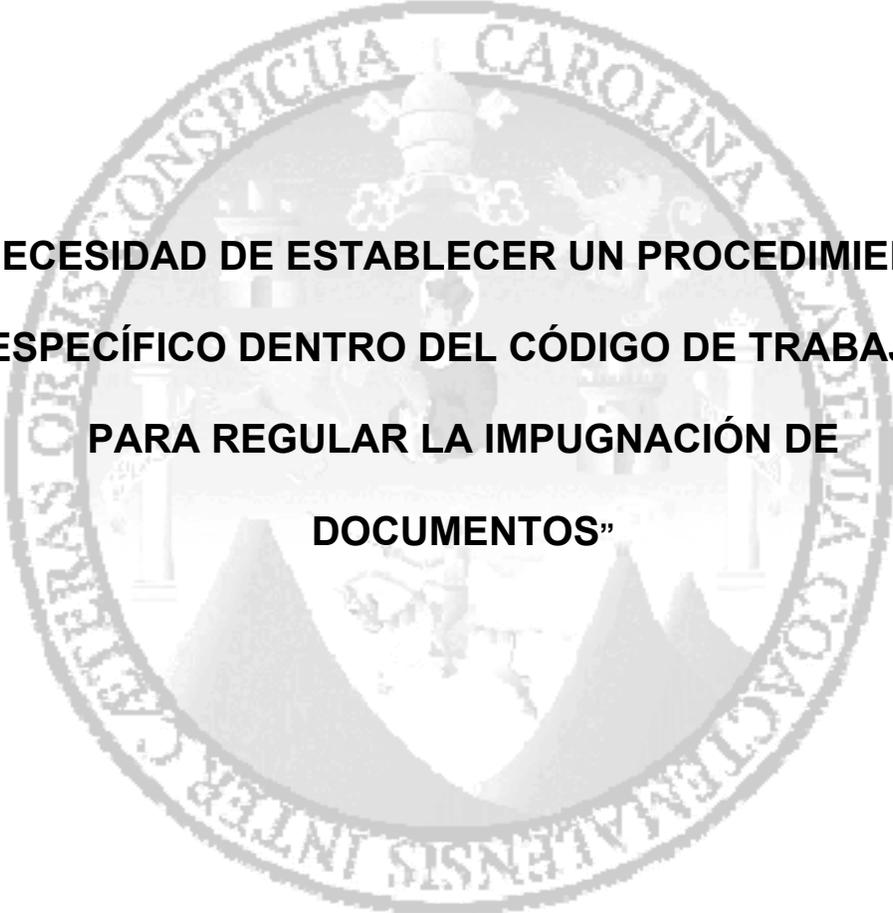


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**“NECESIDAD DE ESTABLECER UN PROCEDIMIENTO  
ESPECÍFICO DENTRO DEL CÓDIGO DE TRABAJO  
PARA REGULAR LA IMPUGNACIÓN DE  
DOCUMENTOS”**

**RONALD AUGUSTO SANDOVAL DONIS**

**GUATEMALA, MAYO DE 2008**

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

**“NECESIDAD DE ESTABLECER UN PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO  
DENTRO DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA REGULAR LA  
IMPUGNACIÓN DE DOCUMENTOS”**

**TESIS**

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

**Por**

**RONALD AUGUSTO SANDOVAL DONIS**

**Previo a conferírsele el grado académico de**

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**Y los títulos profesionales de**

**ABOGADO Y NOTARIO**

**Guatemala, mayo de 2008**

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López  
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enriquez  
VOCAL IV: Br. Héctor Mauricio Ortega Pantoja  
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente: Lic. Patricia Cervantes de Gordillo  
Vocal: Lic. Ronald Ortiz Orantes  
Secretario: Lic. Carlos Humberto de León Velasco

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Roberto Romero  
Vocal: Lic. Carlos España Pinetta  
Secretaria: Lic. Marisol Morales Chew

Razón: “únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).



# CORPORACION DE ABOGADOS

*Licenciado Carlos Humberto de León Velasco*

Guatemala, 6 de febrero de 2008.



**Señor Jefe:**  
**Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Lic. Marco Tulio Castillo Lutín.**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala.**  
**Presente.**

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
**RECIBIDO**  
11 FEB. 2008  
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS  
Hora: \_\_\_\_\_  
Firma: \_\_\_\_\_

**Distinguido Licenciado:**

En atención a providencia de esa Unidad de Asesoría de Tesis, en la que se me nombra Asesor de Tesis del Bachiller **RONALD AUGUSTO SANDOVAL DONIS**, y que oportunamente proceda a emitir Dictamen correspondiente.

Atentamente le informo que **ASESORÉ** la tesis del Bachiller **RONALD AUGUSTO SANDOVAL DONIS**, la cual se intitula: **"NECESIDAD DE ESTABLECER UN PROCEDIMIENTO ESPECIFICO DENTRO DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA REGULAR LA IMPUGNACIÓN DE DOCUMENTOS"**. Es de indicar que el contenido científico del trabajo es de carácter jurídico dentro del ámbito del derecho laboral, en el cual se desarrollan generalidades del derecho de trabajo y lo relacionado a la impugnaciones de documentos en el Código de Trabajo.

El trabajo desarrollado llena los requisitos técnicos que requiere una investigación de tal magnitud; se hizo uso de los métodos inductivo y deductivo, y la técnica de investigación documental está acorde al mismo, se revisó la redacción del trabajo, las conclusiones y recomendaciones llenan su cometido, así como la bibliografía utilizada. Por la importancia del trabajo y su contribución al desarrollo del Derecho de Trabajo y lo relativo a lo que concierne la impugnación de documentos y su regulación en el Código de Trabajo.

Asimismo se procedió a hacerle algunas correcciones para el mejor desarrollo de la tesis, por tal motivo considero que el trabajo correspondiente llena todos los requisitos que exige el reglamento para el examen técnico profesional y público de tesis, estimando que el mismo puede ser aprobado, para los efectos consiguientes, emitiendo el presente **DICTAMEN FAVORABLE** y que es procedente ordenar se nombre el revisor respectivo y oportunamente su impresión y el Examen Público de Tesis.

Con las muestras de mi respeto, soy de Usted su deferente servidor.

Atentamente:

Lic. Carlos de León Velasco  
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. CARLOS HUMBERTO DE LEÓN VELASCO  
ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado No. 1557.

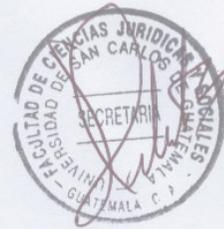
11 Calle 8-14, Zona 1. 5to. Nivel, Oficina 52, Edificio Tecún \* Tel.: 2-232 2258 \* 2-230 6473

UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12  
GUATEMALA, C. A.

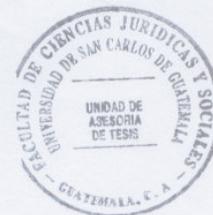


UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, once de febrero de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) MARVIN ESTUARDO ARISTIDES, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante RONALD AUGUSTO SANDOVAL DONIS, Intitulado: "NECESIDAD DE ESTABLECER UN PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO DENTRO DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA REGULAR LA IMPUGNACIÓN DE DOCUMENTOS".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

  
**LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc.Unidad de Tesis  
MTCL/sllh

Guatemala, 18 de Febrero del 2,008

Licenciado:  
Marco Tulio Castillo Lutín  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su Despacho

Lic. Marvin Estuardo Aristides



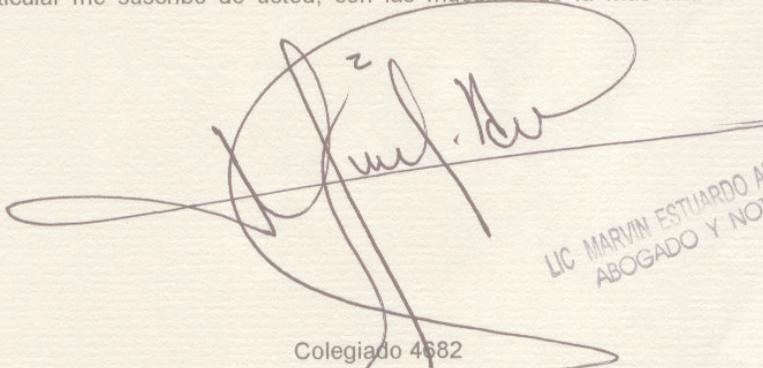
Respetable Licenciado Castillo Lutín:

De manera respetuosa me dirijo a usted, en cumplimiento de la providencia emanada de esa Unidad de Asesoría de Tesis, en la que se me nombro como Revisor de Tesis del estudiante **RONALD AUGUSTO SANDOVAL DONIS**, quien realizó el trabajo de tesis intitulado: **"NECESIDAD DE ESTABLECER UN PROCEDIMIENTO ESPECIFICO DENTRO DEL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA REGULAR LA IMPUGNACION DE DOCUMENTOS"**.

Después de revisar el trabajo ya indicado, se llega a la conclusión que el tema abordado, de por sí es importante y que el estudiante se preocupo por trabajarlo de la mejor manera, para informarnos sobre la necesidad de establecer un procedimiento específico dentro del Código de Trabajo, para regular la impugnación de documentos, haciéndole las observaciones que creí pertinentes, las cuales fueron bien aceptadas y cumplidas por el estudiante.

En definitiva el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones a que arriba el autor y bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente aprobar el trabajo de tesis revisado, razón por la cual doy mi dictamen en sentido favorable.

Sin otro particular me suscribo de usted, con las muestras de la más alta consideración y estima.

  
LIC. MARVIN ESTUARDO ARISTIDES  
ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado 4682

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12 GUATEMALA, C. A.

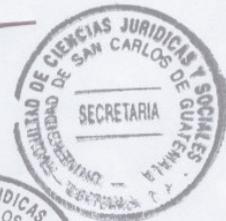


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cuatro de marzo del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante RONALD AUGUSTO SANDOVAL DONIS, Titulado "NECESIDAD DE ESTABLECER UN PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO DENTRO DEL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA REGULAR LA IMPUGNACIÓN DE DOCUMENTOS" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

MTCL/sllh



## **ACTO QUE DEDICO**

**A DIOS:** Por la sabiduría y bendiciones en mí derramadas, y por iluminar el camino de la vida que hasta el día de hoy he recorrido.

**A MIS PADRES:** **DANIEL AUGUSTO SANDOVAL AGUILAR**  
**BLANCA MAGALÍ DONIS OSORIO DE SANDOVAL** con mucho amor y agradecimiento, por sus enseñanzas, ejemplos y sacrificios.

**A MI ESPOSA:** **SHERLY MARITIZA ARANA DOLOR DE SANDOVAL**

Por su apoyo y comprensión. Te amo.

**A MIS HIJOS:** **RONALD GERARDO Y SHERYL VALERIA.**  
Por la felicidad que han traído a mi vida y por ser el motivo para luchar por alcanzar mis metas propuestas.

**A MIS HERMANOS:** **EDGAR DANIEL Y SANDRA MAGALY.**  
Por los gratos momentos que en nuestra infancia compartimos, así como por el apoyo que me han brindado, los quiero mucho.

**A MIS SOBRINOS:** María Elena, Henry, Laura, Daniel y Daniela, y mi ahijado José Gilberto con Cariño

**A MIS ABUELOS:**

**PEDRO NEFTALÍ DONIS CONSTANZA  
(QEPD)**

**VIRGINIA OSORIO DE DONIS  
(QEPD)**

**DAVID SANDOVAL SANDOVAL  
(QEPD)**

**MODESTA ROSA DE SANDOVAL  
(QEPD)**

Por sus ejemplos y amor, siempre estarán en  
mi corazón

**A MIS SUEGROS:**

**VICTOR HUGO ARANA RIVERA**

**BIENVENIDA DOLOR CALUMAG**

Con mucho aprecio.

**A MIS TIOS Y PRIMOS:**

Por su cariño y aprecio.

**A MIS AMIGOS:**

Roberto Casasola, Kira Gutiérrez y los  
Licenciados: José Gilberto, Aída Paz de  
González, Letty Albisurez, Lucky Quevedo,  
Giovani Celis, Elizabeth Aristondo, Wendy,  
Zulma, Alcira, Beatriz, Mario y María de los  
Ángeles Castillo, por su amistad y con  
especial cariño a la Licenciada Sharling  
Tellez.

**A MIS CUÑADOS:**

Con aprecio especial.

**A LA FAMILIA:**

Son Roquel, por el apoyo incondicional que me brindaron.

**A LOS LICENCIADOS:**

Omar Barrios, Edgar Castillo, Mario Gordillo, Franklin Azurdia, Alejandro Argueta, por los conocimientos que compartieron conmigo en la preparación de mis exámenes técnicos profesionales.

**A MIS ASESORES :**

LIC. CARLOS HUMBERTO DE LEON  
VELASCO

LIC. MARVIN ESTUARDO ARÍSTIDES

Por su apoyo y amistad.

**A:**

**LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE  
GUATEMALA,** específicamente la  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES, en donde hoy alcanzo una de mis  
tan anheladas metas.

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	i
-------------------	---

### CAPÍTULO I

1. El Derecho procesal del trabajo.....	1
1.1. Concepto.....	1
1.2. Naturaleza jurídica.....	2
Corrientes que explican la naturaleza jurídica del derecho	
1.2.1. procesal del trabajo.....	3
1.2.1.1. Corriente negativa.....	3
1.2.1.2. Corriente clásica.....	4
1.2.1.3. Nuevas corrientes.....	4
1.3. Ubicación del derecho laboral.....	5
1.3.1. Derecho público.....	5
1.3.2. Derecho privado.....	5
1.3.3. Derecho mixto.....	6
1.3.4. Derecho social.....	7

### CAPÍTULO II

2. Las fuentes del derecho procesal del trabajo.....	9
2.1. Definición.....	9
2.2. Fuentes del derecho.....	9
2.2.1. Fuentes reales.....	10
2.2.2. Fuentes formales.....	10
2.2.3. Fuentes históricas.....	10
2.3. Principios.....	11
2.3.1. Concepto.....	11
2.3.2. Los principios del derecho de trabajo.....	11
2.3.2.1. Principio de impulso procesal.....	12
2.3.2.2. Principio de congruencia.....	12
2.3.2.3. Principio de inmediación.....	13
2.3.2.4. Principio de oralidad.....	13

2.3.2.5.	Principio de concentración procesal.....	14
2.3.2.6	Principio de publicidad.....	14
2.3.2.7.	Principio de economía procesal.....	15
2.3.2.8.	Principio de tutela o protector del trabajador.....	15
2.3.2.9.	Principio de sencillez.....	16
2.3.2.10.	Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba.....	17

### **CAPÍTULO III**

3.	El proceso ordinario de trabajo.....	19
3.1.	Definición.....	19
3.2.	Demanda.....	20
3.3.	Acumulación de acciones o de autos.....	22
3.4.	Citación de las partes.....	23
3.5.	Juicio.....	24
3.6.	Fases del juicio oral laboral.....	24
3.6.1.	Modificación o ampliación de demanda.....	24
3.6.2.	Oposición de la demanda.....	25
3.6.3.	Conciliación.....	27
3.6.4.	Pruebas.....	29
3.6.5.	Diligencia para mejor proveer o fallar.....	36
3.6.6.	Sentencia.....	37
3.6.6.1.	Clasificación de las sentencias.....	37
3.6.7.	Ejecución de las sentencias.....	39

### **CAPÍTULO IV**

4.	Medios de impugnación.....	41
4.1.	Definición.....	41
4.2.	Finalidad de la impugnación.....	42
4.3.	Fundamento de los recursos.....	42
4.3.1.	Recursos contra las resoluciones definitivas.....	44
4.4.	Impugnación de documentos.....	46

## **CAPÍTULO V**

5.	Reforma al artículo 365 del Código de Trabajo.....	51
5.1.	Reforma de forma.....	51
5.2.	Reforma de fondo.....	51
5.3.	Anteproyecto de reforma al artículo 365 del Código de Trabajo.....	51
	CONCLUSIONES.....	55
	RECOMENDACIONES.....	57
	BIBLIOGRAFIA.....	59

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se realizó con el fin de dar una posible solución a un problema común con el que frecuentemente se enfrentan los litigantes y usuarios de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, ya que es de conocimiento de los operadores de justicia que los trabajadores son manipulados de tal forma que los patronos en muchas ocasiones evaden la responsabilidad social que tienen con los trabajadores, que son quienes tienen en sus manos el desarrollo económico del país.

En muchas ocasiones en los Juicios Orales Laborales, los patronos ofrecen como prueba, los recibos de pago en donde supuestamente ya se ha cumplido con los pagos de las prestaciones que la ley laboral vigente regula, cuando muchas veces dichos recibos han sido firmados por el trabajador estando éstos en blanco y antes que sea despedido de manera injusta. Por tal razón en vista de que he observado la injusticia que se da hacia los trabajadores, y en virtud de que el Código de Trabajo guatemalteco Decreto 1441, no regula un procedimiento específico para la impugnación de documentos ya sea por falsedad o nulidad del mismo, me permito de manera sencilla exponer una alternativa y una reforma a dicho procedimiento. Por supletoriedad, se utiliza el procedimiento señalado en Código Procesal Civil y Mercantil, específicamente en los Artículos 187 y 188, el cual no se adecua a las necesidades del derecho laboral ya que con el mismo no se cumplen con los principios que impulsan el derecho procesal laboral, y principalmente los de oralidad, concentración procesal y poco formalista. De esa cuenta resulta de

suma importancia abordar el presente tema de manera metódica por lo cual se hace necesario dividir la presente investigación en cinco capítulos que tratan respectivamente de: a) En el primer capítulo se desarrolla todo lo procedente al Derecho Procesal del Trabajo, su definición, así como su naturaleza jurídica; b) En el segundo se desarrollan las Fuentes del Derecho Procesal de Trabajo, así como los principios que lo informan; c) En el tercer capítulo se desarrolla el proceso ordinario de trabajo y todas sus incidencias; d) El cuarto capítulo hace un estudio de los medios de impugnación (recursos) contemplados en el Código de Trabajo y la impugnación de documento contenida en el Código Procesal Civil y Mercantil.

En tal sentido propongo, en el quinto capítulo, una reforma al Artículo 365 del Código de Trabajo, incluyendo un procedimiento específico para la impugnación de documentos que no contraríe los principios laborales, y que ofrezca una solución a los conflictos que surjan dentro de dicha materia de manera efectiva.

# CAPÍTULO I

## 1. El derecho procesal del trabajo

### 1.1. Concepto

Alberto Trueba Urbina, define al derecho procesal de trabajo como: “ El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obreropatronales, interobreras e interpatronales”<sup>1</sup>

Para Manuel Osorio es: “ La rama del derecho procesal que estudia la organización y competencia de la justicia del trabajo, los principios y normas generales de lo decidido en el proceso ordinario por una relación laboral o por un hecho contemplado por las leyes sustantivas del trabajo”<sup>2</sup>

En tal sentido el derecho procesal del trabajo es aquel que se relaciona con el proceso laboral, teniendo como base la competencia y organización de los mismos, está concatenado para juzgar y administrar justicia entre patronos y trabajadores cuando puedan surgir diferencias.

---

<sup>1</sup> Trueba Urbina, Alberto, Derecho procesal de trabajo. Pág. 17.

<sup>2</sup> Osorio, Manuel, Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Pág. 795

El proceso laboral se considera como la serie de etapas o pasos que deben seguirse para dilucidar una situación laboral, juzgado por el juez correspondiente, llenando una serie de requisitos legales en su tramitación para llegar a culminar con un fallo o una sentencia, teniendo principios procesales propios y generales, que hacer que se cumplan durante su procedimiento.

## **1.2. Naturaleza jurídica.**

Para poder enmarcar al Derecho procesal de Trabajo dentro de las teorías existentes, se hace necesario mencionar las diferentes corrientes que existen al respecto. Se ha visto el surgimiento del derecho laboral como una disciplina dentro de las ramas del Derecho, planteándose una serie de cuestionamientos, entre ellos la determinación de su ubicación, ya que básicamente se encuentran en la evolución del derecho laboral dos corrientes totalmente opuestas. La primera, considera al derecho laboral como parte del Derecho Público, aceptando una posición Estatal sobre el ejercicio de la voluntad; por el contrario, la segunda, considera al Derecho Laboral como parte del Derecho Privado, limitando la intervención del Estado frente a la autonomía de la voluntad. Al respecto Eduardo García Maynes, señala que “dichas teorías han resistido las críticas de los tratadistas, muchos de los cuales han llegado al punto de concluir que la división del Derecho en Público y Privado, tiene más que un interés científico un interés marcadamente político y práctico”<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> García Maynes, Eduardo, Introducción al estudio del derecho. Pág. 127

La naturaleza jurídica del derecho procesal de trabajo es publica, debiendo establecer claramente que no es propio situar a ésta de un sendero abstracto como frontera entre el Derecho Privado y el Derecho Público, llamado Derecho Social; habida cuenta que es una tercera división estructural es imposible ya que el aspecto social va implícito en cualesquiera rama del Derecho, sea esta de naturaleza privada o pública.

### **1.2.1. Corrientes que explican la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo:**

#### **1.2.1.1. Corriente negativa**

Cabe considerar que esta postura, niega, que en el derecho laboral existe una marcada división. León Duguit, citado por Luis Fernández Molina señala que “ el Derecho es indivisible, ya que todas sus normas pretenden un mismo fin, como es la convivencia social”<sup>4</sup>

Esta postura ha encontrado en alguna medida eco en el estudio del Derecho laboral.

---

<sup>4</sup> Fernández Molina, Luis, Derecho laboral guatemalteco. Pág. 35

### **1.2.1.2. Corriente clásica**

Esta corriente se remonta hasta los juristas de la antigua Roma. Fue Alpino quien acuñó la clasificación básica entre Derecho Privado y Derecho Público. Estableció que la diferencia se basaba particularmente en el interés que regulaba cada rama: de las cosas públicas o de los particulares. Esta división del Derecho se mantuvo inalterable hasta mediados del siglo pasado en que la presión de los grupos sociales fue provocando una brecha de lo que se llamó el Derecho Social como un tercer género del derecho.

La corriente clásica no contempla otra división que la de Derecho Público y Derecho Privado.

### **1.2.1.3. Nuevas corrientes**

Las nuevas corrientes parten del concepto de una nueva dinámica del Derecho en su conjunto. Consideran superada y obsoleta la división clásica e incorporan algunas posturas adicionales. En respuesta a nuevos fenómenos sociológicos, se han definido nuevas ramas jurídicas que han obligado a un replanteamiento de la división clásica. Dentro de estas nuevas ramas se encuentran el Derecho Social y el Derecho Mixto.

### **1.3. Ubicación del derecho laboral**

#### **1.3.1. Derecho público.**

Tradicionalmente se ha considerado al Derecho Laboral como una rama del Derecho público. El Código de Trabajo en el tercer considerando, literal e) establece que: “El derecho de trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

Esta corriente pone marcado énfasis en la imperatividad de normar y en el interés general que persigue. Sostiene la necesidad constante de tutela y propugna una intervención creciente del Estado, tanto en el ámbito laboral como en otras áreas del que hacer humano.

Si bien es cierto que algunos aspectos de esta disciplina mueven a aceptar estas tesis publicistas, no puede negarse que el fenómeno que da lugar a la intervención estatal es de naturaleza privada.

#### **1.3.2. Derecho privado**

Los seguidores de esta postura toman como argumento que la relación laboral se inicia mediante un contrato que, como todos los contratos, se originan de un acto espontáneo y voluntario entre las partes. Sostienen que sin esa voluntad de las partes el Derecho laboral, con toda su normativa no podría actuar. Así mismo reconoce la

aplicación coercitiva de ciertas normas de derecho público, sosteniendo que ello no le quita el carácter privado de esta rama jurídica, ya que dicha intervención es secundaria y supletoria. El derecho laboral proviene del Derecho Civil, de cuyo seno se separó, derecho que es típicamente privado.

El marco privatista no es suficiente para explicar la imperatividad de las normas laborales, así como de las instituciones colectivas, menos aún con la intervención de organizaciones administrativas y judiciales. (inspección General de Trabajo y Juzgados de Trabajo y Previsión Social).

### **1.3.3. Derecho mixto**

Esta es una postura ecléctica en donde se sostiene que en el Derecho de Trabajo participan ambas teorías, la pública y la privada, la primera en virtud de la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores y la segunda por su régimen contractual. García Oviedo, Krotoschin, Jacques y Méndez Pivaral, citados por Luis Fernández Molina sostenían que: “ la dualidad de normas no afectaba la unidad del Derecho de Trabajo”<sup>5</sup> y Usain sostenía que: “ si bien el Derecho de Trabajo está integrado por normas de distinta naturaleza, todas esas normas están encaminadas a un mismo fin, o sea que unidas radica en su finalidad”<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Ibid, Pág. 39.

<sup>6</sup> Ibid.

Algunos autores apuntan que esa división de normas va en perjuicio de la unidad y configuración del Derecho de Trabajo. Que esa dicotomía hace perder su propia estructura al conjunto de normas laborales.

#### **1.3.4. Derecho social**

La evolución del concepto de clases sociales, el sentimiento de pertenencia entre los asalariados y sobre todo de marginación frente a los empleadores, dieron motivo a la agudización del llamado problema social.

De aquí surgió la voz de protesta que reclamaba del Estado una participación más activa en beneficio de esa gran mayoría de la población una injerencia estatal a través de normas jurídicas que procurara una menor desigualdad entre las clases sociales. Esta corriente promovió una variación en el enfoque del Derecho; ya no el individuo como un ser aislado si no que como parte integrante de una comunidad.

Esta noción parte de la idea de que los moldes tradicionales de la distinción entre Derecho Público y Derecho Privado, pierden vigencia con el apareamiento de nuevas figuras jurídicas, así como con la misma evolución social.

Esta nueva concepción nació en un momento de auge de la corriente socialista y pretende velar precisamente por los entonces nacientes derechos sociales. Su origen corresponde al período de las guerras europeas de finales del siglo pasado XVII y principios del siglo XIX, Al aislarse las economías nacionales e interrumpirse el libre juego de los liberalista. De esta forma hubo una intervención directa en la economía de cada nación.

Su crítica se debe al hecho de que porque exista evolución social no justifica la creación de una nueva categoría jurídica. Así también porque se trata de demostrar si se está frente a una nueva categoría jurídica o bien frente a una nueva concepción del Derecho, tratando de establecer si existe o no una nueva rama jurídica, y no se contempla una nueva perspectiva, un nuevo enfoque de considerar al Derecho. Esta teoría carece de sustentación jurídica firme. Por otra parte, no se puede establecer quien es el supuesto sujeto de los derechos que regula, pues el concepto de social, por muy amplio, tiene poca definición y por lo mismo poca aplicación jurídica.

## CAPÍTULO II

### 2. Las fuentes del derecho procesal del trabajo.

#### 2.1. Definición

Eduardo García Maynes, expone: “ El término fuente crea una metáfora bastante feliz, pues remontarse a las fuentes de un río es llegar al lugar en que brotan de la tierra, de manera semejante, inquirir las fuentes de una disciplina jurídica es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho”<sup>7</sup>

Roberto Días Castillo, expresa: “ Entendemos por fuente el origen de algo. Por consiguiente, cuando nos referimos a las FUENTES del derecho, estamos aludiendo al origen de esta. A los hechos que dan nacimiento a las normas jurídicas”<sup>8</sup>

Luis Fernández Molina, con relación a las fuentes del derecho, manifiesta: “Son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser”<sup>9</sup>

#### 2.2. Fuentes del derecho

Por su importancia se han clasificado las fuentes del derecho en:

##### 1. Fuentes Reales

---

<sup>7</sup> García Maynes, Eduardo Ob. Cit; Pág. 51

<sup>8</sup> Días Castillo, Roberto, Principios básicos del derecho. Pág. 78

<sup>9</sup> Fernández Molina, Luis, Ob. Cit. Pág. 57

2. Fuentes Formales

3. Fuentes Históricas

### **2.2.1. Fuentes reales**

Son aquellas derivadas de los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica. Es decir, las circunstancias que obligan a la emisión de las normas jurídicas.

### **2.2.2. Fuentes formales**

Se llaman así a los procesos de manifestación de las normas jurídicas. Y son aquellas expresiones de acuerdo al régimen legal, se instituyen o se admiten para asignar a las mismas el carácter de imperativo en cuanto a su obligatoriedad.

### **2.2.3. Fuentes históricas**

Son aquellas que permiten conocer lo que es el derecho a través de la historia, papiros, documentos, inscripciones, libros, etc.

Raúl Antonio Hernández Chicas, dice que “la anterior clasificación ha sido superada y actualmente se prefiere clasificar las fuentes del derecho en Directas o Principales y en Indirectas o Supletorias, ubicando dentro de las fuentes directas o

principales la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, la sentencia colectiva, la Jurisprudencia, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Mientras que ubica dentro de las fuentes indirectas o supletorias a las prácticas judiciales, los usos locales y la doctrina”<sup>10</sup>

## **2.3. Principios**

Son los medios por los cuales se debe dirigir el derecho laboral, así como los jueces al momento de resolver los problemas surgidos entre trabajadores y patronos, procurando resolver con equidad dichos principios.

### **2.3.1. Concepto**

“Las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones procesales”.<sup>11</sup>

Manuel Osorio, manifiesta que principios es “Fundamento de algo”.<sup>12</sup>

### **2.3.2 Los principios del derecho procesal de trabajo.**

Dentro de los principios procesales que regula el Código de Trabajo encontramos los siguientes:

---

<sup>10</sup> Hernández Chicas, Raúl Antonio. Introducción al derecho procesal del trabajo. Pág. 25

<sup>11</sup> López Larrave, Mario. Introducción al estudio del derecho del trabajo. Pág. 19

<sup>12</sup> Osorio, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales. Pág. 26

1. Principio de Impulso procesal
2. Principio de Congruencia
3. Principio de Inmediación
4. Principio de Oralidad
5. Principio de Concentración Procesal
6. Principio de de Publicidad
7. Principio de Economía Procesal.
8. Principio Tutelar o Protector del Trabajador
9. Principio de Sencillez
10. Principio de Flexibilidad en la apreciación de la Prueba.

#### **2.3.2.1 Principio de impulso procesal**

En el derecho laboral el impulso del proceso, está a cargo del juez, en forma oficiosa, prueba de ello es que en el proceso laboral no existe ni puede operar la institución del abandono o perención. Se encuentra regulado en los Artículos 285 y 32 del Código de Trabajo, los que establecen que el procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social, es actuado e impulsado de oficio por tribunales, una vez solicitada su intervención.

#### **2.3.2.2. Principio de congruencia**

Consiste en que el juzgador al dictar su sentencia, debe hacerlo apegado a lo alegado y probado dentro del proceso, es decir que dicha decisión debe estar ajustada

a las pretensiones ejercitadas por las partes. Se encuentra regulado en el artículo 364 del Código de Trabajo, el cual establece: “ Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate”.

### **2.3.2.3 Principio de inmediación**

Consiste en que el juez debe estar en contacto directo y personal con las partes, al recibir las pruebas, oír sus alegatos e interrogatorios y carear al litigante y testigos, con el objeto de dar validez probatoria a los mismos. Este principio se encuentra regulado en el Artículo 321 del Código de trabajo al preceptuar que: “ es indispensable la presencia del juez, en la práctica de todas las diligencias de pruebas”. Tiene como única excepción lo establecido en el artículo 349 del mismo cuerpo legal, al delegar el Juez que conoce el caso, a otros jueces del orden común la practica de diligencias fuera de su competencia territorial, remitidos por exhortos o despachos.

### **2.3.2.3 Principio de oralidad**

Este principio tiene como sustanciación el hecho de que en el proceso ordinario laboral debe predominar, sobre la forma escrita, la oralidad, para hacerlo más fluido. Se encuentra regulado en el Código de Trabajo en los Artículos 321, 332 y 333; al establecer el primero de los mencionados, que: “el procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Socia, es oral...”, El segundo y tercer artículo citado al indicar que:

las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social debiendo levantarse en cada caso el acta correspondiente...”. Como se puede apreciar es un principio procesal que su aplicación no puede darse en una forma pura, ya que es necesario complementarlo con la escritura.

#### **2.3.2.5. Principio de concentración procesal.**

Por medio de este principio se busca reunir o concentrar el mayor número de actos procesales en una sola diligencia. Su fundamento legal se encuentra en el Artículo 335 del Código de Trabajo, el cual señala que al darle trámite a la demanda, se señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles de presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia. Así mismo, en dicha diligencia se deberá contestar la demanda y plantear la reconvencción, se podrá también al contestar la demanda interponer excepciones perentorias, así mismo el juez deberá resolver dentro de la primera audiencia, las excepciones dilatorias que se presenten, deberá diligenciar todos los medios de prueba ofrecidas por las partes. Este principio no se desarrolla en forma total toda vez, que la sentencia debe dictarse en un plazo posterior al del diligenciamiento de la audiencia.

#### **2.3.2.6. Principio de publicidad**

Consiste en el derecho que le asiste a las partes y a terceras personas, a presenciar todas las diligencias que se realicen dentro del proceso, y de examinar los actos y escritos que se presenten, salvo aquellos que merezcan reserva por razones

de índole moral o para no entorpecer las investigaciones en materia penal o para no hacer peligrar la seguridad nacional en asuntos militares o diplomáticos. Encuentra su base legal en el Artículo 30 de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual regula: “Todos los actos de la administración son públicos...”. Cabe Indicar que existe aceptación del principio de publicidad para las partes en los diversos tipos del proceso, con salvedades ya indicadas, y en cuanto a la publicidad para terceros, en la actualidad la misma no es aceptada en su totalidad.

#### **2.3.2.7. Principio de economía procesal**

Este es un principio que en los conflictos laborales se manifiesta a plenitud. Expresa el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández que: “este principio se manifiesta desde la celeridad y rapidez del juicio – acortando los términos y limitando las defensas procesales, los recurso y las incidencias- hasta la gratitud y baratura en la substanciación, -exoneración de papel sellado y timbres-, dispensas de gastos judiciales como embargos y pregones, exoneración de patrocinio de Abogados, etc.”<sup>13</sup>

#### **2.3.2.8. Principio tutelar o protector del trabajador**

Este principio busca la protección de la clase trabajadora, estableciendo una armonía entre el capital y el trabajo. Mario López Larrave define este principio como: “el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad; una vez equiparadas las partes a merced a una tutela preferente brindada al litigante débil, si es

---

<sup>13</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. Ob. Cit. Pág. 8.

posible hablar de igualdad en derecho, oportunidades y ejercicio de defensa en juicio”.<sup>14</sup> Ya que no podría hablarse de igualdad en el proceso en el que una de las partes pudiera esperar la prolongación indefinida del juicio y la otra no. O bien en que uno de los litigantes pudiera pagar una onerosa y eficaz asesoría técnico-jurídico mientras que la otra no, sin que tampoco pudiera reclamar y defender sus derechos personales por tener una mínima cultura o no tener ninguna. Este principio se encuentra desarrollado en el considerando IV inciso a) del Código de Trabajo al regular que: “ el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

#### **2.3.2.9. Principio de sencillez**

Este principio establece que el proceso de trabajado, se caracteriza según la opinión de algunos autores, porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Contrario a esto, esta la opinión de otros tratadistas que indican que el principio formalista gobierna en el proceso laboral, basando su opinión en el hecho de que todo procedimiento necesariamente lleva consigo las formas procesales. Este último criterio no lo comparto ya que el considerando V del Código de Trabajo establece en cuanto a lo procesal se refiere que es: “ un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y verdadera...”

---

<sup>14</sup> López Larrave Mario. Ob. Cit; Pág. 35.

### **2.3.2.10. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba**

Este principio otorga facultades al Juzgador para valorar la prueba y para apreciar el material probatorio producido. Para dicho cometido el juzgador utiliza sistemas que pueden variar desde la sana crítica la libre convicción, destacando la regla tasada de valoración de la prueba.



## CAPÍTULO III

### 3. El proceso ordinario de trabajo.

#### 3.1. Definición

“Es un cúmulo de actos de orden temporal. Entendiéndose el proceso judicial como una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente con el objeto de resolver mediante un juicio de la autoridad competente, el conflicto que se ha sometido a su decisión”<sup>15</sup>

El modelo típico del proceso de trabajo por el que se rige la gran mayoría de las contiendas planteadas jurisdiccionalmente, es el llamado proceso ordinario. La estructura de este proceso ordinario comprende diversas fases: “ iniciación (demanda), instrucción (alegaciones y pruebas) y decisión (sentencia)”<sup>16</sup>, La vía del proceso ordinario de trabajo instrumenta principalmente el ejercicio de las acciones derivadas del contrato de trabajo. .

El Código de Trabajo guatemalteco regula como modelo típico para resolver los diferendos laborales el procedimiento ordinario, o como también es llamado proceso de cognición o concomiendo en virtud que hace referencia a la fase del juicio consistente en obtener del Juez de Trabajo y Previsión Social una declaración de voluntad de la

---

<sup>15</sup> Couture, Eduardo. Fundamento del Derecho Procesal Civil. Pág. 135.

<sup>16</sup> Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del trabajo. Pág. 751.

que se derivan consecuencias jurídicas ya sea a favor o en contra de las partes litigantes.

### **3.2. Demanda**

“Es el escrito que inicia el juicio y tiene por objeto determinar las pretensiones del actor mediante el relato de los hechos que dan lugar a la acción, invocación del derecho que la fundamente, y petición clara de lo que se reclama”<sup>17</sup>

“Demanda es el acto o declaración de voluntad en que se ejercita una o varias acciones”.<sup>18</sup>

Como instrumento de autonomía o disposición privada, la demanda no sólo sirve para promover la actuación jurisdiccional, sino que además fija el contenido objetivo de la litis, que se impone tanto al propio demandante, éste no puede variar las fases de alegaciones o conclusiones sustanciales de la demandada, como el Juez, carece de poderes para conceder algo más allá de lo pedido.

La demanda es un acto procesal formal, documentado por escrito (tantas copias como demandas sea), en el que se expone al órgano juzgador tanto los hechos objeto de controversia como la petición de que se resuelva la pretensión deducida. En ese orden, se exige que la demanda contenga la enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que versa la pretensión, y la súplica correspondiente, en los términos adecuados al contenido de la pretensión ejercitada.

---

<sup>17</sup> Osorio, Manuel. Ob. Cit. Pág. 303.

<sup>18</sup> Trueba Urbina, Alberto. Ob. Cit. Pág. 449.

La legislación guatemalteca en el ámbito procesal laboral, permite dos formas de planteamiento de la demanda, la primera que es la oral, que se plantea en forma verbal ante el Juez de Trabajo y Previsión Social, donde se levanta el acta respectiva, haciéndose constar las pretensiones del actor, a mi criterio esta modalidad se da muy poco, y la segunda que es la demanda por escrito que viene a contradecir el principio de oralidad que inspira el Derecho Procesal del Trabajo, sin embargo nuestra ley lo permite y es la modalidad que más se aplica en nuestro medio.

En la demanda laboral no se exige fundamentación de derecho, por ser poco formalista, quizás para simplificarla y hacer su redacción más asequible al trabajador, debe reunir además varios requisitos formales, entre estos indicar el juzgado al que se dirige la demanda, los nombres completos de las partes litigantes, los datos de identificación del demandante así como la fecha y firma de este, etc., requisitos que exige el Artículo 332 del Código de Trabajo. Recibida la demanda en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social, compete al Juez su examen previo, a consecuencia de la cual podrá emitir varios posibles pronunciamientos: a.- Proceder, mediante resolución, a su admisión si se estima competente y considera que la demanda ha sido presentada en forma; b.- declararse incompetente para conocer del fondo del asunto, haciéndolo constar así en auto, que es impugnabile; c.- dictar resolución, si observa algún defecto y omisión en la demanda, para que se subsanen no fijando plazo alguno, y mientras no se cumpla con los requisitos exigidos, no se le dará trámite a la demanda, de esa forma lo contempla el Artículo 334 del Código de Trabajo.

### **3.3. Acumulación de acciones o de autos**

Con fines de simplificación y economía procesal, el actor puede acumular en una misma demanda cuantas acciones laborales le competan contra el mismo demandado. El objeto principal es que dos ó más acciones se reúnan en una solo proceso, y sean resueltas mediante una sola sentencia, por estrategia procesal, se persigue la acumulación de las acciones contra otra u otras personas, con la condición que no sean contradictorias entre sí, corresponda al mismo juez, y el procedimiento por el cual va sustanciarse sea el mismo. En cuanto a la acumulación de autos, se tiene por objeto reunir dos o más procesos en trámite para que todos ellos constituyan un solo juicio, y sean terminados a través de un solo auto. De esa cuenta el Artículo 330 de nuestro Código de Trabajo, regula que: “ en una misma demanda se podrán ejercitar varias acciones siempre que sean de la misma naturaleza, se tramiten por los mismos procedimientos y entre las mismas partes”. Cuando la norma regula que sea de la misma naturaleza se refiere a la competencia del Juez por razón del territorio y de la materia. Tanto en la acumulación de acciones como en la acumulación de autos nuestra legislación laboral no regula en sí todo el procedimiento a seguir, sin embargo el Artículo 331 del Código de Trabajo, en cuanto a la acumulación de autos nos remite al Código Procesal Civil y Mercantil, siempre que no contraríe el texto y los principios procesales que contiene el mismo, para tal efecto debemos acudir a los Artículos 538 al 546 del Código Procesal Civil y Mercantil.

### **3. 4. Citación de las partes**

Presentada y admitida para su trámite la demanda, el Juez de Trabajo y Previsión Social deberá señalar día y hora en que se han de celebrar los actos de conciliación y en su caso juicio. El juzgador a través del notificador encargado ha de enviar a las partes cédula de notificación por las cuales han de quedar debidamente convocadas y advertidas que la incomparecencia de cualquiera de las partes motivará la continuación de juicio en rebeldía, sin más citarle ni oírle, como que deben concurrir con todos los medios de prueba de que intenten valerse. En todo caso la cédula de notificación destinada al demandado debe ir acompañada de una copia del escrito de demanda, de la resolución que la admite para su trámite y demás documentos, con el fin de que pueda preparar su defensa. La falta de notificación en tiempo determina la nulidad de la misma y en consecuencia deja sin efecto la audiencia para comparecer a juicio oral, ya que de conformidad con el Artículo 337 del Código de Trabajo, entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, y el mismo será ampliado únicamente por razón de la distancia, la falta de notificación en tiempo es causa de indefensión, la misma consecuencia provoca la notificación defectuosa o errada bien entendido que, subsanando en tiempo el emplazamiento defectuoso, no hay nulidad por el principio de economía procesal. La falta injustificada de comparecencia del demandante citado en forma, determina que el Juez le tenga en rebeldía en su demanda. No obstante la incomparecencia injustificada, incluso tardíamente, no es equiparable a acusar de rebeldía. La incomparecencia del demandado no impide la continuación del juicio, ya que se seguirá en su rebeldía, y se procederá a dictar la

sentencia que en derecho corresponde, dentro del plazo improrrogable de cuarenta y horas.

### **3.5. Juicio**

La instrucción del proceso comprende una suma de actos procesales en los que las partes litigantes, mediante actuaciones opuestas, intentan llevar al juzgador el convencimiento de la justicia de sus pretensiones. La instrucción del proceso abarca de este modo todas las actuaciones del juicio propiamente dicho, con la sola excepción de la sentencia a cuya formulación llega el Juez tras haber alcanzado el adecuado conocimiento sobre el fondo del asunto debatido, proporcionado por los datos obtenidos en las fases procesales de alegaciones y pruebas.

### **3.6. Fases del juicio ordinario laboral**

#### **3.6.1. Modificación o ampliación de la demanda**

Al comparecer a la audiencia, la parte actora expone sus peticiones manifestando que no desea modificar ni ampliar en ese momento el contenido de la demanda así como de sus respectivas ampliaciones que previamente pudieron existir; así mismo, podrá ampliar o modificar la misma, y si dicha ampliación se hiciera sobre los hechos aducidos o sobre las reclamaciones formuladas, cambiando en forma sustancial la demanda, el Juez de Trabajo y Previsión Social, suspenderá la audiencia, señalando una nueva para la comparecencia de las partes a juicio oral laboral, a

menos que la parte demandada manifieste que contestará la demanda en sentido negativo y que se continúe el trámite del mismo. Ahora bien si la ampliación la realizara el demandante en cuanto al apartado de peticiones, dicha ampliación no tendrá efectos suspensivos y las etapas procesales continuarán.

Una vez finalizada esta fase, la parte demandada procede a contestar la demanda, sujetándose a los mismos requisitos exigidos para la demanda en cuanto a su contenido y forma sea oponiéndose a la misma, o manifestando su conformidad con lo pedido por el actor (allanamiento), o bien demandando al actor al contestar la demanda, en el mismo juicio y ante el mismo juez (reconvención).

### **3.6.2. Oposición a la demanda**

La oposición a la demanda por razones de ausencia de requisitos o defecto de presupuestos procesales de validez, da lugar a la interposición de excepciones dilatorias de conformidad con lo establecido en el Artículo 342 del Código de Trabajo, debiendo plantearse previamente a contestar la demanda o la reconvención si fuere el caso, buscando depurar el proceso. Estas excepciones de conformidad con el Artículo 342, el Juez está facultado para resolverla dentro de la misma audiencia cuando así lo solicitara la parte actora. Ahora bien podrá suspender la audiencia si a la parte que le corresponde oponerse a la misma no lo hace dentro de dicha diligencia y manifiesta acogerse al plazo que por veinticuatro horas se le concede. En cuanto a este tipo de excepciones, en nuestro Código de Trabajo encontramos la denominación de excepciones dilatorias, no enumerando las mismas, por lo que atendiendo a la supletoriedad de las leyes reguladas en el Artículo 326 del Código de Trabajo, se acude

a la enumeración contemplada en el Artículo 1165 del Código Procesal Civil y Mercantil pudiendo ser:

- incompetencia
- falta de capacidad legal
- falta de personalidad en el representante
- litispendencia
- demanda defectuosa.

Cuando la oposición de la demanda ataca el fondo del asunto, el objeto de litis (pretensiones procesales), podrán interponerse las excepciones perentorias, las cuales se interpondrán con la contestación de la demanda o reconvencción en su caso, no obstante, de no existir una enumeración taxativa en la realidad se puede interponer las siguientes:

- prescripción
- caducidad
- cosa juzgada
- transacción y
- pago.

Dichas excepciones y las nacidas con posterioridad deberán de ser resueltas en sentencia.

### **3.6.3. Conciliación:**

En esta etapa procesal el Juez de Trabajo y Previsión social, debe intentar conciliar a las partes haciéndoles saber los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles, ello sin prejuzgar el contenido eventual de la sentencia, de conformidad con lo que regula el segundo párrafo del Artículo 340 del Código de Trabajo guatemalteco, esta norma obliga al Juez para que procure avenir a las partes y les proponga fórmulas de conciliación. Esta es una avenencia o acuerdo entre las partes, en cuyo curso el Juez no actúa con funciones jurisdiccionales, si no como puro conciliador que intenta aproximarse a las partes. El intento de conciliar puede desembocar en un doble resultado.

a.- Avenencia de las partes, que elimina el juicio ulterior, tal avenencia que ha de documentarse en un acta, se llevará a efecto por los trámites de la ejecución de sentencia. Excepcionalmente, el juzgador declara la iniciación del juicio, pese a existir acuerdo entre las partes, cuando entienda que existe lesión grave para alguna de las partes, fraude de ley o abuso de derecho, a este respecto vale la pena comentar que en la conciliación, la forma de transacción a que lleguen las partes no debe ser en perjuicio del trabajador, la transacción no debe contrariar las leyes, reglamentos y disposiciones que sean aplicables, esto se refiere en principio por la tutelaridad de que goza el trabajador, y porque existen derechos que se caracterizan por ser irrenunciables para el trabajador, para este fin la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 segundo párrafo preceptúa “serán nulos ipso jure y no obligarán a los trabajadores aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otros documentos, las estipulaciones que impliquen renuncia,

disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos y otras disposiciones relativas al trabajo”. Este mismo precepto, es desarrollado por el Artículo 12 del Código de Trabajo guatemalteco al regular que “ son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

En tal sentido cualquier convenio o transacción llevada a cabo en la etapa de conciliación entre el empleador y el trabajador, no va a tener consecuencias jurídicas, siempre que no se obligue al trabajador a renunciar a cualquiera de los derechos que la Constitución Política, el Código de Trabajo y demás leyes aplicables le garanticen, de ser así, dicho convenio o transacción se tiene por nulo de pleno derecho en virtud de contrariar las disposiciones indicadas.

b.- Falta de avenencia de las partes, en cuyo caso se pasa, a la etapa procesal del juicio, al que previamente han sido citados los litigantes al ser convocados para la conciliación. Tal continuidad cronológica de los actos de conciliación y juicio se funda en los principios de celeridad e inmediación del proceso laboral. Además se prevé legalmente que, en cualquier momento del proceso anterior al de dictar la sentencia puede aprobarse la avenencia. La omisión del intento de conciliación determina la nulidad de las actuaciones, que deben reponerse al momento de la citación para conciliación y juicio.

#### **3.6.4. Prueba.**

La prueba es: “en consecuencia, un medio contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio”.<sup>19</sup>

Para Manuel Ossorio es: “el conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera que sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o la falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas”.<sup>20</sup>

Esta fase procesal consistió en la proposición y práctica de los medios de prueba que las partes estimen pertinentes para la demostración fáctica de la procedencia de sus pretensiones, intentando obtener la persuasión o convencimiento del juzgador, que goza de un amplio arbitrio en su apreciación.

La actividad probatoria constituye una carga para las partes, esto es, un gravamen que pesa sobre quien desea ejercitar un derecho. De conformidad con el código de Trabajo guatemalteco todos los medios de prueba que las partes van a proponer para hacer valer sus pretensiones lo deben de hacer concretamente en la demanda, de igual forma en la contestación de la demanda o en su caso en la reconvencción. El Artículo 344 del Código de Trabajo le concede amplias facultades al Juez de Trabajo y Previsión Social al regular que la prueba que no hubiere sido ofrecida en su momento procesal oportuno, es decir en la demanda, contestación de la demanda

---

<sup>19</sup> Couture, Eduardo Ob. Cit. Pág. 100

<sup>20</sup> Ossorio Manuel. Ob. Cit. Pág. 625

o la reconvención, así como la que se considere impertinente o contra derecho, será rechazada de plano. En ese sentido cualquiera de las partes que considere que el rechazo le ocasiona perjuicio porque le veda su derecho de defensa, de conformidad con el Artículo 356 del Código de Trabajo debe hacer la protesta respectiva ante dicho Juez, para que posteriormente se ordene la recepción de los medios de prueba y sean tomados en consideración en la segunda instancia.

Una vez agotada la fase de conciliación, el juez ordenará la recepción de las pruebas en la primera audiencia que se ha señalado para que las partes comparezcan a juicio oral, y este es el momento procesal en que las partes deben proponer los medios de prueba que han ofrecido en la demanda, contestación de la demanda o la reconvención para que los mismos sean diligenciados.

Si en la primera audiencia no fuere posible recibir todas las pruebas ya sea por causas ajenas al Tribunal o bien por la naturaleza de las pruebas, el Juez de Trabajo y Previsión Social, señalará una nueva audiencia para poder continuar con el diligenciamiento de prueba, que deberá practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera audiencia donde las partes comparecieron a juicio oral, extraordinariamente el Juez podrá señalar una tercera audiencia para el mismo objeto, siempre que se dieran las mismas circunstancias. Doctrinariamente el régimen jurídico de la prueba en el proceso de trabajo puede sintetizarse del siguiente modo:

- En el proceso de trabajo no hay normalmente pruebas pre-constituidas, como corresponde a su naturaleza de proceso oral regido por el principio de inmediación.

- El Juez puede interrogar libremente a las partes, testigos y peritos, corrigiendo en este sentido al amplio dominium litis de las partes sobre la fijación de la verdad alegada y probada.
- Solo son admisibles las pruebas que se formulen y puedan practicarse en el acto, con muy raras excepciones.
- La declaración sobre la admisibilidad de la prueba compete al Juez de Trabajo y Previsión Social, frente a cuya decisión denegatoria podrá protestar las partes proponente, haciéndose constar en acta la prueba solicitada, la solución denegatoria, los fundamentos de la misma y la protesta, todo a efecto de solicitar la recepción de las pruebas protestadas en segunda instancia.
- Las pruebas personales (confesión, testifical y pericial) se rigen, en el proceso de trabajo por las siguientes reglas:

La prueba de confesión judicial; se caracteriza porque a diferencia de la pericial, recae sobre hechos personales del confesante, y hace prueba contra su autor. No constituye un medio de prueba probatorio privilegiado, si no que es valorado por el juez de Trabajo y Previsión Social conjuntamente con todos los demás medios de prueba; sin embargo la confesión en juicio bajo juramento decisorio hace prueba plena frente a cualquier otro. Este medio de prueba se debe ofrecer en la demanda, en la contestación de la demanda o en su caso en la reconvenición, en el caso cuando esta prueba es propuesta por la parte actora se va a diligenciar en la audiencia que se señale para que las partes comparezcan a juicio oral, en esta audiencia el absolvente será citado bajo

apercibimiento de ser declarado confeso en su rebeldía, debido a su incomparecencia, salvo que justifique su inasistencia, que es lo que normalmente ocurre en nuestro medio, no llevándose a cabo la primera audiencia. Cuando la confesión judicial sea propuesta en la contestación de la demanda o en la reconvencción, entonces se citará a la parte actora en una audiencia más próxima para que absuelva posiciones, para tal efecto también se le harán los apercibimientos contemplados en el Artículo 354 del Código de Trabajo.

Las posiciones son las preguntas que formula el articulante al absolvente, normalmente se acompañan por escrito en un sobre cerrado que se denominada plica, esa plica se acompaña a la demanda o bien se incorpora al juicio hasta el momento de la audiencia. Cuando el absolvente no comparece a la audiencia sin causa justificada para absolver posiciones, cuando asiste y se rehúsa a contestar, o contesta y no lo hace en la forma ordenada por la ley, entonces estamos en lo que la doctrina denomina confesión ficta.

Supletoriamente a este medio de prueba le son aplicables las disposiciones contenidas en del Código Procesal Civil y Mercantil que se refiere a la Declaración de las Partes y se regula en los Artículos del 130 al 141 del dicho cuerpo legal.

La prueba de testigos, se practica sin formulación de escritos de preguntas y repreguntas, si el juzgador considera excesivo el número de testigos, por incidir su testimonio sobre hechos suficientemente esclarecidos, podrá limitarlos discrecionalmente, sin embargo al respecto nuestro Código de Trabajo preceptúa que las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que

pretendan establecer. Aparte de ello el mismo cuerpo legal citado en el artículo 348 regula que todos los habitantes de la República tenemos la obligación de acudir a cualquier Juzgado de Trabajo y Previsión Social, para declarar en juicio, de trabajo, la excepción para no realizarlo es que nos encontremos imposibilitados para realizarlo pero tenemos que justificarlo o bien nos encontremos dentro de las excepciones que la ley indica. Sin embargo no encontrándonos en ninguna de las excepciones estamos en una posición de desobediencia ante el Juez, que es sancionada con una multa de cinco a veinticinco quetzales, la citación debe hacerse por medio de la Policía Nacional Civil, debiendo tener mucho cuidado, para tal evento, ya que el Artículo 32 de la Constitución Política de la República de Guatemala, hace énfasis que uno de los requisitos Sine Quanon de la citación es que se le debe hacer constar al testigo en forma expresa el objeto de la diligencia, que en este caso será la de prestar declaración como testigo en determinado juicio de trabajo, ya que la omisión a este requisito en la citación implica en sí una violación al precepto constitucional y por ende no es obligatoria su comparecencia a declarar como testigo.

La prueba de peritos o dictamen de expertos; cuya base constituye la aportación al juicio de los conocimientos científicos, artísticos o prácticos del experto, tiene como peculiaridad mas relevante en el proceso laboral la prohibición de la insaculación de perito, prohibición basada sin duda en el principio de celeridad procesal, y que se traduce prácticamente en la comparecencia de las partes acompañadas de los peritos cuyo dictamen desean aportar. La prueba pericial ha de ser apreciada por el juzgador según las reglas de la sana crítica. Ante la diversidad, e incluso contradicción, de dictámenes, el juzgador es soberano para valorarlos y optar entre ellos.

El Código de Trabajo guatemalteco en el Artículo 352 regula esta clase de prueba como Dictamen de Expertos, y la parte que lo proponga deberá indicar al momento de proponerlos puntos sobre los cuales deberá tratar la prueba de dictamen de expertos, inmediatamente el Juez de Trabajo y Previsión Social, concederá audiencia por dos días a la contraparte, con el objeto de que proponga su experto y los puntos que va a tratar. El juez decidirá finalmente los puntos sobre los cuales va a versar el expertaje, y en el caso de que no hubiere acuerdo entre las partes, el juez nombrará un tercero en discordia, quien queda obligado a dictaminar en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de pruebas.

Las Pruebas reales: doctrinariamente así se le conoce a la prueba documental y reconocimiento judicial, se rigen por las siguientes normas: la prueba documental puede aportarse tanto al presentar la demanda como al contestarla y durante la celebración del juicio, el documento puede ser público o privado y puede consistir en la reproducción mecánica de la palabra, la imagen, el sonido siempre que su obtención no hubiere implicado violación a los derechos fundamentales.

La prueba de documentos: El Código de Trabajo regula la prueba documental en el Artículo 353 y regula que la parte actora puede proponer como prueba la exhibición de documentos, libros de contabilidad, de salarios o de planillas, en este caso el Juez de Trabajo y Previsión social, apercibirá al demandado que los presente en la primera comparecencia, so pena de una multa de cincuenta a quinientos quetzales y se presumirán ciertos los hechos aducidos por el que ofreció la prueba.

De conformidad con el Artículo 30 del Código de Trabajo también se tiene como prueba documental el Contrato escrito, suscrito entre el empleador y el patrono. Del mismo modo el Artículo 39 de la misma ley, contempla como prueba documental el contrato colectivo de Trabajo, el Artículo 102 del mismo cuerpo legal, también regula como prueba documental los libros de salarios y de planillas. También se tiene como prueba documental las Actas que levanten los inspectores de trabajo, de esa forma lo regula el Artículo 281 literal “j” del Código de Trabajo.

La prueba de reconocimiento judicial; se supone el traslado del órgano jurisdiccional fuera del local de la audiencia, cuando el juzgador estima indispensable la practica de un reconocimiento personal, o inspección ocular suspendiéndose el juicio durante el tiempo estrictamente necesario. Esta clase de prueba no está taxativamente regulada en el Código de Trabajo, simplemente lo regula el Artículo 357 al indicar que el Juez puede practicar de oficio o bien a requerimiento de parte antes de dictar sentencia o para mejor proveer cualquier diligencia de prueba pertinente, y entre ellas menciona la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo. Del mismo modo el Artículo 361 de la misma ley cita que el Juez de Trabajo y Previsión social, puede comprobar hechos personales, es decir que aunque la norma no lo expresa claramente se refiere a la prueba de reconocimiento judicial.

Las pruebas de presunciones; la presunción es la consecuencia que la propia ley o el juez sacan de un hecho conocido, para comprobar la existencia de otro desconocido. Estas se clasifican en: Presunciones legales y presunciones humanas.

Las presunciones legales son aquellas que la ley establece y dispensan de toda prueba, es decir, la que cumple el supuesto previsto por la ley. Las presunciones Humanas: Estas son las presunciones verdaderamente necesitadas de demostración, es decir es el efecto que el antecedente produce en el ánimo del Juez sobre la existencia del hecho, mediando por ello una relación de causa a efecto.

El Código de Trabajo regula las presunciones legales en los Artículos 30,137 segundo párrafo y en el Artículo 281 literal “j”, para efecto de aplicar las presunciones humanas aplicando el principio de supletoriedad de la ley a que regula la ley citada, nos remitimos al Código Procesal Civil y Mercantil en el Artículo 195 que preceptúa que: “ La presunción humana sólo produce prueba, si es consecuencia directa, precisa y lógicamente deducida de un hecho comprobado”.

### **3.6.5. Diligencia para mejor proveer.**

Concluido el juicio, y antes de dictarse la sentencia, el Juez de Trabajo y Previsión Social, tiene la facultad para practicar de oficio o porque cualquiera de las partes se lo pida, por una sola vez y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crea conveniente y ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensables. El objeto de esta diligencia será únicamente para aclarar situaciones dudosas y por ningún medio deberá utilizarse para aportar prueba a las partes en el juicio.

### **3.6.6. Sentencia.**

Manifiesta Eduardo R. Saffrib que: “ La sentencia constituye el acto normal que pone fin al proceso”.<sup>21</sup>

Para el licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández la Sentencia: “ es el acto procesal del titular o titulares de los órganos jurisdiccionales, por medio de la cual este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de Trabajo”<sup>22</sup>

#### **3.6.6.1. Clasificación de la sentencia**

En el juicio ordinario laboral se dictan las siguientes sentencias:

- a) Declarativas: Tiene por objeto la declaración de un derecho. Como ejemplo cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de si se trata de una relación de carácter civil (servicios profesionales) o se trata de una relación laboral ( un trabajador).

---

<sup>21</sup> R. Saffron, Eduardo. Derecho Procesal Social, Pág. 597

<sup>22</sup> Chicas Hernandez, Raúl Antonio, Ob. Cit. Pág. 598.

- b) De Condena: Esta impone el cumplimiento de una prestación, como por ejemplo cuando se reclama el pago de vacaciones no disfrutadas, el Juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada.
- c) Desestimatoria: Se da cuando se reclama el pago de indemnización por despido y el demandado prueba la existencia de una causa justa por la que dio por terminado el contrato del demandante, por lo tanto se desestima la pretensión del actor.
- d) En Rebeldía: ocurre cuando el demandado ha sido citado para prestar confesión judicial, no obstante haber sido apercibido, no comparece a la audiencia a contestar la demanda ni a prestar confesión judicial. De esa cuenta el Juez dicta sentencia en rebeldía dentro de las cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia.

La forma de la sentencia en nuestro medio es escrita, aunque debiera ser dictada de viva voz, tomando en consideración el principio de oralidad, documentándose ulteriormente en acta. La sentencia cuya estructura es encabezamiento, antecedentes de hecho, fundamento de derecho, y fallo o lo que conocemos como Por Tanto, el Código de Trabajo no regula los requisitos que debe cumplir la sentencia, sin embargo haciendo uso de la supletoriedad que regula el Artículo 326 del Código de Trabajo se aplica el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial que regula la estructura o los requisitos que debe cumplir la Sentencia.

### **3.6.7. Ejecución de la sentencia**

Consiste en la posibilidad de que la sentencia firme sea cumplida real o físicamente. Recaída la sentencia dentro de un juicio ordinario oral laboral, y no cumplida voluntariamente por la parte obligada a hacerlo, la parte que resulte vencedora en el juicio de cognición puede dirigirse al propio Juez de Trabajo y Previsión Social que dictó la sentencia para solicitar de él, ya no una declaración de voluntad, si no una actuación a través de la cual se procede a dar cumplimiento efectivo a la sentencia, de conformidad con lo regulado en el Artículo 425 del Código de Trabajo.

El Juez de Trabajo y Previsión Social, de oficio y dentro del plazo de tres días se notificada la ejecutoría o de aceptada la obligación, procederá a practicar la liquidación, que no es más que la sumatoria que corresponde por cada una de las prestaciones que se reclaman, la liquidación admite el Recurso de Rectificación, cuando se ha cometido error de cálculo. Una vez firme la liquidación sin que el obligado haya hecho efectivo el pago, el Juez ordenará que se le requiera de pago al obligado librando el mandamiento respectivo y a la vez ordenando el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada.



## CAPÍTULO IV

### 4. Medios de impugnación

#### 4.1. Definición

Impugnación, significa “objeción, refutación, contradicción. Se refiere tanto a los actos y escritos de la parte contraria, cuando pueden ser objeto de discusión a los tribunales, como las resoluciones judiciales que sean firmes y contra los cuales cabe algún recurso”.

Impugnar no es más que, las partes en el proceso, soliciten a un tribunal superior para que conozca el fallo, resolución o sentencia emitida por un tribunal inferior, para que conozca por no estar de acuerdo con esa resolución, fallo o sentencia, para lograr una revocación de ese fallo.

La parte que crea que la resolución o fallo del juzgador le perjudica y considera que se ha violado la ley, o bien que se ha cometido un error judicial al emitir la resolución, la ley lo faculta para que impugne el mismo y recurra ante el tribunal que dictó dicha resolución o fallo o bien a un tribunal superior para que conozca el mismo, en este sentido la parte que impugna desea que se revoque el fallo, el tribunal superior o de alzada conocerá la cuestión impugnada y después de seguir el trámite que regula la ley, estudia el fallo y emite resolución o sentencia revocando, confirmando o anulando la resolución o sentencia.

En consecuencia impugnar es no estar de acuerdo, refutar, contradecir la resolución de un tribunal, para se analice el fallo dado y se pueda revocar, anular o modificar, o bien conformar el mismo.

## **4.2. Finalidad de la impugnación**

En sí la finalidad de la impugnación es, que el fallo o resolución sea conocido por otro tribunal y pueda variar el mismo a favor del recurrente, en las partes que le afectan y que se demuestre que se ha violado la ley o no se ha cumplido con el procedimiento establecido de antemano.

## **4.3. Fundamento de los recursos**

El fundamento de la impugnación son los agravios que pueda plantear el recurrente, mencionando las leyes, artículos, procedimientos y más interpretaciones que se le hayan dado al fallo o resolución dictada.

De tal manera el recurrente debe mencionar los artículos que violó el juzgador y fundamentarse en ley para que se le dé trámite a la impugnación, de lo contrario no se le da el trámite correspondiente al mismo por no llenar los requisitos que la ley establece.

Establece el Licenciado César Landelino Franco López que dentro del juicio ordinario laboral los recursos se clasifican en: “ Recursos que caben contra

resoluciones no definitivas; y recursos que caben contra resoluciones definitivas que ponen fin al juicio”.<sup>23</sup>

#### **4.3.1. Recursos contra las resoluciones no definitivas.**

De conformidad con lo regulado en el Artículo 365 del Código de Trabajo, encontramos dos recursos:

El Recurso de Revocatoria: El cual pretende que el Juez que dictó una resolución, proceda a su revisión con el objeto de dictar la que en derecho corresponda. Su interposición de conformidad con el artículo antes citado puede darse en dos momentos: El primero ocurre en el momento de la resolución, si esta se hubiese conocido dentro de una audiencia; y el segundo ocurre cuando la resolución se conoce fuera de audiencia mediante la notificación de la misma, el recurso podrá plantearse dentro de las veinticuatro horas siguientes a dicha notificación.

Ahora bien, en cuanto a su tramitación en virtud de que dicho artículo no regula el mismo, se hace necesario acudir al Código Procesal Civil y Mercantil, por supletoriedad al Artículo 599, el cual establece: “El juez o tribunal ante quien se interponga el recurso de revocatoria deberá resolverlo, sin más trámite, dentro de las veinticuatro horas siguientes”.

El Recurso de Nulidad: Es un medio de impugnación que interpone ante el Juez que dictó la resolución en que se impugna, teniendo por objeto que el juzgador

---

<sup>23</sup> FRANCO LÓPEZ, César Landelino. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 217.

reconozca que se ha equivocado y como consecuencia de ello, deje sin efecto la resolución impugnada y proceda a dictar la resolución que en derecho corresponda.

Este recurso procede en contra de los actos y procedimientos en que se infrinja la ley. El recurso de nulidad debe interponerse dentro del tercer día de conocida la infracción, plazo que empezará a contarse inmediatamente si es dentro de audiencia o a partir de la notificación en los demás casos. Una vez planteado el recurso, se correrá audiencia a la otra parte, por el plazo de veinticuatro horas para que se pronuncie, y con su pronunciamiento o sin el, se resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes. El auto que se dicte, es apelable el cual deberá interponerse dentro de veinticuatro horas siguientes a la notificación del mismo. Según el Licenciado, César Landelino Franco López, esta apelación tiene un carácter de extraordinario totalmente diferente al Recurso de apelación que se plantea en contra de las sentencias.

El Recurso de Rectificación, se encuentra regulado en el Artículo 426 del Código de Trabajo y procede únicamente contra la resolución en la que se dicta y se aprueba el proyecto de liquidación dentro del proceso ordinario laboral, cuando en dicha liquidación existan errores de cálculos en el monto de las mismas, dicho recurso deberá interponerse dentro de las veinticuatro horas de notificada la liquidación indicando en que consiste el error o errores, debiendo expresarse la suma que se estime correcta. Planteado este recurso se resolverá de plano, sin formar artículo y la resolución que se dicte no admite impugnación alguna.

#### **4.3.2. Recursos contra las resoluciones definitivas.**

El Recurso de Aclaración: Este recurso se encuentra regulado en el Artículo 365 literal a) del Código de Trabajo, procede contra las resoluciones definitivas cuando los términos de las mismas sean oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor.

El recurso deberá interponerse dentro de las veinticuatro horas de notificada la sentencia, ante el propio juez que la dictó. Como no se regula dentro del Código de Trabajo el trámite a seguir a la interposición del mismo, por supletoriedad deberá de aplicarse el Artículo 597 Código Procesal Civil y Mercantil, del mismo se correrá audiencia a la otra parte por dos días, y con su contestación o sin ella, se resolverá lo que proceda, dentro del plazo de los tres días siguientes al mismo de conformidad con lo regulado por el Artículo 142 de la Ley del Organismo Judicial, por no estar regulado, en el Código de Trabajo, ni en el Código Procesal Civil y Mercantil.

El Recurso de Ampliación: Se encuentra regulado en el Artículo 365 literal a) del Código de Trabajo, procede contra las resoluciones definitivas cuando el juzgador haya omitido resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a su juicio. Tiene por objeto obligar al juez de trabajo, a resolver aquellos puntos que se hayan omitido resolver en la sentencia y que hayan sido objeto de la litis dentro de dicho proceso. El recurso Aclaración deberá interponerse dentro de las veinticuatro horas de notificada la sentencia, ante el propio juez que la dictó. Como no se regula dentro del Código de Trabajo el trámite a seguir a la interposición del mismo, por supletoriedad deberá de aplicarse el Artículo 597 del Código Procesal Civil y Mercantil, del mismo se correrá audiencia a la otra parte por dos días, y con su contestación o sin ella, se resolverá lo

que proceda, dentro del plazo de los tres días siguientes al mismo de conformidad con lo regulado por el Artículo 142 de la ley del Organismo Judicial, por no estar regulado, en el Código de Trabajo, ni en el Código Procesal Civil y Mercantil.

El Recurso de Apelación: Eduardo Couture citado por el Licenciado César Landelino Franco López señala que: “la apelación o alzada es el recurso concedido a un litigante que ha sufrido agravio por la sentencia del juez inferior, para reclama de ella y obtener su revocación por el juez superior”<sup>24</sup>.

En ese sentido cabe indicar que la finalidad del recurso de apelación es lograr la revisión del fallo dictado por el juez de primera instancia, por el tribunal que conoce en alzada, quien tendrá la facultad para confirmar, modificar o revocar el fallo conocido en alzada.

Este recurso se encuentra regulado en el Artículo 365 literal b) del Código de Trabajo, pudiendo plantearse únicamente contra las sentencias o bien contra los autos que le ponen fin al proceso. El recuso de apelación deberá interponerse dentro de tercero día de notificado el fallo, ante el juez que lo dictó, una vez aceptado el mismo, deberá de notificarse a las partes y elevarse las actuaciones, ante el tribunal superior, que en este caso será la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

#### **4.4. Impugnación de documentos.**

Por experiencia propia, he notado que en la comparecencia que hacen las partes a juicio oral, la parte demandada ofrece como prueba de documentos los “recibos”, que en algunas ocasiones lo que hace el patrono es estampar la supuesta firma del

---

<sup>24</sup> Ibid. Pág. 229.

trabajador, y en el que se hace constar que ya se le pagaron todas sus prestaciones laborales. Otra anomalía que se da, es que los patronos para poder emplear a determinadas personas como trabajadores los obligan a firmar recibos en blanco, previendo cualquier conflicto y utilizarlo como medio de prueba en juicio ordinario oral laboral. El Código de Trabajo, no regula un procedimiento para impugnar un documento por falsedad o nulidad, por lo que se aplica por supletoriedad el procedimiento regulado en el Código Procesal Civil y Mercantil el cual establece que la parte que desee impugnar un documento sea público o privado el cual fue presentado por su adversario, deberá hacerse dentro del plazo de los diez días siguientes a la notificación de la resolución que admite la prueba, especificando en su escrito, con la mayor precisión posible, cuales son los motivos de la impugnación. Con dicho escrito se formará pieza separada, que se tramitará de acuerdo al procedimiento de los incidentes, siendo apelable la resolución que se dicte. Si la impugnación de documento no estuviere decidida al vencerse el término probatorio, el juez podrá suspender el proceso principal hasta la decisión del incidente, si estimare que es fundamental para la sentencia. Si al resolverse el incidente de impugnación se declarara total o parcialmente falso el documento, se remitirá la pieza original o una certificación de la parte conducente, al juez respectivo del orden penal. El proceso penal por falsedad no detiene ni modifica las conclusiones del proceso laboral.

La problemática encontrada al impugnar un documento, utilizando este procedimiento, radica básicamente en que contradice el texto y los principios contemplados en el Código de Trabajo.

Los principios que a mi criterio se ven violados en la aplicación del procedimiento regulado en los Artículos 186 y 187 del Código Procesal Civil y Mercantil, son los de oralidad, concentración procesal y poco formalista.

Recordemos que la oralidad como principio dentro del proceso ordinario oral laboral, es básico, permite a las partes plantear sus argumentos de viva voz, así mismo, el procedimiento laboral se caracteriza por ser poco formalista y que procura realizar el mayor número de etapas procesales en una audiencia (principio de concentración procesal). En ese sentido se hace importante recalcar que el procedimiento aplicado actualmente para impugnar un documento no permite la interposición del mismo en forma oral y que al hacerse por escrito, se deben de cumplir una serie de requisitos necesarios para su aceptación, así también que dicho procedimiento no permite su planteamiento dentro de la audiencia señalada para la comparecencia de las partes a juicio oral laboral, toda vez que la ley es clara y precisa al indicar que el plazo para la interposición de la misma es dentro de los diez días siguientes a la notificación de la resolución que admite la prueba.

Otro aspecto por el que veo la necesidad de crear dicho procedimiento es por que muchas veces en la audiencia de juicio oral laboral señalada, el juzgador realiza casi todas las etapas del proceso, es decir en dicha audiencia el juez realiza la fase de modificación o ampliación de la demanda, así como la contestación de la misma, propone fórmulas ecuanimes de conciliación y diligencia los medios de prueba propuestos por las partes, los cuales si fueron diligenciados en su totalidad, procede a dictar la sentencia en un plazo no menor de cinco días ni mayor de diez, sin esperar el transcurso de los diez días que el Artículo 186 del Código Procesal Civil y Mercantil

establece para impugnar un documento que pudiera haberse conocido en dicha audiencia .

Para poder contrarrestar estas vicisitudes, es necesario crear un procedimiento que nos permita el planteamiento de la impugnación de documentos en forma oral e instantáneamente si el documento a impugnar fuera conocido dentro de la audiencia de juicio oral, ahora bien si se tuviera conocimiento del mismo, fuera de audiencia, se sugiere que se implemente que el plazo para su planeamiento sea de cinco días y en caso de no hacerse así el tribunal podría proceder a dictar la sentencia dentro del plazo establecido en el Artículo 359 del Código de Trabajo, es decir en un plazo no menor de cinco días ni mayor de diez días. Ahora bien, la oposición a dicha impugnación deberá de practicarse en la vía de los incidentes.

Si la impugnación de documento no estuviere decidida al vencerse el término probatorio, el juez podrá suspender el proceso principal hasta la decisión del incidente, si estimare que es fundamental para la sentencia. Si al resolverse el incidente de impugnación se declarara total o parcialmente falso el documento, se remitirá la pieza original o una certificación de la parte conducente, al juez respectivo del orden penal. El proceso penal por falsedad no detiene ni modifica las conclusiones del proceso laboral.

En ese orden se aprecia que la aplicación de los Artículos 186 y 187 del Código Procesal Civil y Mercantil resulta contradictoria al texto y los principios del Código de Trabajo.



## **CAPÍTULO V**

### **5. Reforma al Artículo 365 del Código de Trabajo.**

#### **5.1. Reforma de forma.**

Es necesaria esta reforma ya que a través de la misma, se pretende regular dentro del Código de Trabajo, un procedimiento adecuado al Juicio Oral Laboral, para impugnar documentos, ya sea por falsedad o por nulidad, incluyéndolo dentro de dicho código, y no tener que recurrir supletoriamente a la forma en que lo preceptúa el Código Procesal Civil y Mercantil.

#### **5.2. Reforma de fondo.**

Con esta reforma, se pretende adicionar al Artículo 365 del Código de Trabajo, un procedimiento para impugnar documentos por nulidad o falsedad, sin que se menoscabe el texto y los principios procesales contenidos en el Código de Trabajo, con el único objeto darle la apropiada celeridad al proceso laboral.

#### **5.3. Anteproyecto de reforma al Artículo 365 del Código de Trabajo.**

### **ANTEPROYECTO DE REFORMA**

#### **ANTEPROYECTO LEGISLATIVO PARA REFORMAR**

#### **EL ARTÍCULO 365 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.**

**ORGANISMO LEGISLATIVO**  
**CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA**

**DECRETO NUMERO \_\_\_\_\_**

El Congreso de la República de Guatemala

**CONSIDERANDO:**

Que el legislador al crear el Código de Trabajo, omitió un procedimiento para la impugnación de documentos por falsedad o nulidad, aplicando supletoriamente el procedimiento contemplado en el Código Procesal Civil y Mercantil, el cual no se ajusta al texto del Código de Trabajo, como tampoco a los principios que lo inspiran.

**CONSIDERANDO:**

Que es necesario que el Estado de Guatemala garantice a las personas un procedimiento efectivo para la impugnación de documentos, por falsedad o nulidad, acorde al texto y a los principios procesales contenidos en el Código de Trabajo.

**POR TANTO:**

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

**DECRETA:**

La siguiente

“REFORMA AL ARTÍCULO 365 DEL DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA  
REPÚBLICA DE GUATEMALA, CODIGO DE TRABAJO”

Artículos 1.- Se agrega el párrafo octavo al artículo 365, el cual queda así:

“La parte que desee impugnar un documento por falsedad o nulidad, debe interponer su solicitud en el momento de tener conocimiento de la resolución que admite el medio de prueba, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia, o dentro del plazo de los cinco días siguientes a la notificación de la resolución que admite la prueba. Se tramitará en pieza separada, de acuerdo al procedimiento de los incidentes, siendo apelable la resolución que se dicte. Si la impugnación de documento no estuviere decidida al vencerse el término probatorio, el juez podrá suspender el proceso principal hasta la decisión del incidente, si estimare que es fundamental para la sentencia. Si al resolverse el incidente de impugnación se declarara total o parcialmente falso el documento, se remitirá la pieza original o una certificación de la parte conducente, al juez respectivo del orden penal. El proceso penal por falsedad no detiene ni modifica las conclusiones del proceso laboral.

**PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.**

**DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA A LOS \_\_\_\_\_ DÍAS DEL MES DE \_\_\_\_\_ DEL AÑO DOS MIL OCHO.**



## CONCLUSIONES

1. El Código de Trabajo no regula un procedimiento para impugnar documentos Por falsedad o nulidad acorde al derecho procesal laboral.
2. Que el Código de Trabajo establece claramente las normas que rigen el Juicio Oral Laboral, sin embargo, hay aspectos no contemplados, lo cual puede generar conflicto de leyes, como en el caso de la Impugnación de documentos, respecto al plazo para interponerlo y, el plazo que el juez tiene para dictar la sentencia.
3. La aplicación del procedimiento regulado en los artículos 186 y 187 del Código Procesal Civil, para impugnar un documento, no se adapta a las necesidades del derecho laboral y viola principios esenciales que inspiran el mismo.
4. El Artículo 365 del Código de Trabajo, debe incluir entre los medios de impugnación en él regulados, una forma de dilucidar la impugnación de documentos, que no contraría los principios que informan del derecho procesal del trabajo.



## RECOMENDACIONES

1. El Congreso de la República de Guatemala, debe crear un procedimiento específico dentro del Código de Trabajo para impugnar documentos el cual no contraría el Texto y los principios que lo inspiran.
2. El procedimiento debe incluirse en el Artículo 365 del Código de Trabajo, ya que en el mismo es donde se regulan los medios de impugnación dentro del juicio ordinario laboral.
3. Que la Universidad de San Carlos de Guatemala, a través de la iniciativa de Ley que posee, promueva la reforma del Artículo 365 del Código de Trabajo, con el objeto de crear un procedimiento para la impugnación de documentos, tomando en cuenta los principios de oralidad, concentración y poco formalista que inspiran dicho cuerpo legal.
4. En tanto que no exista un procedimiento regulado en el Código de Trabajo para la impugnación de documentos, que los jueces de trabajo y previsión social, apliquen con sabiduría y discernimiento sus facultades discrecionales para no violar los derechos de los trabajadores al dictar sentencia dentro del plazo que el código de trabajo señala y exista una posible impugnación de documentos.



## BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**, Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires Argentina 1998.
- CHICAS Hernández, Raul Antonio, **Introducción al Derecho Procesal del Trabajo**, Editorial Orion, 8va. Edición, Guatemala, C.A., 2004
- COUTURE, Eduardo. **Fundamentos de Derecho Procesal Civil**, Editorial Palma, Segunda Edición, México, año 1970.
- FERNÁNDEZ Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. IUS-ediciones. 2<sup>a</sup>. Edición, Enero, 2007. Guatemala, C.A.
- FRANCO López, César Landelino. **Manual de Derecho Procesal del Trabajo**. Tomo I. Derecho Procesal Individual. Editorial Estudiantil FENIX. 4ta. Edición. Guatemala, 2007.
- GORDILLO Galindo, Mario Estuardo. **Derecho Procesal Civil Guatemalteco**. Impresos PRAXIS, Edición. Guatemala, año 2006
- LÓPEZ Larrave, Mario. **Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo Guatemalteco**. Tesis de Graduación Guatemala, 1998
- MONTOYA Melgar, Alfredo. **Derecho del Trabajo**. 15 Edición. Editorial Tecnos, S.A. año 1999. Madrid, España.
- MORGAN Sanabria, Rolando. **Material De Apoyo Para El Curso Planeación De La Investigación Científica**. Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales IIJS. Universidad de San Carlos de Guatemala. (s.e.). Guatemala, 1999.

OSORIO, Manuel. **Diccionario Jurídico de Ciencias Jurídicas. Políticas y Sociales.**  
Editorial Heliasta S.R.L. Argentina 1997.

R. SAFFRON, Eduardo. **Derecho Procesal Social.** Tipografía, Editorial Argentina Buenos  
Aires

TRUEBA Urbina, Alberto. **Derecho Procesal del Trabajo.** Tercera Edición, México, 1943

### **LEGISLACIÓN:**

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

**Código de Trabajo,** Congreso de la República. Decreto 1441, 1971

**Código Procesal Civil y Mercantil,** Decreto Ley 107, 1963

**Ley del Organismo Judicial,** Decreto 63, 1994