

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

**NECESIDAD DE REFORMAR EL CODIGO DE TRABAJO,  
PARA REGULAR LA AUSENCIA DE PLAZOS QUE PERMITE  
EXTENDER EL TRAMITE DEL JUICIO ORDINARIO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva  
de la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**MIRIAM ALICIA SANTELIZ**

Previo a Conferírsele el Grado Académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**

y los Títulos Profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, Mayo de 1999



**JUNTA DIRECTIVA  
DE LA  
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. Héctor Aníbal De León Velasco

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN  
TECNICO PROFESIONAL**

***Primera Fase:***

Presidente:	Lic. Manuel de Jesús Elías Higueros
Vocal:	Lic. José Luis de León Melgar
Secretario:	Lic. César Landelino Franco López

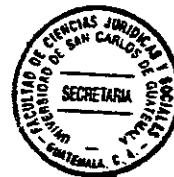
***Segunda Fase:***

Presidenta:	Licda. Crista Ruiz Castillo de Juárez
Vocal:	Lic. Nery Roberto Muñoz
Secretario:	Lic. Gustavo Cárdenas Díaz

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

Lic. D. Gustavo Bonilla

Abogado y Notario



1415-99

Guatemala, 09 de Abril de 1999 FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES SECRETARIA

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

- 9 ABR. 1999

RECIBIDO  
Horas: 18 Minutos: 20  
Oficial: [Signature]

De conformidad con la providencia de fecha ocho de Marzo del año en curso, dictada por el Decanato a su cargo, en calidad de Consejero de tesis procedí a asesorar el trabajo de Tesis de la Bachiller MIRIAM ALICIA SANTELIZ, la cual se denominó "NECESIDAD DE REFORMAR EL CODIGO DE TRABAJO, PARA REGULAR LA AUSENCIA DE PLAZOS QUE PERMITE EXTENDER EL TRAMITE DEL JUICIO ORDINARIO".

El trabajo de tesis presentado por la Bachiller MIRIAM ALICIA SANTELIZ es muy importante, puesto que con mucha propiedad analiza que nuestra legislación Procesal Laboral no contempla el señalamiento de plazos para determinadas actuaciones procesales, lo que dá lugar a muchas arbitrariedades en el desarrollo del Proceso Laboral.

En el referido trabajo la Bachiller Miriam Alicia Santelíz, también analiza lo relativo a la restricción que impone nuestra legislación laboral en relación a las Medidas Precautorias, de las cuales al solicitarse al Juzgado respectivo, se debe de acreditar la necesidad de la medida, lo que indudablemente resulta difícil demostrar por ejemplo la insolvencia del patrono.

El trabajo de tesis presentado considero que es un buen aporte para nuestra facultad como fuente de consulta en relación a la temática abordada, por tales motivos y tomando en cuenta que dicho trabajo cumple con los requisitos legales establecidos en el Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis, el mismo, previa la revisión de mérito, debe de ser sometido a discusión en el Examen Público correspondiente.

Atentamente:

Lic. Gustavo Bonilla.  
Asesor.

ina: 6a. Calle 4-17, Zona 1 - Edificio Tikal, Ala Norte - 2do. Nivel - Oficina N-210 - Tel.: 251-3329  
Telemensajes: Tel.: 232-2109 Unidad 2695

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
Calle 13  
Centro Histórico

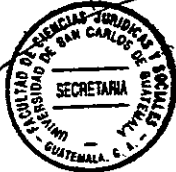


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES: Guatemala, veintitres  
de abril de mil novecientos noventa y nueve.——

Atentamente, pase al LIC. CESAR LANDELINO  
FRANCO LOPEZ para que proceda a REVISAR el  
Trabajo de Tesis de la Bachiller MIRIAM ALICIA  
SANTELIZ y en su oportunidad emita el dictamen  
correspondiente.——



Alhí



**Landelino Franco López**

ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado No. 4596



1796-99

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
**SECRETARIA**

4 MAYO 1999

**RECIBIDO**

Horas: 18 Minutos: 30

Oficial:

Guatemala, 3 de mayo de 1999.

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  
autoridad, con fecha veintitrés de abril de mil novecientos  
noventa y nueve, en el que se dispone nombrar al suscrito  
como revisor de tesis de la Bachiller MIRIAM ALICIA SANTELIZ,  
para lo cual informo:

La postulante presentó el tema de investigación «NECESIDAD  
DE REFORMAR EL CODIGO DE TRABAJO, PARA REGULAR LA AUSENCIA DE  
LAZOS QUE PERMITE EXTENDER EL TRAMITE DEL JUICIO ORDINARIO».

Después de la revisión practicada al trabajo de tesis presentado por  
la Bachiller Santeliz, puede concluirse en que el contenido

*Lic. César Landelino Franco López*  
ABOGADO Y NOTARIO



**r Landelino Franco López**

ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado No. 4596



superar la inexistencia de plazos, que actualmente como ya se señaló extiende en demasía el trámite del proceso.

En conclusión, y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito revisor derivadas del examen del trabajo, y por las razones anteriormente expresadas, considero que el trabajo presentado por la Bachiller Santeliz, debe continuar su trámite, a efecto de que se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen público, con mi DICTAMEN FAVORABLE.

César Landelino Franco López  
ABOGADO Y NOTARIO



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
GUATEMALA



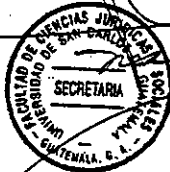
FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
Secretaría, Zona 18  
Ciudad de Guatemala, Centroamérica



*[Firma manuscrita]*

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES: Guatemala, siete 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 MIRIAM ALICIA SANTELIZ Intitulado  
"NECESIDAD DE REFORMAR EL CODIGO DE TRABAJO, PARA  
REGULAR LA AUSENCIA DE PLAZOS QUE PERMITE EXTENDER  
EL TRAMITE DEL JUICIO ORDINARIO". Artículo 22 del Reglamento  
de Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis.



ALHI.



## DEDICATORIA

- A DIOS: Ser supremo, luz y guía en mi vida, que ha iluminado mi entendimiento y me ha permitido alcanzar una meta más en mi formación profesional.
- A MI MADRE: Gloria R. Santeliz Castañeda.
- A MIS ABUELOS: Alicia Castañeda de Santeliz y Julio Santeliz.
- A MIS TIOS: Julia Santeliz Castañeda, Silvia Santeliz Castañeda y Julio Israel Santeliz Castañeda.
- A MIS PRIMOS: Fred Antonio Santeliz y Jennifer Santeliz C.
- A MIS COMPAÑEROS: Con cariño y agradecimiento, por su calidad humana, en especial a quienes me han honrado con su amistad.
- A: Todos los catedráticos que en las aulas universitarias me transmitieron sus conocimientos, en especial a mi maestro:  
Lic. César Landelino Franco López
- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, y en especial a:  
La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



*INDICE*

Pág.

*INTRODUCCION*

i

*CAPITULO I*

*JUICIO ORDINARIO LABORAL COMO LO REGULA ACTUALMENTE EL  
DIGO DE TRABAJO.*

1

La demanda	1
Las medidas cautelares	3
La contestación de la demanda	4
La reconvencción	5
Las excepciones	7
La conciliación	11
La prueba	12
La sentencia	15
Los recursos en el juicio ordinario laboral	18

*CAPITULO II*

## *LA ORGANIZACION DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO*

1. Organización de los tribunales de trabajo en materia procesal individual
2. Organización de los tribunales de trabajo en materia procesal colectiva
3. Creación de los juzgados de trabajo
4. Integración de los tribunales de trabajo
5. Competencia de los tribunales de trabajo
6. Distribución por zona económicas de la jurisdicción de los tribunales de trabajo
  - 6.1. Acuerdo número 26-84 de la Corte Suprema de Justicia
  - 6.2. Acuerdo número 18-97 de la Corte Suprema de Justicia

## *CAPITULO III*

*ACTOS PROCESALES EN LOS QUE NO EXISTE PLAZO TAXATIVO  
DENTRO DEL CUAL DEBA RESOLVER EL JUEZ DE TRABAJO*

La primera comparecencia de las partes a juicio oral	41
La opción del demandado para contestar la ampliación de la demanda en audiencia posterior	42
La opción que tiene el actor de contestar la reconvencción en audiencia que deberá señalar el juez de trabajo	44
La audiencia que deberá señalar el juez para efecto de recibir la prueba y resolver las excepciones dilatorias	45
En relación a la audiencia que debe señalar el juez de trabajo, cuando ha sido confirmada la declaratoria de sin lugar de un recurso de nulidad	46
En relación a la audiencia que debe señalar el juez de trabajo, posteriormente a que ha sido resuelto un conflicto de jurisdicción promovido por la parte demanda.	48
En relación a la audiencia que debe señalar el juez de trabajo, para celebrar la primera comparecencia juicio oral cuando el demandado ha ampliado la contrademanda	49



8. En relación a la audiencia que debe señalar el juez de trabajo para recibir la prueba de las excepciones dilatorias promovidas por el actor en su calidad de contrademandado.

#### *CAPITULO IV*

#### *PROYECTO DE REFORMA AL CODIGO DE TRABAJO PARA BUSCAR LA CELERIDAD DEL TRAMITE DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL.*

1. Redacción sugerida
  - 1.1. Artículo 291 del Código de Trabajo
  - 1.2. Artículo 306 del Código de Trabajo
  - 1.3. Artículo 321 del Código de Trabajo
  - 1.4. Artículo 328 del Código de Trabajo
  - 1.5. Artículo 332 del Código de Trabajo
  - 1.6. Artículo 335 del Código de Trabajo
  - 1.7. Artículo 336 del Código de Trabajo
  - 1.8. Artículo 338 del Código de Trabajo
  - 1.9. Artículo 340 del Código de Trabajo
  - 1.10. Artículo 343 del Código de Trabajo

1.11. Artículo 358 del Código de Trabajo	63
1.12. Artículo 365 del Código de Trabajo	63

*CONCLUSIONES* 67

*RECOMENDACIONES* 71

*BIBLIOGRAFIA* 73



### ***INTRODUCCION***

lo largo del tiempo, el trámite del juicio ordinario laboral ulatinamente se ha ido deformando y convirtiendo de celérico a gorroso, lento, tortuoso y en resumidas cuentas rogado para su pulso, esto como consecuencia de que el paso del tiempo, el queño número de juzgados de trabajo existentes, y el enorme ujo de expedientes en trámite rebasaron en suma a la gislación actual, que fue concebida para un ámbito de la sticia laboral de hace más de cincuenta años. Efectivamente, s circunstancias de hoy, cuando nos encontramos a las puertas un nuevo siglo, han convertido en inoperante a las gulaciones que norman actualmente el trámite del proceso, nvirtiendo el mismo en un procedimiento que funciona en contra los mismos principios que desde su origen lo han inspirado, de nsiguiente no es nada extraño ver hoy, que el juicio ya no es lérico, sino lento, que ya no es impulsado de oficio, sino gado, y en resumidas cuentas que su naturaleza se ha svirtuado en detrimento de hacer que cada día sea más difícil

para los trabajadores el intentar hacer valer sus derechos mediante esta vía. Toda esta problemática, advierte entonces urgente necesidad de que el Código de Trabajo, por lo menos en que al juicio ordinario se refiere, deba ser reformado estableciendo plazos taxativos que obliguen a los jueces de trabajo a resolver, señalando la celebración de las audiencias en forma celérica como lo exige la ley y asimismo a liberar el decretamiento de las medidas precautorias que asegure resultados del proceso, y que obligue a los patronos a interesarse en el trámite del mismo, y a proseguir una pronta resolución igual que como se interesan los trabajadores, aunado a esto, reforma a la administración de la justicia laboral, que implique la creación de más juzgados de trabajo en la capital y en departamentos, que permitan implementar la resolución de procesos con la rapidez que ya he señalado, no puede pretenderse que los juzgados de trabajo funcionen en las circunstancias actuales en las que prácticamente son parte de una de las áreas que menos atención recibe de las actuales autoridades del Organismo Judicial.



atención entonces, a la anterior problemática, el presente trabajo de tesis se distribuye en cuatro capítulos, de los cuales el primero, tiene como propósito describir, cómo regula actualmente la legislación de trabajo el trámite del juicio ordinario laboral; el segundo capítulo describe y puntualiza la organización que actualmente tienen los tribunales de trabajo; el tercer capítulo ilustra en forma pormenorizada sobre los actos procesales que dentro del trámite del proceso no tienen plazo prescriptivo para ser resueltos por el juez de trabajo; y finalmente el cuarto y último capítulo, en donde la autora del presente trabajo de tesis, se permite proponer un proyecto de reforma al Código de Trabajo, sobre todos aquellos asuntos del proceso que a su parecer deben de ser reformados de forma urgente para buscar que la legislación de trabajo retome su espiritualidad.

LA AUTORA.



## CAPITULO I

### **EL JUICIO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO**

El presente capítulo tiene por objeto hacer una descripción de todo el procedimiento ordinario laboral, para ilustrar sobre sus instituciones y las fases de su trámite de acuerdo a como lo regula el Código de Trabajo.

#### **I. LA DEMANDA**

El connotado tratadista Guillermo Cabanellas, la define así: **1** Procesalmente en su acepción principal para el derecho, es el escrito por el cual el actor o demandante, ejercita en juicio una o varias acciones o entabla un recurso en la jurisdicción contencioso administrativa.<sup>1</sup>

#### **I. CLASES DE DEMANDA**

---

Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual.



De acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo, las modalidades de la demanda en juicio ordinario laboral son: la demanda oral y la demanda escrita. La primera modalidad constituye el regla general de la presentación de la demanda de conformidad con lo que para el efecto establece el principio de oralidad en el proceso. Y la segunda constituye la excepción a aquella regla general.

#### ***B. REQUISITOS DE LA DEMANDA***

Los requisitos que debe observar la demanda, se encuentran contenidos en el artículo 332 del Código de Trabajo, y se clasifican en: esenciales y secundarios.

#### ***C. LA MODIFICACION DE LA DEMANDA***

Como lo establece el artículo 338 del Código de Trabajo, la demanda se puede modificar, por medio de la ampliación de la misma en relación a hechos o a reclamaciones. La oportunidad procesal para esa ampliación de la demanda es en cualquier momento antes de la notificación de la demanda al demandado.

posteriormente a la notificación de la demanda y en la celebración de la primera audiencia antes de la contestación de la demanda.

## **2. LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS**

El artículo 326 del Código de Trabajo, señala la aplicación supletoria del Código Procesal civil y Mercantil, en el ámbito laboral, infiriéndose que pueden solicitarse todas las medidas cautelares, descritas en aquella normativa, como las de anotación de demanda, embargo con carácter de intervención, el secuestro de bienes, y el embargo.

### **A. REQUISITOS PARA OBTENER EL DECRETAMIENTO DE LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS.**

Como lo dispone el artículo 332 del Código de Trabajo, salvo en el caso del arraigo que deberá decretarse con la simple solicitud, todas las demás medidas precautorias, no podrán decretarse, si no se acredita al juzgador la necesidad de la medida.

[



Por lo anterior, resulta hoy en día, muy difícil que los jueces de trabajo puedan decretar medidas precautorias dentro del juicio, pues acreditar la necesidad de la medida resulta para el trabajador un extremo imposible de acreditar en virtud de que no esta en sus posibilidades probar al juez la insolvencia del patrono.

### ***3. LA CONTESTACION DE LA DEMANDA***

Puede definirse como el acto propio del demandado, por medio del cual asumirá una actitud frente a las pretensiones planteadas por el actor en la demanda.

#### ***A. CLASES DE CONTESTACION DE LA DEMANDA***

La contestación de la demanda, tiene las mismas modalidades de la demanda, de tal cuenta podrá haber contestación de la demanda en forma oral y en forma escrita.

#### ***B. REQUISITOS DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA***

Los requisitos de la contestación de la demanda son los mismos previstos para la demanda, contenidos en el artículo 332 del Código de Trabajo, e igualmente se dividen en esenciales y secundarios.

#### ***CUANDO DEBE CONTESTARSE LA DEMANDA***

La oportunidad procesal para contestar la demanda, se da en la primera audiencia del juicio ordinario laboral, posteriormente en la fase de ampliación o modificación de la demanda.

#### ***LA RECONVENCION***

Considero que la reconvención puede definirse como: la posibilidad que tiene el demandado de contestar contrademando sobre el mismo objeto planteado por el acto en demanda.

#### ***REQUISITOS DE LA RECONVENCION***

El artículo 339 del Código de Trabajo, prevé que los requisitos de la reconvención se dividirán también en esenciales y

secundarios, y serán exactamente los mismos que se establecen para la demanda.

#### ***REQUISITOS DE ADMISIBILIDAD***

- / Identidad de objetos
- / Identidad de sujetos: e
- / Identidad de vía en la que deba tramitarse el objeto de la reconvención.

#### ***B. CUANDO PRESENTAR LA RECONVENCION***

La reconvención deberá promoverse en la primera comparecencia a juicio oral, después de la ampliación o modificación de la demanda, oportunidad en la que deberá suspenderse el trámite a fin de señalar una nueva audiencia en la que comparezca el actor a contestar la reconvención

#### ***C. CUANDO CONTESTAR LA RECONVENCION***

La reconvención debe contestarse por el actor en nueva audiencia que el juez de trabajo, deberá señalar para el



fecto, a menos que el actor hubiere expresado su deseo de contestar en la misma audiencia en cuyo caso no habría necesidad de suspender la audiencia .

## 2. *LAS EXCEPCIONES EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL*

### 1. *LA DEFINICION*

duardo Couture, define a las excepciones, como: ■ El poder jurídico del demandado de oponerse a la pretensión que el actor, ha aducido ante los órganos de la jurisdicción■<sup>2</sup>

### 2. *CLASES DE LAS EXCEPCIONES*

El Código de Trabajo regula las siguientes clases de excepciones

- Excepciones dilatorias
- Excepciones perentorias

Excepciones nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda.

*EXCEPCIONES DILATORIAS*

Estas son las que tienen como finalidad, buscar la depuración de la demanda.

*PARA DETERMINAR CUALES SON ESTAS EXCEPCIONES, DEBE APLICARSE SUPLETORIAMENTE EL ARTICULO 116 DEL CODIGO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL. EN EL QUE SE DESCRIBEN LAS EXCEPCIONES PREVIAS, QUE EN AQUELLA RAMA DEL DERECHO PROCESAL, SON SINONIMO DE LO QUE SON LAS DILATORIAS EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.*

De consiguiente, las excepciones dilatorias que pueden interponerse dentro del juicio ordinario, son las siguientes: Falta de personalidad, Falta de personería, Incompetencia, Litispendencia, 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.

tas excepciones se interpondrán en la primera comparecencia, antes de la contestación de la demanda, y su sola interposición suspende el trámite del proceso. Si el actor desea puede contestarlas en la misma audiencia, caso en el cual el Juez de Trabajo estará a recibir la prueba de ellas y a resolverlas en la misma audiencia. El actor también tiene la opción de contestar las excepciones interpuestas posteriormente, para lo cual el Juez de Trabajo deberá suspender el trámite de la audiencia.

Si se suspende la audiencia el actor debe contestar las excepciones dentro de las veinticuatro horas siguientes y el Juez de Trabajo deberá señalar nueva audiencia para el diligenciamiento de las pruebas ofrecidas y propuestas, resolviendo en esa misma audiencia el trámite de las mismas. En cuanto a esta audiencia la ley no taxa al Juez de Trabajo, ni hace plazo alguno para diligenciarla, lo que en la práctica permite que el trámite de las excepciones dilatorias pueda extenderse.

En el anterior trámite, se exceptúan la excepción de incompetencia, ya que ésta observa un trámite distinto al cual está establecido en el artículo 309 del Código de Trabajo.

***EXCEPCIONES PERENTORIAS***

Estas son las que persiguen desvirtuar el fondo de la pretensiones expuestas por el actor en la demanda, de consiguiente la interposición de las mismas no suspende el trámite del proceso.

Se interpondrán en la primera comparecencia a juicio oral, con la contestación de la demanda y se deberán contestar en la misma audiencia o dentro de las veinticuatro horas siguientes posteriormente se probarán en las audiencias de prueba de juicio y se resolverán en sentencia.

***EXCEPCIONES NACIDAS CON POSTERIORIDAD A LA CONTESTACION DE LA DEMANDA.***

Estas tendrán el propósito de desvirtuar las pretensiones argumentadas por el actor en su demanda. Con este carácter podrán interponerse las siguientes excepciones: de cosa juzgada, transacción, pago y prescripción, pero también existen un gran número de estas cuyo carácter es innominado.

ueden interponerse en cualquier estado del proceso, una vez  
aya sido contestada la demanda y hasta antes de dictarse  
entencia en segundo grado. Podrán contestarse dentro de las  
einticuatro horas siguientes a su interposición, en cuanto a  
a prueba de éstas, se diligenciará en las audiencias de prueba  
el juicio dentro de la auto para mejor fallar, resolviéndose  
n la sentencia.

#### ***LA CONCILIACION EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL***

##### ***LA FINALIDAD DE LA CONCILIACION***

onsidero que la conciliación es la fase procesal en la cual el  
uez procura avenir a las partes, con el fin de concluir el  
roceso sin que éste deba llegar hasta la sentencia. La  
onciliación es obligatoria dentro del proceso.

##### ***OPORTUNIDAD PARA CELEBRAR LA CONCILIACION***

e conformidad con lo establecido en el artículo 340 del código  
e Trabajo, la conciliación deberá producirse en la primera

audiencia, después de contestada la demanda. Pues es hasta ese momento procesal cuando el juez conoce los hechos de ambas partes, los cuales han sido expresados por las partes tanto en la demanda, como en la contestación de la demanda, y éste está en posición de sugerir fórmulas de arreglo. antes de ese momento procesal sería imposible diligenciar la conciliación.

#### ***LA CLASIFICACION DEL INSTITUTO DE LA CONCILIACION***

De acuerdo a lo que preceptúa el Código de Trabajo, en el artículo 340 la conciliación, es total cuando las partes hayar avenido sobre la totalidad de las pretensiones contenidas en la demanda, sobressiendo el trámite del juicio.

La conciliación es parcial, cuando el acuerdo entre las partes se refiera sólo a una parte de las pretensiones contenidas dentro de la demanda, en este caso el trámite del proceso deberá continuar en relación a aquellas pretensiones sobre las que no haya existido acuerdo.

#### ***7. LA PRUEBA EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL***

duardo Couture, define la prueba como: « un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en juicio». <sup>3</sup>

#### ***CASES DE PRUEBA***

***MEDIOS DE PRUEBA ADMISIBLE.*** Son aquellos medios de prueba idóneos para probar un hecho controvertido. Es decir, se son los que guardan congruencia con lo que se pretende probar.

***MEDIOS DE PRUEBA EXTEMPORANEOS.*** Los aquellos medios de prueba que se proponen fuera de la oportunidad procesal que prevé la ley

#### ***A CARGA DE LA PRUEBA***

La carga de la prueba en el juicio ordinario laboral, corresponde a las partes, exceptuando el caso de reclamo de indemnización por despido directo injustificado, en el cual la

---

Couture, Eduardo J. Op. cit. pag. 242.

carga de la prueba, en razón del principio ■ de inversión de l carga de la prueba■, cambiará y corresponderá al demandado probar la justa causa del despido, de lo que se establece qu no prueba quien pretende, sino quien es pretendido.

#### *VALORACION DE LA PRUEBA.*

La apreciación y valoración de la prueba dentro del juicio ordinario laboral, se hace en conciencia. De consiguiente, el Juez de Trabajo valora y aprecia la prueba en base a los principios de justicia y equidad, lo que permite que la prueba se aprecie y valore de manera flexible, buscando alcanzar el fondo de la verdad.

#### *OPORTUNIDAD PARA PROPONER PRUEBA*

De acuerdo al artículo 344 del Código de Trabajo, todos los medios de prueba deben proponerse en la demanda, si se trata del actor, y en la contestación de la demanda o reconvención si se trata del demandado.

#### *EL DILIGENCIAMIENTO DE LAS PRUEBAS*



Los medios de prueba deberán diligenciarse a partir de la primera audiencia, pues precisamente para ello, el juez de trabajo, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 346 del Código de Trabajo, apercibe a las partes de la obligación que tienen de comparecer a la primera audiencia con todos sus medios de prueba. Sólo en el caso de que no fuese suficiente a primera audiencia para diligenciar toda la prueba propuesta, se deberá señalar una segunda audiencia de prueba dentro de los quince días siguientes a la primera y extraordinariamente, si aún existieran pruebas que diligenciar, se señalará una tercera última audiencia dentro de los ocho días siguientes, a la segunda.

En el caso de que aún, celebrando la totalidad de audiencias de prueba hubiere prueba pendiente de diligenciar, podrá decretarse auto para mejor fallar, para diligenciar la misma.

#### **9. LA SENTENCIA EN EL JUICIO ORDINARIO.**

La sentencia puede definirse como la resolución final del proceso, en la que el juzgador resuelve el conflicto de intereses puesto a su conocimiento.

#### *CLASES DE SENTENCIAS*

Las sentencias se clasifican en constitutivas y declarativas, siendo las primeras aquellas cuya finalidad es la creación o constitución de su derecho a favor de una de las partes; las otras tendrán como finalidad la declaración de la correspondencia de un derecho previamente establecido en la ley a favor de una de las partes.

#### *REQUISITOS DE LAS SENTENCIAS*

Los requisitos que deben observar las sentencias, conforme el artículo 364 del Código de Trabajo, son los siguientes:

*DEBE SER CLARA.* 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.

**DEBE SER PRECISA.** Esto significa que la sentencia debe basarse sobre todos los hechos controvertidos en el proceso.

**DEBE SER CONGRUENTE.** Se refiere a la identidad que el fallo debe guardar con los hechos y pretensiones de lo juzgado dentro del proceso, lo que advierte que el juez no podrá fallar sobre aspectos distintos a los expuestos por las partes, lo que posibilita al juzgador de resolver sobre lo no pedido.

**CUANDO DEBE DICTARSE LA SENTENCIA**

De acuerdo a lo establecido en los artículos 358, 359 y 360 del Código de Trabajo, la sentencia se dictará una vez celebrada la última audiencia de prueba o vencido el plazo del auto para poder fallar, en un plazo no menor de cinco días ni mayor de diez días.

Se exceptúan el caso de las sentencias por rebeldía y por confesión ficta, en donde la sentencia debe dictarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a vencido el plazo para la presentación de la justificación para dejar de asistir a la audiencia.

*9. EL TRAMITE DE LA SEGUNDA INSTANCIA EN EL JUICIO  
ORDINARIO LABORAL.*

La segunda instancia, inicia con la interposición del recurso de apelación, el que debe promoverse dentro de los tres días siguientes a la notificación de la sentencia, ante el juez de primera instancia. Una vez otorgado el recurso, deben elevarse los autos a la sala jurisdiccional de trabajo y previsión social, la que al recibirlos, correrá audiencia por cuarenta y ocho horas al interponente del recurso para que haga uso del mismo. Evacuada la audiencia conferida, debe señalarse día para la vista, dentro de los cinco días siguientes, debiendo dictarse la sentencia dentro de los cinco días siguientes. Contra la sentencia de segunda instancia que concluye el trámite de la apelación no caben más recursos que la aclaración y la ampliación.

## CAPITULO II

### *A ORGANIZACION DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO*

#### *ORGANIZACION DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO EN MATERIA PROCESAL INDIVIDUAL DEL TRABAJO.*

De acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo guatemalteco, y específicamente en a lo señalado en los artículos 284 y 291 de aquel mismo cuerpo legal, la organización de los tribunales de trabajo en el área procesal individual, describen tres niveles diferentes de órganos jurisdiccionales, razón por lo que es importante individualizar cada uno de esos niveles, en la siguiente forma:

#### *JUZGADOS DE PAZ DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL*

Estos son los juzgados de menor jerarquía, y específicamente me refiero a la jurisdicción y competencia asignada por el artículo 291 del Código de Trabajo a todos los jueces de paz.

de la República, siempre y cuando, de acuerdo a la misma legislación, se cumplan dos presupuestos indispensables para que éstos puedan conocer:

- ✓ Que no exista en el lugar en donde tiene su sede el Juzgado de Paz, un Juzgado de Instancia de Trabajo y Previsión Social.
- ✓ Que la cuantía de la suma sobre el que va a conocer el Juez de Paz, no sea mayor a tres mil quetzales.

De lo anterior se deduce que la competencia atribuida a éstos órganos jurisdiccionales, es muy limitada, pues en primer lugar, la cuantía de casi todos los asuntos que se discuten en materia procesal individual del trabajo, supera los tres mil quetzales, y en casos como el de la ciudad capital de Guatemala, y otras cabeceras departamentales, existe simultáneamente un juzgado de primera instancia con competencia en el ámbito laboral, lo cual hace que no pueda conocer el juez de menor jerarquía. Según algunos laboristas, que critican la competencia atribuida a estos juzgados de trabajo, las limitaciones impuestas, tienen razón de ser, pues la administración de justicia en el ámbito laboral requiere una

especialidad que los jueces de paz no tienen, que por tanto, al ilimitada la competencia, podría dar como consecuencia la emisión de fallos verdaderamente contrarios a los fundamentos de la legislación laboral, de cualquier manera, en los casos ya vistos estos órganos tienen competencia aún y en contra de la falta de especialidad que en sus titulares pueda distinguirse.

**JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**

Los juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social, son a los que corresponde conocer de todos los conflictos que surjan en materia procesal individual del trabajo, sin límite de cuantía alguna, es decir que donde exista un juzgado de primera instancia en el ámbito laboral, obligadamente deberá conocer de todos los asuntos que se pongan a su conocimiento, sin importar de la cuantía de que se trate.

En este respecto, es importante destacar que salvo el caso de la ciudad de Bogotá, en donde existen siete juzgados de instancia de trabajo y previsión social, de jurisdicción privativa y de competencia exclusiva para conocer en el ámbito laboral, en

algunos lugares del interior de la República, los jueces de trabajo también conocen el ramo de familia, y en muchos otros lugares de la República, el juez que juzga en el ámbito laboral, también lo hace en el ámbito penal, en el ámbito civil, en el ámbito contencioso administrativo y otros. Es decir que en el interior de la República no existe la verdadera jurisdicción privativa de trabajo que señala el artículo 28 del Código de Trabajo, ni mucho menos puede aspirarse a que exista especialidad en los titulares de los órganos jurisdiccionales que juzgan en materia laboral, esto ha incidido para que la administración de justicia en aquel ámbito, en el interior de la República, sea muy deficiente y en la mayoría de casos se produzcan fallos contrarios a derecho, sobre todo perjudiciales para los trabajadores. De consiguiente, es de urgencia, fortalecer el ámbito de la justicia laboral en el país, con la creación de más tribunales de trabajo presididos por jueces especializados en la materia que juzguen única y exclusivamente en esa área.

*SALAS DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.*



Estos son órganos jurisdiccionales pluripersonales, a quienes compete conocer en apelación de todo lo resuelto en primera instancia por los juzgados de trabajo y previsión social. Esto significa, que tanto las sentencias dictadas por los juzgados de paz, como las dictadas por los juzgados de instancia, en primera instancia, deben ser conocidas en apelación por las salas de trabajo que son efectivamente, de acuerdo a este enfoque, verdaderos tribunales de apelaciones.

De estos tribunales, únicamente existen actualmente cuatro, en la República de Guatemala, dos de antigua creación y funcionamiento, como lo son la Sala Primera y Sala Segunda de Trabajo, y las otras dos restantes, creadas mediante Acuerdo No. 19 de la Corte Suprema de Justicia de fecha 2 de abril de 1997, de la cuatro en total, cabe mencionar que tres de ellas (de la primera a la tercera), tienen su sede en la ciudad capital, mientras que la Sala Cuarta de Trabajo y Previsión Social, tiene su sede en la ciudad de Mazatenango del departamento de Suchitepéquez.

A continuación la autora del presente trabajo de tesis, considera necesario describir la distribución territorial para el efecto del conocimiento de las Salas de Apelaciones:

*/ SALA PRIMERA DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL*

Conocerá en apelación de los fallos dictados por los juzgados tercero y cuarto de trabajo y previsión social del Departamento de Guatemala.

Del juzgado de primera instancia del Departamento de El Progreso:

Del juzgado de primera instancia del Departamento de Sacatepéquez:

Del juzgado de primera instancia del Departamento de El Petén:

Del juzgado de primera instancia del Departamento de Baja Verapaz:

Del juzgado de primera instancia del Departamento de Alta Verapaz.

*/ SALA SEGUNDA DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.*

nocerá en apelación los fallos dictados en primera instancia por los juzgados primero y segundo de trabajo y previsión social del Departamento de Guatemala:

1 juzgado de primera instancia del Departamento de Zacapa:

1 juzgado segundo de primera instancia del Departamento de Equimula:

1 juzgado segundo de primera instancia del Departamento de Santa Rosa:

1 juzgado de primera instancia del Departamento de Samaltenango:

1 juzgado de primera instancia del Departamento de Izabal:

***SALA TERCERA DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL***

nocerá en apelación de los fallos dictados en primera instancia por los juzgados quinto, sexto y séptimo de trabajo y previsión social del Departamento de Guatemala:

1 juzgado de primera instancia del Departamento de Chontonicapán:

1 juzgado de primera instancia del Departamento de Jalapa:

1 juzgado de primera instancia del Departamento de Sololá:

|



Del juzgado segundo de primera instancia del Departamento de Quiché;

Del juzgado de primera instancia del Departamento de Jutiapa.

*SALA CUARTA DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO  
PREVISION SOCIAL*

Conocerá en apelación los fallos dictados en primera instancia por el juzgado segundo de primera instancia del Departamento de Huehuetenango;

Del juzgado de primera instancia del Departamento de Quetzaltenango;

Del juzgado de primera instancia del Departamento de Escuintla

Del juzgado de primera instancia del Departamento de Retalhuleu;

Del juzgado de primera instancia del Departamento de San Marcos;

Del juzgado de primera instancia del Departamento de Suchitepéquez;

Del juzgado de primera instancia del Municipio de Coatepeque del Departamento de Quetzaltenango.

*ORGANIZACION DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO EN MATERIA  
PROCESAL COLECTIVA.*

Contrariamente a como se organizan los tribunales de trabajo y revisión social en materia procesal individual, en materia procesal colectiva, esa organización observa únicamente dos niveles de órganos jurisdiccionales, partiendo de la base de que en ésta área, los juzgados menores o juzgados de paz no tienen jurisdicción ni competencia, estos dos niveles entonces se conforman de la siguiente manera:

*JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISION  
SOCIAL*

Estos, según la distribución territorial, que más adelante se conocerá, cuando se describa el Acuerdo 18-97 de la Corte Suprema de Justicia, conocen en primera instancia de los conflictos colectivos de carácter económico social, promovidos dentro de sus respectivas zonas. Se ha criticado mucho en relación a esto, el que sólo algunos juzgados de trabajo de primera instancia de la República, puedan conocer en materia

procesal colectiva, pues esto constituye una clara denegación de justicia, para aquellos departamentos en donde el juzgado de trabajo de primera instancia allí existente, no puede conocer por estar impedido de hacerlo, en vista de la distribución que por zonas económicas ha hecho la actual Corte Suprema de Justicia. No obstante, hay que señalar, que hoy, se encuentra regulado de forma menos perjudicial para los trabajadores que en el año de 1996 y principios de 1997, cuando únicamente los juzgados sexto y séptimo de trabajo y previsión social del Departamento de Guatemala, podían conocer de todos los conflictos promovidos en los veintidós departamentos de la República, en ese caso la denegación de justicia era todavía más grave y evidente que hoy en día. Si es importante dejar en claro, que de acuerdo al artículo 294 del Código de Trabajo, cada tribunal de trabajo y previsión social de la República, debiera tener competencia para conocer en materia procesal colectiva del trabajo, sin embargo desde el año de 1992, que es cuando cobra vigencia esta norma, ninguna administración de justicia ha cumplido con implementar el cumplimiento de aquella, en la forma ordenada por la ley.

*/ TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE*

Los tribunales están dispuestos de acuerdo a lo que establecen los artículos 293 y 294 del Código de Trabajo, y se encuentran organizados en forma permanente en cada juzgado de primera instancia de trabajo y previsión social, por eso forman el mismo nivel de aquellos en sus respectivas áreas de conocimiento, éstos observarán también la misma distribución geográfica que se relacionará en otro punto de este trabajo de tesis al describir el Acuerdo de la Corte Suprema de Justicia número 18-97. Asimismo es importante, señalar que son dos tribunales de orden pluripersonal, integrados por un juez de derecho, y dos que no lo son dada la naturaleza de estos tribunales en los que incluso se autoriza valorar y apreciar la equidad de los asuntos sometidos a su conocimiento a su lealtad y entender. Finalmente, se destaca que de estos tribunales será más común que aparezca dentro del trámite de conciliación de conflictos colectivos de carácter económico social la conciliación del tribunal de conciliación, pues éste es parte de la fase procesal obligatoria dentro del trámite de aquellos conflictos, no así la aparición de los tribunales de arbitraje, que depende de que las partes adopten la solución del conflicto por vía de este instituto, o de que eventualmente la ley lo disponga.



*✓ SALAS DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL*

A estas compete conocer en apelación de todo lo resuelto en primera instancia por los juzgados de trabajo y previsión social, la distribución para el conocimiento de esos asuntos se hace también por razón de territorio, conforme el acuerdo 19-97 de la Corte Suprema de Justicia, que ya fue descrito en el punto anterior de este capítulo.

En este apartado considera la autora del trabajo de tesis, que es conveniente señalar la dos competencias extraordinarias que a éstos tribunales de apelación competen por ministerio de ley, las cuales son las siguientes:

- ✓ El conocimiento en primera instancia que compete a las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, de los conflictos colectivos de carácter económico social promovidos por los trabajadores sindicalizados del Organismo Judicial. Efectivamente, de acuerdo al artículo 6 de Decreto 71-86 del Congreso de la República, Ley reguladora del derecho de sindicalización y huelga de los trabajadores



del Estado, es competencia de las salas anteriormente relacionadas, conocer en primera instancia del trámite de los conflictos colectivos de carácter económico social, promovidos por los trabajadores sindicalizados del Organismo Judicial, asignándose la calidad de tribunal de apelaciones, para conocer en este caso a la Cámara Civil de la Corte Suprema de Justicia.

El conocimiento en única instancia de los juicios ordinarios laborales que por despido injustificado promuevan los trabajadores del Estado en acuerdo con lo establecido en el artículo 80 de la Ley de Servicio Civil.

#### ***1. CREACION DE LOS JUZGADOS DE TRABAJO***

e conformidad con el artículo 288 del Código de Trabajo, los juzgados de trabajo y previsión social, se crearán por la Corte Suprema de Justicia, con jurisdicción en las zonas económicas que ésta misma establezca. Es decir que la creación de nuevos juzgados de trabajo, dependerá siempre de que ocurran las circunstancias expresamente previstas en aquella norma, que son las siguientes:

- ✓ Concentración de trabajadores: es decir el número de población de trabajadores que exista en cada región del país a convertirse en zona económica;
- ✓ Industrialización del trabajo: se refiere al número de industrias que deberá existir en cada región del país a convertirse en zona económica;
- ✓ Número de organizaciones sindicales de trabajadores y de patronos: se refiere al número de organizaciones conformadas por trabajadores y conformadas por patronos, que exista en cada región del país a convertirse en zona económica;
- ✓ El informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo antes a la Inspección General de Trabajo: esto se refiere el informe que en relación a todos los puntos anteriores debe trasladar el Ministerio de Trabajo a la Corte Suprema de Justicia, debiéndose escuchar previamente a la Inspección General de Trabajo, como órgano técnico de asesoría encargado de controlar éstos aspectos.

El territorio de la República de Guatemala, actualmente como se podrá apreciar en otro apartado de éste capítulo, cuando se

criba el Acuerdo de la Corte Suprema de Justicia número 84. esta dividido en diez zona económicas, dentro de las que integran los veintidós departamentos que conforman la misma.

***INTEGRACION DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO***

a efectos de establecer la integración de los tribunales de bajo, se describe a continuación la misma, utilizando como e la clase de órganos jurisdiccionales de que se trate:

***ORGANOS JURISDICCIONALES UNIPERSONALES:***

Juzgados de Paz de Trabajo y Previsión Social: y  
Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión  
Social.

***ORGANOS JURISDICCIONALES PLURIPERSONALES O COLEGIADOS***

Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión  
Social;  
Tribunales de conciliación; y  
Tribunales de arbitraje.

***COMPETENCIA DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISION  
SOCIAL.***

|



La competencia de los tribunales de trabajo y previsión social se establece como regla general, por razón del territorio salvo en los casos de los juzgados de paz de trabajo y de previsión social, en donde se establece competencia por razón de la cuantía, como ya se relacionó en otro apartado del presente capítulo. Antes de entrar a describir las reglas generales y específicas establecidas en el Código de Trabajo es imprescindible, señalar que también como regla general, la competencia en el ámbito laboral es improrrogable, y que con excepción a esa improrrogabilidad sólo podrá prorrogarse en la misma, si se dan los siguientes dos supuestos:

- ✓ Que exista acuerdo surgido de contrato o pacto de trabajo ( incluye contratación individual y contratación colectiva) entre el patrono y el trabajador;
- ✓ Que el acuerdo entre patrono y trabajador que prorroga la competencia, sea notoriamente favorable para el trabajador.

Para ejemplificar y dejarlo más claro, puede citarse el caso de un trabajador que labore en el Departamento d

Huehuetenango, pero que tenga su domicilio en el Departamento de Guatemala, y que después de diez años de servicios, sea despedida en forma injustificada por el empleador. En este caso el juez competente para conocer de su reclamación sería el de Huehuetenango, pues ese es el lugar de la ejecución del trabajo, pero, si hay convenio suscrito entre el trabajador y el patrono dentro del contrato individual de trabajo, en el que se haya pactado que el trabajador en el caso de terminación injustificada de la relación laboral, puede demandar en el lugar de su domicilio, concurren perfectamente los requisitos antes señalados, pues hay acuerdo originado del contrato de trabajo, y éste es notoriamente favorable al trabajador, pues permitirá demandar en el lugar de su domicilio.

En la continuación se describirá entonces las reglas de la competencia:

**REGLA GENERAL:** La regla general de la competencia esta determinada en el literal a), del artículo 314 del Código de Trabajo, y allí se determina, que siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de trabajo y previsión social, el de la zona jurisdiccional a que corresponda el

lugar de ejecución del trabajo, es decir que será siempre competente por regla general, el juez de trabajo del lugar en donde el trabajador prestaba sus servicios.

✓ **REGLAS ESPECIALES:** Las reglas especiales de la competencia se contienen en los incisos b), c) y d), del artículo 31 del Código de Trabajo, y son las que a continuación se individualizan:

- ⇒ En el caso de que sean varios los lugares de ejecución del trabajo, será competente para conocer de la reclamación el juez de trabajo de la zona jurisdiccional a donde corresponda la residencia habitual del demandante, en este caso del trabajador;
- ⇒ Si son conflictos entre patronos, o entre trabajadores entre sí con motivo del trabajo, será competente, el juez de trabajo a donde corresponde la residencia habitual del demandado;
- ⇒ si se tratare de reclamaciones originadas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para trabajar en el exterior, será competente el juez de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en el que se celebraron los contratos;

***DISTRIBUCION POR ZONAS ECONOMICAS DE LA JURISDICCION Y  
COMPETENCIA DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO.***

o ya se puntualizó en otro apartado de este capítulo, el artículo 288 del Código de Trabajo, establece la creación de juzgados de trabajo en base a la determinación de zonas económicas que haga la Corte Suprema de Justicia, derivándose en consecuencia, de tal disposición, la jurisdicción y competencia de los juzgados de trabajo. A este respecto la autora del presente trabajo de tesis, pretende dejar ilustrado como componen tanto en materia procesal individual del trabajo, como en materia procesal colectiva del trabajo, las zonas económicas mencionadas, para lo cual es imprescindible que se describan los acuerdos 26-84 y 18-97 de la Corte Suprema de Justicia, dictados por ese tribunal con fechas quince de febrero de mil novecientos ochenta y cuatro, y dos de abril de mil novecientos noventa y siete, respectivamente.

***DISTRIBUCION POR ZONAS ECONOMICAS EN MATERIA PROCESAL  
INDIVIDUAL DEL TRABAJO. - ACUERDO 26-84 -.***

***ZONA ECONOMICA NUMERO UNO, integrada por los Juzgados de  
Trabajo y Previsión Social de los departamentos de***

*Sacatepéquez, El Progreso, Chimaltenango, Guatemala y San Rosa.*

- *ZONA ECONOMICA NUMERO DOS. Integrada por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Escuintla.*
- *ZONA ECONOMICA NUMERO TRES. Integrada por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de los Departamentos de Suchitepéquez y Retalhuleu.*
- *ZONA ECONOMICA NUMERO CUATRO. Integrada por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de los Departamentos de Quetzaltenango, Totonicapán y San Marcos.*
- *ZONA ECONOMICA NUMERO CINCO. Integrada por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, de los Departamentos de Alta y Baja Verapaz.*
- *ZONA ECONOMICA NUMERO SEIS. Integrada por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de los Departamentos de Izabal, Zacapa y Chiquimula.*
- *ZONA ECONOMICA NUMERO SIETE. Integrada por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de los Departamentos de Jalapa y Jutiapa.*
- *ZONA ECONOMICA NUMERO OCHO. Integrada por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de los Departamentos de Sololá y El Quiché.*



*ZONA ECONOMICA NUMERO NUEVE. Integrada por el Juzgado de Trabajo y Previsión Social del Departamento de El Petén.*

*ZONA ECONOMICA NUMERO DIEZ. Integrada por el Juzgado de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Huehuetenango.*

***DISTRIBUCION POR ZONA ECONOMICAS EN MATERIAL PROCESAL COLECTIVA DEL TRABAJO. -ACUERDO 18-97 -.***

*ZONA ECONOMICA NUMERO UNO. Integrada por los departamentos de Guatemala, El Progreso y El Peten, siendo la sede de los tribunales, la ciudad capital de Guatemala.*

*ZONA ECONOMICA NUMERO DOS. Integrada por los Departamentos de Alta y Baja Verapaz, siendo la sede de los tribunales, la ciudad de Cobán, Alta Verapaz.*

*ZONA ECONOMICA NUMERO TRES. Integrada por los Departamentos de Chimaltenango, Sololá y Sacatepequez, siendo la sede de los tribunales, la ciudad de Chimaltenango.*

*ZONA ECONOMICA NUMERO CUATRO. Integrada únicamente por el Departamento de Escuintla, siendo la sede del tribunal la ciudad de Escuintla.*

*ZONA ECONOMICA NUMERO CINCO. Integrada por los Departamentos de Izabal, Zacapa y Chiquimula, siendo la sede*

de los tribunales, la ciudad de Puerto Barrios de Departamento de Izabal.

- ZONA ECONOMICA NUMERO SEIS. Integrada por los Departamentos de Jutiapa, Jalapa y Santa Rosa, siendo la sede de los tribunales, la ciudad de Jutiapa.
- ZONA ECONOMICA NUMERO SIETE. Integrada por los Departamentos de El Quiché, Totonicapán, Quetzaltenango Huehuetenango y San Marcos, siendo la sede de los tribunales la ciudad de Quetzaltenango.
- ZONA ECONOMICA NUMERO OCHO. Integrada por los Departamentos de Retalhuleu, Suchitepequez y el Municipio de Coatepeque del Departamento de Quetzaltenango, siendo la sede de los tribunales la ciudad de Retalhuleu.



cuando admite que el juicio realmente mucho tiempo después promovida la demanda. Esta práctica que se da en los tribunales de trabajo, crea en la persona del trabajador, una consecuencia dañosa de gran trascendencia, porque tal y como se señaló, al ser el trabajador la parte más débil de la relación procesal, no tiene a su favor ni el tiempo ni el dinero para soportar el trámite de un proceso largo y por lo mismo oneroso.

Para superar ese obstáculo procesal me permito proponer una reforma al artículo 335 del Código de Trabajo, para dejar establecido expresamente cuando debe el tribunal, después de admitir la demanda, celebrar la primera comparecencia a juicio oral, con esto terminaría la posibilidad de que se siga produciendo el abuso en los plazos señalados por los tribunales de trabajo y previsión social. Ya la vez se lograría recuperar la celeridad que el juicio ordinario laboral ha perdido actualmente, no obstante y a que de acuerdo al espíritu del proceso este debe ser célérico.

**2. LA OPCION DEL DEMANDADO PARA CONTESTAR LA AMPLIACION DE LA DEMANDA EN AUDIENCIA POSTERIOR**

Código de Trabajo, prevé, la opción de contestar la ampliación de la demanda en la misma audiencia o en posterior oportunidad, para lo cual el tribunal deberá señalar otra nueva audiencia. Nuevamente el problema se presenta cuando la ley no señala al juzgador cuando debe celebrar la nueva audiencia, de esa manera deja abierta la posibilidad para que el juez de Trabajo señale la audiencia para cuando exista disponibilidad en el calendario de actividades del juzgado.

A pesar de que ya se señaló cuanto puede demorar el inicio del juicio, es conveniente reiterar el daño que se puede provocar al trabajador si no se deja establecido en la legislación cuando deberá el juez señalar la audiencia en el caso de que la demanda se haya ampliado en la primera comparecencia y el actor ya dispuesto contestar posteriormente.

Finalmente se propone como solución a esta problemática, la reforma al Código de Trabajo que permita fijar al juez de Trabajo un plazo máximo de diez días para volver a celebrar la audiencia.



*3. LA OPCION QUE TIENE EL ACTOR DE CONTESTAR LA  
RECONVENCION EN AUDIENCIA QUE DEBERA SEÑALAR  
EL JUEZ DE TRABAJO.*

En el caso de que el demandado comparezca a la primera comparecencia a juicio oral a reconvenir al actor, éste en su calidad de demandado puede elegir entre contestar en la misma audiencia, o contestar en nueva audiencia que sin establecerse cuando debe señalarla el juez de trabajo.

Naturalmente que el actor acogerá a la suspensión de la audiencia, para evitar ser sorprendido y espera contestar en la nueva audiencia que el juez señale, a quien en este caso nuevamente el trámite del proceso podrá extenderse tres o cuatro meses, pues otra vez la ley deja abierta la posibilidad para que el juez señale la audiencia conforme la disposición de su calendario.

Por lo anterior, como solución a esta problemática, considero como en el caso anterior, que debe también en este caso reformarse el Código de Trabajo, a fin de señalar al juez de trabajo el plazo en el que debe volver a celebrar la audiencia

la que tenga verificativo la contestación de la convención.

***LA AUDIENCIA QUE DEBERA SEÑALAR EL JUEZ PARA  
EFECTO DE RECIBIR LA PRUEBA Y RESOLVER LAS  
EXCEPCIONES DILATORIAS***

En caso se presenta cuando una vez interpuestas las excepciones dilatorias, el actor se ha acogido a la suspensión de la audiencia para contestar posteriormente las mismas. La ley de trabajo, sólo prevé el plazo para que el actor conteste y comparezca dentro de las veinticuatro horas siguientes a la suspensión de la audiencia, pero no se señala en la misma, cuando debe el juez de trabajo celebrar la nueva audiencia en la que tenga lugar la recepción de la prueba propuesta dentro de las excepciones y su resolución, lo cual genera que el trámite de primera instancia se alargue entre cinco y siete meses, con el consiguiente perjuicio para el trabajador que como ya lo puntualicé en otro apartado de este trabajo de tesis no dispone de tiempo ni de dinero para soportar un juicio largo.

Por lo anterior, como en los anteriores casos, propon reformar el Código de Trabajo, en su artículo 343, con objeto de que también se señale al juez de trabajo un plazo dentro del cual deba celebrar la audiencia en la que tendrá lugar la recepción de la prueba y resolución de la excepción dilatorias.

*5. EN RELACION A LA AUDIENCIA QUE DEBE SEÑALAR EL JUEZ DE TRABAJO, CUANDO HA SIDO CONFIRMADA LA DECLARATORIA SIN LUGAR DE UN RECURSO DE NULIDAD.*

Este caso se presenta cuando luego de promovido el recurso de nulidad y de ser resuelto tanto en primera como en segunda instancia, certificado por el tribunal de apelaciones, regresado al tribunal de primera instancia el expediente, con el objeto de que vuelva a señalarse día y hora para la primera comparecencia de las partes a juicio oral. El Código de Trabajo, no regula actualmente, el plazo dentro del cual el juez de trabajo deba de volver a celebrar la audiencia que por motivo de la apelación de la nulidad, debió de suspenderse, lo que viene a generar que la misma pueda señalarse tres o cuatro meses después conforme la disposición que dentro de s



alendario de audiencias tenga el juzgado de trabajo, esto también se traduce en un alargamiento del trámite del proceso. Se va en contra, como ya lo he señalado en otras partes de este estudio de tesis, no sólo del espíritu del proceso, sino también de la persona del trabajador, pues en muchos casos, la nulidad viene a intentarse por el empleador después de haber promovido excepciones dilatorias, lo que significa que cuando la nulidad es resuelta, han transcurrido en muchos casos hasta dos años desde que se promovió la demanda, sin que pueda tener lugar la realización de la primera comparecencia de las partes en el juicio oral.

Como solución a este obstáculo para la celeridad del juicio, la autora del presente trabajo de tesis, también propone la reforma al Código de Trabajo, que permita adicionar al artículo 65 de aquel cuerpo legal, el plazo dentro del cual una vez, de regreso la certificación de lo resuelto por la Sala de Trabajo, en relación a la apelación de la nulidad, deba celebrar la audiencia que por motivo de interposición de la apelación en contra del auto que en primera instancia resolvió la nulidad, se hubiere suspendido.

**6. EN RELACION A LA AUDIENCIA QUE DEBE SEÑALAR EL JUEZ DE TRABAJO POSTERIORMENTE A QUE HA SIDO RESUELTO UN CONFLICTO DE JURISDICCION**

Este caso se presenta muy comúnmente en la práctica tribunalicia procesal del trabajo, pues los empleadores han inventado la sistemática de promover conflictos de jurisdicción el día señalado para la primera comparecencia de las partes a juicio oral, con el objeto evidente de impedir el arranque del juicio. Ante tal planteamiento, el trámite del proceso se suspende, y podrá reanudarse, hasta que una vez resuelto el conflicto de jurisdicción por el tribunal respectivo, regrese el expediente al juzgado de origen, momento en el cual deberá el juez de trabajo proceder a resolver por devuelto el expediente, para hacerlo saber a las partes, y simultáneamente resolver señalando día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral. Es aquí, donde se vuelve a dar la inexistencia de plazo previsto en la ley, para que el juez de trabajo deba volver a realizar la audiencia que por motivo de la interposición del conflicto se suspendió, lo que genera que la audiencia vuelva a celebrarse tres o cuatro meses después de la

ha en que los autos fueron remitidos por el tribunal de jurisdicción al juzgado de trabajo.

Por lo anterior, la autora del presente trabajo de tesis, considera que se hace necesario por un lado, suprimir el carácter suspensivo que actualmente tiene el conflicto de jurisdicción, para evitar que se siga utilizando como mecanismo tardatorio, pero por otro, también se hace necesario reformar el Código de Trabajo, señalándole al juez el plazo dentro del cual, una vez remitidos los autos por el tribunal de jurisdicción, debe volver a celebrar la audiencia que por aquel motivo suspendió.

***EN RELACION A LA AUDIENCIA QUE DEBE SEÑALAR EL JUEZ DE TRABAJO PARA CELEBRAR LA PRIMERA COMPARECENCIA A JUICIO ORAL CUANDO EL DEMANDADO HA AMPLIADO LA CONTRADEMANDA.***

En este caso se presenta, cuando encontrándose las partes en la audiencia señalada para que el actor comparezca a contestar la contrademanda, el demandado, dispone ampliar previamente la

misma, produciendo con esto la obligada suspensión de la audiencia pues como en el caso de la ampliación de la demanda la ley impone la suspensión con la finalidad de evitar sorpresas procesales para quien debe contestar, estableciendo la posibilidad de que pueda contestarse en nueva audiencia que se señale para el efecto. De tal cuenta al suspenderse la audiencia por ampliación de la contrademanda o reconvenición, no existe en la ley, previsto ningún plazo dentro del cual el juez de trabajo deba celebrar nuevamente la audiencia que se suspendió por motivo de aquel acto procesal, lo que permite que el trámite del proceso se siga extendiendo aún más, pues en este caso hay que recordar, que ya hubo una suspensión de la audiencia, cuando se planteó la contrademanda y que consiguiente la audiencia que se va a suspender con motivo de la ampliación de esta misma, permitirá que al no haber plazo taxado en la ley para reanudarse el juicio, el trámite puede extenderse un tiempo de entre tres y cuatro meses, por esta razón estimo que debe introducirse una reforma al Código de Trabajo, que permita regular el plazo dentro del cual deberá el juez de trabajo volver a celebrar la audiencia que con motivo de la ampliación de la contrademanda se hubiese suspendido.

*EN RELACION A LA AUDIENCIA QUE DEBE SEÑALAR EL JUEZ DE TRABAJO PARA RECIBIR LA PRUEBA DE LAS EXCEPCIONES DILATORIAS PROMOVIDAS POR EL ACTOR EN SU CALIDAD DE CONTRA DEMANDADO.*

Este caso se presenta, cuando el actor encontrándose contrademandado por vía de la reconvencción, comparece a la audiencia señalada para recibir la contestación de la misma y en lugar de contestarla u oponerse a ella, promueve excepciones dilatorias. La interposición de estas excepciones, generará la suspensión del juicio y la obligación del demandado, de contestarlas dentro de las veinticuatro horas siguientes de suspendida la audiencia, es aquí precisamente en donde va a presentarse el problema, pues en este caso no existe también el plazo, dentro del cual el juez de trabajo deba volver a celebrar la audiencia, lo que naturalmente en perjuicio del mismo actor dentro de un juicio ordinario laboral por despido injustificado, el trámite se alargue y el juicio se vuelva interminoso.

Por lo anterior, considero que se debe producir una reforma al Código de Trabajo con el objeto de taxar el plazo dentro del

cual el juez de trabajo deberá volver a celebrar la audiencia que con motivo de la interposición de excepciones dilatorias por el actor en contra de la contrademanda, se suspendió siendo a mi parecer conveniente un plazo no mayor de quince días.

#### CAPITULO IV

#### *PROYECTO DE REFORMA AL CODIGO DE TRABAJO PARA BUSCAR LA Celeridad DEL TRAMITE DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL.*

#### *REDACCION SUGERIDA*

#### *1. ARTICULO 291 DEL CODIGO DE TRABAJO.*

esta disposición se sugiere adicionar el aumento al límite de cuantía impuestos a los Juzgados de Paz de la República y primir la limitación de conocer sólo en aquellos lugares del territorio nacional en donde no exista Juzgado de Primera instancia de Trabajo y Previsión Social. La redacción sugerida la siguientes:

*Los juzgados de Paz, conocen de todos aquellos conflictos de trabajo de carácter individual, cuya cuantía no exceda de veinte mil quetzales (Q.30.000.00). Todos los Jueces de Paz de la República, tienen competencia para conocer en esos*



*conflictos. Contra las resoluciones que se dicten, caben recursos establecidos en la presente ley*

*1.2. ARTICULO 306 DEL CODIGO DE TRABAJO.*

Se sugiere adicionar a esta disposición un párrafo en el que señalen sanciones en contra de los jueces de trabajo y previsión social, con el propósito de obligar a éstos a resolver conforme los plazos previstos en la ley. La redacción sugerida, es la siguiente:

*El personal del tribunal de trabajo y previsión social, se nombra de conformidad con las disposiciones de la Ley del Organismo Judicial. Los jueces de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, y los magistrados de las Salas de las Cortes de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, están obligados a respetar y cumplir a cabalidad los plazos establecidos en el presente código, para la resolución de los asuntos sometidos a su conocimiento. La inobservancia de esta disposición se castigará con la destitución del funcionario responsable del retardo. Para el efecto bastará la simple queja a*



*supervisión de tribunales, la que una vez establecida la causa, deberá solicitar la destitución correspondiente#*

### **.3 ARTICULO 321 DEL CODIGO DE TRABAJO**

se sugiere suprimir la limitación establecida en la norma actual, en relación a la cuantía de los juicios en los que pueden participar como asesores, los pasantes de los bufetes populares de las universidades del país. Es decir se suprime dicha prohibición y no se señala ninguna cuantía. La redacción sugerida es la siguiente:

*b. Los estudiantes de derecho de las universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a derecho del Trabajo, y en todo caso, bajo la dirección y control de las facultades a través de la dependencia respectiva. El asesoramiento de los dirigentes sindicales y estudiantes a que se refieren los incisos anteriores será siempre gratuito#.*

### **.4. ARTICULO 328 DEL CODIGO DE TRABAJO**

|



Se propone reformarlo, suprimiendo en la parte conducente de esta disposición una de las sanciones que se impone a los notificadores, cuando no cumplen con notificar dentro del plazo señalado por la ley, y en su lugar aumentar la multa que en concepto de primera llamada de atención se impondrá a notificador. La redacción sugerida es la siguiente:

*! Toda notificación personal, se practicará a más tardar dentro del plazo de seis días hábiles, contado a partir del día siguiente de dictada la resolución de que se trate. El incumplimiento de esta disposición dará lugar a que el Jefe sancione al notificador con multa de seiscientos quetzales la primera vez; y con la destitución inmediata del notificador la segunda vez. .... !*

#### **1.5. ARTICULO 332 DEL CODIGO DE TRABAJO**

Se sugiere reformar, suprimiendo en el último párrafo de esta disposición la restricción que impone la ley para que puedan decretarse las medidas precautorias. La redacción sugerida es la siguientes:

*En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, estando para el efecto la simple solicitud de las mismas. el mandado podrá solicitar el levantamiento de las medidas precautorias, previo prestación de garantía, en cualquiera de las formas previstas en el Derecho Común. #*

**6. ARTICULO 335 DEL CODIGO DE TRABAJO**

sugiere reformar, adicionando a esta disposición la obligación que deberá cumplir el juez de trabajo de señalar la primera comparecencia de las partes a juicio oral, dentro del plazo ahí previsto. La redacción sugerida es la siguiente:

*Si la demanda reúne los requisitos señalados en la ley, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, en audiencia que deberá tener verificativo dentro de los diez días siguientes a la fecha en que se haya dictado la resolución, previniéndoles de presentarse con sus pruebas, a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo sanción de percibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle#.*

**1.7. ARTICULO 336 DEL CODIGO DE TRABAJO**

Se sugiere reformar esta disposición adicionando un párrafo relativo a imposibilitar la presentación de excusas por parte de personas jurídicas. Y así se suprime el párrafo segundo de la disposición, desapareciendo la posibilidad de presentar la excusa dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia que se suspendió.

*Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. En caso de haber aceptado la excusa, el juez señalará nueva audiencia, la cual deberá realizarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir de la que se suspendió. En caso de persistir la causa de la excusa, las partes deben designar un mandatario para que lo represente, otorgándole facultades suficientes, incluso para prestar confesión judicial, cuando ésta se hubiese propuesto prestar en forma personal y no por medio de apoderado; en este caso, si el mandatario no está suficientemente enterado de los hechos, se le declarará confeso. No será válida la excusa o*

*as personas jurídicas, toda vez que éstas están obligadas a contar con la correspondiente representación legal.*

**1.8. ARTICULO 338 DEL CODIGO DE TRABAJO**

se sugiere reformar, adicionando al segundo párrafo de la norma axándole al juez, el plazo en el que deberá celebrar brevemente la audiencia suspendida por la ampliación de demanda por ampliación de la reconvencción. La redacción sugerida es la siguientes:

*La contestación de la demanda y la reconvencción, en su caso, podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia, o al celebrarse ésta, si el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva que deberá realizarse dentro de los diez días siguientes a la suspensión de la primera. En igual forma deberá resolverse en el caso de que se trate de la ampliación de la reconvencción.*

**1.9. ARTICULO 340 DEL CODIGO DE TRABAJO.**

Se sugiere reformar esta disposición, adicionando dos párrafos uno relacionado a taxar el plazo en el que deberá celebrarse la audiencia por motivo de la contestación de la reconvencción y otro en relación a declarar la nulidad de los convenios suscritos con ocasión de la conciliación, cuando éstos tergiversen o disminuyan los postulados mínimos contenidos en el código de trabajo. La redacción sugerida es la siguiente:

*Planteadas la reconvencción, el juez suspenderá la audiencia, señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar. La nueva audiencia, deberá tener verificativo dentro de los diez días siguientes a la de la audiencia que se suspendió. Contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles formulas ecuanimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier formula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables. En todo caso será nulo, todo acuerdo en el que se tienda a tergiversar o a disminuir las garantías mínimas e irrenunciables contenidas en*

*presente código, aunque esta haya sido aprobado por el Juez Trabajo y Previsión Social. Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda en todo o en parte, podrá procederse por vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, que se hará constar sin que el Juez deba dictar sentencia al respecto, y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones aceptadas#.*

#### **10. ARTICULO 343 DEL CODIGO DE TRABAJO**

sugiere reformar, adicionando un párrafo a esta norma en el que se le señala al juez los plazos con que contará para señalar la audiencia en la que deberá recibir la prueba y resolver las excepciones dilatorias. La redacción sugerida es la siguiente:

*El Juez, debe resolver en la primera comparecencia las excepciones dilatorias, a menos que al que corresponda oponerse y acoga a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo siguiente, lo que se hará constar, en cuyo caso el juez suspenderá la audiencia y señalará otra para la recepción de las pruebas pertinentes y la resolución de las excepciones.*

Para el efecto, el juez deberá señalar nueva audiencia, la que tendrá verificativo al tercer día de que se suspendió anterior, y en la que deberán y contestarse, probarse resolverse todas las excepciones dilatorias planteadas. Si fuere posible diligenciar toda la prueba de las excepciones dilatorias propuestas, por única vez se señalará otra audiencia con carácter extraordinario dentro de los cinco días siguientes al que debió haberse concluido el trámite. Concluido el trámite el juez señalará nuevamente audiencia a juicio oral, que deberá celebrarse dentro de los diez días siguientes. Si fueran declaradas sin lugar dichas excepciones, en esta propia audiencia deberá procederse conforme lo indicado en el artículo 335 y 344 de este código. Las excepciones perentorias y las nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda o a la reconvencción se resolverán en sentencia. Resuelto el trámite definitivo de las excepciones dilatorias, el juez deberá señalar nuevamente audiencia para la comparecencia de las partes a juicio oral, misma que deberá celebrarse dentro de los diez días siguientes a haberse recibido la certificación de lo resuelto. Lo dispuesto en este artículo, es aplicable a la contestación de las excepciones dilatorias por el contrademandante. ■



**.11. ARTICULO 358 DEL CODIGO DE TRABAJO**

se sugiere reformar, adicionando a esta norma un párrafo en el que se imponga al juez la obligación de terminar el proceso, cuando el demandado no cumpla con contestar la demanda en la primera comparecencia a juicio oral. La redacción sugerida es la siguiente:

*Quando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de las cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva. En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando no se hubiese propuesto el medio de prueba de confesión judicial.*

**.12. ARTICULO 365 DEL CODIGO DE TRABAJO**

Se sugiere reformar adicionando a esta norma un párrafo con el que se limite la utilización del recurso de nulidad. La redacción sugerida es la siguiente:

*f..... Podrá interponerse el recurso de nulidad contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación. El recurso de nulidad se interpondrá dentro del tercer día de conocida la infracción que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia a partir de la notificación en los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio. No se admitirá el planteamiento de recurso de nulidad sino hasta después de producida la contestación de la demanda o el planteamiento de la reconvencción en su caso. El recurso de nulidad se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El tribunal le dará trámite inmediatamente, mandando oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o si ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes bajo la estricta responsabilidad del juez. el recurso d*

lidad no tendrá efectos suspensivo, y cuando se promueva dentro de las audiencias del juicio, deberá contestarse por la otra parte en el mismo acto y el juez deberá resolverlo inmediatamente. Cuando se declare sin lugar el recurso se pondrá al litigante que lo interpuso una multa de cinco a cien quetzales. Contra la resolución que resuelva el recurso, cuando fuere dictada en primera instancia, cabe el recurso de apelación que deberá interponerse dentro de cuarenta y ocho horas de su notificación y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la sala respectiva, sin audiencia de las partes.....

**ARTICULO 311 (BIS).**

se sugiere reformar, adicionando un nuevo artículo que contenga el plazo dentro del cual el juez de trabajo debe señalar la audiencia de las partes a juicio oral suspendida por causa de la presentación del conflicto de jurisdicción. La redacción sugerida es la siguiente:

|



■ Devueltos los autos por el tribunal de conflictos jurisdicción, el juez de trabajo deberá señalar la audiencia para la primera comparecencia de las partes a juicio oral, que deberá celebrarse dentro de los diez días siguientes. ■

### CONCLUSIONES

1. La inexistencia de plazo previsto en la ley, para que el juez de trabajo señale nuevamente la comparecencia de las partes a juicio oral, en el caso de la ampliación de la demanda dentro de la audiencia, provoca cuando menos, que la nueva audiencia se señale dos o tres meses después.

2. La inexistencia de plazo previsto en la ley, para el que el juez de trabajo, celebre la audiencia en la que tenga lugar la recepción de la prueba y la resolución de las excepciones dilatorias, provoca que esta audiencia se venga a celebrar tres o cuatro meses después de cuando el actor ha contestado las excepciones.

3. La inexistencia de plazo previsto en la ley, para que el juez de trabajo, una vez, resueltas en definitiva las excepciones dilatorias sin lugar, señale nuevamente la primera audiencia del juicio que se suspendió por virtud de la

interposición de éstas, ocasiona que el juicio se reanude dos tres meses después.

4. La inexistencia de plazo previsto en la ley, para que el juez de trabajo deba señalar y celebrar la audiencia en la que tenga lugar la contestación de la reconvenición, produce que el trámite del juicio se extienda tres o cuatro meses, pues es precisamente dentro de ese plazo que se reanuda el proceso, con la celebración de la audiencia.

5. La inexistencia de plazo previsto en la ley, para que el juez de trabajo deba señalar y celebrar la audiencia, posterior a la resolución del recurso de apelación que cabe contra el auto que resuelve el recurso de nulidad, provoca que el trámite del juicio se alargue entre tres y cuatro meses, pues es precisamente dentro de ese plazo en el que se señala nuevamente la audiencia con la que se reanudará el proceso.

6. Se estableció que el 95% de los conflictos de jurisdicción promovidos por los empleadores, tiene como único propósito el retardar el trámite del proceso entre cuatro y cinco meses, que es el tiempo que demora el tribunal de conflictos de jurisdicción en resolver el trámite de aquellos conflictos, de

Asiguiente, el porcentaje señalado es resuelto improcedente y los autos son devueltos al tribunal de origen, para la continuación del trámite del proceso.

La inexistencia de plazo previsto en la ley para que el juez de trabajo señale nuevamente la primera comparecencia de las partes a juicio oral, que se suspendió por la presentación del conflicto de jurisdicción alarga el trámite del juicio entre tres y cuatro meses, pues es precisamente dentro de ese plazo en que el juez vuelve a celebrar la audiencia mencionada.

La ausencia de plazos en general, dentro del actual Código de Trabajo, y específicamente dentro del trámite del juicio ordinario, permiten a los jueces de trabajo extender el trámite del proceso ilimitadamente, en perjuicio del trabajador, que es parte económicamente más débil de la relación procesal, y en consecuencia convertir el proceso en rogado, en contravención del principio de celeridad que lo ilustra.

La restricción contenida en el artículo 332 del Código de Trabajo, para el decretamiento de las medidas precautorias, invoca por un lado, que el juicio transite todo su trámite sin medidas que aseguren sus resultados, con el consiguiente desinterés del patrono y por otro lado hace en su momento en la fase de ejecución irrealizable la posibilidad de ejecutar la sentencia, pues dado el tiempo que ha transcurrido, el demandador no pudo alzar sus bienes.

10. Para retomar el espíritu del juicio ordinario laboral, s hace indispensable la reforma al Código de Trabajo, que permit regular de mejor forma lo relativo a la inexistencia de plazos así como restricción de las medidas precautorias.



### RECOMENDACIONES

Se recomienda, reformar el Código de Trabajo, en tres aspectos fundamentales que son los siguientes:

. Establecer plazos perentorios dentro de los cuales los jueces de trabajo y previsión social, deban celebrar las audiencias que se suspenden con motivo de la interposición y presentación de diversos actos procesales dentro del juicio.

. Paralelamente modificar el capítulo relativo a la organización de los tribunales de trabajo, para obligar a que la actual administración de justicia deba crear como mínimo veinte juzgados de instancia de trabajo y previsión social en la ciudad capital y por lo menos uno en cada cabecera departamental, con exclusiva competencia.

. Suprimir la restricción que se contiene en artículo 332 del Código de Trabajo, relativa a imponer para el decretamiento de las medidas precautorias la obligación de acreditar las mismas, con el fin de que éstas se decreten con la simple solicitud, haciendo contener dentro de la disposición el derecho de los patronos para el levantamiento de las medidas, con la restitución de garantías en cualquiera de las formas previstas en la ley.





**BIBLIOGRAFIA**

**OTORES EXTRANJEROS:**

ONSO GARCIA, MANUEL. CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

itorial Ariel

rcelona, España

93.

LOCATI, AMADEO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

itorial Deveali

enos Aires Argentina

94.

AYA, JAIME. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

itorial Genesis

ito, Ecuador

93.

RRAJO DACRUZ, EFREN. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO ESPAÑOL

itorial Castilla

|



Madrid, España

1989.

CRACOGNA, RUBEN. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Editorial Torre Blanca

Santiago de Chile

1993.

MASCARO, NASCIMENTO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Editorial Sao Paulo

Sao Paulo, Brasil

1994.

PEREZ LEÑERO, JOSE. INTRODUCCION AL PROCESO LABORAL

Editorial Castilla

Madrid, España

1988.

***TESIS***

MAZARIEGOS SOLIS, SERGIO RUBEN. EL JUICIO ORDINARIO EN EL PROC

YECTO DE CODIGO PROCESAL DE

TRABAJO.

SAC. 1973.

ROÑEZ PORTA, BEATRIZ EUGENIA. EL RECURSO DE CASACION EN  
MATERIA LABORAL

SAC. 1978.

DICCIONARIOS:

ABANELLAS, GUILLERMO. DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO  
USUAL.

DITORIAL HELIATA

BUENOS AIRES ARGENTINA. 1988

SORIO, MANUEL. DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS,  
Y SOCIALES.

DITORIAL HELIATA

BUENOS AIRES ARGENTINA. 1984

LEGISLACION:

|



CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA  
DECRETO 1441 ■ CODIGO DE TRABAJO Y SUS REFORMAS