habría destruido todo el fundamento conceptual y filosófico sobre el que actualmente se sustenta el mismo.

---

(1) López Larrave, Mario. Citado por Chicas Hernández, Raúl Antonio. Introducción al Derecho Procesal Individual del Trabajo Guatemalteco. Pág. 12

(2) López Larrave, Mario. Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo. Pág.4

1.3 Contenido

El Derecho Procesal del Trabajo, se encuentra inicialment dividido en dos grandes ramas que son:

a. El Derecho Procesal Individual del Trabajo;
b. El Derecho Procesal Colectivo del Trabajo.

Estas dos ramas a su vez se subdividen de la manera siguiente:

DERECHO PROCESAL INDIVIDUAL DEL TRABAJO:

a. Procedimiento ordinario laboral;
b. Juicio de Faltas; y
c. Procedimientos de Previsión Social

DERECHO PROCESAL COLECTIVO DEL TRABAJO:

a. Conflictos colectivos de carácter económico social;
b. Conflictos colectivos de derecho; y
c. Procedimientos de Arbitraje

Encontrándose inmersos dentro del trámite de los conflicto colectivos ya relacionados el procedimiento de huelga y la diligencias de reinstalación prescritas en la ley.

2. LOS PRINCIPIOS INSPIRAN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.1 Definición

Por principios informadores e ilustradores del proceso de Derecho Procesal del Trabajo, entendemos las bases sustanciale sobre las que descansa el desarrollo de las instituciones de proceso, es decir, el conjunto de líneas directrices qu conforman la intrínseca concepción del proceso. (3)

2.2 Principios generales a todos los procesos

Los principios generales a todos los procesos son:

El principio de igualdad
El principio de la publicidad
El principio de gratuidad
El principio de iniciativa a cargo de las partes

---

(3) López Larrave, Mario. Op. Cit. Pág. 8.

El principio de congruencia en las sentencias

El principio de preclusión

El principio de adquisición procesal

El principio de inmediación procesal

Los anteriores principios son aplicables a todos los procesos que conforman la enciclopedia jurídica, por esa razón sólo se mencionan de manera muy general, sin entrar al detalle de cada uno de ellos, pues no es la finalidad de este trabajo entrar a la descripción y análisis de los mismo, sino únicamente, ubicar su existencia, con el ánimo de compararlos con el estudio analítico que a continuación de hará en relación a los principios considerados propios del proceso laboral.

2.3 Los principios propios del proceso laboral

En relación a esta temática la doctrina en material laboral, como la legislación de trabajo guatemalteca, ubican los siguientes:

2.3.1 el principio de la oralidad

Mediante este principio se establece que todos los actos procesales incluida la demanda dentro del procedimiento ordinario laboral, serán actuados oralmente, y establece la escritura o derecho escrito como una opción para las partes, debiendo entenderse que la regla general será que el proceso se actúe oralmente y sólo en caso de excepción se actúe en forma escrita.

No obstante la práctica litigiosa en los tribunales de trabajo, permite establecer que este principio se ha desnaturalizado profundamente, pues el juez y las partes dentro del proceso le han dado preferencia al derecho escrito, siendo muy limitados los actos procesales que efectivamente se diligencian oralmente, cuestión que debe preocupar y que debe urgir a promover la práctica de la verdadera oralidad dentro del proceso.

2.3.2 Principio de la iniciativa procesal a cargo de las partes.

Mediante este principio se establece que el acto procesal que permite el arranque del proceso debe ser precisamente la demanda, como acto de iniciación procesal, la cual debe ser promovida por las partes. De lo anterior se infiere que no existe el conocimiento de oficio en el proceso laboral, salvo una excepción que nace a la vida jurídica con el Decreto 64-92, del Congreso de la República, que establece que en materia para conocer de oficio, relevándose a las partes de la iniciativa procesal.

2.3.3 Principio de Concentración

Mediante este principio se establece que deberán realizarse en una sóla audiencia o en el menor número de audiencias posibles, la totalidad de los actos procesales que conforman el proceso. De lo anterior se infiere que el proceso en base a este principio podría terminar en la primera audiencia, pues al promover el demandado ninguna medida retardatoria en la primera comparecencia, podría diligenciarse en ésta, la contestación de la demanda, la conciliación, recepción de los medios de prueba, el auto para mejor fallar e incluso la sentencia.

No obstante no se puede dejar de señalar que el principal enemigo de este principio son las medidas retardatorias promovidas por parte de las parte, que desnaturalizan totalmente el proceso laboral.

2.3.4 El principio de impulso procesal

Mediante este principio se establece que, salvo la demanda como acto de iniciación procesal, todo el proceso, será impulsado de oficio por el juez, por lo que debe presumirse que lo que el proceso persigue con este principio, es la antirrogación, pues las partes no están obligadas a rogar la intervención del juez, es éste el que sucesivamente debe clausurar y abrir cada fase del proceso. No obstante se debe señalar, que este principio es quizás el más desnaturalizado en la práctica laboral

guatemalteca, ya que los juzgadores no lo observan y esto ha permitido convertir el proceso en rogado y bien se diría en tortuoso par las partes.(4)

2.3.5 El principio de la tutelaridad

Este principio se establece en algunas disposiciones procesales jurídicamente preferentes a favor del trabajador, con el propósito de consolidar en alguna medida, el principio de igualdad procesal, que en esta relación procesal se ve ineficaz, pues para nadie es un secreto la enorme desigualdad que existe entre una parte y la otra dentro del proceso.

La inversión de la carga de la prueba, exhibición del contrato escrito, y la presunción gravosa ante la no exhibición de éste en juicio, son un ejemplo claro de la tutelidad dentro del proceso.

2.3.6 Principio de flexibilización en la apreciación de la prueba

La existencia de este principio, permite la valoración y apreciación de la prueba en conciencia. Este sistema permite al juzgador valorar y apreciar la prueba aportada por las partes al juicio, de una manera flexible en base a valores de justicia y equidad. Lo importante de este principio es en suma transcendente, pues permite al juzgador apreciar el fondo de la prueba aportada al proceso. Es éste, el que permite la existencia de este único y extraordinario sistema de apreciación y valoración de prueba. No obstante, la falta de especialización de nuestros jueces, influye para que se desvirtúe el mismo y se valore y aprecie la prueba con sistemas de valoración y apreciación de la prueba propios de otras ramas procesales del derecho.

---

(4) Franco López, Cesar Landelino. Separata sobre el impulso procesal de oficio en el juicio ordinario laboral. USAC.

2.3.7 Principio de Congruencia

Mediante este principio se establece en la ley por un lado, la obligación expresa para expresa para el juzgador de dictar sentencias congruentes con la demanda, hechos y peticiones pedidos por las partes, dentro del juicio, y en razón de los medios de prueba aportados al proceso, y por otro lado se establece en la ley, la prohibición expresa de resolver la sentencia sobre aquellos asuntos no pedidos al juez, es decir que establece la prohibición expresa de dictar la sentencia conocida como Ultra petita (más de los pedido) o Extra petita (lo no pedido).

La importancia de este principio, radica en obligar al juez a juzgar sólo sobre lo pedido, y a imposibilitarlo de resolver de oficio sobre lo que no fue puesto a su conocimiento.

2.3.8 Principio de Economía procesal

Con este principio se persigue ocasionar a las partes el menor gasto posible, procurando hacer del litigio un proceso barato, al alcance del bolsillo de las partes. Un ejemplo claro de este principio lo constituye la exoneración a las partes de tener que comparecer al juicio con auxilio profesional de abogado, es decir que de conformidad con la ley y en virtud de éste, no es obligatorio comparecer asesorado por abogado, de lo que se infiere que las partes pueden comparecer solas al proceso. No obstante y como una presunta contradicción a este principio, el mismo Código de Trabajo, limita la participación de los pasantes de los Bufetes Populares de la Universidades del país, cuya actuación no puede producirse en juicios cuya cuantía del equivalente al monto total del importe de diez salarios mínimos, es decir que de conformidad con el salario mínimo actual el total de la cuantía máxima es de cinco mil novecientos trece quetzales. para los trabajadores de la ciudad, fuera de ese monto el pasante esta impedido de participar en el proceso, aspecto paradógico si tomamos en cuenta que mientras por un lado se exonera de la

obligación del auxilio profesional a las partes, en una muestra de economía, por el otro se impide la participación de los pasantes en una clara muestra de onerosidad y formalidad.

2.3.9 Principio de Antiformalidad

Con este principio se persigue suprimir del proceso la mayor cantidad de formalismo posibles, a manera de convertir el proceso en sencillo y celérico a favor de las partes.

Un ejemplo de la operatividad de este principio es la exoneración de Citar fundamento de derecho en la demanda, o la no obligación de comparecer asesorado por abogado, de acuerdo a lo que establece el artículo 332 del Código de Trabajo.

2.3.10 Principio de Sencillez

De la mano con el principio de economía procesal con el de antiformalidad, pues persigue facilitar al máximo el desarrollo del litigio para las partes, eliminando del proceso todas las formalidades y gastos que permiten abaratar el proceso.

2.3.11 Principio de inmediación procesal

Este principio, obliga al juez a permanecer en contacto con las partes dentro de las audiencias, y especialmente dirigir y fiscalizar el diligenciamiento de todos y cada uno de los medios de prueba aportados al juicio.

2.3.12 Principio de celeridad

Este principio persigue que el procedimiento ordinario se desarrolle en el menor número de audiencias, que permitan la pronta solución del asunto litigioso puesto a conocimiento del juez. Este principio esta conectado con el de concentración, ya que permiten establecer el verdadero espíritu del procedimiento ordinario, que es construir un proceso rapido, economico y sencillo para las partes.

CAPITULO II

2. EL JUICIO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO

En el presente capítulo, se hará un descripción de todo e procedimiento ordinario laboral, con el propósito de ilustra sobre sus instituciones y tramitación como se encuentra concebid en la ley.

2.1 La Demanda

Guillermo Cabanellas dice: "Procesalmente en su acepció principal para el derecho, es el escrito por el cual el actor demandante, ejercita en juicio una o varias acciones o entabl recurso en la jurisdicción contencioso administrativa. (5)

La demanda entonces, constituye el acto propio y exclusivo de l parte procesal llamada actor.

2.1.1 Sus Modalidades

De conformidad con lo que preceptúan los artículos 332 y 333 de Código de Trabajo vigente, las modalidades de la demanda en e juicio ordinario laboral, son: La demanda presentada en form oral y la demanda presentada por escrito. Siendo la primer modalidad oral la forma tipo o regla general de la demanda d conformidad con lo que para el efecto establece el principio d oralidad en el proceso. No obstante lo anterior, se deb señalar, que en la práctica tribunalicia laboral guatemalteca esta concepción se ha desnaturalizado, porque impera la form escrita y es ésta la que prevalece, transgrediéndose con ello un de los principios básicos de aquel procedimiento.

2.1.2 Requisitos

Los requisitos que debe observar el escrito inicial de l demanda, se encuentran contenidos en el artículo 322 del Códig de Trabajo, y se clasifican en esenciales y no esenciales.

---

(5) Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Pág. 614

2.1.3 Modificaciones de la Demanda

e conformidad con lo establecido en el artículo 338 del Código e Trabajo, la demanda se modifica en primer lugar, por medio de a ampliación de la misma, ya que se trate de hechos o de eclamaciones y naturalmente de prueba sobre estos dos aspectos, la oportunidad para esa ampliación de la demanda, es recisamente en cualquier momento antes de la notificación de la emanda, posteriormente a la notificación de la demanda e incluso n la celebración de la primera audiencia antes de la ontestación de la demanda.

on la intención de que la presente monografía constituya una orrecta ilustración, y de acuerdo con el Profesor Franco López, onsidero prudente recomendar la ampliación de la demanda, sólo n casos estrictamente indispensables y de preferencia en ualquier momento.

nterior a la celebración de la primera comparecencia a juicio ral, toda vez que ampliar la demanda hasta el momento de la rimera audiencia, provoca la consecuente suspensión de la udiencia, hasta que el juez de trabajo señale un nueva, lo que n la práctica viene sucediendo tres o cinco meses después de la uspensión, lo que significa que el proceso propiamente se inicia asta que se celebre la nueva audiencia, pues al no existir plazo eñalado en la ley al juez para resolver, este puede iscrecionalmente señalar la audiencia cuando lo estime onveniente. Lo anterior es totalmente perjudicial para el rabajador, si tomamos en cuenta que es él que se encuentra rgido de que el proceso se desarrolle, pues conforme la doctrina as prestaciones que reclama en la demanda constituyen el fondo ue le permitirá subsistir todo el tiempo que permanezca sin mpleo, lo que significa que el tiempo o la demora del proceso pera en contra de él y se configura como su peor enemigo.

2.1.4 Procedimiento para notificar la demanda

De conformidad con el artículo 328 del Código de Trabajo, el procedimiento para notificar la demanda establece que esta se notificará personalmente en el lugar señalado en la demanda para notificar.

2.2 Las Medidas Cautelares

De conformidad con lo que establece el artículo 326 del Código de Trabajo, en cuanto a la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil, en el ambiente laboral, pueden solicitarse todas las medidas cautelares prescritas en aquella normativa y especialmente entre otras la anotación de demanda, la intervención, el secuestro de bienes, el arraigo y el embargo.

2.2.1 Requisitos

Conforme lo establece el artículo 332 en su último párrafo del Código de Trabajo, "salvo en el caso de arraigo que deberá decretarse sólo con la simple solicitud, todas las demás medidas cautelares no podrán decretarse si no se acredita al juzgador la necesidad de la medida". (6)

Lo anterior resulta de suma gravedad si tomamos en cuenta que serían las medidas cautelares el único mecanismo legal que obligaría al patrono a comparecer al juicio con el interés de dilucidar el proceso, ya que con la imposición de las medidas cautelares, se lograría que el patrono fuera el más interesado en que el proceso se inicie y concluya lo más pronto posible, ya que se reduciría el ánimo retardatorio con el que actualmente comparecen los empleadores a entorpecer y demorar el proceso. En consecuencia el procedimiento recuperaría su espíritu de oficialidad que actualmente ha perdido y lo ha sustituido por un impropio principio de rogación.

---

(6) Decreto 1441. Codigo de Trabajo de la República de Guatemala

2.3 De la contestación de la demanda

Constituye el acto propio y exclusivo del demandado, por medio del cual asumirá un actitud frente a las prestaciones planteadas por el actor, y permitirá establecer las litis en el proceso.

2.3.1 Sus Modalidades

Conforme lo establece el artículo 339 del Código de Trabajo, la contestación de la demanda observa las mismas modalidades de la demanda, es decir que podrá presentarse como regla general de manera oral, y como excepción a esa regla, de manera escrita.

2.3.2 Requisitos

Los requisitos que deberá observar la contestación de la demanda serán los mismos establecidos en la forma del artículo 322 del Código de Trabajo para la demanda.

2.3.3 Oportunidad para contestar la demanda

Conforme la legislación laboral vigente la contestación de la demanda deberá producirse en el momento de la primera audiencia, inmediatamente después de precluír la oportunidad de ampliar o modificar la demanda.

2.4 La reconvención o contrademanda

Es el acto de contestar la demanda contrademandando, acto también propio del demandado, por medio del cual invierte su calidad de demandado a actor, y la del actor en demandado.

2.4.1 Requisitos

De conformidad con lo establecido en el artículo 339 del Código de Trabajo, los requisitos formales de la reconvención serán los mismos de la demanda y de la contestación de la demanda.

Los requisitos de fondo son:

a. Identidad de objeto:

b. Identidad de sujetos; y

c. Identidad de vía en la que deba tramitarse el objeto de la reconvención .(7)

2.4.2 Su interposición

De conformidad con el artículo 338 y 340 del Código de Trabajo, la reconvención deberá presentarse con la contestación de la demanda, en la primera comparecencia a juicio oral, la cual debe suspender el Juez al admitirla para su trámite, salvo que el nuevo demandado desee contestarla en ese momento.

2.4.3 Su contestación

Conforme lo establecido en el Código de Trabajo, si el juez suspende la audiencia, la oportunidad procesal para contestar la reconvención.

Será determinada por el mismo, pues será quien debe señalar la nueva audiencia en la que tenga lugar la contestación de la reconvención. En la ley no se estipula es plazo en el cual debe señalarse la celebración de dicha audiencia.

2.5 Las excepciones

2.5.1 Definición

Couture: Define a la excepción como: "El poder jurídico del demandado de oponerse a la pretensión que el actor, ha aducido ante los órganos de jurisdicción".(8)

Las excepciones se encuentran reguladas en los artículos 342 al 344 del Código de Trabajo.

---

(7) Fl®. Rodríguez. Americano. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 99

(8) Couture, Eduardo J. Fundamentos del Derecho procesal Civil.

2.5.2 Modalidades

Dentro del procedimiento ordinario laboral, encontramos siguientes modalidades:

a. Excepciones Dilatorias
a. Excepciones Perentorias
a. Excepciones nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda

2.5.2.1 Dilatorias

Estas excepciones, son aquellas que tienen como finalidad detener que se inicie el proceso, por medio de la depuración del mismo.(7)

El Código de Trabajo, no taxa expresamente cuales son las excepciones dilatorias, por lo que se aplica supletoriamente el artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil, en el cual sí se enumeran las excepciones previas, las cuales son sinónimas de las excepciones dilatorias del proceso ordinario laboral, y son las siguiente:

EXCEPCIONES DILATORIAS:

Falta de personalidad
Falta de personería
Incompetencia
Demanda defectuosa
Falta de capacidad legal
Falta de cumplimiento de la condición a que estuviera sujeta la obligación o el derecho que se haga valer

DE SU TRAMITE:

Estas excepciones se interpondrán en la primera audiencia, antes de la contestación de la demanda. su sóla interposición suspende el trámite del proceso, si el actor desea puede contestarlas en esa misma audiencia, en cuyo caso. el Juez de Trabajo estará

---

(7) Krotoschin, Ernesto. DerechoProcesal del Trabajo. Pág. 148.

obligado a recibir la prueba de ellas, y a resolverlas en misma audiencia. La ley de trabajo, también prevee que el acto pueda tener la opción de contestar la excepciones interpuesta posteriormente, para lo cual el Juez deberá suspender el trámit de la audiencia.

Si el actor se acoge a la suspensión de la audiencia, éste deb contestarlas dentro de las veinticuatro horas siguientes y el Juez señalará nueva audiencia para el diligenciamiento de la pruebas ofrecidas y propuestas, resolviéndose las excepcione también en audiencia posterior. En cuanto a esta audiencia l legislación laboral no señala al juez, plazo alguno para diligenciarla, lo que en la práctica permite que el trámite de las excepciones dilatorias pueda extenderse entre cinco y ocho meses, sólo en lo que a la primera instancia se refiere.

De el anterior trámite, se exceptúa la excepción de incompetencia, ya que ésta observa un trámite distinto el cual esta establecido en el artículo 309 del Código de Trabajo.

2.5.2.2 Perentorias

Estas, tendrán como propósito atacar siempre el fondo del asunto, desvirtuando la sustancia de las pretensiones del actor contenidas en la demanda. (10)

DE SU TRAMITE: Dichas excepciones se interpondrán con la contestación de la demanda, se contestarán en la misma audiencia o dentro de las veinticuatro horas siguientes, se probarán en las audiencias de prueba del juicio y finalmente se resolverán en sentencia.

2.5.2.3 Nacidas con posterioridad de la demanda

Estas tendrán, también el propósito de desvirtuar las

(10) Krotoschin, Ernesto. Op. Cit. pág.162.

prestaciones argumentadas por el actor en su demanda. Con este carácter podrán interponerse las de cosa juzgada, transacción, pago, y prescripción.

DE SU TRAMITE: Se interpondrán en cualquier estado del proceso una vez contestada la demanda y hasta antes de dictarse sentencia en segundo grado y se contestaran dentro de las veinticuatro horas siguientes. Seguidamente se probarán en las audiencias de prueba del juicio o dentro del auto para mejorar fallar y finalmente se resolverán junto con el asunto principal en sentencia.

2.6 La conciliación

2.6.1 Importancia

La conciliación es la fase procesal en la cual el Juez procura avenir a las partes, con el propósito de concluir el proceso sin que este deba llegar hasta la sentencia. Esta fase es obligatoria dentro del proceso. En la practica procesal laboral, se desnaturaliza este instituto, pues para muchos jueces y abogados litigantes, la conciliación se convierte en un regateo, haciendo de esta institución algo totalmente distinto a lo que concibe la doctrina y la misma ley, pues al convertirla en regateo, implica automáticamente que el trabajador renuncia a sus prestaciones que son de naturaleza mínima e irrenunciable, situación que viola el ordenamiento laboral guatemalteco y destruye los principios que conforman la base del derecho del trabajo. Por lo tanto no puede hablarse de conciliación, si a cambio del pago de algunas prestaciones el trabajador debe renunciar a otras (11)

2.6.2 Cuando se desarrolla

De conformidad con lo establecido en el artículo 340 del Código de Trabajo, la conciliación deberá producirse en la primera

---

(11) Franco Lopez, Cesar Landelino. Op. Cit.

audiencia, después de contestada la demanda. Fues es hasta es momento procesal cuando el juez conoce los hechos de amba partes, como en la contestación de la demanda, y éste esta e posición de sugerir fórmulas de arreglo. Antes de ese moment procesal sería imposible diligenciar la conciliación.

2.6.3 Modalidades

La conciliación, puede ser parcial o total.

Será total cuando las partes hayan avenido sobre la totalidad d las pretensiones contenidas en el proceso, y por consiguiente e juicio concluirá.

Será parcial, cuando el avenimiento logrado entre las partes s circunscribe sólo a una parte de las pretensiones contenida dentro del proceso y por consiguiente el juicio debe continua hasta sentencia en relación a las pretensiones no acordadas.

2.7 El procedimiento de prueba

2.7.1 La prueba

Couture, definiendo la prueba en su sentido procesal la concib como "un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio".(12)

2.7.1.1 Prueba admisible

Son todos aquellos medios de prueba idóneos y aptos para probar un hecho controvertidos.

2.7.1.2 Prueba inadmisible

Son todas aquellas que se proponen fuera de la oportunidad procesal señalada por la ley.

---

(12) Couture, Eduardo.

2.7.2 Quien carga con la prueba en el juicio ordinario

or regla general la carga de la prueba en el procedimiento rdinario corresponde a las partes, salvo en el caso de reclamo e indemnización por despido directo injustificado, en cuyo caso, a carga de prueba, por virtud del Principio de Inversión de la arga de la Prueba, se invertirá y corresponderá al demandado el argar con la prueba de la causa del despido, lo que infiere que o prueba quien pretende sino quien es pretendido, y en onsecuencia se aprecia con toda claridad la influencia del mportante principio de tutelaridad en la leyes de trabajo, que onfiere protección preferente a la parte económicamente más ébil de la relación de trabajo.

2.7.3 La apreciación de la prueba en conciencia

l sistema de apreciación y valoración de la prueba en materia aboral ordinaria, es de naturaleza extraordinaria, pues onstituye el único en su género, ya que por medio de éste el uez de Trabajo valora y aprecia la prueba en razón de los rincipios de justicia y equidad, construyendo un sistema lexible que permite al juzgador llegar hasta el fondo en el nálisis de los medios de prueba aportados al juicio por las artes.

2.7.4 Cuando se proponen y ofrecen las pruebas

e conformidad con lo establecido en el capítulo de la prueba ontenida a partir del artículo 344 del Código de Trabajo, todos os medios de prueba deberán proponerse y ofrecerse en la demanda en la contestación de la demanda, pues de lo contrario precluye a oportunidad procesal para proponerlos y ofrecerlo. dicionalmente, todos los medios de prueba deberán diligenciarse partir de la primera audiencia, pues precisamente para ello el uez de Trabajo en consonancia con lo dispuesto en el artículo 4ó del Código de Trabajo, apercibe a las partes de la obligación ue tienen de comparecer a la primera audiencia con todos sus edios de prueba.

2.7.5 Diligenciamiento de la prueba

El procedimiento de diligenciamiento de la prueba, se inicia en la primera audiencia del juicio oral, y sólo aquella no fuese suficiente para diligenciar toda la prueba, el Juez señalará una segunda audiencia de prueba que tendrá lugar dentro de los quince días siguiente. si en esta segunda audiencia tampoco se diligenciara toda la prueba, se señalará una tercera y última audiencia con carácter extraordinaria, la que tendrá lugar dentro de los ocho días siguientes de celebrada la segunda, y si en un caso muy extraordinario, aún después de la tercera audiencia hubiera prueba pendiente de diligenciar, la ley autoriza diligenciarse inicialmente será la aportada por el actor y seguidamente la aportada por el demandado.

2.8 La sentencia

La segunda es la resolución que acogiendo o rechazando la demanda del actor, afirma la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que le garantiza un bien demandado.(13)

DEFINICION: La sentencia constituye la resolución que pone fin normalmente al proceso y en la que se expresa la decisión del juzgador sobre todas las pretensiones sometidas a su decisión por las partes.

2.8.1 Modalidades

Las sentencias se clasifican en constitutivas y declarativas, entendiéndose por las primeras, aquellas cuya finalidad y efecto tendrá como propósito la creación de un estado o situación de derecho a favor de una de la partes; entre tanto las segundas tendrán como finalidad y efecto, la declaración de la correspondencia de un derecho previamente establecido en ley a favor de un de las partes.

---

(13) López Larrave, Mario. Op. Cit. pág. 52

2.8.2 Requisitos

De conformidad con lo establecido en el artículo 364 del Código de Trabajo, los requisitos que debe observar la sentencia dictada en el procedimiento ordinario son:

CLARIDAD: Que se refiere a que la sentencia debe ser dictada en términos entendibles y en ningún caso presentar oscuridades o ambigüedades que hagan difícil su entendimiento.

PRECISION: Relativo a que la sentencia debe versar sobre todos los hechos controvertidos en el proceso, sin estraviar la puntuación y análisis de cada una de las pretensiones sometidas a conocimiento del Juez.

CONGRUENCIA: Este se refiere a la identidad que el fallo debe guardar con los hechos y pretensiones de los juzgado dentro del proceso, lo que supone que en ningún caso el Juez podrá fallar sobre aspectos distintos a los expuestos por las partes, lo que incluye la imposibilidad para el juzgador de resolver sobre lo no pedido.

OPORTUNIDAD PROCESAL PARA FALLAR: Conforme lo que establecen los artículo 358, 359 y 360 del Código de Trabajo, las sentencias se dictarán de conformidad con las siguientes oportunidades procesales:

SENTENCIA POR REBELDIA DE LAS PARTES: Se debe dictar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a haber precluído el derecho para justificar la inasistencia del demandante que no haya comparecido al juicio.

SENTENCIA POR CONFESION FICTA: Se debe dictar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, a haberse producido la preclusión del derecho para justificar la inasistencia y la desobediencia al apercibimiento que ordenará la práctica de la

diligencia de la confesión judicial para esa audiencia, este tipo de sentencias se emite cuando es el demandado quien no asiste a la audiencia, y se ha ordenado que preste confesión judicial.

SENTENCIA COMUN: Es en la que concluye normalmente el proceso, después de todas y cada una de las fases procesales que integran el procedimiento, debe dictarse dentro de un plazo no menor de cinco ni mayor de diez días posteriores a la última audiencia de prueba del juicio y en caso extraordinario cuando se ha dictado auto para mejor fallar, la misma debe dictarse posteriormente al vencimiento del plazo del auto, dentro del mismo plazo antes mencionado.

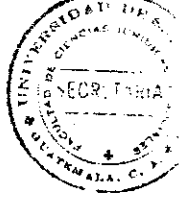
2.9 La segunda instancia del juicio ordinario laboral

Modalidad del Recurso de Apelación

El recurso de apelación configura el mecanismo impulsor que desarrolla el trámite de la segunda instancia, ya que es muy importante señalar, que en el juicio ordinario laboral no tiene aplicación la consulta de oficio al tribunal de alzada, lo que significa que al no mediar la apelación en el proceso, no hay manera de que el fallo sea revisado por el tribunal de segunda instancia.

El trámite del recurso de apelación se encuentra regulado en los artículos del 365 último párrafo al 369 del Código de Trabajo.

Encontramos en estos artículos dos modalidades del recurso de apelación en primer lugar cuando no hay prueba rechazada, y en segundo lugar cuando hay prueba rechazada; a continuación en gráfica el procedimiento de las dos modalidades de dicho recurso:



APELACION SIN PRUEBA RECHAZADA EN PRIMERA INSTANCIA

INTERPOSICION Dentro de los 3 días siguientes a la notificación de la sentencia	Elevados los autos el tribunal de alza corre audiencia por 48 horas al recurrente.	5 días siguientes vista (alegaciones)	5 días de después dicta seniencia.

APELACION SIN PRUEBA RECHAZADA EN PRIMERA INSTANCIA

INTERPOSICION Dentro de los 3 días siguientes a la notificación de la sentencia.	Elevados los autos el tribunal de alza corre audiencia por 48 horas al recurrente.	10 días periodo de prueba.	No hay vista de dicta sentencia en un plazo no menor de 5 ni mayor de 10 días.

CAPITULO III

3. ANALISIS DE LA APLICACION SUPLETORIA DEL CODIGO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL

3.1 Algunas consideraciones

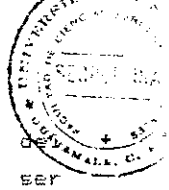
Previo el análisis del tema, y por razón que en la práctica no es poco frecuente que se tengan diversos criterios acerca de lo que la aplicación supletoria de una ley significa y por ende que los casos concretos sean resueltos en ausencia de norma propia de manera diversa y además, porque el enfoque de la cuestión, es necesario hacer algunas consideraciones acerca de la aplicabilidad supletoria de la ley:

De acuerdo con la aceptación corriente del término, supletorio es lo que se emplea en defecto de otra cosa. De consiguiente un ley tiene aplicación supletoria cuando se invoca para resolver casos que no están previstos por la ley que por razón de la materia debió de haberlos regulado. Estos vacios o lagunas legales, que como ya se expresó se suplen con las disposiciones de otras leyes, pueden obedecer a la circunstancia de que el legislador al emitir un norma no previó efectivamente algunas situaciones o supuestos jurídicos, o bien al hecho de que, aún previéndolos, intencionalmente omitió regularlos por estimar que los mismos se encontraban ya considerados en otras disposiciones de concepto, remitiendo a estas otras normas para la solución. El caso contemplado en el Código de Trabajo sobre la aplicación supletoria del derecho civil y mercantil, obedece a la primera situación planteada. Ahora bien, como los principios que inspiran el proceso de trabajo no son exactamente los mismos que los del derecho procesal civil y mercantil, el legislador condiciona tal aplicación supletoria a las circunstancias de que dichas disposiciones adjetivas del derecho común, no contraríen el texto y los principios del derecho procesal del trabajo. (14)

---

(14) Tercer Congreso Jurídico Nacional del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala.

Considerada bajo tales aspectos la disposición contemplada en e artículo 326 del Código de Trabajo, debe entenderse que el Códig Procesal Civil y Mercantil, sólo puede ser aplicable al proces laboral, primero cuando la institución no esté expresa totalmente regulada por el Código de Trabajo. Es decir pues que, si alguna disposición del Código Procesal Civil y Mercanti se encuentra en contradicción con algún precepto del Código d Trabajo, no obstante que exista en este último un vació o laguna dicha disposición adjetiva del derecho común no puede se aplicable al proceso laboral; así como tampoco pueden se aplicables al referido proceso las disposiciones del Códig Procesal Civil y Mercantil que contrarien los principios qu inspiran el proceso de trabajo: principios que son fundamentalmente, los citados en los Considerados Cuarto y Quint del Decreto 1441 del Congreso de la República, que contienen e Código de Trabajo, y el citado en la Constitución Política de l República o sean: 1. Tutelaridad para los trabajadores; 2. Irrenunciabilidad de los derechos que la ley establece a los trabajadores; 3. Garantías mínimas e irrenunciabilidad; 4. Realismo; 5. Objetividad; ó. Prevalencia del interés social c colectivo sobre el interés privado; 7. Normas procesales claras y sencillas, desprovistas de mayores formalismos; y 8. El proceso deber ser tramitado con celeridad, a fin de administrar justicia pronta y cumplida. De manera que si existen normas del Código Procesal Civil y Mercantil que carezcan de tales atributos, no obstante las lagunas o vacíos del Código de Trabajo, las mismas no pueden ser aplicadas supletoriamente en el proceso laboral. Para reforzar lo que ha dicho, es conveniente citar el artículo 15 del Código de Trabajo, que establece que los casos no previstos por este código, pro su reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo: en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios: y por último, de acuerdo con los principios y leyes del derecho común. Con la disposición



legal citada, queda claramente expresada la intención del legislador, el Derecho Procesal y Mercantil, sólo puede ser aplicable en los casos en que no contrarie el texto y los principios procesales del Código de Trabajo de acuerdo como lo establece el artículo 326 de ese mismo código.

3.2 Consideraciones sobre disposiciones que resultan aplicables por supletoriedad

Para un mejor conocimiento en el desarrollo del aspecto central del tema, no ajustaremos al orden en que aparecen las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil, que a criterio de la autora son aplicables por supletoriedad al proceso laboral, reservando hacer algunas consideraciones en cuanto a determinados preceptos del indicado código, aparentemente aplicables también de manera supletoria a dicho proceso pero que por diversas circunstancias, que expresaremos, no lo son; al igual que respecto a otras disposiciones, que en cambio, puedan aparecer sin mayor análisis como inaplicables por supletoriedad, pero que en la realidad si deben serlo, por llenar todos los requisitos previstos por el artículo 326 del Código de Trabajo. Desde luego, debe indicarse que existen algunas normas procesales, propias de determinadas instituciones del Derecho Común, que lógicamente, por su propia naturaleza, no pueden tener ni debe suponerse siquiera, aplicación supletoria en el proceso laboral. Tales los casos de los preceptos referentes al proceso sucesorio, interdictos, jactancia, rendición de cuentas, ausencia y muerte presunta , administración de bienes de menores, etc.. etc., en que salta a la vista que se trata de disposiciones totalmente ajenas a las materias y trámites del proceso de trabajo. Por ello se hará caso omiso de dichas normas procesales concretando este análisis a los preceptos del Código Procesal Civil y Mercantil que tengan alguna relación real o aparente con el proceso laboral, para determinar la aplicabilidad o

inaplicabilidad de las mismas en el Derecho Adjetivo de Trabajo.(15)

3.2.1 En cuanto a la jurisdicción y competencia y aspectos introductorios del juicio

Es aplicable al proceso laboral la disposición contenida en el artículo 6° del Código Procesal Civil y Mercantil, ya que tal precepto, que establece la obligación de los jueces de conocer de oficio de las cuestiones de jurisdicción y de competencia, es congruente con los mandatos contenidos en los artículos 307 y segundo concepto del primer párrafo del artículo 321 del Código de Trabajo.

3.2.2 En cuanto a la concordancia entre la petición y el fallo

Igualmente es aplicable al proceso de trabajo que establece el artículo 26 del Código Procesal Civil y Mercantil, en el sentido de que los jueces no pueden resolver de oficio sobre las excepciones que sólo pueden ser propuestas por las partes.

3.2.3 En cuanto a los fundamentos legales

Por ajustarse a los requisitos determinados en el artículo 326 del Código Laboral, también es aplicable el proceso laboral, lo dispuesto en el artículo 27 del Código Procesal Civil y Mercantil, que obliga a los tribunales o rechazar en forma razonada toda solicitud que no llene los requisitos que la ley establece. Pero dicha disposición no es aplicable por supletoriedad en el caso de la demanda, por estar esta situación contemplada en el artículo 334 del Código de Trabajo.

3.2.4 En cuanto a los auxiliares del juez

Los artículo del 33 al 43 del Código procesal Civil y Mercantil, que se refieren a notarios, depositarios, derechos del

(15) Tercer Congreso Jurídico Nacional del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala.

propietario, interventores, venta de bienes en depósito, gravamen y cierre de negocios, valores en custodia, remuneración de depositarios e interventores y trámite de las diligencias relativas o depósito, intervención y rendición de cuentas de los depositarios, tienen asimismo aplicación en el proceso laboral, por acomodarse sus preceptos a los dispuesto en el artículo 31 y 32 del Código Procesal citado, estos no tienen aplicabilidad supletoria ya que se trata de materias reguladas en los artículo 289 y 327 del Código de Trabajo. Ahora bien, a pesar de lo expresado, se estima que la disposición del segundo párrafo del artículo 34 citado, referente a la obligación del depositario de prestar garantía, por estar en contradicción con el mandato del artículo 426 del Código de Trabajo, que en su párrafo tercero, expresamente releva al depositario de prestar fianza, no tiene aplicación supletorial en el proceso laboral.

3.2.5 En cuanto a las partes

Las regulaciones del artículo 44 del Código Procesal Civil y Mercantil, también son aplicables al proceso laboral, con las salvedades contenidas en los articulase 31, en relación con el 280 y 323 del Código de Trabajo.

Igualmente, a criterio de la autora, es aplicable al proceso laboral lo dispuesto en el artículo 45 del Código Procesa Civil y Mercantil pues aunque a primera vista pudiera parecer que se trata de un simple formalismo la existencia de justificar la representación a quien pretenda representar a otro en juicio. así como que dicho titulo de representación se encuentre debidamente registrado en la oficina respectiva, debe advertirse, en primer término, que el derecho procesal del trabajo no es anti-formalista, como algunos pretenden equivocadamente, sino desprovisto de mayores formalismo, estimándose que este formalismo, es de acreditar documentalmente la personeria que se pretende ejercitar es necesario para asegurar debidamente las personas de los litigantes. No obstante, al aplicarse este

artículo -el 45 del Código Procesal Civil y Mercantil-, deben tenerse presentes las disposiciones contenidas en los artículos 223 incisos a), e) y h) y 323 del Código de Trabajo.(16)

En cambio, la autora considera que, como se ha venido observando en la práctica de los tribunales de trabajo, no es aplicable la disposición del derecho procesal común, actualmente contenida en el artículo 46 del Código Procesal Civil y Mercantil, sobre obligación de unificar personería, toda vez que si bien se acomoda tal precepto con el principio de celeridad que inspira al Derecho Procesal de Trabajo, en cambio esta reñido con los de realismo y objetividad, pues en la práctica su acatamiento obligado da lugar a grandes dificultades, que se acentúan más en materia adjetiva laboral, debido a las personas de los litigantes, que muchas veces aunque ejerciten un mismo derecho son casi desconocidas entre sí; lo que daría lugar a problemas y suspicasias, por lo que en vez de facilitar la tramitación del proceso, lo entorpecería. Desde luego, con lo expuesto no se esta oponiendo a que los litigantes en materia laboral que representen un mismo derecho, no puedan, si así lo desean, unificar personería. Pero se estima que esto debe ser optativo y no obligatorio.

Igualmente, por acomodarse a los principios del derecho procesal del trabajo y no contrariar el texto del Código de trabajo, que regula la materia, creo que son aplicables al proceso laboral las disposiciones de los artículos 47 y 49 del Código Procesal Civil y Mercantil, no así el contenido del artículo 48, ya que éste no se acomoda con los principios que inspiran a la legislación de trabajo, pues se refiere a la representación de los incapaces o de las personas jurídicas o de asociaciones no reconocidas, lo que de exigirse su aplicación en el proceso laboral, daría lugar a que entorpecer la tramitación del juicio, por omisiones que en

(16) Tercer Congreso Jurídico Nacional del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala.

todo caso serían imputables a la parte demandada, regularmente el empleador, a quien bastaría para retardar su entrada a juicio, no tener un representante debidamente acreditado, ocultarlo, hacer que se ausente del país, removerlo sin nombrarle sustituto etc.

3.2.6 En cuanto a la pretensión procesal

Al igual que en el derecho procesal civil y mercantil, en el derecho adjetivo del trabajo, pueden ejercitarse acciones para hacer efectivo un derecho o para que se declare que le asiste tal derecho al demandante. Por tanto, es aplicable al proceso laboral lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 51 del Código Procesal Civil y Mercantil, relacionado con el Derecho de Petición. Asimismo, por obvias razones, peor en relación con la materia que analizamos por ajustarse a los principios de realismo y objetividad, son aplicables las disposiciones del segundo párrafo de dicho artículo 51 al derecho procesal de trabajo, que se refiere a que para interponer una demanda o contrademanda, es necesario tener interés en la misma.

Por las mismas razones de ajustarse a los principios indicados del derecho de trabajo, así como en virtud de los dispuesto en el artículo 331 del Código de Trabajo, son aplicables al proceso laboral las disposiciones de los artículo 52 al 60, inclusive, del Código Procesal Civil y Mercantil, pero debe tenerse en cuenta con relación al artículo 55 de dicho código, la norma contenida en el artículo 330 del Código de Trabajo.

3.2.7 En cuanto a los actos procesales

Las disposiciones del artículo 60 del Código Procesal Civil y Mercantil en cuanto a que la primera solicitud que presente debe obligadamente contener los requisitos que establece dicho artículo es aplicable, pero refiriendo tales requisitos no a los contenidos en dicha norma del derecho adjetivo común, sino a los que establece el artículo 332 del Código de Trabajo.

Asimismo es aplicable al proceso laboral el precepto establecido en el artículo 62 del Código Procesal Civil y Mercantil, con la salvedad de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 321 del Código de Trabajo, se acomoda al principios de inexistencia de mayores formalismos, propios del proceso laboral, en relación a las copias que deben de acompañarse a cada escrito, existe actualmente de acuerdo a la reforma al Código de Trabajo, contenida en el Decreto 35-98 del Congreso de la República , la obligación de acompañar duplicado del memorial y documentos que se adjunten a la demanda y desde luego tantas copias como partes sean. De tal manera que en el caso de varios litigantes que representen un mimo derecho y que no tengan personería unificada, deben acompañarse tantas copias cuartos dichos litigantes y una más, aún cuando reciban notificaciones en una misma dirección. En el caso del artículo 63 del Código Procesal Civil y Mercantil, la aplicación supletoria de éste, únicamente es en lo que se refiere al número de copias que deben acompañarse con los escritos, no así en cuanto al contenido del mismo, en lo que respecta a copias de los documentos que se acompañen.

3.2.8 En cuanto a los plazos y habilitación de tiempo

La disposición del primer párrafo del artículo 64 del Código Procesal Civil y Mercantil, es también aplicable, toda vez que se ajusta el principio de celeridad. Pero respecto al segundo párrafo de dicho artículo 64, éste no tiene aplicación supletoria, por cuanto que la cuestión está prevista en el primer párrafo del artículo 321 del Código de Trabajo. En cuanto a lo dispuesto en el artículo 65 de dicho código, debe tenerse presente el artículo 324 del Código de Trabajo, que regula lo relativo a la habilitación de tiempo, sin exigir para ese efecto los requisitos establecidos en tal artículo 65, por lo que éste no es aplicable al proceso laboral.

3.2.9 En cuanto a las notificaciones

Los artículo 327, 328 y 329 del Código de Trabajo preceptúan

acerca de las notificaciones en materia laboral, por lo que cualquier disposición de Código Procesal Civil y Mercantil relativa a esta materia, y que se encuentre en contradicción con las regulaciones pertinentes del Código de Trabajo, no puede tener aplicación en el proceso laboral. Sin embargo, existen normas relativas a notificaciones en el Código Procesal Civil y Mercantil, que no contradicen los preceptos correspodientes del Código de Trabajo, sino más bien los complementan, circunstancia por la que dichos preceptos si tienen aplicación supletoria en el proceso de trabajo. A criterio de la autora son los siguientes: el inciso 5° del artículo 67; los artículo 75 2° párrafo 76, 77 y 78, que se refieren a las siguientes cuestiones, por su orden: la obligación de notificar personalmente la apertura, recepción o denegación de pruebas, situación no prevista en el Código de Trabajo, dado que el capítulo de notificaciones se elaboró con la intención del juicio ordinario de trabajo, en donde no existe término de prueba, pero no obstante ello, se tramitan con término de prueba los juicios de faltas y los incidentes de prestación por causa de muerte; a la obligación del Juez o del Presidente del Tribunal de revisar, cada vez que haya de dictarse una resolución, si las notificaciones se hicieron en tiempo y en su caso, imponer al responsable la sanción correspondiente, bajo pena de que si así no lo hiciera incurrirá en una multa de diez quetzales que le impondrá el tribunal superior; la prohibición de que en las notificaciones se admitan razonamientos o recursos; a la nulidad de las notificaciones que se hicieran en forma distinta a la prevenida en la ley y a la sanción en que incurrirá el que las autoriza; y, a la circunstancia de que si el interesado se hubiera manifestado en juicio sabedor de la resolución, la notificación surtirá sus efectos aunque se hubiere hecho indebidamente.

En relación con las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil, sobre notificaciones, debe considerarse el caso en que un tribunal del orden común, por comisión le diligencias (exhorto

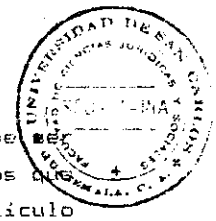
o despacho), deba practicar un notificación correspondiente a un juicio de trabajo, en que cabe la duda acerca de cuales son las normas que corresponde seguir al efectuar la notificación. A criterio de la autora, por tratarse de un asunto laboral, el tribunal comisionado debe aplicar las disposiciones del Código de Trabajo, referentes a notificaciones y no las que corresponden a su propia jurisdicción.

3.2.10 En cuanto a los exhortos, despachos y suplicatorios

Por no estar regulada la materia y acomodarse las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil con el texto y principios del Código de Trabajo, es aplicable al proceso laboral todo lo relativo a estas cuestiones, pero debe tenerse presente en dicha aplicación, lo preceptuado en los artículo 328, antepenúltimo párrafo y 329 del Código de Trabajo.

3.2.11 En cuanto a las pruebas anticipadas

Ya hemos indicado en distintas oportunidades, que el Derecho del Trabajo es realista y objetiva y que sus normas procesales se inspiran en el principio de la celeridad. Por lo tanto, no hay razón alguna para que en términos generales no sean aplicables al derecho adjetivo del trabajo las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil relativas a pruebas anticipadas, ya que tales disposiciones son congruentes con dichos principios, pues persiguen los objetivos de facilitar el trámite del proceso y de evitar procesos necesarios, cuando resulta baldío su planeamiento por falta de prueba. Sin embargo, es necesario hacer algunas consideraciones respecto a las referencias normas procesales: En relación con la declaración bajo juramento, a que se refiere el artículo 98 del Código Procesal Civil y Mercantil, se hará referencia en otra parte de la presente monografía cuando se analice este medio de prueba. El párrafo 3º del artículo 100 del Código Procesal Civil y Mercantil establece que el Juez podrá disponer la exhibición o examen de libros de contabilidad y de



omercio para mejor proveer, disposición que solamente puede ser plicable en el proceso laboral, si se llenan los requisitos que rovee el artículo 357 del Código de Trabajo. Además el artículo 01 del Código Procesal Civil y Mercantil considera situaciones ue aparentemente no pueden darse en el derecho adjetivo del rabajo, por lo que, tendría que afirmarse que es aplicable que ara probar la existencia de un derecho, será pertinente en un uicio de trabajo la exhibición de bienes muebles y semovientes; os ejemplos para demostrarlo son necesarios: puede darse el aso de un trabajador que pretenda demandar pago de salarios por nidad de obra y para tal fin propone como prueba anticipada la xhibición por parte del empleador de los objetos muebles), laborados por aquel, para que se practique el expertaje sobre os mismo. Podrá darse el caso de un trabajador despedido por su atrono asegurando que aquel causó daños o semovientes de su ropiedad y para evidenciar lo contrario, antes del juicio, puede olicitar la exhibición de los semovientes. En relación con lo ispuesto en el tercer párrafo del artículo 103 del Código rocesal Civil y Mercantil, que establece podrá completarse el econocimiento, posteriormente indicaremos por qué en el proceso aboral esta diligencia debe seguirse llamando Inspección Ocular, on prueba pericial, si ésta fuere apropiada a criterio del Juez. n este caso, se procederá en forma expuesta para este medio de rueba. La última oración considero que no es aplicable en el uicio del trabajo, ya que al referirse el legislador a la forma xpuesta para este medio de prueba, es lógico que se trate de la xpuesta en el propio Código Procesal Civil y Mercantil, que no uede tener aplicacion supletoria en el derecho adjetivo de rabajo, por encontrarse la referida prueba debidamente regulada n el artículo 352 del Código de Trabajo. También en la plicación de las normas procesales comunes sobre pruebas nticipadas, debe tenerse presente la regulación contenida en el rticulo 353 del Código de Trabajo. Y por último, en relacion on la diligencia de posiciones, debe advertirse que el juez, al alificar las preguntas, no sólo debe cumplir con los demás

requisitos de la materia, que más adelante se examinarán, sin que debe ser muy escrupuloso en permitir que solamente se dirijan preguntas relativas a cuestiones de su competencia, es decir, al fuero laboral pues de otra manera estaría invadiendo otras jurisdicciones. (17)

3.3 En cuanto a la demanda

3.3.1 La demanda

Los artículos del 106 al 110, del Código Procesal Civil y Mercantil no son aplicables al juicio de trabajo, pues todo lo relativo a la demanda y su presentación, se encuentra regulado por los artículos del 332 al 334, inclusive y en el tercer párrafo del artículo 338 del Código de Trabajo.

3.3.2 El emplazamiento

El juicio ordinario regulado en el Código Procesal Civil y Mercantil, tiene trámites diferentes que los que corresponden al juicio ordinario laboral, siendo el primero escrito y el segundo oral; por lo que tiene mayores semejanzas con el procedimiento previsto en los artículos del 201 al 210 de dicho código. Circunstancia por la que no es aplicable al proceso laboral la disposición contenida en el artículo 111 del referido ordenamiento, por tratarse de materia propia del proceso civil y mercantil, por contener disposiciones reguladas por el Código de Trabajo o porque algunas de tales disposiciones están reñidas con los principios o con el texto del Código últimamente citado. Sólo es aplicable lo dispuesto en el artículo 112 numeral 1o. inciso a) y numeral 2o. incisos a), b) y c).

3.3.3 Substanciación del juicio

No obstante lo dicho anteriormente sobre la diferencia de los trámites que corresponden a los juicios ordinario común y ordinario laboral, hay disposiciones reguladas por el Código

(17) Tercer Congreso Jurídico Nacional del Código de Abogados y Notarios de Guatemala.

Procesal Civil y Mercantil bajo el acápite de este apartado, que sí tienen aplicación supletoria en el proceso laboral, siendo tales disposiciones, las siguientes: primer párrafo del artículo 114, en relación con el embargo de bienes suficientes al demandado rebelde, ya que tal precepto es congruente con el realismo y a la objetividad que inspiran al proceso de trabajo; pero debiéndose tomar en cuenta que la institución de la rebeldía en el juicio laboral se encuentra regulada de manera distinta por el Código de Trabajo en el artículo 335, segunda parte 336 y 358 y especialmente debe tomarse en cuenta que en el derecho de trabajo no hay necesidad de declaratoria expresa de rebeldía, por así establecerlo la ley privativa pertinente, a diferencia del proceso civil y mercantil que sí exige tal declaratoria expresa. También es aplicable al proceso de trabajo lo dispuesto en la segunda parte del párrafo tercero del artículo 114 citado, en lo que se refiere a que podrá sustituirse el embargo, proponiendo otros bienes o garantía suficiente a juicio del Juez y el trámite que corresponde a tal solicitud. En cambio, son inaplicables al juicio laboral las disposiciones contenidas en el párrafo 2° y primera parte del parrafo 3° del artículo 114 invocado.

3.3.4 Allanamiento

Lo dispuesto en el artículo 115 del Código Procesal Civil y Mercantil relativo al allanamiento de la demanda, tampoco es aplicable, ya que la materia está considerada en el artículo 340, tercer párrafo del Código de Trabajo.

3.4 En cuanto a las excepciones y a la contestación de la demanda

3.4.1 Las excepciones

El Código de Trabajo no enumera las excepciones previas que pueda plantear el demandado, sino únicamente, en su artículo 342 señala la oportunidad de su interposición y el trámite que corresponde darles.

por tal razón si es aplicable al juicio ordinario laboral la disposición contenida en el artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil. Sin embargo, debe señalarse que en relación con la incompetencia, tal como la disponía el Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, el Código de Trabajo considera esta excepción como previa a las demás (ver artículo del 307 al 315 del Código de Trabajo), y por lo tanto tales disposiciones debe estarse en cuanto a la oportunidad de interposición y su trámite.

3.4.2 Excepción del arraigo

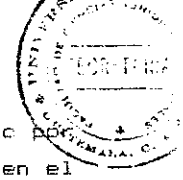
Por no ajustarse a los principios de realismo, objetividad y celeridad, así como tomando en cuenta la naturaleza intrínseca de los derechos que se reclaman o se hacen valer en juicio laboral y origen de los mismo, los tribunales del ramo han considerado que la excepción cautio judicatum solvi, no tiene cabida en el proceso de trabajo y de ese mismo criterio de trabajo el precepto contenido en el artículo 117 del Código Procesal Civil y Mercantil.

3.4.3 Contestación de la demanda y reconvención

Ambas cuestiones están reguladas en los artículos 339 y 340 primer párrafo del Código de Trabajo, por lo que son inaplicables al juicio laboral las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil.

3.4.4 Interposición y resolución de las excepciones previas

Ya se señaló que el artículo 342 del Código de Trabajo regula esta materia. De consiguiente las regulaciones que a este respecto contiene el Código Procesal Civil y Mercantil no son aplicables al proceso laboral. Pero, en relación con las excepciones de prescripción, cosa juzgada y transacción, que el Código Procesal Civil y Mercantil estable como previas y que no estaban estimadas por el Código de Enjuiciamiento Civil y



Mercantil como dilatorias. se debe señalar que lo dispuesto por el primero de los ordenamientos legales citados se inspira en el principio de celeridad y obedece a la razón de economía procesal la circunstancia de estimarlas como previas, ya que en caso de ser procedentes, no hay razón para ventilar todo el juicio a fin de formular el pronunciamiento que corresponde. Ahora bien, el artículo 342, segundo párrafo del Código de Trabajo, establece que las excepciones de transacción, cosa juzgada y prescripción, así como la de pago, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia en segunda instancia, en tal virtud, que para hacer congruentes los mandatos pertinentes del Código Procesal Civil y mercantil y del Código de Trabajo, ambos aplicables en su concepto, que las citada excepciones de prescripción, cosa juzgada y transacción si se interponen antes de la contestación de la demanda en la primera audiencia, deben estimarse como previas; con las consecuencias que la declaratoria de procedencia de las mismas implica en cuanto a extinguir la acción, debiéndose probar y resolver en forma que determinan los artículos 343 y 344 del Código Labora; peor que igualmente pueden las indicadas excepciones interponerse con la contestación de la demanda o con posterioridad y antes de que haya fallado en segunda instancia, en cuyo supuesto deben ser resueltas en sentencia. (17)

3.5 En cuanto a la prueba

3.5.1 La prueba

Puesto que es distinto el trámite del juicio ordinario común del que corresponde al juicio ordinario laboral, todo lo relativo a términos de prueba del Código Procesal Civil y Mercantil, no tiene aplicación al proceso laboral. Pero en cuanto a la carga de prueba regulada en el artículo 126 de dicho código, éste si es aplicable con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 78 del Código de Trabajo, sobre la carga de la prueba en los casos de

---

(17) Tercer congreso Jurídico Nacional.

despido. Tampoco es aplicable el prospecto contenido en el artículo 127 del Código Procesal Civil en relación con la prueb impertinente y apreciación de las pruebas, ya que esta regulanc por los artículo 356 y 361 del Código de Trabajo.

3.5.2 Medios de prueba

El código de trabajo, no enuncia taxativamente los medios d prueba pero, en sus disposiciones sobre la manera de evacuarlas designa los siguientes: testigos, dictamen de expertos documentos y confesión judicional: de manera que deja de enuncia las pruebas de reconocimiento judicial, medios científicos presunciones, salvo las presunciones de derecho. Sin embargo sin perjuicio del análisis que por separado se hára de cada un de los medios de prueba, desde ahora debe indicarse que po virtud de los dispuesto en el artículo 326 del Código de Trabajo dichas pruebas son pertinentes en el proceso laboral ya que debe aplicarse al mismo en lo procedente, las disposiciones del Códig Procesal Civil y Mercantil de manera supletoria.

3.5.3 Práctica de la prueba

Lo relativo a la oportunidad y modo de la recepción de la prueb en el proceso laboral, está regulado en el capítulo séptimo de Titulo undécimo del Código de Trabajo, circunstancia por la qu no es aplicable al juicio laboral lo dispuesto en el artículo 12 del Código Procesal Civil y Mercantil.

3.5.4 Declaración de las partes

En primer término cabe estimar si la prueba que es Códig Procesal Civil y Mercantil denominaba de tal manera, es el mism medio de prueba que el Código de Trabajo llama "Confesió judicial", como lo denominaba el Código de Enjuiciamiento Civil Mercantil. Sin entrar en discusión de orden doctrinal, sin simplemente analizando la reculación de la prueba de declaració de las partes en el Código Procesal Civil y Mercantil, er relación con lo preceptuado por el Código de Trabajo en el

rtículo 354, nos encontramos, que no existe ningun
ontradicción en términos generales, entre los preceptos del
ódigo Procesal Civil y Mercantil y lo dispuesto en dicho
rtículo, sino antes bien, salvo la diferencia de denominación,
e trata del mismo medio de prueba, ya que la alegada afirmación
e que la confesión judicial, sólo puede comprender hechos
ropios del absolvente, en tanto que la declaración de parte
uede referirse a hechos ajenos al absolvente, que le consten, no
s cierta, puesto que el Diccionario de la Real Academia
spañola, define el término confesión como declaración que uno
ace de lo que sabe, espontáneamente o preguntado por otro, es
ecir, que según tal definición, una confesión puede comprender
eclaraciones sobre hechos ajenos, que consten al exponente. Por
anto, a criterio de la autora, las regulaciones contenidas en el
ódigo Procesal Civil y Mercantil con respecto a la declaración
e parte, son aplicables en términos generales, se repite, al
roceso laboral, con referencia a la prueba que el código
enomina confesión judicial y por circunstancia, en lo relativo a
icho proceso, así debe seguirse denominado.

Desde también considerarse si la disposición de declarar bajo
juramento que contiene el artículo 130 del Código Procesal Civil
y Mercantil es aplicable al juicio de trabajo y a este respecto
al Código Laboral en su artículo 354 establece la obligación de
declarar sin exigir el requisito del juramento, por lo que cabe
la duda acerca de si se trata de una simple omisión, intencional
o no del legislador, para que corresponda aplicar supletoriamente
la norma respectiva del proceso común, o si por el contrario, la
obligación de declarar bajo juramento no es exigible en el
derecho adjetivo de trabajo por no haber exigido intencionalmente
tal requisito el legislador. En efecto, el legislador del Código
Procesal Civil y Mercantil, como una innovación muy importante en
nuestro derecho procesal común, introdujo la declaración de la
parte bajo juramento, para evitar la mala fé en el litigio,
acareando con ello consecuencias penales para quien declare en

falso. El artículo 354 del Código de Trabajo, en cambio, exige el juramento en la diligencia de confesión judicial, asimilandola a la indagatoria en materia penal en que por virtud del principio reconocido en nuestros diferentes textos constitucionales, de que nadie está obligado a declarar en contra de sí mismo, la negación por parte del indagado de hechos que se le imputan y que le sean probados por otros medios, no le acarea responsabilidad de orden penal. La autora estima que en materia civil es conveniente exigir el requisito de declaración bajo juramento con el objeto de hacer afectiva de dicha prueba, ya que en la forma en que estaba anteriormente concebida, como confesión judicial sin consecuencias penales para quien declaraba en falso, resultaba inoperante y se prestaba a burlar la justicia; pero en el derecho de trabajo, en donde litigan personas de escasos conocimientos, frente, en la mayoría de los casos, a personas de cultura si no superior, si media, el principio de realismo y la protección jurídica preferente para el trabajador que inspiran la legislación laboral, resultan lesionados, dando por otro lado a que sin ánimo falsear la verdad, sino por las circunstancias de no haber comprendido el alcance de la pregunta (en más de un caso dirigida, , llenando los requisitos formales pero induciendo sutilmente a error al absolvente), muchos trabajadores y en algunas circunstancias pequeños patronos de escasa preparación, sin dolo, resultarían imputables del delito de perjuicio. Por tales razones la autora considera que no es aplicable al proceso laboral la disposición contenida en el artículo 130 del Código Procesal Civil y Mercantil, que exige el juramento de la parte que presta declaración.

El mismo artículo 130 del Código Procesal Civil y Mercantil, regula la oportunidad en que puede pedirse al contralitigante su declaración indicando que la obligación de declarar existen en cualquier estado del juicio en primera instancia hasta el día anterior al de la vista en segunda, cuando así lo pidiera el contrario. Cabe por lo tanto la pregunta de si tal disposición

aplicable al juicio de trabajo y la respuesta es negativa.

como anteriormente se dijo, lo relativo a la oportunidad y o de la recepción de la prueba en el proceso laboral, esta ulado en el capitulo séptimo del titulo undécimo del Código de bajo y en auto para mejor fallar, pero en cualquier otro ado del proceso, fuera de que como lo ordena el artículo 344 rafo primero del Código de Trabajo, toda prueba que no hubiere o propuesta concretamente en la demanda o que no se aduzca almente en la contestación, en la renovación, así como la etinente o contra derecho, será rechazada de plano. Además el ículo 354 establece la oportunidad precisa en que debe ibirse la prueba de confesión judicial en el proceso de bajo. En cambio, lo dispuesto en los párrafos segundo y cero del artículo 130 del Código Procesal Civil y Mercantil, es aplicable al juicio de trabajo, toda vez que trata de eria no regulada por el código de trabajo y que no contraría el texto ni los principios de dicho código.

3.5.5 Citación para absolver posiciones

ta cuestión está regulada por el Código Procesal Civil y cantil, en su artículo 131. La autora considera que tal cepto si es aplicable al proceso laboral en su primer párrafo, que artículo 354 del Código de Trabajo, no contiene sposiciones a este respecto. El segundo párrafo de dicho ticulo no es aplicable para el procedimiento en todos los icios de trabajo y previsión social es oral, y de consiguiente esta forma -oral-, deben dirigirse las posiciones al solvente en la auditoria señalada para el efecto, pudiendo el ticulante, si así lo desea, presentar plica que contenga el iego de posiciones, pero no siendo ello obligatorio, porque en l supuesto se mixtificaría la naturaleza del procedimiento al.

SOLVENTE: Las regulaciones del artículo 132 del Código ocesal Civil y Mercantil, algunas son aplicables al proceso

laboral, pues ocurre la misma situación tantas veces repetida de cuestiones no consideradas en el Código de Trabajo, que no contrarían ni el texto del mismo ni los principios del Derecho Laboral. Pero, en lo referente a menores de edad, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 31 del Código de Trabajo, no es aplicable lo preceptuado al respecto por dicho artículo 132, en su párrafo quinto. Asimismo, en relación con lo dispuesto en el último párrafo del mencionado artículo 132, tampoco es aplicable por estar dicho precepto en contradicción con el texto del artículo 354 del Código de Trabajo.

POSICIONES: Los dispuestos en el artículo 133 del Código procesal Civil y Mercantil, sobre la manera de formular las posiciones materia sobre la que deben versa, también es aplicable al proceso de trabajo pro las mismas razones ya dichas, pero siendo el derecho adjetivo de trabajo desprovisto de mayores formalismos, el juez laboral debe ser más flexible que lo que sería un juez de orden común, al calificar las posiciones, pero desde luego deberá exigir que las mismas se refieran solamente a hechos controvertidos en el proceso. Según el criterio expresado debe exigirse el juramento en la confesión judicial del proceso laboral. De consiguiente, conforme a dicho criterio, si tiene aplicación en dicho proceso los preceptos contenidos en el artículo 134, primero y segundo párrafo del Código Procesal Civil y Mercantil. En relación con el tercer párrafo de dicho artículo, sólo tendrá aplicación el segundo concepto del mismo en aquellos casos en que la articulante haya formulado por escrito presentando plica, el interrogatorio correspondiente, ya que como se expresó antes, el proceso de trabajo es oral y por consiguiente el articulante puede dirigir verbalmente el cuestionario y el juez lo calificará en el acto. conforme vaya formulando las posiciones, las regulaciones de los párrafos cuarto y quinto del referido artículo 134, si son aplicables al proceso de trabajo pero teniendo en cuenta en lo que respecta al quinto párrafo, la salvedad ya hecha respecto a la plica y l

elativo a la evacuación.

o merece mayor comentario la afirmación de que también es plicable al juicio de trabajo lo dispuesto en el artículo 135 de ódigo Procesal Civil y Mercantil, toda vez de que se trata de uestión no regulada por el Derecho de Trabajo vigente, ni ontraría el texto del mismo ni los principios que lo inspiran.

REGUNTAS ADICIONALES: El primer párrafo del artículo 136 del ódigo Procesal Civil y Mercantil, es aplicable en el juicio aboral, aquellos casos en que el articulante hubiera presentado as posiciones en pliego al momento de ser absueltas amplíe, el uestionario que pueden ser mediante pliego adicional o preguntas irigidas en forma verbal. En cuanto al segundo párrafo de tal rtículo 136, que se refiere a que el absolvente tiene derecho a u vez de dirigir otras preguntas al articulante, no es aplicable l proceso laboral y está en contadicción con lo dispuesto en el rtículo 354 del Código de Trabajo, que determina la oportunidad n que cada una de las partes debe prestar confesión judicial. l tercer párrafo de dicho artículo 136, en cambio, si es plicable, por ajustarse a los requisitos que establece el rtículo 326 del Código de Trabajo para que la legislación rocesal común pueda ser invocada por supletoriedad.

3.5.6 Documentación

as disposiciones del artículo 137 del Código Procesal Civil y ercantil, son asimismo aplicables al proceso laboral, por las azones ya aducidas viniendo a completar las normas respectivas l procedimiento ordinario laboral, pero si las preguntas ubieran sido formuladas verbalmente, debe hacerse constar en cta.

3.5.7 Incomparecencia por enfermedad

n cambio, aunque el contenido del artículo 138 del indicado ódigo Procesal Civil y Mercantil, no se opone a los principios el derecho de Trabajo, sino antes bien está inspirado en el

principio de celeridad, no puede, sin embargo, tener aplicaci en el proceso de trabajo, pues la materia está regulado en artículo 336 del Código de Trabajo, en especial en el penúlti párrafo de dicho artículo.

3.5.8 Valor probatorio

El artículo 139 del Código procesal Civil y Mercantil tie aplicación supletoriamente en el juicio de trabajo, pormanda expreso del artículo 361 del Código de Trabajo, pero en relativo al párrafo segundo y tercero que permi e "rendir prue en contrario" y que la confesión extrajudicial solo se tiene co principio de prueba, la autora estima que no es aplicable en proceso laboral, como ya lo han sostenido los Tribunales d Ramo, que sólo podrá recibirse aquella que haya sido ofreci concretamente en las oportunidades que establece el artículo 3 del Código de Trabajo y siempre que no medie además una situaci de rebeldía de parte de quien pretenda evacuar la prueba.

3.5.9 Terminación del proceso por confesión

Tampoco tiene aplicación al proceso laboral el mandato conteni en el artículo 140 del Código Procesal Civil y Mercantil, to ves que la segunda parte del mismo está en contradicción con l dispuesto en el artículo 340, tercer párrafo, del Código Trabajo, disposición esta última que además regula la situaci prevista en el citado artículo 140 primera parte, por lo q tampoco ésta es aplicable, ya que no hay silencio de la ley trabajo, para invocar la supletoriedad. (19)

3.5.10 Confesión sin posiciones

Por último, en relación con la prueba de declaración de partes, de confesión judicial como le denomina nuestro Código de Trabaj el artículo 141 del Código Procesal Civil y Mercantil, sí e aplicable al proceso laboral, toda vez, que reúne los requisitos indispensables para el efecto, y además, tal precepto se acomod a lo dispuesto en el artículo 354, último párrafo del Código d

abajo, pero es conveniente expresar que el requisito de ratificación es innecesario cuando la confesión haya tenido lugar rante la práctica de una diligencia judicial centro del oceso.

3.5.11 Declaración de testigos

specto a esta prueba y a fin de facilitar la presente posición, considero conveniente afirmar desde el principio que n aplicables al juicio de trabajo las disposiciones contenidas respecto por el Código Procesal Civil y Mercantil, a excepción las que adelante se señalarán, explicando las razones que he nido en consideración para hacer las correspondientes lvedades.

No es aplicable la disposición contenida en el último párrafo del artículo 142, porque la materia está regulada en el artículo 347 del Código de Trabajo.

Tampoco tiene aplicación el segundo párrafo del artículo 144, en lo que respecta a la última parte del mismo, pues se trata de cuestiones ajenas a los procesos de trabajo:

Por oponerse al sistema de oralidad con que se tramita el proceso de trabajo según mandato del artículo 321 del Código Procesal Civil y Mercantil, pero si el interesado presenta interrogatorio exigido en el párrafo y artículo citados:

Igualmente, no es aplicable el primer párrafo del artículo 146 ya que la oportunidad de evacuación de pruebas en materia laboral y la anticipación con que deben ser notificadas las partes, está prevista en el Código de Trabajo en sus artículo 335, 337 y 346.

El artículo 159 no tiene aplicación supletoria pues, aunque no está en contradicción con el artículo 324 del Código de Trabajo, no con ningún texto del mismo, precisamente por que regula la cuestión dicho artículo 324, la norma del Código Procesal Civil y Mercantil no es necesaria al proceso de trabajo:

f) El artículo 161, primer párrafo, del Código Procesal Civil Mercantil tampoco es aplicable por estar considerada cuestión en el artículo 361 del Código de Trabajo; pero, lo que respecta al segundo párrafo de tal artículo 161, tiene aplicación supletoria ya que se dan los presupuest necesarios para el efecto; y

g) El artículo 162, referente a las tachas, no tien aplicación, pues lo relativo a tal materia, esta contempla en el artículo 351 del Código de Trabajo.

3.5.12 Dictamen de expertos

En cuanto a esta prueba, ocurre lo contrario que con la testigos, en que se señaló, que salvo las excepciones que especificaron, eran aplicables al proceso laboral todas l disposiciones pertinentes del Código Procesal y Civil Mercantil. En cambio, relación con la prueba de experto podemos sentar la premisa contraria, o sea la de afirmar que p estar regulada la materia en el artículo 352 del Código Trabajo, salvo las excepciones que adelante se expondrán, con explicación de las razones que me mueven a considerarlo así, l disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil, en relaci con la prueba de expertos, no son aplicables al proceso trabajo. Es aplicable la disposición contenida en la últi parte del párrafo segundo del artículo 165, que se refiere a facultad del Juez para designar a los expertos de las partes el caso de que éstas o una de ellas no hiciere la designaci que le corresponda; pero el resto del artículo no tie aplicación por estar prevista la cuestión en el citado articul 352 del Código de Trabajo, salvo la disposición que establece qu el juez dictará resolución teniendo por nombrados a los experto designados por las partes, ya que también se trata de un cuestión no regulada por el Código de Trabajo. En cuanto a artículo 166, únicamente tiene aplicación lo dispuesto en e primer párrafo del mismo, que se refiere al plazo para aceptar e cargo de parte de los expertos no aceptaren la designacion o n

ncurrieran a la citación del tribunal para discernirles esto. El artículo 170 por la razón de que no se opone a nguna disposición de Código de Trabajo, sino más bien viene a mpletar el contenido del artículo 361 del mismo en cuanto a la reciación de este medio de prueba, también es de aplicación pletoria en el proceso laboral. Lo relativo a honorarios de s expertos, cuestión no contemplada en el Código de Trabajo y e regula el artículo 171, es inaplicable. Además, tal precepto tá reñido con la gratuidad inherente al proceso laboral, por no omodarse al principio de realismo que inspira el juicio de abajo.

3.5.13 Reconocimiento judicial

as disposiciones relativas a la prueba de reconocimiento idicial, contenidas en el Código Procesal Civil y Mercantil, son licables al juicio de trabajo; pero, en cuanto a la oportunidad su realización, debe estarse a la circunstancia de que haya do ofrecida con prueba concretamente en la demanda, en la ntrademanda o en la contestación de una y otra y por ello acticarse. en una de las audiencias previstas en la ley aboral. Podría también llevarse a cabo en diligencia para mejor allar, siempre que se den los presupuestos previstos para isponer de tal diligencia, conforme el artículo 357 del Código e Trabajo. En tal virtud según lo expresado, no es aplicable lo ispuesto en el artículo 172 del Código Procesal Civil y ercantil, y por la misma razón, tampoco es aplicable al juicio e trabajo lo acordado en el segundo es aplicable al juicio de rabajo lo acordado en el segundo párrafo del artículo 173 de la ey procesal común.

3.5.14 Prueba de documentos

on la adición de los dispuestos en el artículo 353 del Código de rabajo, que debe tenerse presente en el análisis de este medio e prueba lo relativo a la prueba documental, contenido en el ódigo procesal Civil y Mercantil, es aplicable al juicio de

trabajo, excepto las disposiciones siguientes: a) no es aplica a dicho proceso la disposición contenida en el artículo 1 primer párrafo, en lo que respecta a la anticipación con la c deba ser citado el que ha de reconocer documentos, ya que se dicho varias veces que tales cuestiones están reguladas en Código de Trabajo; b) en relación con la impugnación documentos, cuestión prevista en el tercer párrafo del artíc 186 y en artículo 187, ambos del Código Procesal Civil Mercantil, estimo que éstos no son aplicables, ya que impugnación de documentos en el proceso laboral, debe hacerse la propia audiencia en que se presente como prueba el documer imputado de falso, o posteriormente, debiéndose entender por ta cualquier tiempo, antes de que se haya dictado sentencia segundo grado, porque se estima peligroso dejar un término m restringido para plantear la impugnación documental citada; que sería tanto como convalidar documentos falsos o nulos por sólo transcurso de un corto período, sin tener la oportunidad que se reciban elementos para demostrar tales extremos. P dichas circunstancias, según el caso, la prueba se recibirá en propia audiencia en que se hayan presentado los documentos o cualquiera de las otras audiencias que se fijen para el trámit del juicio o en auto para mejor fallar. De tal manera s mantiene el principio de oralidad del juicio laboral y se observ el sistema de recepción de pruebas en audiencias. Así es com han venido procediendo los tribunales de trabajo, con resultado prácticos satisfactorios.

3.5.15 Medios Científicos de prueba

Ninguna disposición contiene el Código de Trabajo o respecto este medio de prueba, por lo que también es aplicable al proces lo regulado al respecto por el Codigo Procesal Civil y Mercantil, ya que sus disposiciones no contradicen los principios del Derecho de Trabajo ni el texto del código correspondiente. Sin embargo, en cuanto al segundo párrafo del artículo 193, nos remitimos a lo dicho al analizar el artículo 171 del Código

ıcesal Civil y Mercantil.

3.5.16 Presunciones

es aplicable el proceso laboral el contenido en los artículos
l y 195 del Código Procesal Civil y Mercantil, pero en cuanto
artículo 194 del Código Procesal, sólo debe admitirse la
ıeba en contrario de conformidad con lo dispuesto por el
:ículo 344 del Código de Trabajo, que establece que toda la
ıeba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda
que no se aduzca igualmente en la contestación, en la
:onvención o en la contestación de ésta última, así como la
›ertinente o contra derecho, será rechazada de plano; es decir,
: no debe admitirse para probar en contrario de las
esunciones de derecho, proporción de prueba fuera de las
›rtunidades procesales: demanda, contrademanda y la
ıtestación de una u otra. Tal y como ya se expresó al hacer
ferencia a la confesión judicial ficta, que también admite
ıeba en contrario.

3.6 En cuanto al Auto para mejorar fallar

artículo 357 del Código de Trabajo regula lo referente al auto
-a mejor proveer, circunstancia por la que no se da el
esupuesto de silencio de la ley laboral, para que pueda
/ocase por supletoriedad las disposiciones pertinentes del
ligo Procesal Civil y Mercantil. No obstante lo dicho, la
-te final del último párrafo del artículo 197 del Código
›cesal común, si tiene aplicación en el juicio de trabajo, ya
: el código de la materia nada dice en cuanto a la intervención
las partes de la ejecución de lo acordado en auto para mejor
llar.

3.7 La desocupación

inciso i) del artículo 63 del Código de Trabajo, establece la
ligación del trabajador de desocupar dentro del término de
einta días, contados a partir de la fecha en que se termine el

contrato de trabajo, la vivienda que le haya facilitado patrono, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asun en forma de incidente. En tal virtud, lo relativo lanzamiento, previsto en los artículos 241 y 242 del Códi Procesal Civil y Mercantil, es aplicable en la situación jurídi laboral indicada. No obstante lo expresado, lo relativo a cost del lanzamiento, no tiene aplicación en materia laboral, acuerdo con lo ya dicho sobre gratitud y realismo del proceso trabajo.

3.8 Procesos de ejecución

Antes de entrar en materia, se debe advertir que si bien, p mandanto del artículo 326 del Código de Trabajo, l disposiciones adjetivas del derecho común, se aplic supletoriamente al proceso laboral, en el caso concreto de l diligencias que el código procesal civil y mercantil denomina c los términos genéricos de procesos de ejecución, por disposici del artículo 428 del Código de Trabajo, en los casos no previst en el Capítulo de Ejecución de Sentencias, de dicho código, "(juez por analogía debe seguir en cuanto será aplicable l trámites del procedimiento ejecutivo".

Según el concepto corriente del término analogía, signifi relación de semejanza entre cosas distintas. De consiguiente, e su concepto jurídico, la aplicación de un principio o conjunto principios a casos jurídicos semejantes, dando de tal manera lugar al surgimiento de una nueva regla jurídica, que se apoya e una regla anteriormente conocida, de semejante objeto finalidad. De ahí sudiferencia con la aplicacion supletoria ley, en que, como se expuso con anterioridad, en silencio de ley en que principio corresponde aplicar, se hace uso disposiciones de otras leyes para resolver casos iguales, aunq no previstos en los alcances que inicialmente se dieron a norma: en tanto que la analogi, de la regla o reglas jurídica conocidas, se induce una nueva, atendiendo a la semejanza

ferencia existentes entre la situación que regula la reg
nocida y el caso que corresponde resolver. Es aplicador de la
y, no se constituye pues en un servil observador de la misma,
no en un creador de la norma, participando en la integración de
recho y convirtiéndolo por decirlo así en un auxiliar del
gislador, al complementar el Derecho Positivo emitido por este.

interprete de la ley, de la disposición conocida, toma
lamente en consideración su sentido, para aplicarlo a
tuaciones que el Legislador, de haberlos tomado en cuenta,
biera resuelto de manera semejante, pero no igual, en atención
las diversas particularidades de los casos, semejantes también
ro no iguales. Ello por el principio la igualdad jurídica que
ige que casos semejantes deben ser regidos por normas
mejantes.

presado de tal manera que lo que debe entender por aplicación
alógica de la ley, pasaremos al análisis de las disposiciones
e contiene el Código Procesal Civil y Mercantil, en relación
n la ejecución de sentencias, manifestando nuestra particular
inión sobre la manera de explicar analógicamente su sentido, a
n de adaptar dichas normas del Derecho adjetivo común, a las
tuaciones análogas del Derecho Procesal de Trabajo.

n la ya indicada explicación, de que en lo referente a
ecución de sentencias la aplicación de las normas del Código
ocesal Civil y Mercantil, es por analigia y no por
pletoriamente, estimamos que si es aplicable al proceso laboral
dispuesto en el artículo 340 de dicho código, pues las
posiciones relativas a la ejecución de sentencias no sólo
tán comprendidas en el capítulo indicado con esta denominación,
no en las regulaciones de los Títulos I y III del Libro Tercero
l Código en cuestión.

Son tan variadas las situaciones jurídico- laborales que puede ser planteadas en los tribunales del ramo, que no se descarta posibilidad de que se diera el supuesto contemplado en el pri párrafo del artículo 341 del Código Procesal Civil y Mercant que en tal virtud sí es aplicable al proceso de trabajo, bajo entendido que por tratarse de una aplicación por analogía. juzgador puede restringir el plazo fijado en tal artículo, si su juicio estima que con el mismo se vulnera el principio celeridad que inspira al proceso laboral.

En relación con lo determinado en el artículo 342 del Cód. Procesal Civil y Mercantil, por partir de una previsión proce que no puede darse en el Derecho adjetivo de trabajo, artículo no tiene aplicación analógica.

Respecto a las disposiciones de los artículo 343 a 346 inclusi del mencionado Código Procesal, se repiten aquí los conceptos c de expusieron al analizar el artículo 341 del dicho Códig Desde luego es obvio que en lo referente a la materia, aludida el artículo 345, inciso 1°, del mencionado Código, al hac aplicación analógica del mismo, debemos entender que se trata acciones de orden laboral.

Al entrar al análisis del articulado del Código Procesal Civil Mercantil, en lo referente a la vía de apremio, nos encontram con el artículo 294, que establece los casos en que procede ejecución en dicha vía, determinando que es procedente, adem de otros casos que al propio artículo cita, cuando se pide virtud de sentencia pasada en autoridad de cosa juzgad transacción celebrada en escritura pública, o convenio celebra en juicio, siempre que traigan aparejada obligación de pag cantidad de dinero, líquida y exigible. A nuestro entender, la parte que se citó, es aplicable al proceso laboral el articu en cuestión, sin que sea necesario el requisito de la escritu pública para celebrar la transacción, bastando que si hubier

do acordada en documentos privado, éste sea reconocido por ligado. Todo ello sin perjuicio de que también tienen carácter título ejecutivo los convenios celebrados ante la Inspección neral de trabajo, una vez hayan sido aprobados por los tulares de esta dependencia. En cuanto a la exigibilidad de la ligación, en lo laboral, dado que el juicio de trabajo está sprovisto de mayores formalizamos, no es necesario el querimiento previo, o la renuncia del mismo, por quien rresponda, para considerar exigible la obligación.

n respecto al artículo 295 del Código Procesal Civil y rcantil que establece que la petición de la ejecución de ntencias puede hacerse el mismo expediente o mediante esentación de certificación, del fallo, a la elección del ecutante, creemos que si es aplicable al proceso de trabajo, es si bien es cierto que los tribunales del ramo han venido ostumbrando ejecutar la sentencia en el mismo expediente, no bría razón alguna para que se negaran a ejecutarla, a solicitud l accionante, mediante la presentación de certificación del llo.

mbién es aplicable al proceso laboral la disposición contenida el artículo 296 del Código Procesal Civil y Mercantil, en anto a que los títulos de ejecución pierden su fuerza a los nco años, la obligación es simple y a los diez se hibiere enda o hipoteca. En cambio, consideramos que no tiene licación en el proceso de trabajo. la disposición última de la gunda parte del artículo citado en último término, toda vez que la regulación del procedimiento de ejecución, contenido en el ticulo 426 del Código de Trabajo, se desprende que el trámite l incidente está reñido con dicha regulación. De tal manera e al darle aplicación analógica a tal dispocisión sobre cepciones o interponerse, sólo puede tomarse en cuenta lo ferente ya tener por finalidad única la de destruir la eficacia l título y que se fundamenten en prueba documental debiéndose

plantear tales excepciones dentro de los tres días de s requerido o notificado el deudor. Las pruebas de tal excepciones, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 426 d Código de Trabajo, se recibirán en una sola audiencia q señalará el Juez.

EMBARGO: El artículo 297 del Código Procesal Civil y Mercanti referente a mandamiento de ejecución, si es aplicable cuand como lo dice el artículo 294 de este Código, el título trai aparejada la obligación de pagar cantidad de dinero líquida exigible. En caso contrario, conforme lo ordena el párra primero del artículo 426 del Código de Trabajo, previamente cuando proceda se practicará por el tribunal la liquidación q corresponda.

Todas las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil relativas a ejecutor, a ausencia del deudor, pago y consignación bienes sobre los que debe practicarse el embargo, medida conservatorias, efectos del embargo, embargo de créditos depositario, ampliación de embargo, reducción de embargo sustitución de bienes embargados, que estan contenidas en e artículo II del Título I Libro III del Código Procesal Civil Mercantil, sin que sea necesario hacerlo adaptación alguna, so aplicables al proceso laboral.

Dada la cuestión, tampoco considero que sea necesariament aplicables al derecho adjetivo laboral lo referente a la tasació de los bienes embargados, que está regulada en el artículo 31 del Código Procesal Civil y Mercantil. Se sustenta esta tesis e consideración a los dispuesto por el artículo 425 del Código d trabajo, que únicamente establece un termino demasiado reducid para que dentro del mismo pueda llevarse a cabo la tasación, l que nos da a entender que la intención del legislador no fue l de exigir en esta clase de ejecuciones la tasación obligada d los bienes embargados. Además, con referencia al precio que deba

rvir de base para el remate, el propio artículo 426, establece e por el valor de la deuda se sacarán a remate los bienes bargados, pero si bien es cierto que no hay necesidad forzosa practicarse tasación sobre los bienes embargados, ello no iere decir que no pueda practicarse ésta solicitud de alquiera de las partes del proceso ejecutivo, en cuyo caso si ene aplicación analógica el referido artículo 312 del Código ocesal Civil y Mercantil. -

MATE: El artículo 426 del Código de Trabajo, establece que no necesario que se hagan publicaciones, previamente al remate, or que éstas se harán a costa del solicitante, si un de las rtes lo pidiere. En tal virtud, para el supuesto de que se gan publicaciones, éstas deben de llenar los requisitos dicados en los articulo 313 y 324 del Código Procesal Civil y rcantil, pero no en cuanto al número de veces de tales blicaciones o por lo menos no en cuanto al término de las smas, porque el plazo de quince días que establece el artículo 3 invocado, está reñido con el término de diez días que de uerdo con el artículo 426 del Código de Trabajo, debe mediar mo máximo entre el embargo y el remate.

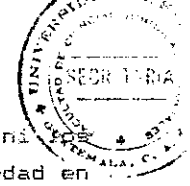
) relativo a la diligencia del remate, que regula el artículo 5 y 322 del Código Procesal Civil y Mercantil, así como lo elativo a derecho de tanteo, pago en efectivo, sobrante del emate, rescate de los bienes rematados y entrega de bienes, uestiones reguladas con el Capítulo III del Título I del Libro I del Código Procesal Civil y Mercantil, es aplicable al roceso ejecutivo laboral, sin necesidad de adaptación alguna. ero por estar regulada la cuestión en cuanto a costas rocesales, que se hacen extensivas a lo pertinente a pago de ntereses no son aplicables las disposiciones contenidas en los rtículo 319. primer párrafo y 323, segundo párrafo del Código itado, relativas a gastos juridiciales y de depósito. dministración e intervención, que dicho precepto establece que

son a cargo del deudor; entendemos que para los fines del proce ejecutivo de trabajo, sólo deben considerarse los gast relativos al depósito, en el artículo 325 del Código de Trabaj especificamente establece el único recurso que procede contra liquidación, que es el de rectificación por error de cálculo, que se haya incurrido al practicarla. Pero si lo es en cuatro la procedencia del recurso de apelación, al negarse el juzgador darle trámite a la ejecución.

A pesar de lo dicho por el artículo 428 del Código de Trabajo, cuanto a la aplicación por analogía de lo relativo procedimiento ejecutivo común, debe entenderse que ninguna de la disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil, contemplad en el Título correspondiente, son aplicables al proceso ejecuti de trabajo, obedeciendo esta circunstancia a que cuando se emiti el Código Laboral, las regulaciones de la legislación común sobr los procedimientos ejecutivos, eran distintas a las qu actualmente contiene el Código Procesal Civil y Mercantil. I allí que las disposiciones aplicables de la ley procesal civil mercantil, sean ahora las correspondientes al capítulo de l ejecución de sentencias, vía de apremio y ejecuciones especiales como hemos dejado expresado.

3.9 Jurisdicción voluntaria

Las disposiciones contenidas en los artículo 401, 402, 403 y 40 del Código Civil y Mercantil, estimo que son aplicables a la situaciones correspondientes derivados o relacionadas con l materia del Derecho del Trabajo, puesto que es difícil que se de situaciones como las siguientes: Modificar una decisión determinación de un trabajador a su patrono o de éste para aquél en que sea indispensable la autenticidad del acto. E requerimiento de pago o de entregar, de hacer o la prevenció para no hacer y múltiples situaciones que pueden darse en la vid real y en las cuales sin que esté promovida ni se promuev cuestión alguna entre partes determinadas, es necesaria l



ntervención judicial y en nada se contrarían el texto ni los rincipios procesales del Derecho de Trabajo. Con la salvedad en que respecta al artículo 403 que las solicitudes podrán ormularse también verbalmente.

3.10 Medidas Precautorias

in dejar de tomar en consideración lo depuesto en el artículo 32 último párrafo del Código de Trabajo, respecto a las medidas ue el Código en mención denomina precautorias y el procesal ivil llama de garantía, todo lo dispuesto sobre este último con elación a estas medidas es aplicable supletoriamente al juicio e trabajo. Ello sin perjuicio de la naturaleza especial de las uestiones reguladas por dicha legislación y las que corresponden onocer en juicio de trabajo, así como con las salvedades ya xpresadas sobre intereses y costas judiciales. Peor con especto a la garantía que la legislación procesal común requiere n el artículo 531 del Código Procesal Civil y Mercantil, para ecretar cualquier medida de garantía, no es aplicable al juicio e trabajo, para que se dicten las medidas precautorias que sean rocedentes, ya que dicha disposición no se acomoda al principio e realismo que inspira al Derecho del Trabajo, pues es de omarse en consideración la situación económica de los itigantes, de manera que si se exigiera, haría nugatoria en la ractica la posibilidad de decretar las providencias cautelares el caso. Por tal circunstancia, no siendo aplicable las isposición del artículo 531 del Código Procesal Civil y ercantil, tampoco lo puede ser el artículo siguiente de dicha ey, consecuencia de aquél, pues si la regla general no es plicable, tampoco puede serlo la regla de excepción, ya que para osotros la excepción, en el proceso laboral, se convierte en la egla general.

3.11 Acumulación y otros

or acomodarse a los principios del Derecho del Trabajo, no ponerse al texto del Código de la Materia y no estar regulada la

cuestión en dicho código, todo lo relativo a la acumulación procesos, contenido en los artículos del 538 al 546, inclusiv del Código Procesal Civil y Mercantil, es aplicable al juicio trabajo. Asimismo, tampoco tienen aplicación la última par del artículo 540, que se refiere a la condena al actor en l costas, daños y perjuicios, por las razones varias vec expresadas respecto a que tal disposición está reñida con realismo y la gratuidad que inspiran al proceso de trabajo, inciso 5° del artículo 542, porque se opone a lo dispuesto en propio texto del Código de Trabajo.

TERCERIAS: El Título III de Libro V del Código Procesal Civil Mercantil, regula lo relativo a la intervención de terceros en juicio, dividiendo la cuestión en tercerías y emplazamiento tercero. A nuestro entender, por darse los presupuest necesarios para el efecto, todas las disposiciones del mencionac código, son aplicables supletoriamente al proceso de trabajo.

INVENTARIOS Y AVALUOS: En lo relativo a inventarios y avalúc que regula el Código Procesal Civil y Mercantil en el Título IV Capítulo I Libro V, con la reserva que ya hemos hecho en otra oportunidades, respecto a que debe tratarse de materias propia del juicio laboral, todas las disposiciones pertinentes, sc aplicables a dichos juicios.

CONSIGNACION: Lo mismo puede afirmarse en lo relativo consignación regulado en el Capítulo II y Título IV del Libro del Código Procesal Civil y Mercantil. Peor en relación con lo gastos y costas a que alude el artículo 570, debe excluirse de l aplicación supletoria al proceso de trabajo, porque como ya se h dicho se opone a los principios de realismo y gratitud propio del juicio laboral.

3.12 Terminación del proceso

En igual forma nos pronunciamos en relación con los modo

cepcionales de terminación del proceso, que regula el Código ocesal Civil y Mercantil en el título V del libro V, en lo que specta al desistimiento; pero en relación con la caducidad de instancia, las disposiciones pertinentes de dicho código, no n aplicables a los procesos de trabajo, pues siendo el ocedimiento laboral actuado e impulsado de oficio, al tenor de s dispuesto en el segundo párrafo del artículo 321 del código Trabajo, no pueden darse los presupuestos necesarios al specto, que establece el artículo 588 del Código Procesal Civil Mercantil.

3.13 Medios de impugnación

artículo 365 del Código de Trabajo preceptúa que en los ocedimientos de Trabajo proceden contra las sentencias o autos e pongan fin al juicio los recursos de aclaración y ampliación asimismos regula la oportunidad de su interposición y ocedencia. Pero no se indica el trámite que debe darse a chos recursos, por lo que sí es aplicable supletoriamente la sposición contenida en el primer párrafo del artículo 597 del digo Procesal Civil y Mercantil. En cuanto al segundo párrafo dicho artículo, también es aplicable, pero únicamente en lo e se refiere al recurso de aplicación.

ELACION: Respecto al recurso de apelación, estimamos que si n aplicables al proceso laboral los disposiciones del Código ocesal Civil y Mercantil, contenidas en las artículos 604 y 607 ceptuando de éste los relativo a la caducidad de la segunda stancia que, como ya se dijo con anterioridad, no se da en el oceso laboral, por ser impulsado y actuado de oficio.

URSO DE HECHO: En lo relativo al curso de hecho, trámite y solución contenidos en los artículo 611 y 612 del Código ocesal Civil y Mercantil, son aplicables al proceso laboral, rque no esta regulado en el texto del código de Trabajo ni en s principios procesales que lo informan, ellos dicho con la

salvedad, innecesario es decirlo, de que, concedida la apelaci
en su caso, se tramitará ésta conforme a sus disposicion
propias previstas en la ley procesal del trabajo.

NULIDAD: En cuanto al recurso de nulidad, previsto y regula
por el artículo 365 del Código de Trabajo, se estima que s
aplicables las disposiciones contenidas en el articulo 61
párrafo primero; del artículo 615, es aplicable sólo el segun
párrafo, primera parte, no así la segunda parte en el trámite
primer grado, porque en el proceso laboral no hay señalamiento
día para la vista en primera instancia, pero si es aplicab
dicha segunda parte en lo que respecta al procedimiento
segunda instancia, en qeu sí se señala día para la vista.
primer párrafo de dicho artículo 615, no es aplicable porque
artículo 365, segundo párrafo, del Código de Trabajo, señala
trámite del recurso de nulidad en materia laboral.

El artículo 616 y el primero y último párrafos del artículo 61
del Código Procesal Civil y Mercantil, también son aplicables a
proceso laboral, ya que se trata de cuestiones no reguladas pc
el Código de la materia y que no se oponen al texto del Código d
Trabajo ni a los principios del derecho laboral. Pero el rest
de dicho artículo que se refiere a la procedencia del recurso d
nulidad en contra de las sentencias o autos sujetos a apelación
a recurso de casación, no es aplicable, ya que al tenor de
citado artículo 365 del Código de Trabajo, el recurso de nulida
únicamente procede en contra de los actos y procedimientos en qu
se infrinja la ley, cuando no sea procedente en contra de lo
autos y sentencias que pongan fin al juicio. De más esta deci
que, con respecto a la casación es un recurso que no existe e
materia laboral. Pero con respecto al último párrafo de
artículo 617, su aplicacion, debe entenderse con la limitació
contenida en el artículo 426 del Código de Trabajo sobr
inadminsibilidad de recursos.

artículo 618 del Código Procesal Civil y Mercantil, no es aplicable al proceso laboral por cuanto la institución referente la responsabilidad del funcionario judicial que dice resolución la, está sustituida en el Código de Trabajo por las sanciones terminadas en el artículo 430 de dicho texto legal.

CAPITULO IV

- **CRITERIO DE ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y ABOGADOS LITIGANTES, EN RELACION A LAS LAGUNAS LEGALES QUE CONTIENE EL CODIGO DE TRABAJO, QUE NACEN POSIBLE LA APLICACION SUPLETORIA DEL CODIGO PROCESAL CIVIL.**

. Presentación

ste capítulo va dirigido a comprobar que la aplicación upletoria del Código Procesal Civil y Mercantil, dentro del rocedimiento ordinario laboral del trabajo contraviene rincipios que ilustran a aquel, tales como, la antiformalidad, l impulso procesal de oficio, y la misma concentración, que de onformidad con esos mismos principios debe regir el área rocesal del trabajo. Así mismo, con los resultados que arroje l muestreo presentado en este capítulo, podrá corroborarse que s la existencia de lagunas legales en el área procesal de la egislación laboral, la que hace posible y además necesario que e amplié supletoriamente disposiciones propias del Código rocesal Civil y Mercantil, lo que en conclusión, constituye una ontraposición a la naturaleza pública del área procesa del rabajo.

inalmente podrá concluirse en la urgente necesidad que existe, e por un lado, derogar la disposición legal que permite la plicación supletoria de normas procesales civiles dentro del rocedimiento ordinario laboral; y por otro lado, la de reforma l Código de Trabajo completen el proceso de manera congruente, on los principios que lo inspiran.

2. Encuesta

FUENTE: Veinte muestras, dirigidas a diez estudiantes de l Facultad de Ciencia Jurídicas y Sociales de la Universidad de Sa Carlos de Guatemala, y diez Abogados litigantes.

MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA

NIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

BOLETA DE ENCUESTA

RABAJO DE TESIS: **"EL DERECHO PROCESAL INDIVIDUAL DEL TRABAJO, Y LA INCONGRUENCIA QUE PARA CON LOS PRINCIPIOS QUE LO INSPIRAN, RESULTA DE LA APLICASUPLETORIA DEL CODIGO PROCESAL, CIVIL Y MERCANTIL".**

USTENTANTE: ALMA LETICIA HERNANDEZ.

rabajo previo y necesario para sustentar el examen general úblico de tesis, para optar al grado académico de Licenciada en iencias Jurídicas y Sociales y a los Títulos de Abogada y otaria.

NTRODUCCIONES:

a presente encuesta esta dirigida a estudiantes de la Facultad e Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos e Guatemala y Abogados litigantes, con el objeto de conocer su riterio en relación a las lagunas legales que contiene el Código e Trabajo que hacen posible la aplicación supletoria del Código rocesal Civil y Mercantil.

ebe responder en los espacios en blanco con un x en la opción ue se estime correcta.

INTERROGANTES:

1. CALIDAD DEL ENCUESTADO:
   Estudiante:_____ Abogado Litigante:_____

2. Considera usted que existen lagunas legales dentro de l procedimientos señalados para el juicio ordinario labora dentro del Código de Trabajo:
   Si_____ No_____

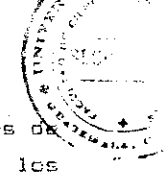
3. Dentro de las lagunas encontradas en el proceso individu del trabajo, cuales dentro de las siguientes, son las m frecuentes:
   AUSENCIAS DE PLAZOS PARA RESOLVER LOS ACTOS PROCESALES:__
   AUSENCIA DE PROCEDIMIENTOS:_____

4. A cuál de las siguientes razones considera usted que se de la demora en el trámite de los juicios ordinarios laborale

   APLICACION POR PARTE DE JUECES DE DISPOSICIONES FORMALIST DE DERECHO COMUN:_____
   INTERPOSICION ABUSIVA DE MEDIDAS RETARDATORIAS, POR PAR DEL PATRONO: _____

5. Considera usted, conveniente el que pudiera suprimirse restringirse del ordenamiento laboral el trámite del recur de nulidad:
   SUPRIMIRSSE:_____ RESTRINGIRSE:_____

6. Si se restringiera el recurso de nulidad, de las siguiente opciones cuál propondría usted:
   TRAMITE INAPELABLE:_____
   INTERPOSICIÓN HASTA DESPUES QUE SE HA CONTESTADO L DEMANDA:_____



De las siguientes cuales son las disposiciones legales de carácter formalista que con más frecuencia aplican los jueces de trabajo:

ESCRITURACION:_____ AUXILIO PROFESIONAL:_____

ROCACION:_____ REQUISITOS DE MATERIALES:_____

De las siguientes, cuales son las medidas retardatorias que con más frecuencia promueven los patronos dentro del proceso:

ENMIENDA DEL PROCEDIMIENTO:_____ RECURSO DE NULIDAD:_____

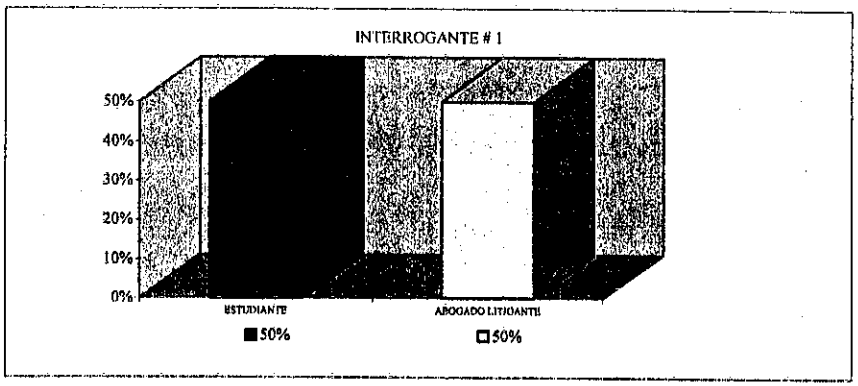
EXCEPCIONES DILATORIAS:_____ RECUSACIONES:_____

. Considera usted conveniente que se aplique supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil dentro del juicio ordinario laboral:

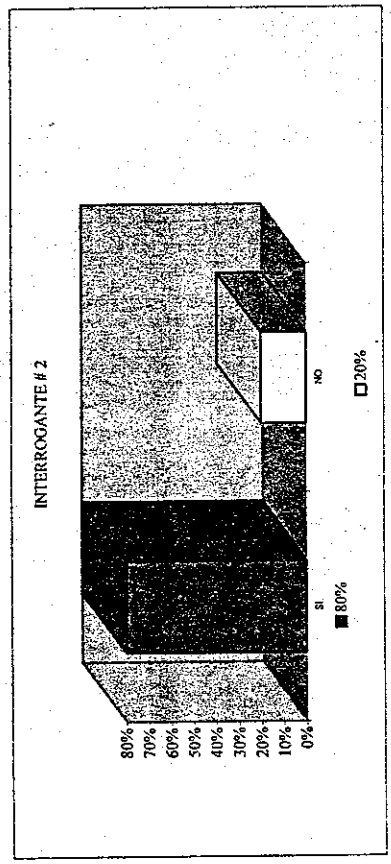
Si_____ No_____

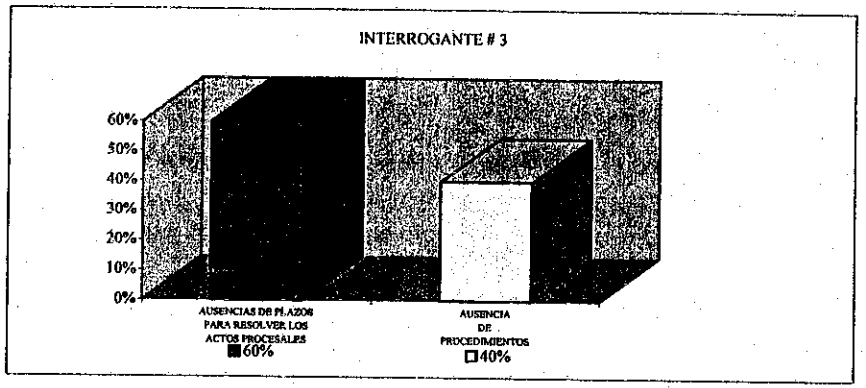
). Considera usted que debe suprimirse del Código de Trabajo las normas que establecen la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil:

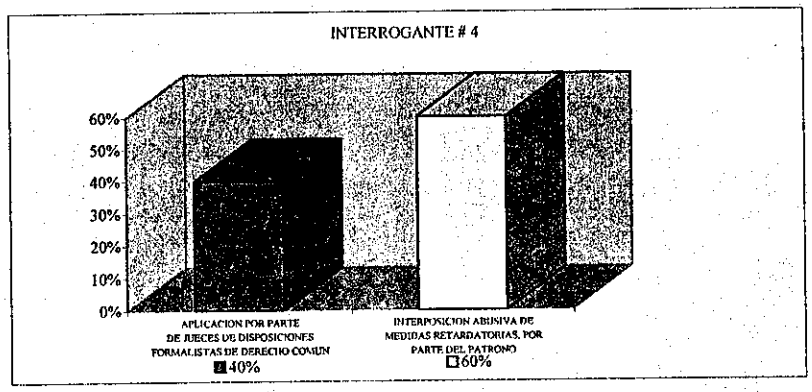
Si_____ No_____

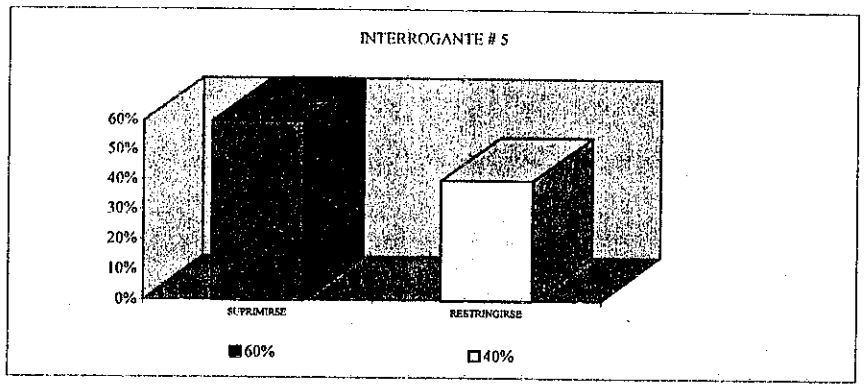

INTERROGANTE # 1
50%
40%
30%
20%
10%
0%
ESTUDIANTE
ABOGADO LITIGANTE
50%
50%

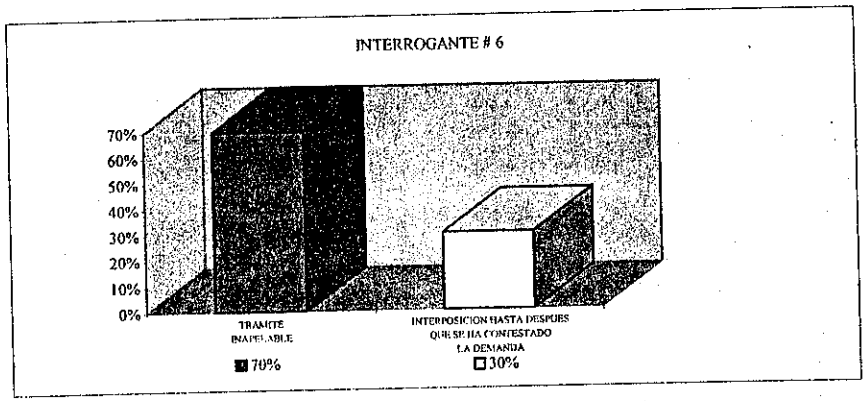
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.



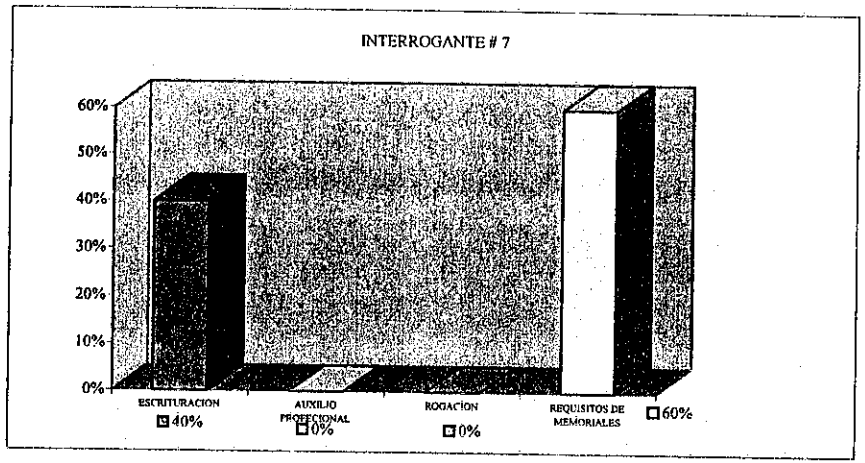

INTERROGANTE # 3
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
AUSENCIAS DE PLAZOS PARA RESOLVER LOS ACTOS PROCESALES
60%
AUSENCIA DE PROCEDIMIENTOS
40%

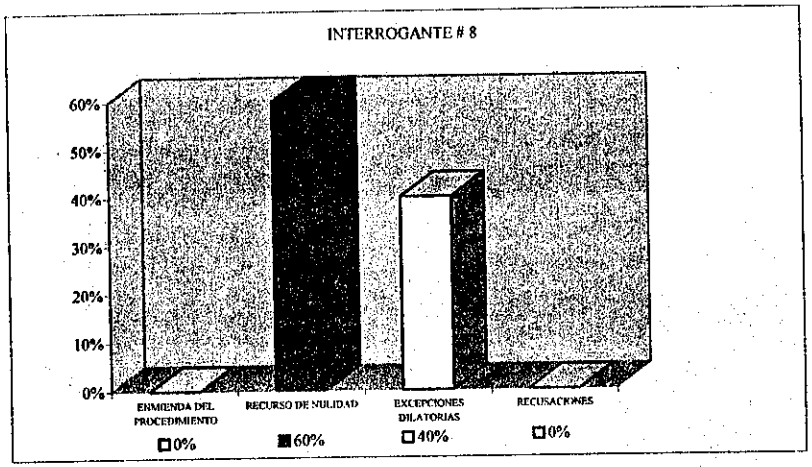

INTERROGANTE # 4
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
APLICACION POR PARTE DE JUECES DE DISPOSICIONES FORMALISTAS DE DERECHO COMUN
40%
INTERPOSICION ABUSIVA DE MEDIDAS RETARDATORIAS, POR PARTE DEL PATRONO
60%

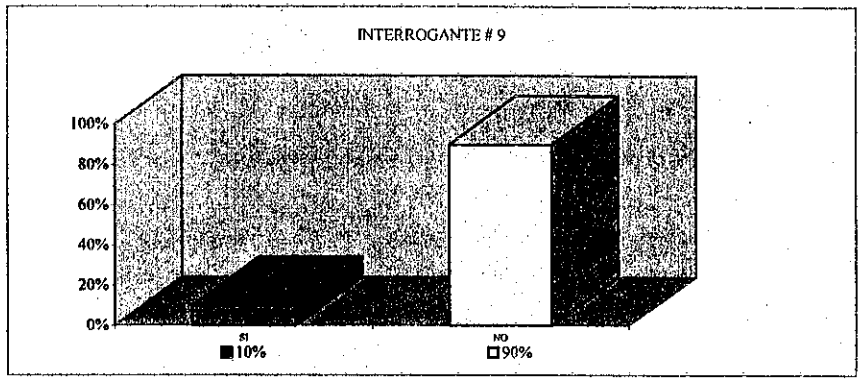

INTERROGANTE # 5
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
SUPRIMIRSE
RESTRINGIRSE
60%
40%

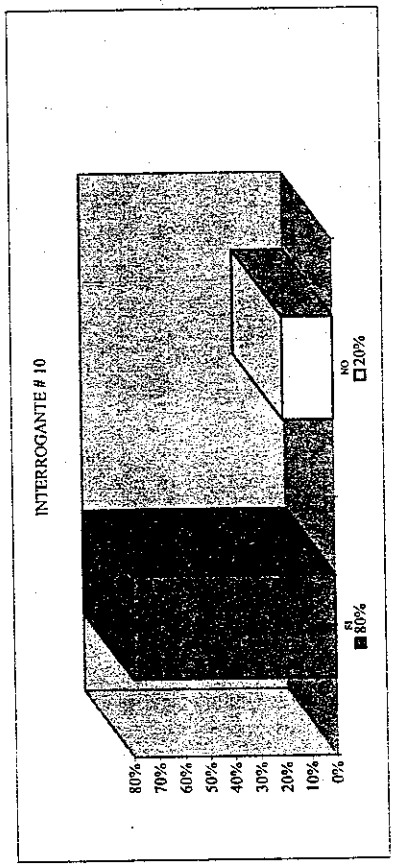


FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.


INTERROGANTE # 7
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
ESCRITURACION
40%
AUXILIO PROFECIONAL
0%
ROGACION
0%
REQUISITOS DE MEMORIALES
60%


INTERROGANTE # 8
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
ENMIENDA DEL PROCEDIMIENTO
RECURSO DE NULIDAD
EXCEPCIONES DILATORIAS
RECUSACIONES
0%
60%
40%
0%


INTERROGANTE # 9
100%
80%
60%
40%
20%
0%
SI
10%
NO
90%


INTERROGANTE # 10
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
SI
80%
NO
20%

. Evaluación

. En relación a la interrogante número uno, el resultado ilustra sobre que el cincuenta por ciento de los encuestados tienen calidad de estudiante de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala; y el restante cincuenta por ciento la calidad de Abogado litigante.

. En relación a la interrogante número dos, su resultado permite establecer que efectivamente, existen innumerables lagunas legales dentro del capítulo que dentro del Código de Trabajo, regula el área procesal individual del trabajo, en ese sentido de manifestó el 80% de los encuestados, y sólo el 20% en sentido contrario.

. En relación a la interrogante número tres, su resultado es de especial importancia, pues permite establecer que la ausencia de plazos para resolver los actos procesales y la ausencia de procedimientos normados dentro del Código de Trabajo, son las dos clases de lagunas legales más frecuentes, dentro del área procesal individual del trabajo. Siendo casi idéntico el porcentaje de opiniones, en relación a ambas, ya que el 60% de los encuestados manifestó considerar la ausencia de plazos; mientras que el restante 40% manifestó considerar la ausencia de procedimientos.

. En la interrogante número cuatro, se comprueba uno de los puntos expresados dentro del contenido de este trabajo de tesis, en relación a cuál es la razón por la que los juicios ordinarios laborales, sufren más demora en el tramite, en este sentido el 60% de los encuestados, opina que la razon de la demora. Obedece a la interposición abusiva de medidas retardatorias por parte del empleador, dentro del juicio; y sólo el 40% restante de los encuestados, manifiesta creer que la razón de la demora en los juicios ordinarios

laborales, obedece a la aplicación por parte de los juec de trabajo de disposiciones formalistas de derecho común.

e. En la interrogante número cinco, el resultado es tambi importante pues permite conocer, cómo se ha ido extendier la corriente de opinión que estima que el recurso de nulic debe suprimirse del Derecho Procesal de Trabajo, para evit que se siga haciendo uso abusivo de él, con el fin demorar y entorpecer el trámite del proceso, criterio c debe preocupar, pues la desaparición del recurso de nulic puede resultar más perjudicial, que beneficiosa para trabajador, pues no habría manera de combatir los excesos los abusos del juez en la tarea de administrar justicia, se suprime el recurso de nulidad. EN todo caso lo que de buscarse, es limitar su aplicación restringiendo su uso la fase procesal en donde se sabe que se utiliza como medi retardatoria, es decir antes de la contestación de demanda. En este sentido opinó el 60% de los encuestadc mientras que el restante 40% opino que sólo de restringirse la aplicación del recurso de nulidad.

f. En esta interrogante, se cuestionó sobre la opción restringir el uso del recurso de nulidad, y en relación ello se presentaron dos opciones, habiendo el 70% de l encuestados, expresado que la opción más conveniente pa restringir el recurso de nulidad, es hacer inapelable auto que lo resuelve, opinión con la que la autora d trabajo disiente, pues, es el trámite de la apelación d recurso de nulidad, el que permite en muchos casos, el q se ajuste a la ley la actuación del juez de prime instancia, pues no debe de olvidarse que el trámite primera instancia conoce él mismo del recurso, y en una gr mayoría de casos, los jueces de trabajo no reconocen que han excedido en sus facultades y declaran sin lugar planeamiento de los recursos, por tal razón, se sig

estimado que es preferible limitar su uso en algunas de las fases del proceso, y no suprimir la posibilidad de promover apelación en contra del auto que lo resuelve. Es este último sentido opinó únicamente el 30% de los encuestados.

En relación a la interrogante número siete, el resultante permite establecer, cuáles según los encuestados, son las disposiciones legales formalistas que más frecuentemente aplican los jueces de trabajo, habiendo opinado el 60% de los encuestados que son los requisitos de memoriales, el aspecto más requerido por los jueces, mientras que el restante 40% de los encuestados, opinó que es la escrituración, uno de los aspectos formales que más requieren los jueces de trabajo.

En relación a la interrogante número ocho, se dirigió a establecer, cuales eran las medidas retardatorias más utilizadas con frecuencia por los patronos dentro del trámite del juicio ordinario laboral, habiéndose establecido que la interposición del recurso de nulidad, con el ánimo de retardar el proceso (60%), y la interposición de excepciones dilatorias, con el ánimo de entorpecer el juicio, (40%); son las medidas preferidas de los patronos, cuando comparecen como demandados dentro de los juicios ordinarios.

En relación a la interrogante número nueve, su resultado respalda una de las bases expuestas en el presente trabajo, en relación a que resulta inconveniente y contrario a la naturaleza jurídica del derecho procesal individual del trabajo, la aplicación supletoria en éste, de disposiciones propias del Derecho Procesal Civil y Mercantil, en tal sentido, se manifestó el 90% de los encuestados, y sólo 10% de los mismos en sentido contrario.

j. Finalmente en relación a la interrogante número diez, resultado complementa lo expuesto en la interrogan anterior, en la relación a que sobre la base de considerar inconveniente la aplicación supletoria del Código Proces Civil y Mercantil, dentro del juicio ordinario laboral, hace entonces, en consecuencia, necesario suprimir d Código de Trabajo la norma que permite esa aplicaci supletoria y paralelamente la implementación de la refor al Código de Trabajo que permita conformar con sus propi institutos y procedimientos el Proceso Individual d Trabajo.

CONCLUSIONES

- Se concluye que, la aplicación supletoria de disposiciones propias del Derecho Procesal Civil y Mercantil, dentro del juicio ordinario laboral, se da como consecuencia de la existencia de lagunas legales del Código de Trabajo, que mantienen incompleto el desarrollo del trámite previsto para el proceso laboral.

- Se concluye que, la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil, dentro del área procesal individual del trabajo, desnaturaliza éste último, pues permite la aplicación de normas inspiradas en principios de naturaleza privada, en el trámite de un proceso, cuya naturaleza es eminentemente pública.

- Se concluye que, la aplicación supletoria del Derecho Procesal Civil y Mercantil, en el área procesal individual del trabajo, constituye un resabio perjudicial para el proceso, pues permite que se tienda al formalismo del juicio ordinario civil.

- Se concluye que, la aplicación de normas de carácter procesal Civil dentro del juicio ordinario laboral, contraviene a los principios de oralidad, concentración, sencillez, carente de ciertos formalismos e impulso procesal de oficio, que informan el proceso laboral.

- Se concluye que la ausencia de plazos para resolver los actos procesales dentro del juicio ordinario laboral, es una de las lagunas legales que genera más aplicación supletoria del Código Civil y Mercantil.

6. Se concluye que los jueces de trabajo aplican constantemen criterios propios del derecho procesal civil y mercanti que como la formalidad, desvirtúan la naturale extraordinaria del Derecho Procesal del Trabajo.

7. Se concluye que la interposición de excepciones dilatorias del recurso de nulidad, son las acciones procesales que c carácter retardatorio se utilizan con más frecuencia por l patronos, dentro del trámite del juicio ordinario laboral.

8. Se concluye que debe limitarse el uso del recurso de nulid para evitar que éste sea utilizado como medida retardator dentro del juicio ordinario laboral.

9. Se concluye que debe reformarse el Código de Trabajo, c dos objetos: a) suprimir la norma que permite la aplicaci supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil; y Adicionar los institutos y procedimientos que complement el trámite del juicio ordinario laboral y que vengan sustituir la aplicación supletoria del Código Procesal Civ y Mercantil que hasta hoy se ha hecho.

10. Se concluye que la aplicación supletoria del Código Proces Civil y Mercantil, dentro del trámite del juicio ordinar laboral, influye en la extensión ilimitada del trámi previsto en la ley, y hace negativa la aplicación de l principios que inspiran al derecho procesal del trabajo.

BIBLIOGRAFIA

TORES NACIONALES:

López Larrave, Mario. INTRODUCCIÓN AL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Universitaria. Guatemala, 1978.

TORES EXTRANJEROS:

Carcaballo, Raúl. TRATADO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Astrea. Buenos Aires, Argentina. 1992.

Couture, Eduardo J. FUNDAMENTOS DEL DERECHO PROCESAL CIVIL. Ediciones de Palma. Buenos Aires, Argentina. 1988.

De Ferrari, Francisco. DERECHO DEL TRABAJO. Ediciones de Palma. Segunda Edición. Buenos Aires, Argentina. 1977.

De La Cueva, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Editorial Porrua, S.A. Quinta Edición. México, D.F. 1968.

De la Fuente, Rainolter. TRABAJO SOBRE DERECHO DEL TRABAJO. Ediciones de Palma. Segunda Edición. Buenos Aires, Argentina. 1977.

Krothoschin, Ernesto. MANUEL DE DERECHO DEL TRABAJO. Editorial de Palma. Buenos Aires, Argentina. 1982.

López, Ságües. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial de la Fuente. Montevideo, Uruguay, 1990.

Rodríguez Mancini, ESTUDIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Astrea. Buenos Aires, Argentina. 1992.

:SIS:

Cantoral Campos, Zully Eugenia. INCOVENIENCIA DE LA APLICACION SUPLETORIA DEL CODIGO PROCESAL LABORAL EN LA LEGISLACION GUATEMALTECA. 1977.

Mazariegos Solis, Sergio Rubén. EL JUICIO ORDINARIO EN EL PROYECTO DE CODIGO PROCESAL DE TRABAJO. 1973.

DOCUMENTOS:

Tercer Congreso Jurídico Nacional del Colegio de Abogados Notarios de Guatemala.

DICCIONARIOS:

A. Caballenas, Guillermo. DICCIONARIO DE DERECHO USUAL. Décima Edición. Editorial Heliaste. Buenos Aires Argentina, 1976.

b. Ossorio, Manuel. DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS POLITICAS Y SOCIALES. Editorial Heliaste. Buenos Aires Argentina.

LEGISLACION:

A. Constitución Política de la República de Guatemala.

B. Código de Trabajo: contenido en el Decreto 1441.

C. Decreto Legislativo No. 64-92.

D. Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto 107 del Congres de la República.