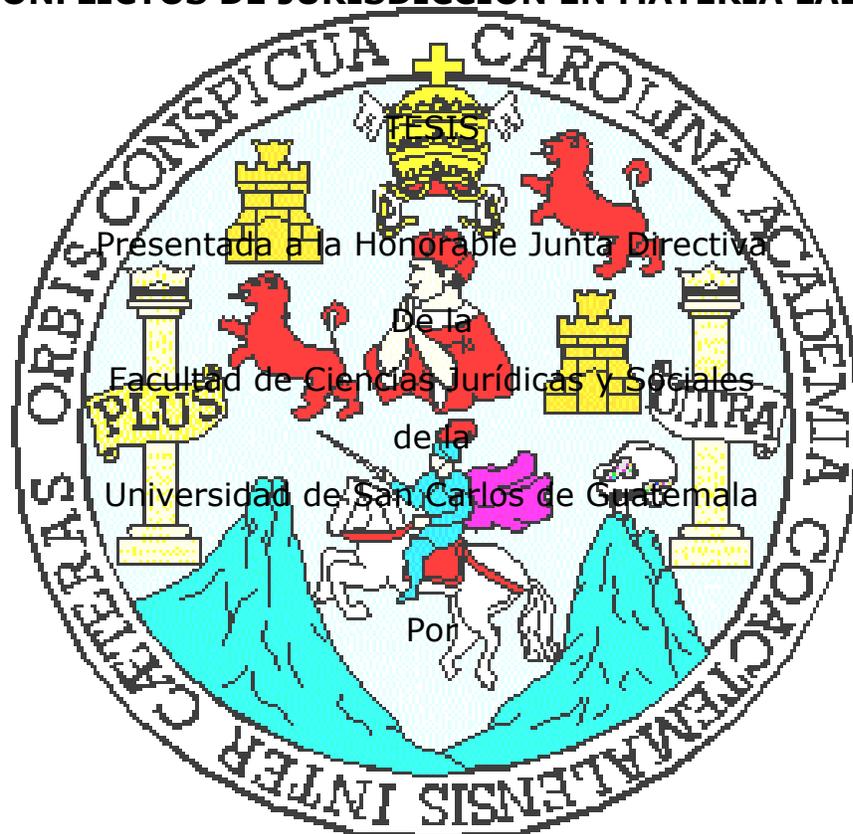


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**NECESIDAD DE VENTILAR POR LA VÍA INCIDENTAL
LOS CONFLICTOS DE JURISDICCIÓN EN MATERIA LABORAL**



CASTA LUZ PÉREZ GÓMEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, septiembre de 2010

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



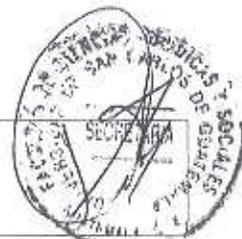
CASTA LUZ PÉREZ GÓMEZ

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2010

**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. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV	Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V:	Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada
SECRETARIO	Lic. Avidán Ortiz Orellana

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Lic. Gamaliel Sentes Luna

7 avenida 19-02, Zona 1 No. 13.
Tel. 22300211
Colegiado número 6522

Guatemala, 24 de abril de 2007



Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Como asesor de tesis de la Bachiller **CASTA LUZ PÉREZ GÓMEZ**, en la elaboración del trabajo titulado: **"NECESIDAD DE VENTILAR POR LA VÍA INCIDENTAL LOS CONFLICTOS DE JURISDICCIÓN EN MATERIA LABORAL"**, con base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico, me complace manifestarle que contiene: *El contenido científico y técnico* del informe es evidente, pues el tema del conflicto de jurisdicción se aborda sobre la base legal y del marco teórico existente.

Los métodos de investigación científica empleados son: el inductivo y el deductivo. El primero permitió el estudio del conflicto de jurisdicción en el juicio individual de trabajo, para determinar su aplicación en la generalidad de casos. El método inductivo permitió abordar los temas que componen el trabajo, yendo de lo general a lo particular. Entre *las técnicas* se destaca la utilización de fichas bibliográficas tanto de autor como de cita textual, lo cual se comprueba con el uso de abundante bibliografía tanto en el plano nacional como internacional.

Es opinión personal que la redacción de todo el trabajo de investigación se encuentra apegado a los requerimientos de la Unidad de Tesis y los normativos e instructivos correspondientes, puesto que *la contribución científica* de un estudio sobre el conflicto de jurisdicción en una vía procesal tan del derecho del trabajo, es evidente por la falta de información teórica al respecto.

La *principal conclusión* es el efecto negativo que el conflicto de jurisdicción genera en la justicia laboral, y en consecuencia su principal *recomendación* consiste en la modificación de la ley laboral vigente en materia de juicio ordinario de trabajo de



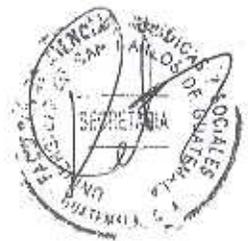
manera que no signifique un costo económico adicional al que normalmente se emplea para un juicio.

He guiado personalmente a la sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática esbozada; con lo cual comprueba la hipótesis planteada conforme a la proyección científica de la investigación.

El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales prescritos, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo pueda continuar el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,


Lic. Gamaliel Sentes Luna
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 6522



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES. Guatemala, treinta de mayo de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) ALVARO FLORENTINO AGUIRRE MORALES, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante CASTA LUZ PÉREZ GÓMEZ, Intitulado: "NECESIDAD DE VENTILAR POR LA VÍA INCIDENTAL LOS CONFLICTOS DE JURISDICCIÓN EN MATERIA LABORAL".

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.


LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUJÁN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/slh

Lic. Álvaro Florindo Aguirre Morales

2 calle 13-25 zona 11, tel. 22069287
col. 5964



Guatemala, 16 de julio de 2007

Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Licenciado:

Como revisor de tesis de la estudiante **CÁSTIA LUZ PÉREZ GÓMEZ**, en la elaboración del trabajo titulado: **"NECESIDAD DE VENTILAR POR LA VÍA INCIDENTAL LOS CONFLICTOS DE JURISDICCIÓN EN MATERIA LABORAL"**, con base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me complace manifestarle que contiene cuatro capítulos: el primero, constituye los aspectos generales del derecho procesal del trabajo; el segundo, los incidentes en el proceso laboral, sus generalidades y clasificaciones. En el tercero se explica la jurisdicción privativa del trabajo, y en el cuarto el conflicto de jurisdicción, sus generalidades y la problemática que plantea.

La contribución científica en el presente informe, la constituye un estudio profundo acerca de los medios frívolos y notoriamente improcedentes a los que recurre el patrono en los procesos del trabajo. Es una verdadera reflexión en torno a este tema de trascendencia en el medio guatemalteco.

El carácter científico técnico del informe de tesis, se encuentra en el contenido dogmático o doctrinario del mismo, producto del análisis de los libros de texto y las obras de tratadistas y autores diversos que versan sobre el conflicto de jurisdicción y los temas de derecho procesal relativos al mismo.

La metodología empleada por el estudiante en el desarrollo de su trabajo, se basa fundamentalmente en la inducción, la cual le ha servido para conducir sus aseveraciones más elementales hacia la comprobación de la hipótesis, en el sentido de la jurisdicción privativa laboral y el retraso en la aplicación de justicia que constituye el planteamiento de recursos o remedios procesales únicamente con la intención de interrumpir el curso normal del proceso.

Asimismo se utilizó el método deductivo, especialmente en la exposición de los temas, permitiendo de esta manera la estructuración del trabajo de lo general a lo particular.

Las técnicas de campo se observan principalmente en la abundante cita de autores nacionales y extranjeros que enriquecen el trabajo, especialmente por el



evidente uso de fichas bibliográficas.

La **bibliografía** se ve enriquecida con lo mencionado al respecto de los autores citados.

La **redacción** de todo el trabajo es clara y adecuada a la estructura y naturaleza de estas investigaciones que exige el normativo mencionado.

Las **conclusiones** de la autora resultan acertadas, pero es preciso hacer énfasis en una de ellas, quizá la más emblemática de todo el trabajo. Esta hace referencia al costo económico adicional que implica la presentación de un conflicto de jurisdicción en materia laboral, afecta también a las partes involucradas en el desarrollo del mismo.

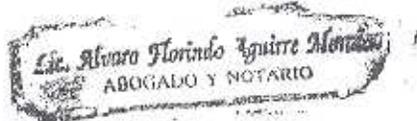
En cuanto a sus **recomendaciones**, se puede afirmar que la más importante es aquella referida a la imperiosa necesidad de que el Estado de Guatemala establezca la ordenanza legal de darle trámite al conflicto de jurisdicción en una vía incidental o accesorio, a efecto de que no interrumpa el curso normal del proceso ordinario de trabajo.

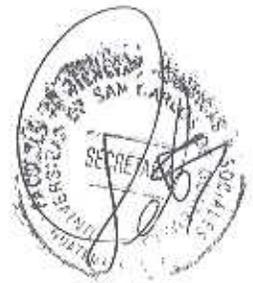
He guiado personalmente a la sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática mencionada; con lo cual comprueba la hipótesis planteada conforme a la proyección científica de la investigación.

El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales prescritos, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo pueda continuar el trámite correspondiente, para su posterior evaluación, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

Lic. Álvaro Florindo Aguirre Morales
col. 5964





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintiocho de junio del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante CASTA LUZ PÉREZ GÓMEZ, Titulado NECESIDAD DE VENTILAR POR LA VÍA INCIDENTAL LOS CONFLICTOS DE JURISDICCIÓN EN MATERIA LABORAL. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sib.



DEDICATORIA

A MI DIOS: Por darme la vida, la sabiduría y la perseverancia para alcanzar este éxito, para ti sea la honra y la gloria señor.

A MIS PADRES: Manuel Celestino Pérez (Q.E.P.D.) y María Olivia Gómez Nones. Con infinito amor y agradecimiento, lamentando Papito lindo que no puedas estar conmigo en este momento tan especial de mi vida, pero estoy segura que desde el cielo estas celebrando junto a los Ángeles este triunfo. Gracias por esas madrugadas, por esas caídas que en el río junto a mamita sufrieron, luchando día a día para sacarme adelante y llevar el sustento diario a la casa.

A MI HIJA: Josselyne Gabriela Rodríguez Pérez. Con todo mi amor, para que le sirva de ejemplo en todas las metas que se proponga y nunca se dé por vencida.

A MIS HERMANOS: Mario Rene, Nery Rolando, Edwin Orlando, Irma Yolanda, Zonia Elizabeth, Dolores Liseth y Victor Manuel. Con mucho cariño y respeto, gracias por su apoyo que de alguno u otra forma me han brindado.

A MIS SOBRINOS: A todos con mucho cariño.

A: Mis cuñadas y cuñados, con aprecio y respeto.

A: Belismel Pantaleón Oliva, con mucho cariño. Gracias por tu apoyo.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala y muy especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Por haberme abierto sus puertas y preparar profesionales de alto nivel académico y justicia social para nuestra patria.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El derecho procesal del trabajo.....	1
1.1. Principios del derecho procesal del trabajo.....	2
1.2. Fuentes del derecho procesal del trabajo.....	11
1.3. La demanda laboral como forma de iniciar el juicio.....	14
1.4. La prueba en el juicio laboral.....	16
1.5. La sentencia como formas de terminación del proceso.....	19
1.6. Clases de sentencias en el juicio ordinario laboral.....	19
1.7. Naturaleza jurídica de la sentencia.....	20
1.8. Regulación legal del procedimiento laboral.....	21

CAPÍTULO II

2. Los incidentes en el proceso laboral.....	27
2.1. Incidentes que se refieren a cuestión de hecho y de derecho.....	28
2.2. Esquema de los incidentes.....	29
2.3. Principios procesales aplicables a los incidentes.....	30
2.4. Los incidentes en materia laboral.....	36

CAPÍTULO III

3. Jurisdicción privativa del trabajo.....	39
3.1. Generalidades de jurisdicción.....	39
3.2. Clasificación doctrinaria de la jurisdicción.....	40

3.2.	Organización de los tribunales laborales.....	43
3.4.	Tribunales de conciliación y arbitraje.....	46
3.5.	Reglas de competencia de acuerdo con el Código De Trabajo guatemalteco.....	48
3.6.	La nulidad en caso de jurisdicción.....	51

CAPÍTULO IV

4.	Conflicto de jurisdicción.....	65
4.1.	Generalidades.....	66
4.2.	Problemática del conflicto de jurisdicción.....	77
CONCLUSIONES.....		83
RECOMENDACIONES.....		85
BIBLIOGRAFÍA.....		87

INTRODUCCIÓN

Los principales problemas que se presentan con el planteamiento del conflicto de jurisdicción son: El atraso en la aplicación de justicia, que perjudica fundamentalmente al trabajador; además, la interpretación antojadiza de las normas del derecho laboral, puesto que este es un recurso que no procede interponerse en esta materia del derecho.

La hipótesis que se planteó para el desarrollo de la presente investigación, consiste en que: El Estado de Guatemala debe legislar la regulación legal y procesal por medio de la cual los conflictos de jurisdicción voluntaria en materia laboral, se deben conocer en la vía incidental.

Se utilizaron los métodos científicos de inducción, el cual consiste en establecer de juicio particular otro de carácter general; y la deducción que es precisamente al contrario, de varios juicios de carácter general se establece uno particular. Además se empleó el analítico mismo que sirve para dividir un tema en sus partes; y, el sintético, con el que se puede integrar un tema reconstruyendo sus partes.

De las técnicas utilizadas se encuentra: primordialmente la de observación; herramienta indispensable sin la cual no podría ser posible abordar el tema de forma crítica.

El contenido se ha dividido en tres capítulos: el primero versa sobre los elementos generales del tema; el segundo acerca del conflicto de jurisdicción, especialmente con énfasis en este último instituto nombrado; finalmente, el capítulo tercero expresa lo correspondiente con el desarrollo de la principal aseveración de la presente investigación, en el sentido de que

el conflicto de jurisdicción debe ser resuelto por lo jueces de trabajo en cuerda separada, para no entorpecer el desarrollo del asunto principal.

Con base en la problemática planteada, se llevó a cabo la investigación en torno a la necesidad de ventilar dichas impugnaciones en cuerda separada, en la vía incidental; de esta forma, la aplicación de justicia procesal en materia laboral, objeto de cualquier sociedad civilizada, podrá proceder sin mayor obstáculo.

CAPÍTULO I

1. El derecho procesal del trabajo

El derecho procesal del trabajo constituye, el tema general en el que se encuentra contenido el objeto de estudio de la presente investigación, por lo tanto, se desarrollan a continuación los elementos de conocimiento más elementales de esta materia.

El derecho procesal del trabajo consiste en un conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo. "Derecho Procesal del Trabajo es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo de trabajo"¹.

El contenido que ha de observarse en el derecho procesal del trabajo es el siguiente:

- Los principios del derecho procesal del trabajo.
- Sus instituciones propias.
- Sus normas instrumentales.
- Las cuestiones voluntarias que pueden presentarse.
- La organización de la jurisdicción privativa del Trabajo y Previsión Social.
- La organización de los órganos administrativos laborales.
- Los diversos tipos de proceso: individuales, colectivos, cautelares, ejecutivos, voluntarios, etc.

¹ Stafforini, Eduardo R. **El derecho laboral**, pág. 5.

1.2. Principios del derecho procesal del trabajo

Las ideas de libertad e igualdad van de la mano pues la igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece donde falta aquella. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el Derecho del trabajo, al grado de que hay momentos en los que imaginamos que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa es la idea fuerza que impulso a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continua siendo uno de los factores más poderosos para su integración. Por lo tanto, no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

El trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta. La dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre; el primero de todos, es un ser idéntico a los demás, de tal suerte que, el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretende el empresario se le guarde, pues no obstante que las dos personas (patrón y trabajador) guardan posiciones distintas en el proceso de la producción, pero su naturaleza como seres humanos es idéntica y sus atributos también son los mismos.

Una existencia decorosa solo puede darse sí el hombre esta en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y su familia, de proveer a la educación, a la enseñanza general y a la preparación técnica y universitaria de sus hijos, y de asomarse a los planos de la cultura, en forma que, tanto el como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales.

De lo anterior se deduce que, los riesgos de la economía no pueden recaer sobre el trabajador, porque la reducción de su salario o la prolongación de la jornada abaten su existencia decorosa.

La prohibición de hacer distincos del Derecho del trabajo, consiste en el principio de la igualdad de tratamiento para los trabajadores en lo que concierne al trabajo.

La libre elección del trabajo consiste en que cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, esto es, puede seleccionar la profesión, industria, comercio o trabajo que le plazca; por así corresponder a sus actitudes, gustos o aspiraciones, siempre y cuando sean lícitos.

El Código de Trabajo Guatemalteco contiene en un mismo cuerpo, la parte sustantiva y la parte procesal.

A continuación se tratarán los siguientes principios del Derecho procesal del trabajo, los cuales determinan el contenido teórico del tema principal en la presente investigación:

- a) Principio de impulso procesal de oficio: Por medio del cual el juez tiene la facultad de dar trámite a determinados procedimientos dentro del proceso, según el Artículo 321 Código de Trabajo.
- b) Principio de congruencia: el juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos; la decisión del tribunal se ha de ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes. En el proceso laboral se ha atenuado considerablemente pues existe la opinión en la doctrina de

facultar u obligar al juez privativo de trabajo a fallar aún más allá de lo pedido por las partes. Artículo 364 del Código de Trabajo.

- c) Principio de inmediación procesal: Consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, al extremo de que los medios probatorios no incorporados al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria. Artículos 321 y 349 del Código de Trabajo.

- d) Principio de oralidad: la iniciación y sustanciación del proceso debe hacerse en forma predominantemente oral. Se contrapone al principio de escritura. Artículos 321, 322, 333 del Código de Trabajo.

- e) Principio de concentración procesal: deben reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias; puede consistir en la reunión de la totalidad o mayor número de cuestiones litigiosas para ser resueltas todas en sentencia. La concentración del mayor número de actos procesales en una misma audiencia, no quiere decir que todos estos actos se realicen simultáneamente, sino que se realicen en orden sucesivo en la misma audiencia. Este principio tiende a evitar la dispersión de las diligencias Artículos 335, 338, 340, 342, 343, 346, 353 del código de trabajo. En el proceso laboral guatemalteco pueden concentrarse en la primera comparecencia los siguientes actos procesales: ratificación de la demanda, su contestación, reconvenición, su contestación, interposición de excepciones, resolución de excepciones dilatorias, conciliación, recepción de pruebas ofrecidas, resolución de incidentes, entre otros.

- f) Principio de publicidad: El derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar autos y escritos, excepto los que merecen reserva.

- g) Principio de economía procesal: Es entendida en todas sus manifestaciones de ahorro, o sea desde la celeridad y rapidez del juicio, hasta la gratitud y baratura en la substanciación.

- h) Principio de preclusión: Está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados. Es decir, que ciertos actos o facultades precluyen al no realizarse en el momento o etapa señalados.

- i) Principio de igualdad: Las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para realizarlos y para hacer valer sus defensas y en general, un trato igual a lo largo de todo el proceso. El principio de igualdad rige principalmente por mandato constitucional. Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

- j) Principio tutelar: Este principio no viene a frustrar al principio de igualdad, sino por el contrario, hace posible su efectiva y real aplicación. Este principio funciona a favor del obrero y es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad; ya que una vez equiparadas las partes con una tutela brindada al litigante débil, si es posible hablar de igualdad en derechos , oportunidades y ejercicio de defensas en juicio. Cuarto considerando inciso a) del Código de Trabajo.

- k) Principio de sencillez: todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de intereses tutelados por el Derecho, pero podemos considerar que el proceso de Trabajo no es formalista. El proceso laboral tiene formas para llegar a sus fines, pero son mínimas; por lo que el aspecto formal no predomina sobre el fondo del asunto. El proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas son simples y sencillas.
- l) Principio de probidad o de lealtad: la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio, con el complemento de sancionar a los maliciosos, tiende a evitar sorpresas perjudiciales a los litigantes.
- m) Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba o principio de la prueba en conciencia: Se le otorga al juzgador amplias facultades para apreciar el material probatorio, utilizando sistemas que pueden variar desde la sana crítica a la libre convicción. Artículo 361 Código de Trabajo establece: salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia.
- n) Principio de adquisición: las pruebas producidas por uno de los litigantes, no lo benefician únicamente a él sino que pueden eventualmente favorecer a su contraparte o a todos los demás litigantes. Por lo que, la prueba al ser incorporada al proceso se despersonaliza del litigante que la aportó. Este principio rige en el proceso laboral, atendiendo más al interés público. En nuestro ordenamiento es aceptado tácitamente.

o) Principio de Derecho autónomo: está formado por una serie de principios propios, por su independencia frente a otras disciplinas, aunque no excluye que exista relación de las mismas.

Los elementos que caracterizan al Derecho del trabajo son:

- Rama extensa que amerite un estudio particularizado,
- Principios propios o cuando menos, acentuados en otras ramas,
- Método propio,
- Tipo de proceso oral con formalidades mínimas, con aceptación del principio dispositivo restringido exclusivamente a la iniciación del juez, con un juez dotado de las más amplias facultades de dirección y averiguación de la verdad material e histórica sobre los hechos controvertidos,
- Existencia de un juez que tenga contacto personal con las partes y las pruebas, con facultades para interrogar a las partes, testigos y expertos,
- Naturaleza social,
- Necesariamente proteccionista de una de las partes, de la parte obrera, cuando en la lucha en los conflictos de trabajo y estos se llevan a la jurisdicción laboral, no solo para la aplicación del precepto procesal, sino para la interpretación en favor de los trabajadores,
- Reivindicatorio para corregir las injusticias sociales y la explotación a la que son sujeta los trabajadores,
- Lucha por el mejoramiento económico de los trabajadores.

- Regula conflictos de clase y relaciones jurídicas y económicas en las que está interesada la comunidad obrera,
- Nueva disciplina jurídica autónoma que no debe asimilarse al derecho privado ni al público, ni tiene carácter mixto. Ya que es una rama del derecho social como norma instrumental del derecho de trabajo.

El Artículo 8 del Código Civil, establece: la capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido 18 años. Los menores que han cumplido 14 años son capaces para algunos actos determinados por la ley. El Artículo 31 Código de Trabajo indica que: Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida, y en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente código, de sus reglamentos y de las leyes de Previsión Social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan 14 años o más y los insolventes y fallidos. Además, el Artículo 280 Código de Trabajo establece que: la Inspección General de Trabajo, IGT debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS.

Toda persona natural con capacidad procesal, puede elegir entre comparecer y estar en juicio personalmente o por medio de representante; la persona jurídica solo lo puede hacer por medio de la(s) persona(s) individuales autorizadas.

La forma en que se clasifica la representación en juicio, es:

- Voluntaria o convencional: cuando un litigante le confiere a otra persona mandato para que lo represente. 1686-1687CC facultándola para ejecutar en su nombre y por su cuenta actos jurídicos procesales en determinado(s) proceso(s).

- Necesaria: es la que se ejerce a nombre de una persona jurídica.

- Legal: es la que se ejerce a nombre de las personas procesalmente incapaces (los menores de edad o los declarados en estado de interdicción).

- Judicial: cuando el nombramiento de representante es ordenado por juez por medio de la resolución pertinente. 48, 509, 415 Código Procesal Civil y Mercantil establece cuando falte la persona a quien corresponda la representación, mientras no se haya reconocido a los herederos, en los casos de ausencia y muerte presunta.

En el Código de Trabajo Artículo 323, se establece que las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial. Cuando la cuantía no exceda del equivalente de 2 salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas, el mandato podrá extenderse por medio de carta-poder firmada por el propio interesado, pero si no pudiere y supiere firmar deberá hacerlo por acta levantada ante el Secretario. Solo los abogados, los dirigentes sindicales y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán ante el tribunal podrán

actuar como mandatarios judiciales. Las personas jurídicas actuarán por medio de sus representantes previstos en escritura constitutiva.

La acreditación de la representación según el sujeto, se puede hacer:

- Personas jurídicas públicas: Se hace por medio de certificaciones en las que conste el articulado que le otorga la representación, el acta de nombramiento, designación, elección y toma de posesión del cargo.
- Personas jurídicas de derecho privado: Por medio del testimonio de la escritura de constitución, publicación de los estatutos en el diario oficial, certificación del testimonio de la escritura de constitución extendida por el registro mercantil, el libro del Código de Trabajo, donde conste la elección o nombramiento y toma de posesión.
- Asociaciones profesionales: Se prueba con la certificación expedida por el Departamento Administrativo de Trabajo (Dirección General de Trabajo).
- Sindicatos: Por medio de certificación extendida por la Dirección Gral. De Trabajo, donde conste la inscripción o registro del sindicato, certificación del acuerdo tomado por los miembros del Comité ejecutivo, certificación del acta de asamblea general en la que se acuerda promover el proceso.
- Coalición de trabajadores: Documento o pliego de peticiones que suscriben los trabajadores unificados, se realiza

generalmente por medio de acta (Artículo 377 del Código de Trabajo).

- Inspectores de trabajo o del IGSS: Por medio de constancias o certificaciones que les extienden los funcionarios para que puedan actuar.
- Dirigentes sindicales: Constancia de la solicitud expresa de la intervención, que el proceso sea de carácter económico-social.
- Auxiliares de las partes: (Artículo 321 del Código de Trabajo).
 - Abogados en ejercicio.
 - Dirigentes sindicales.
 - Estudiantes de derecho

a) Fuentes del derecho procesal del trabajo

Las fuentes del derecho procesal del trabajo, son los hechos que dan nacimiento a las normas jurídicas o causas o fenómenos que le dan origen.

La forma en que se clasifican estas fuentes, es la siguiente:

- Fuentes directas o principales:

Las fuentes directas o principales constituyen el origen formal del derecho del trabajo y entre ellas encontramos las siguientes:

- Ley: es la fuente por excelencia; la norma jurídica general originada en la legislación.

- Sentencia colectiva: es la culminación o resolución judicial por la que se le pone fin a un conflicto colectivo dando origen al nacimiento del pacto o convenio.
- Jurisprudencia: autoridad que resulta de varias sentencias uniformes dictadas por los tribunales de justicia al aplicar las normas generales en la resolución de casos concretos.
- Pacto colectivo de condiciones de trabajo: acuerdo de voluntades entre patrono y empleado que regula las condiciones de trabajo.

b) Fuentes indirectas o supletorias:

Las fuentes indirectas o supletorias, constituyen el origen no formal del derecho del trabajo y entre ellas encontramos las siguientes:

- Doctrina: estudios de carácter científico que los juristas realizan a cerca del Derecho, ya sea con el propósito puramente teórico de sistematización de sus preceptos, ya con la finalidad de interpretar sus normas y señalar las reglas de su aplicación.
- Usos o prácticas tribunalicias

En Guatemala las fuentes del Derecho Procesal de Trabajo guatemalteco se dividen en cuatro: principales, supletorias, principios y leyes.

En Guatemala, las fuentes principales del derecho del trabajo son:

- El Código de Trabajo, contenido en el Decreto 14-41
- Leyes de trabajo

En Guatemala, las fuentes supletorias del derecho del trabajo son:

- Los principios del Derecho de trabajo: según el Artículo 15 del Código de Trabajo establece: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso local, en armonía con dichos principios; y por último de acuerdo con los principios y leyes del derecho común”.
- Equidad, costumbre (uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatoria) o uso local

En Guatemala, los principios del Derecho del trabajo, también constituyen fuentes. Artículo 326 del Código de Trabajo: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y Ley del Organismo Judicial”. Si hubiere omisión de procedimientos, los tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.”

1.4. La demanda laboral como forma de iniciar el juicio

Antes de hablar de la demanda, se debe expresar la acción, ya que ésta es la petición que se hace al órgano jurisdiccional para iniciar un proceso. La demanda es el poder que tiene todo sujeto para acudir a los órganos de la jurisdicción para reclamar la solución de un conflicto de intereses independientemente de la existencia o inexistencia del derecho que se pretende, es conveniente hablar de la acción y que de aquí deviene la potestad de los sujetos para poder iniciar un proceso y el primer paso o el acto inicial de un proceso es la demanda.

La demanda, según Hugo Alsina: "Es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la aclaración o la constitución de una situación jurídica"².

La demanda es la única forma con que se puede iniciar el proceso. Demanda es el acto jurídico básico constitutivo o inicial de la relación jurídico procesal entre los litigantes. Según criterio personal, la demanda es el acto procesal consistente en una declaración petitoria de voluntad por medio de la cual se ejercita el derecho de acción ante los tribunales, pudiéndose también mediante ella prepararse o interponerse la pretensión procesal. La demanda puede verse desde dos puntos de vista:

- Objetivamente: La demanda es un acto de petición.
- Subjetivamente: Es un acto de la parte.

Modalidades de la demanda:

Por la forma de entablarse, las demandas puede ser:

- Orales y

² **ibid**; pág. 59.

- Escritas.

Por la pretensión ejercitada en la demanda, estas pueden ser:

- Demandas simples y
- Demandas acumuladas.

Las demandas pueden entablarse por escrito y verbalmente. En este último caso, deberá levantarse acta (Artículo 322 Código de Trabajo), llenando así en ambos casos los requisitos de fondo y de forma necesarios.

Según la segunda clasificación, conforme a las pretensiones ejercitadas estas pueden ser simples, en las cuales se ejercita una sola pretensión y acumuladas, varias acciones, siempre que sean de la misma naturaleza, se tramiten por los mismos procedimientos y entre las mismas partes. (Artículo 330 Código de Trabajo).

Los requisitos de toda demanda judicial debe cumplir con lo estipulado en los Artículos 332 al 334 del Código de Trabajo y 63 Código Procesal Civil y Mercantil.

Modificación de la demanda: Puede modificarse por reducción o ampliación de las pretensiones hasta en el momento de celebrarse la primera comparecencia en el Artículo 338 Código de Trabajo.

La demanda ordinaria laboral, toda vez permitírsele a las partes del proceso, no auxiliarse de profesional, puede ser antiformalista, siempre y cuando se cumplan con los requisitos que para tal efecto establece el Código de Trabajo. Para lo cual, el Artículo 332 del Código de Trabajo establece lo conducente, sin embargo, en cuanto que si la demanda no cumple con los

requisitos establecidos en el Artículo de mérito, entonces el Artículo 334 del mismo cuerpo de leyes citado, establece que el juez de oficio debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan no se le dará trámite.

Si la demanda se ajusta a los requisitos aludidos, el juez señala día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus medios de prueba a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo sin más citarle ni oírle. Entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, término que debe ser ampliado a razón de la distancia, según lo establece el Artículo 337 del Código de Trabajo.

1.5. La prueba en el juicio laboral

Tradicionalmente se ha convenido que quien afirma está obligado a probar, y, que en tal virtud al actor compete probar la acción y al demandado la excepción. Posteriormente se ha enriquecido la teoría aceptándose que los hechos constitutivos compete probarlos al actor y lo impeditivos y extintivos al demandado a quien favorecen, atenuándose toda esta distribución de la carga al tomarse en cuenta también a quien de las partes resulta menos oneroso y difícil probar.

Lo anteriormente dicho, con todo y sus innovaciones en materia de carga probatoria, es aplicable a las excepciones en nuestro Derecho Procesal de Trabajo, y es importante señalarlo, porque el Artículo 344 del Código de Trabajo, ha dado lugar a un problema de hermenéutica.

En efecto, del segundo párrafo del citado Artículo 344 pareciera desprenderse que, es al actor y no al excepcionante a quien le compete la carga de la prueba de la excepción, al extremo de que si no ofrece y produce prueba idónea dentro del término establecido por la ley para contradecirla, la excepción se declarará con lugar, aún sin haberlo evidenciado el interponente. Sin embargo, no puede haber interpretación más errónea que la anteriormente señalada, ya que al aceptarla arribaríamos a la absurda conclusión de que el Código de Trabajo es más antilaboralista y más civilista que el propio Código Procesal Civil y Mercantil.

En el Código de Trabajo es al excepcionante a quien le toca probar su defensa invocada, pero para tutelar preferentemente al actor que como ya se supone, es regularmente un obrero, el legislador quiso otorgarle taxativamente la facultad (no la carga ni la obligación) de poder ofrecer y aportar prueba para contradecir la excepción.

De manera que, si el excepcionante no prueba en la o las audiencias por los medios legales el hecho impeditivo o extintivo en que funda su excepción, ésta deberá declararse sin lugar aún cuando el actor no la haya contradicho.

Normalmente, el excepcionante será la parte patronal y el demandante será el trabajador, para éste, con su precaria cultura podrá ver como patrono a la persona a quien presta sus servicios, no pudiendo hacer ni debiendo exigírsele que haga mayores distingos entre patrono, representante del patrono, administrador, intermediario, etc., etc. Además, a un trabajador sobre todo en un medio tan atrasado como el de Guatemala, sería una exigencia legal formalista y no realista, el pretender que un trabajador tenga conocimientos o incluso pueda imaginar cómo es la estructura de una

empresa y cómo funcionan las compañías con todas sus complicaciones de organización.

En materia de prueba de las excepciones, el principio tradicional de que la carga compete al excepcionante, debe tomarse como la pauta normal de aplicación en el proceso laboral, estando conforme con el articulado y principios informativos del Código de Trabajo.

La actividad del juez laboral no se reduce a la simple verificación de las aseveraciones de las partes, tal como sucede en la justicia civil; sino que se acerca también a la actividad del juez penal que además de verificar, pretende la verdad histórica por medio del procedimiento ordinario, asimilándose el papel de historiador que inquiera los hechos en toda su realidad y no solamente en la verdad formal y prefabricada por las partes.

Probar es demostrarle al juez, la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión.

Son pruebas admisibles, a criterio personal, todos aquellos medios idóneos y aptos para convencer al juzgador de un hecho, y que estén taxativamente determinados por la ley, y que hubieren sido ofrecidos en su debida oportunidad.

Igualmente, son pruebas pertinentes todos aquellos medios de convicción que se refieren a los hechos controvertidos y relacionados en sus pretensiones por los litigantes.

1.6. La sentencia como formas de terminación del proceso

El término sentencia tiene su origen del latín *sententia* que significa “lo que se siente u opina; que es una acción de formular una opinión, una declaración formal con arreglo a las constancias procesales ocurridas en la litis, como producto de evidenciar los hechos que hayan estado sujetos a prueba. Los hechos planteados por las partes dentro del proceso quedan sujetos a una rigurosa comprobación por parte del juzgador y este después de lograr un estado de convicción, pronuncia su sentencia y decide con arreglo al derecho objetivo”³.

La sentencia, según López Larrave es: “el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional por medio del 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”⁴.

Una actividad de declaración del derecho porque simplemente aplica el derecho; y la otra es una actividad del juez eminentemente creadora, y que en consecuencia, la sentencia constituye una nueva norma jurídica.

1.7. Clases de sentencias en el juicio ordinario laboral

- Sentencia declarativas: Como ejemplo: Cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de la existencia de una relación laboral, con la sentencia que tiene por finalidad únicamente la declaración de dicho extremo.

³ Real Academia Española, **Diccionario de la lengua española**, pág. 1864.

⁴ López Larrave. **Ob. Cit**; pág. 37.

- Sentencia de condena: Como por ejemplo: El pago de vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada.
- Sentencias desestimatorias: Como por ejemplo: Cuando se reclama al pago de indemnización por despido injustificado y el patrono prueba la existencia de una causa justa por la que dio por terminada la relación trabajo. Por lo tanto se desestima la pretensión del actor.
- Sentencia dada en juicio con contradictorio: Como por ejemplo: El mismo caso citado anteriormente, en que el demandado contradice lo afirmado por el actor.
- Sentencia en rebeldía: Como por ejemplo: El demandado ha sido citado para prestar confesión judicial y no comparece a la primera audiencia a contestar la demanda y a prestar a confesión judicial.

En su Artículo 364 del Código de Trabajo 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..."

1.8. Naturaleza jurídica de la sentencia

Es indudablemente de naturaleza social, necesariamente proteccionista de una de las partes, de la parte obrera, cuando en la lucha en los conflictos de trabajo y estos se llevan a la jurisdicción laboral, no sólo para la

aplicación del precepto procesal, sino para la interpretación en favor de los trabajadores. Reivindicatorio para corregir las injusticias sociales y la explotación a la que son sujetos los trabajadores

1.9. Regulación legal del procedimiento laboral

De conformidad con el Artículo 321 del Código de Trabajo: "El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social, es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el Tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.

No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales:

- Los abogados en ejercicio;
- Los dirigentes sindicales, asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite; y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico al que pertenezca el trabajador reclamante; y,
- Los estudiantes de derecho de las universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a Derecho del Trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico al que pertenezca el trabajador reclamante, y, en

todo caso, bajo la dirección y control de las facultades, a través de la dependencia respectiva”.

El procedimiento ordinario laboral se inicia con la demanda, la cual puede ser oral o escrita (Artículo 322 del Código de Trabajo).

Las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables. También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias.

Las partes dentro del proceso pueden actuar personalmente o por mandatario judicial, con las excepciones que establece el Artículo 323 del Código de Trabajo.

Las partes podrán excusarse por no asistir a dicha audiencia, por enfermedad únicamente 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. Todo lo cual está contenido en el Artículo 336 del Código de Trabajo, el cual hace además la salvedad, de que si dicha excusa no fuere posible presentarla antes de la audiencia en la forma indicada, será permitido presentarla dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la señalada para el inicio de la audiencia.

En caso se haya aceptado la excusa, el juez señala nueva audiencia, la cual debe realizarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir de la que no se realizó, sin embargo si la razón de la excusa persistiere, las partes deben designar o nombrar a un mandatario para que los represente.

Los Artículos del 338 al 341 y el 346 del Código de Trabajo regulan el desarrollo de la audiencia de juicio oral de trabajo. En los mismos se establecen entre otros extremos, las actitudes que puede asumir el demandado, incluso reconviniendo al actor; para lo cual se deben cumplir los mismos requisitos indicados en los Artículos 332 al 334 del cuerpo de leyes citado. Si se hubiese planteado la reconvención el juez suspende la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido, manifieste su deseo de contestarla en el mismo acto, lo que debe hacerse constar en el acta.

En el desarrollo de la primera audiencia, es uno de los requisitos indispensables, luego de contestada la demanda y la reconvención, que el juez procure avenir a las partes proponiéndoles formas de conciliación, aprobando en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre y cuando no contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

En relación a la conciliación, es posible que la misma se de en forma parcial, continuando el juicio en las partes no convenidas.

En el desarrollo de esta audiencia, previamente a contestarse la demanda o la reconvención, se pueden oponer las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia. En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

En cuanto a las excepciones dilatorias, el juez las debe resolver en la primera comparecencia, a menos que, al que corresponda oponerse se acoja al plazo de veinticuatro horas para oponerse a las mismas, al que se refiere el Artículo 344 del Código de Trabajo, lo que se hace constar, y en cuyo caso el juez suspende la audiencia y señala otra para la recepción de las pruebas pertinentes y resolución de las excepciones. Si son declaradas sin lugar dichas excepciones, en esta audiencia, debe contestarse la demanda e interponerse las excepciones perentorias que se crean convenientes, salvo las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción que se pueden interponer en cualquier tiempo mientras no se haya dictado sentencia en segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas en el juicio o en el auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

Si por razones ajenas a las partes, al juez no le fuere posible la recepción de todos los medios de prueba, en la primera audiencia, entonces se señala día y hora para una nueva, la cual debe realizarse dentro de un plazo no mayor de quince días de practicada la primera, extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al Tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar una tercera audiencia para ese objeto, la cual se practicará dentro del plazo de ocho días contados a partir de la segunda comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del Tribunal. Artículo 346 del Código de Trabajo.

Previo a emitirse la sentencia que corresponda, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez y para mejor fallar cualquier diligencia de prueba pertinente, la práctica de esta diligencia únicamente

tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar pruebas a las partes del juicio, y deben practicarse dentro de un plazo que no exceda de diez días, en la cual se señalan la o las audiencias necesarias, con citación de las partes. Artículo 357 del Código de Trabajo.

Recibidas las pruebas y dentro de un plazo no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez debe dictar la sentencia, según el Artículo 359 del Código de Trabajo, bajo responsabilidad de no haber dictado su fallo dentro de dicho término. Para el efecto de los recursos que proceden en contra de la sentencia, se encuentran regulados en el Artículo 365 el de aclaración y ampliación, que deben interponerse dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo. La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor. La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio. Además procede el recurso de apelación, que debe interponerse dentro del tercer día de notificado el fallo.

Para las resoluciones que no sean definitivas proceden los recursos de revocatoria y reposición.

El recurso de nulidad procede contra los actos y procedimientos en que se infringe la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación. Contra las resoluciones que resuelven estos últimos recursos, procede el recurso de apelación.

CAPÍTULO II

2. Los incidentes en el proceso laboral

Se expone el tema de los incidentes en la presente investigación, de conformidad con la necesidad que hay de configurar una vía más adecuada para que los órganos jurisdiccionales conozcan del conflicto de jurisdicción en materia laboral.

El incidente es un proceso paralelo al principal que resuelve la incidencia, nunca el fondo del asunto principal y se utiliza cuando el asunto no tiene trámite específico o porque lo ordena la ley.

En sentido general, incidente es: "Cuestión distinta del principal asunto del juicio, pero con él relacionada, que se ventila y decide por separado, suspendiendo a veces el curso de aquel, y denominándose entonces de previo y especial pronunciamiento"⁵.

De manera, que si se tramita un divorcio en el proceso principal, y se presenta una excepción, surge el proceso paralelo que sería el incidente; nunca podría éste resolver el fondo del asunto principal o sea el divorcio. Tiene que resolver la incidencia, la cuestión "accesoria" que surgió dentro del proceso principal. Siguiendo el ejemplo anterior, el incidente resuelve la excepción, nunca va a resolver el divorcio.

Es importante manejar que los incidentes que están regulados en la Ley del Organismo Judicial se aplican en forma supletoria cuando no existe trámite

⁵ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 112.

específico dentro del proceso. Si analizamos el trámite de las excepciones previas dentro del juicio ordinario su trámite es incidental.

La definición legal del incidente está regulada en el Artículo 135 de la Ley del Organismo Judicial, el cual establece: "Toda cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado por la ley procedimiento, deberá tramitarse como incidente. Cuando las cuestiones fueren completamente ajenas al negocio principal, los incidentes deberán rechazarse de oficio. El auto que decida el incidente contendrá la condena en costas del que lo promovió sin razón, salvo evidente buena fe." Y el desarrollo del trámite se encuentra regulado en los Artículos 138, 139 y 140 de la misma ley.

2.1. Incidentes que se refieren a cuestión de hecho y de derecho

Existe una diferenciación entre los incidentes; pues unos se pueden referir a cuestiones de derecho y otros a cuestiones de hecho.

La cuestión de derecho es todo aquello que está regulado en la ley, por ejemplo las excepciones previas, sólo con mencionar el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil, se tiene ya probado que existen. Esto quiere decir que las cuestiones de derecho no se prueban, ya que sólo con invocar el Artículo o su fundamento legal se tiene por probado. La excepción a esta norma lo constituye el derecho extranjero, así, el Artículo 35 del cuerpo de leyes citado señala que, quien invoque el derecho extranjero, debe probarlo.

A diferencia de la cuestión de derecho, la cuestión de hecho es todo aquello que no está en la ley, por lo tanto deben probarse, de manera que la materia que no se encuentra regulada en la ley es cuestión de hecho.

Partiendo de la diferenciación entre cuestión de hecho y cuestión de derecho, puede manejarse el esquema del trámite de los incidentes que se encuentra regulado en los Artículos 138-140 de la Ley del Organismo Judicial. A continuación se tratará el esquema de los incidentes por cuestión de derecho:

Dice el Artículo 138 de la ley del organismo judicial que interpuesto el incidente, se dará audiencia por el plazo de dos días a las partes.

El Artículo 140 señala que evacuada la audiencia se resolverá dentro del plazo de tres días, al que se refiere el artículo 138. De manera que se tienen dos días de audiencia y tres para resolver.

2.3. Esquema de los incidentes

En cuanto al esquema de los incidentes por cuestión de hecho, siempre se toma como base el Artículo 138, que dice que interpuesto el incidente, se correrá audiencia a las partes por el plazo de dos días. Sin embargo, el artículo 139 indica que si hay hechos controvertidos que probar se abrirá a prueba el incidente por el plazo de 10 días, en no más de dos audiencias.

El Artículo 140 indica que evacuada la audiencia, el incidente deberá ser resuelto dentro del plazo de tres días, como lo establece el Artículo 138, en el caso de tratarse de una cuestión de derecho, o bien, en la propia audiencia de prueba si se trata de cuestiones de hecho.

Entiéndase que si hay una o dos audiencias de prueba se resuelve en la propia audiencia. No hay tres días para resolver.

El único trámite de los incidentes que tiene audiencia es por cuestión de hecho, porque las cuestiones de hecho sí se prueban.

Lo relativo a los 10 días de plazo y las dos audiencias, comprenden la totalidad del tiempo que el Juez tiene para resolver incluyendo desarrollar prueba en el incidente por cuestión de hecho. Si la primera audiencia alcanza para desarrollar la prueba, allí mismo se resuelve, si no, se señala una segunda audiencia para resolver.

No debe entenderse que hay 5 días para una audiencia y 5 para la segunda, sino que el Juez tiene 10 días únicamente; y, en el transcurso de ellos puede señalar la primera o la segunda audiencia si la hubiere. De manera que el trámite de los incidentes por cuestiones de hecho es de dos días de audiencia y prueba en un máximo de dos audiencias, y se puede resolver en la primera audiencia de prueba, o en caso sea necesario en la segunda.

En cuanto al momento oportuno para ofrecer la prueba en un incidente por cuestión de hecho, debe tomarse como base el Artículo 139 de la Ley del Organismo Judicial, que indica que el interponente del Incidente ofrece su prueba al plantear el incidente, y la otra parte ofrece su prueba al evacuar los dos días de audiencia a las partes.

2.4. Principios procesales aplicables a los incidentes

Se estimó conveniente sustentarse en la obra de Mario Gordillo por la claridad con que expone, a juicio personal, la materia de los principios que informan a la vía incidental, además de que dicho autor, relaciona tal tema con la legislación del país. Por lo tanto, los principios procesales aplicables a los incidentes son los siguientes:

a) Principio dispositivo o inquisitivo:

Mario Gordillo señala que: “Conforme a este principio, corresponde a las partes la iniciativa del proceso, este principio asigna a las partes, mediante su derecho de acción y no al juez, la iniciación del proceso. Son las partes las que suministran los hechos y determinan los límites de la contienda. Conforme a este principio se aplican los aforismos romanos *nemo iudex sine actore y ne procedat iure ex officio*, no hay jurisdicción sin acción. Contrario al sistema inquisitivo cuyo impulso le corresponde al juez y a él también la investigación”⁶. En el sistema dispositivo únicamente se prueban los hechos controvertidos y aquellos que no lo son o son aceptados por las partes, el juez los fija como tales en la sentencia.

Contienen este principio, entre otras, las siguientes normas legales:

- El juez debe dictar su fallo congruente con la demanda y no podrá resolver de oficio sobre excepciones que sólo pueden ser propuestas por las partes. (Artículo 26 del Código Procesal Civil y Mercantil).
- La persona que pretenda hacer efectivo un derecho, o que se declare que le asiste, puede pedirlo ante los jueces en la forma prescrita en este Código. (Artículo 51 Código Procesal Civil y Mercantil).
- La rebeldía del demandado debe declararse a solicitud de parte (Artículo 113 Código Procesal Civil y Mercantil).
- El Artículo 126 del Código Procesal Civil y Mercantil, obliga a las partes a demostrar sus respectivas proposiciones de hecho.

⁶ Gordillo, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil**, Pág. 34.

Es importante resaltar que nuestro proceso no es eminentemente dispositivo, puesto que el propio ordenamiento procesal contiene normas que obligan al juez a resolver, sin petición previa de las partes, así el artículo 64 segundo párrafo del Código Procesal Civil y Mercantil establece que vencido un plazo, se debe dictar la resolución que corresponda sin necesidad de gestión alguna, el Artículo 196 del Código Procesal Civil y Mercantil obliga al juez a señalar de oficio el día y la hora para la vista. La revocatoria de los decretos procede de oficio (Artículo 598 Código Procesal Civil y Mercantil)⁷

b) Principio de oralidad y escritura

Mario Gordillo señala que: “En virtud del principio de escritura la mayoría de actos procesales se realizan por escrito. Este principio prevalece actualmente en nuestra legislación procesal civil”⁸. El Artículo 61 del Código Procesal Civil y Mercantil, regula lo relativo al escrito inicial. Es importante recordar que no existe un proceso eminentemente escrito, como tampoco eminentemente oral, se dice que es escrito cuando prevalece la escritura sobre la oralidad y oral cuando prevalece la oralidad sobre la escritura.

Asimismo, aclara que más que principio de oralidad se trata de una característica de ciertos juicios que se desarrollan por medio de audiencias y en los que prevalecen los principios de contradicción e inmediación. En el proceso civil guatemalteco el Artículo 201 del Código Procesal Civil y Mercantil establece la posibilidad de plantear demandas verbalmente ante el juzgado, caso en el cual es obligación del secretario levantar el acta respectiva. Conforme a las disposiciones del título II, capítulo I, Artículos del 199 al 228 del Código Procesal Civil y Mercantil, en el proceso oral, prevalece la oralidad a la escritura, circunstancia que permite, que la demanda, su

⁷ Gordillo, **Ob. cit.**, Pág. 7.

⁸ **Ibid.**

contestación e interposición de excepciones, ofrecimiento y proposición de los medios de prueba e interposición de medios de impugnación, pueda presentarse en forma verbal. “Es importante recordar que en los procesos escritos no se admiten peticiones verbales, únicamente si estuviere establecido en ley o resolución judicial (Artículo 69 Ley del Organismo Judicial)”⁹.

c) Principio de inmediación y concentración

En cuanto al principio de inmediación Gordillo señala que: “Es uno de los principios más importantes del proceso, de poca aplicación real en nuestro sistema, por el cual se pretende que el juez se encuentre en una relación o contacto directo con las partes, especialmente en la recepción personal de las pruebas”¹⁰. De mayor aplicación en el proceso oral que en el escrito. El Artículo 129 del Código Procesal Civil y Mercantil contiene la norma que fundamenta este principio, al establecer que el juez presidirá todas las diligencias de prueba, principio que de aplicarse redundaría en la mejor objetividad y valoración de los medios de convicción. La Ley del Organismo Judicial lo norma también al establecer en su artículo 68 que los jueces recibirán por sí todas las declaraciones y presidirán todos los actos de prueba.

Al referirse al principio de concentración indica el autor citado que, por este principio se pretende que el mayor número de etapas procesales se desarrollen en el menor número de audiencias, se dirige a la reunión de toda la actividad procesal posible en la menor cantidad de actos con el objeto de evitar su dispersión. Este principio es de aplicación especial en el juicio oral regulado en el título II del libro II del Decreto Ley 107. Efectivamente

⁹ **Ibid.**

¹⁰ **Ibid.**

conforme a lo estipulado en el Artículo 202 del Código Procesal Civil y Mercantil si la demanda se ajusta a las prescripciones legales el juez señala día y hora para que comparezcan a juicio oral y conforme a los Artículos 203, 204, 205 y 206 del Código Procesal Civil y Mercantil las etapas de conciliación, contestación de la demanda, reconvención, excepciones, proposición y diligenciamiento de prueba, se desarrollan en la primera audiencia, relegando para una segunda o tercera audiencia, únicamente el diligenciamiento de aquella prueba que material o legalmente no hubiere podido diligenciarse¹¹.

d) Principio de igualdad

También llamado de contradicción, se encuentra basado en los principios del debido proceso y la legítima defensa, es una garantía fundamental para las partes y conforme a este, los actos procesales deben ejecutarse con intervención de la parte contraria, no significando esto que necesariamente debe intervenir para que el acto tenga validez, sino que debe dársele oportunidad a la parte contraria para que intervenga. Todos los hombres son iguales ante la ley, la justicia es igual para todos (Artículo 57 de la Ley del Organismo Judicial). Este principio se refleja entre otras normas en las siguientes:

El emplazamiento de los demandados en el juicio ordinario (Artículo 111 del Código Procesal Civil y Mercantil) así como en los demás procesos.

La audiencia por dos días en el trámite de los incidentes (Artículo 138 de la Ley del Organismo Judicial).

¹¹ **Ibid.**

La recepción de pruebas con citación de la parte contraria (Artículo 129 del Código Procesal Civil y Mercantil).

La notificación a las partes, sin cuyo requisito no quedan obligadas (Artículo 66 del Código Procesal Civil y Mercantil)¹².

Asimismo, el Artículo 12 de la Constitución señala que nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido.

e) Principio de bilateralidad y contradicción

Como se indicó anteriormente, Mario Gordillo lo equipara al principio de igualdad, así como también lo hace Mario Aguirre Godoy, quien señala que "El principio de igualdad es una garantía procesal por excelencia y unas veces se le llama también principio de contradicción o de bilateralidad de la audiencia"¹³. Couture dice que se resume en el precepto *audiatur altera pars* (oígase a la otra parte)¹⁴.

f) Principio de economía

Tiende a la simplificación de trámites y abreviación de plazos con el objeto de que exista economía de tiempo, de energías y de costos, en nuestra legislación es una utopía, aunque algunas reformas tienden a ello, las de la Ley del Organismo Judicial que establecen que la prueba de los

¹² **Ibid.**

¹³ Aguirre Godoy, Mario. **Derecho procesal civil**, Pág. 266.

¹⁴ **Ibid.**

incidentes se recibe en audiencias y que el auto se dicta en la última podría ser un ejemplo de economía procesal¹⁵.

Asimismo, Orellana Donis señala que este principio lo que busca es que el Proceso sea más barato, que las partes sufran el menor desgaste económico en el Proceso y mantener un equilibrio en que prevalezca que no sea más costoso un proceso que el costo de la litis. Este principio va a determinar al final del proceso la condena en costas procesales¹⁶.

2.5. Los incidentes en materia laboral

Los incidentes en materia laboral: son incidentes las cuestiones que se promueven en un asunto y tengan relación inmediata con el negocio principal.

Se cree que dentro del procedimiento ejecutivo laboral, dada su especial naturaleza son pocas las cuestiones incidentales que se pueden plantear dentro del mismo, ya que deberán tenerse presentes los principios procesales que lo inspiran, a fin de evitar con su promoción las demoras mal intencionadas, por lo que el juzgador puede y debe resolver sin formar artículo, aquellas cuestiones que se le planteen, así como rechazar los que sean notoriamente frívolos e improcedentes. (Inciso 2 del Artículo 86 de la Ley del Organismo Judicial).

Los incidentes que se plantean con más frecuencia, son las llamadas tercerías. Ya sean de preferencia de pago o excluyentes de dominio, siendo éstas últimas las que más a menudo se interponen.

¹⁵ Gordillo, **Ob.cit.**, Pág. 11.

¹⁶ Orellana Donis, Eddy Giovanni. **Derecho procesal civil I**, Pág. 85.

El principal efecto de una tercería excluyente de dominio, es que mientras no esté resuelto el incidente respectivo no podrá ordenarse el remate y en el caso que éste no sea necesario, suspenderá el pago; mientras que el principal efecto del planteamiento de una tercería de preferencia de pago. es que en tanto no sea resuelto el incidente respectivo, no podrá ordenarse el pago. Si la tercería planteada fuera acogida por el tribunal, en el caso de tratarse de una excluyente de dominio, se ordenará la exclusión de los bienes embargados.

CAPÍTULO III

3. Jurisdicción privativa del trabajo

Debido a que la principal aseveración en la presente investigación la constituye el hecho de que los conflictos de jurisdicción en materia procesal laboral, deben sustanciarse en la vía incidental, y que el conflicto de jurisdicción por lo tanto, resulta el principal tema de estudio, se procede a exponer el tema de jurisdicción.

3.1. Generalidades de jurisdicción

Proviene del latín *jurisdictio* que quiere decir: "Acción de decir el derecho"¹⁷. Al Estado le corresponde la función de administrar justicia, consecuencia de la prohibición de que el individuo haga justicia por su propia mano, esta potestad del Estado es lo que conocemos como jurisdicción, y aunque en el lenguaje jurídico aparece con distintos significados, el principal y acorde a nuestro estudio este.

"Schonke la define como facultad de administrar justicia, decidiendo el proceso y ejecutando las sentencias. Asimismo, Couture se refiere a ella como la función pública realizada por órganos competentes del estado, con las formas requeridas por la ley, en virtud del cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución."¹⁸

¹⁷ Cabenellas de Torres, **Ob. Cit.** Pág. 119.

¹⁸ Gordillo, Mario Estuardo. **Ob. Cit.** Pág. 25.

El Artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: "Que la Jurisdicción es la potestad que tiene el Estado de administrar justicia a través de los órganos jurisdiccionales". También la Ley del Organismo Judicial en los artículos 57 y 58 fundamenta la jurisdicción.

3.2. Clasificación doctrinaria de la jurisdicción

Debe aclararse que aunque se expongan diferentes clases de jurisdicción, ésta en realidad es una, como una es la función jurisdiccional del Estado. El Artículo 58 de la Ley del Organismo Judicial señala que: "La jurisdicción es única. Para su ejercicio se distribuye en los siguientes órganos: ...".

- Por su origen la jurisdicción puede ser: Eclesiástica, aplicable únicamente a cuestiones relacionadas con el culto o ministros de la Iglesia (ha desaparecido en la generalidad de los países); y Temporal, llamada también secular, que propiamente se refiere a la desempeñada por los órganos estatales, instituidos precisamente para ese fin. La jurisdicción temporal a su vez admite una triple división: Judicial, administrativa y militar.
- La jurisdicción puede ser común y especial o privilegiada: Corresponde a la Jurisdicción Secular, la exponen autores como Aguilera de Paz y Rives, quienes manifiestan que "cuando la jurisdicción es ejercida en virtud de motivos de interés general, arrancando su existencia de los principios fundamentales en que descansa la administración de justicia y teniendo lugar su ejercicio independientemente de toda consideración o razón especial o de privilegios, la jurisdicción así ejercida reviste el carácter de común, puesto que se contrae a todos los asuntos justiciables comunes y

se extiende a todos los ciudadanos sin excepción alguna, viniendo a ser la que con toda amplitud corresponde de derecho a los jueces y Tribunales establecidos para la administración de justicia en la generalidad de los asuntos judiciales, y, por el contrario, la privilegiada es la limitada a ciertas causas y personas, por razón especial o de privilegio.

- La jurisdicción puede ser ordinaria y extraordinaria: No debe confundirse con la anterior, pues en ésta no se atiende a la consideración ya hecha, sino a la mayor o menor extensión dada a la jurisdicción en relación con el carácter especial de las circunstancias concurrentes en cada caso, o que determinan el carácter propio de los asuntos judiciales, siendo, en tal concepto la jurisdicción "ordinaria" la que se da para todos los casos generales y la "extraordinaria" aquella en que es atribuida la potestad de administrar justicia a autoridades judiciales distintas de las ordinarias.
- La jurisdicción puede ser acumulativa o preventiva y privativa: La acumulativa es la que se otorga a un juez para que a prevención con el que fuere competente, pueda conocer de los asuntos de la competencia de éste. La privativa es atribuida por la ley a un Juez o Tribunal para los conocimientos de determinado asunto o de un género específico de ellos, con prohibición o exclusión de todos los demás.
- La jurisdicción puede ser contenciosa y jurisdicción voluntaria: A la Jurisdicción Contenciosa se la caracteriza primordialmente por la existencia del contradictorio, o sea, la disputa de partes sobre determinado asunto, cuya resolución se persigue, mediante la actividad de los órganos estatales. Debe advertirse que aún en la Jurisdicción Contenciosa no existe siempre contradictorio, como

sucede en los casos de sumisión del demandado o de los juicios seguidos en rebeldía. Por el contrario, lo que caracteriza a la Jurisdicción Voluntaria es la ausencia de discusión de partes y la actuación de los órganos del Estado se concreta a una función certificante de la autenticidad del acto, o a responder a una mayor formalidad, exigida por la ley.

En la Jurisdicción Contenciosa, se persigue, principalmente, la cosa juzgada; en cambio en la voluntaria, sus procedimientos son esencialmente revocables y modificables por el Juzgador. Asimismo, en la Jurisdicción Voluntaria, por lo general hay conformidad de las personas que intervienen en las diligencias y en caso de haber oposición o controversia se acude a la Jurisdicción Contenciosa. La Contenciosa termina con un *fallo* pronunciado sobre el litigio. La Voluntaria concluye con un pronunciamiento que sólo tiene por objeto dar autenticidad a un acto o certificar el cumplimiento de un requisito de forma. También se dice que en la Jurisdicción Contenciosa el Juez procede con conocimiento legítimo, mientras que en la Voluntaria, con conocimiento meramente informativo.

La división de la jurisdicción ordinaria civil en contenciosa y voluntaria no contiene, por el contrario, dos términos de clasificación verdaderamente congruentes, puesto que no se considera a la llamada jurisdicción voluntaria como una verdadera actividad jurisdiccional, sino como una actividad administrativa que, por razones de varia índole, se confía a órganos judiciales.

- La jurisdicción puede ser también, propia y delegada: "El juez que en virtud de las disposiciones legales conoce de determinado asunto, se dice que tiene jurisdicción propia, originaria o retenida;

y aquel juez que conoce en un asunto, por encargo de otro, se dice que la tiene delegada".¹⁹

3.3. Organización de los tribunales laborales

Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado. Cada Juzgado de Trabajo está compuesto de la siguiente forma:

- Juez
- Secretario
- Comisario
- Oficiales
- Notificadores

El juez es la persona encargada de aplicar el derecho y administrar justicia. Las obligaciones de un juez son:

- Decidir sobre su competencia
- Residir por más de un año en la población en cuyo lugar se encuentre la sede del tribunal
- Asistir en horas de oficina regularmente
- Conducirse en forma honrada y digna
- Inhibirse de conocer en casos de impedimento

Los derechos de un juez son:

- Poder de conocimiento
- Poder de decisión
- Poder de documentación

¹⁹ Aguirre, Godoy, **Ob. Cit**; Pág. 86.

- Poder de ejecución
- Poder disciplinario

Los requisitos para ser juez, son:

- Debe ser abogado, de preferencia especializado en asuntos de trabajo.
- Nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia.
- Ley exige para ser juez de Primera Instancia.
- Goza mismas preeminencias e inmunidades del juez de Primera Instancia.

El secretario por su parte, debe cumplir con el siguiente perfil de funciones:

- Ordena al tribunal o juzgado.
- Custodia los expedientes.
- Da fe de los actos del juez.
- Designa el trabajo para los oficiales.
- De preferencia abogado de los tribunales o estudiante de derecho.

El oficial resuelve; el notificador es de los auxiliares permanentes del juez y hacen notificar los fallos y las sentencias.

El comisario recibe todos los memoriales, revisa que no falte ningún requisito.

Juzgados de trabajo y previsión social (Artículos 288-292 del Código de Trabajo), se deben establecer Juzgados con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a:

- Concentración de trabajadores.

- Industrialización del trabajo.
- Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales.
- Informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo.

Los juzgados de paz, conocen de aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de 3,000.00 quetzales. Tienen competencia para conocer en esos conflictos donde no hubiere Jueces Privativos. (Artículo 291 del Código de Trabajo).

El Juzgado de primera instancia, según el Artículo 292 del Código de Trabajo, conoce dentro de su respectiva jurisdicción, de:

- Diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surja entre patronos y trabajadores derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato.
- Conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje y conciliación.
- Juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que surjan.
- Cuestiones de carácter contencioso respecto a la aplicación de leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta directiva del IGSS haga el pronunciamiento.
- Juzgamiento por faltas cometidas contra leyes y reglamentos de trabajo o previsión social aplicando las penas correspondientes.
- Cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de 100.00 quetzales

La Corte de Apelaciones de trabajo y previsión social: Artículos 300 - 315 del Código de Trabajo.

La Corte Suprema de Justicia, conforme las necesidades lo demanden, determinará el número y jurisdicción territorial de las salas de apelaciones que conocerán en segunda instancia de los asuntos de trabajo y previsión social. Están integradas por tres magistrados propietarios y tres suplentes electos por el congreso, debiendo presidir el tribunal, el electo en primer término. Deben tener las calidades que la Constitución exige para ser magistrado de la Corte de Apelaciones y de preferencia especializados en Derecho de Trabajo.

Conocen en grado de las resoluciones dictadas por los jueces de Trabajo y Previsión social o por los Tribunales de Arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta. El presidente de la sala es el encargado de llevar el trámite de los asuntos dictando las resoluciones las que irán firmadas por él y su secretario. Las demás serán firmadas por todos sus miembros. Las deliberaciones de la sala son secretas en igual forma se deben hacer votaciones el día que proceda dictar el fallo. El presidente del tribunal distribuirá el trabajo por iguales partes dentro de los 3 magistrados. Las decisiones de este Tribunal se deben tomar por mayoría de votos de sus miembros. El personal de los tribunales de trabajo y previsión social, será nombrado según la Ley del Organismo Judicial.

3.4. Tribunales de conciliación y arbitraje

Tienen como finalidad, mantener el justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y trabajo.

La integración de los Tribunales de conciliación y arbitraje se da de la siguiente forma:

- Un juez de trabajo y previsión social, que lo preside.
- Un representante titular y tres suplentes de los trabajadores.
- Un representante titular y tres suplentes de los empleadores.
- Un secretario del juzgado de trabajo

El presidente es permanente, mientras que los demás fungen año (enero-diciembre). Los suplentes serán llamados en el mismo orden de su elección. Los representantes deben seguir cumpliendo las responsabilidades de sus cargos hasta que tomen posesión sus sustitutos. Podrán renunciar ante la Corte Suprema de Justicia si han cumplido el período. Tienen carácter permanente y funcionarán en cada juzgado que por la designación de la Corte Suprema de Justicia, conozca en materia laboral.

El presidente convocará a los representantes de los trabajadores y patronos cuando sea necesario integrarlo. Los jueces devengarán en concepto de dietas las sumas que decidan la Corte Suprema de Justicia. Conocen en Primera Instancia. Los representantes de trabajadores y empleadores serán propuestos por sus organizaciones a la Corte Suprema de Justicia a más tardar el último día hábil del mes de noviembre de cada año. De no ser así queda facultada la Corte Suprema de Justicia para designar libremente como integrantes de una u otra parte, a las personas que satisfagan los requisitos de ley. Requisitos para ser representante de los trabajadores y patronos, son los siguientes:

- Guatemaltecos naturales del Artículo 146 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
- Mayores de 21 años.
- De instrucción y buena conducta notoria.

- Ciudadanos en el ejercicio de sus derechos.
- Estado seglar.
- Domiciliados en la zona jurisdiccional del juzgado respectivo.
- No pueden ser conciliadores, ni árbitros los abogados, ni los miembros del Organismo Judicial, salvo el Presidente del tribunal.

El representante que faltare a su deber será objeto de corrección Disciplinaria, según la gravedad de la falta, con multa de Q10 a Q500 a juicio de la Sala de Apelaciones; contra esto cabe recurso de apelación ante la CSJ. En estos tribunales el Presidente es el encargado de dictar las resoluciones de tramite, las que firma el y su secretario. Las demás resoluciones serán dictadas y firmadas por todos los miembros del tribunal aún cuando alguno votare en contra. Las deliberaciones son secretas y la votación debe efectuarse el día señalado para el fallo. Las decisiones de este tribunal son tomadas por mayoría de votos de sus miembros.

3.5. Reglas de competencia de acuerdo con el Código de Trabajo guatemalteco

En el capítulo V del Código de Trabajo, denominado procedimientos de jurisdicción y competencia, se establece todo lo relativo a competencia de los tribunales de trabajo o previsión.

En los conflictos de trabajo la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y del territorio, salvo en lo que respecta a la jurisdicción territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador.

Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, 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,
- El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado, si fueren conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo, y...
- Cuando se presenta un caso de incompetencia por razón de la materia o territorial 309 Código de Trabajo.
- El que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un juez que estime Incompetente por razón del territorio o de la materia, podrá Ocurrir Ante Este pidiéndole que se Inhiba de conocer en el asunto y remita lo actuado al juez que corresponda. También pidiéndole que dirija exhorto al otro para que se Inhiba de conocer en el asunto y le remita los autos. En ambos casos se debe plantear la cuestión dentro de tres días de notificado.
- Cuando se presenta un conflicto de competencia por razón de la materia entre los tribunales de trabajo y otros tribunales de jurisdicción ordinaria o privativa, estos serán resueltos por la Corte Suprema de Justicia (Artículo 309 del Código de Trabajo).
- Obligación del Juez realizar su competencia de oficio cuando se requiere su actividad jurisdiccional (Artículo 126 de la Ley del Organismo Judicial, y 6 del Código Procesal Civil y Mercantil) Es obligación de los tribunales conocer de oficio de las cuestiones de jurisdicción y Competencia, bajo pena de nulidad de lo actuado y de responsabilidad del funcionario, salvo aquellos capaces en que la competencia de los jueces puede ser prorrogada, por tratarse de

competencia territorial” y que se complementa con lo preceptuado por 313 Código de Trabajo: El juez de trabajo y previsión social que maliciosamente se declare incompetente, será suspendido del ejercicio de su cargo durante quince días, sin goce de salario”.

- Cuando la Incompetencia, por razón de la materia o territorial, es promovida por parte interesada se debe tramitar por la vía de los incidentes (Artículo 122 de la Ley del Organismo Judicial): “La inhibitoria debe interponerse por el interesado dentro de los tres días de ser notificado, indagado o citado, y se Tramitará como Incidente. La resolución que se dicte será apelable y el tribunal que conozca el recurso, al resolverla remitirá los autos al juez que corresponda, con noticia de las partes”, y no podrá continuar el trámite del asunto principal, mientras no esté resuelta la competencia (Artículo 123 de la Ley del Organismo Judicial).

El Decreto 18-97 del Congreso de la República de Guatemala estableció 8 zonas económicas:

La controversia entre dos jueces o tribunales, que se plantea para determinar a cuál de ellos corresponde el conocimiento de un negocio entablado judicialmente. Las cuestiones de competencia pueden promoverse por: inhibitoria se intenta ante el juez o tribunal considerado competente, a fin de que libre oficio al estimado sin competencia, para que se inhiba y remita al otro los autos, se desenvuelve según la regulación especial, ya que significa la intervención de dos órganos jurisdiccionales a la vez.

Declinatoria se propone al juez o tribunal que se tiene por incompetente que se separe del negocio y remita el asunto litigioso al calificado de competente, suele substanciararse como excepción dilatoria y de especial pronunciamiento y por el trámite de los incidentes.

3.6. La nulidad en caso de jurisdicción

Nulidad en términos generales significa: “(Del lat. *nullius* genit. de *nullus*): Cualidad de nulo. Persona incapaz, inepta. *Rufino es una nulidad*. Vicio que disminuye o anula la estimación o validez de algo. Incapacidad, ineptitud”²⁰.

Dejamos asentado anteriormente que el recurso de nulidad tiene por objeto corregir las violaciones a la ley en que el juez puede incurrir, ya sea en un acto judicial o en el trámite del procedimiento, por lo que la ley para proteger los intereses y derechos de las partes, ha establecido el medio pertinente para revisar lo actuado y de establecerse la violación a la ley aducida, proceder a revocar el acto o corregir el procedimiento y dictar la resolución que legalmente procede o a ordenar la diligencia procesal que corresponda.

El Código de Trabajo guatemalteco le da la denominación de recurso, lo cual es acorde con su finalidad que es la reforma de una resolución judicial que viola la ley, o la invalidez de las actuaciones cuando se infringe el procedimiento, se interpone y ventila ante el mismo tribunal que dictó la resolución que se impugna y no por un tribunal jerárquicamente superior, dicha nota no lo descalifica como recurso.

Según el maestro Eduardo J. Couture, “El recurso de nulidad es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada por un error de procedimiento, para obtener su reparación”²¹.

Tomando como base la definición anterior y lo que establece el Código

²⁰ Real Academia Española, **Ob. Cit**; pág. 1451.

²¹ Couture, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil**, pág. 237.

de Trabajo, el recurso de nulidad es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada por la infracción de la ley, en un acto o procedimiento laboral para obtener la declaración de su invalidez por el propio juzgador que lo profirió y cuando no es procedente el recurso de apelación.

En el procedimiento ordinario laboral se puede interponer contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley cuando no sea procedente el recurso de apelación. 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 y a partir de la notificación en los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los Tribunales acordarlas de oficio.

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

Cuando se declare sin lugar el recurso se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos quetzales.

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

En la interposición del recurso de nulidad debe tenerse sumo cuidado en indicar con toda claridad y en forma categórica la norma o normas jurídicas que se estiman violadas, a efecto de que el juzgador tenga suficiente fundamentación en la resolución que va a emitir, y además porque debe tenerse presente que contra la resolución que profiera el juez se puede interponer recurso de apelación, dentro de las veinticuatro horas de notificado, y como la sala jurisdiccional no da audiencia al recurrente, si no se puntualiza el Artículo o los Artículos que se estiman como infringidos, los jueces y magistrados han sostenido el criterio que no pueden entrar a estudiar y analizar la procedencia o improcedencia del recurso de apelación, por no indicarse cuál es la ley que se estima infringida o violada.

Los efectos del auto que resuelve un recurso de nulidad, son de dos clases, como a continuación se explica:

- Si se trata de un recurso de nulidad por infracción al procedimiento, la consecuencia es que las actuaciones deben reponerse desde que se incurrió en nulidad; y,
- Si se trata de un recurso de nulidad promovido contra un acto judicial, la consecuencia es que al declarar el juzgador la nulidad del acto, anula dicha resolución o acto judicial y procede a dictar la que corresponde conforme a derecho.

Existe la duda, muy razonable por cierto, de determinar si la interposición del recurso de nulidad suspende el trámite del procedimiento ordinario laboral o si por el contrario, el juzgador tiene que celebrar las audiencias o diligencias que hubiere otorgado. Para algunos jueces y abogados litigantes, la interposición del recurso de nulidad sí suspende el

trámite del procedimiento, pues en el evento de que se tratara de una nulidad contra la notificación de la demanda y resolución del juzgado que le da trámite, de ser declarado con lugar, la parte demandada aún no está notificada y por lo tanto no puede celebrarse la audiencia señalada para la primera comparecencia de las partes a juicio oral. Por el contrario hay jueces y abogados litigantes que sostienen que el recurso de nulidad no suspende el trámite del procedimiento y por lo tanto el juez debe levantar el acta correspondiente si el demandante comparece, a reserva de que si se declara sin lugar el recurso de nulidad, entonces el juez tiene que declarar la rebeldía y confesión ficta del demandado y proferir la sentencia que corresponde.

En un dictamen rendido por Mario Aguirre Godoy, en relación a un recurso de nulidad promovido en un juicio ordinario civil, sostuvo el criterio que "cuando se interpone el recurso adecuado, en tiempo, si produce efecto suspensivo"²².

"...El recurso de nulidad es un remedio para subsanar un error *inprocedendo*. El recurso de nulidad no implica pues, una impugnación por haberse cometido una injusticia, sino porque existe un apartamiento de las formas procesales que disminuye o neutraliza las garantías de una de las partes. Por ello como ya se dijo, es más remedio que recurso"²³.

En sentido genérico, revocatoria es: "Del lat. *Revocāre* que traducido significa. Dejar sin efecto una concesión, un mandato o una resolución. Que revoca o invalida"²⁴.

Los decretos son las providencias de que el juez se vale para la

²² Aguirre Godoy, Mario. **Derecho procesal civil**, pág. 201.

²³ López Larrave. **Ob. Cit**; pág. 135.

²⁴ Real Academia Española, **Ob. Cit**; pág. 1553.

conducción del trámite del procedimiento, por lo que se encuentra normal que cuando se equivoque o cometa un error en el trámite, que esté debidamente facultado para rectificar los errores que su inadvertencia lo haya hecho incurrir al determinar un trámite que de no ser enmendado, más que beneficio causará perjuicio a las partes. De manera pues, que contra los errores cometidos en las resoluciones de trámite y que nuestra legislación denomina taxativamente decretos, la ley establece el remedio a través del recurso de revocatoria, a efecto de que se deje la resolución sin efecto, como suele decirse a contrario imperio.

Recurso de revocatoria es la facultad que tiene el juez para revocar, a solicitud de parte, sus propios decretos.

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

El Código de Trabajo en el Artículo 365 señala: contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria.

El mismo Artículo citado del Código de Trabajo señala el trámite a seguir cuando se promueve un recurso de revocatoria al indicar que: Deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

Como se puede ver, el relacionado Artículo 365 del Código de Trabajo, fuera de los casos de procedencia y oportunidad procesal de interposición, no

indica el procedimiento a seguir, pues no señala si se tiene que correr audiencia a la otra parte, porqué termino, ni la oportunidad o término dentro del cual el juez tiene que resolver el recurso de revocatoria; laguna legal que ha sido suplida por nuestros juzgadores en dos formas:

Cuando el recurso se interpone durante una audiencia o diligencia, si el juez lo admite para su trámite, le da audiencia a la otra parte para que se pronuncie sobre el mismo, y luego procede a proferir la resolución que resuelve el recurso. Lo anterior ha sido respetado y a veces ordenado por las Salas de Apelación de Trabajo y Previsión Social, como por ejemplo lo manifestado al respecto en el juicio ordinario número 42-85 oficial 2o. de la Sala Segunda de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, con fecha once de marzo de 1985:

“No obstante lo anterior, sí es oportuno señalar que el juez del proceso, tratándose éste de un juicio eminentemente oral, es en la audiencia correspondiente y que esté realizando en donde tiene que resolver sobre cualquier cuestión que se le presente y no por separado, conforme la naturaleza de este procedimiento. En consecuencia siendo un vicio esencial el anteriormente establecido, debe enmendarse el proceso de primer grado”²⁵.

En el caso de que el recurso de revocatoria se interponga dentro de las veinticuatro horas de notificada una resolución, el juez resuelve el recurso dentro de las veinticuatro horas siguientes, actuación que es acorde con lo establecido en el Artículo 146 de la Ley del Organismo Judicial en cuanto al término que tiene el juez para resolver.

²⁵ **Ibid.**

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

Pero, la característica del recurso de apelación es que esa impugnación se lleva al superior inmediato jerárquico del que dictó la resolución impugnada. En efecto, la apelación es el recurso individualizado por la intervención del grado judicial inmediatamente superior en jerarquía a aquel que pronuncia el fallo sobre el que se recurre: es una alzada a mayor juez, de donde el nombre de recurso de alzada que a veces se da también a esta clase de impugnaciones.

En virtud del recurso de apelación, un órgano jurisdiccional inferior ve revisados sus resultados por un órgano jurisdiccional superior, pero esto no es un control ni una fiscalización administrativa, sino un reparto de competencias, por razones jerárquicas, que respeta en absoluto el principio básico de la independencia de los tribunales.

Atendiendo a que en nuestro sistema judicial, y de conformidad con el Artículo 211 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “En ningún proceso habrá más de dos instancias y el magistrado o juez que haya ejercido jurisdicción en alguna de ellas no podrá conocer en la otra ni en casación en el mismo asunto, sin incurrir en responsabilidad”; se puede

sostener que su naturaleza encuadra dentro de los sistemas intermedios de renovación y revisión del juicio, pues se funda en el principio del doble grado de jurisdicción, a tenor del cual todos los asuntos tienen que pasar por dos grados de la jerarquía judicial antes de que pueda obtenerse un resultado formalmente terminado de los mismos, y porque el tribunal que conoce la apelación no tiene los mismos poderes y deberes del juez de primer grado, pero no obstante puede admitir para su trámite nuevas excepciones, diligenciar pruebas que por error u otro motivo no hayan sido rendidas en la instancia anterior y está en libertad de revisar los resultados del proceso y con estos resultados, excepciones interpuestas y pruebas diligenciadas, confirmar, revocar y modificar la resolución de primera instancia, profiriendo en su caso, el nuevo pronunciamiento que en derecho corresponda.

El derecho de apelar corresponde a las partes legitimadas en el proceso. mejor decir, a la parte agraviada por la decisión judicial. El Código no lo dice pero lo calla por sabido, puesto que el interés en apelar está fundado en el gravamen que la decisión cause y ésta no puede gravar más que una u otra de las partes contendientes.

En las formas de apelar, se encuentran dos posibilidades:

- Si se trata de la interposición de un recurso contra un auto que resuelva un recurso de nulidad, el término para interponer el recurso de apelación es de veinticuatro horas (24 horas) de notificado el auto impugnado.
- Si se trata de la interposición del recurso de apelación en contra de una sentencia, debe interponerse dentro "del tercero día" de notificado el fallo.

Existía el consenso jurisprudencial que el plazo para interponer el

recurso de apelación, en casi todos los juicios (civil, familia, penal, laboral) se había estimado era dentro del tercer día de notificada la sentencia.

Criterio que en la actualidad se encuentra en discusión, porque para algunos jueces la ley especial priva sobre la ley general, y por tal motivo, se resisten a aplicar el contenido del Artículo 154 de la Ley del Organismo Judicial que establece: "Los plazos para interponer un recurso se contarán a partir del día siguiente a la última notificación de la totalidad de la sentencia o del auto en que se resuelva la aclaración o la ampliación, según el caso. Al interponerse el recurso de apelación la actuación del juez únicamente se limita a admitir el mismo si se interpone en tiempo y es procedente, en caso contrario lo deniega por extemporáneo o improcedente."

Aplicando supletoriamente el Artículo 604 del Código Procesal Civil y Mercantil, en materia procesal laboral siempre se aplico el criterio que sostiene que, desde que se interpone la apelación, queda limitada la jurisdicción del juez a conceder o denegar la alzada.

Sin embargo, dicho criterio ha sido modificado con la promulgación del Decreto No 35-98 del Congreso de la República, al adicionar al Artículo 367 del Código de Trabajo los párrafos siguientes: "Produce efectos suspensivos la apelación contra las sentencias y autos que pongan fin al juicio. La apelación es de las que no produce efectos suspensivos, cuando se interpone contra cualesquiera de las otras resoluciones apelables. Cuando la apelación es de las que no produce efectos suspensivos, el tribunal elevará los autos originales y continuará conociendo con el duplicado. La apelación sin efectos suspensivos, los adquiere, si al continuar conociendo el Tribunal de primer grado, llegare al momento de dictar sentencia y no estuviere resuelta la apelación. En tal caso, el fallo de primera instancia será pronunciado hasta

que cause ejecutoria lo resuelto por el Tribunal de segundo grado.

El trámite de la segunda instancia lo establece el Código de Trabajo en su capítulo décimo, en los Artículos comprendidos del 367 al 372 al establecer:

- Interpuesto el recurso de apelación ante el tribunal que conoció en primera instancia, éste lo concederá si fuere procedente y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.
- Recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, dará audiencia por cuarenta y ocho horas (48 horas) a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad.
- Si dentro del término de cuarenta y ocho horas, concedido al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en primera instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, la sala de apelaciones si lo estima procedente, con noticia de las partes, señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas que deben practicarse en el término de diez días.
- Vencidas las cuarenta y ocho horas de la audiencia, se señalará día para la vista la que debe efectuarse dentro de los cinco días (5) siguientes.
- Después del día de la vista y si el tribunal lo estima necesario, puede ordenar por una sola vez, antes de dictar sentencia, de oficio o a instancia de parte, un auto para mejor proveer, con el objeto

de:

- Diligenciar cualquier prueba que estime pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable.
 - Para diligenciar las pruebas de las excepciones que se hayan interpuesto en segunda instancia.
- La sala jurisdiccional cinco días después del señalado para la vista, o de vencido el término del auto para mejor proveer, debe dictar su sentencia, la que debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primer grado.

A estos recursos se les niega todo carácter impugnativo, porque no se deben a ningún agravio ni tienen por objeto la nulidad, revocación o modificación de la resolución que la motiva.

Su fundamento estriba en la necesidad de que las resoluciones sean claras y precisas, pero en ninguna forma atacan el fondo de la sentencia de segunda instancia, su interposición únicamente compele y autoriza a los jueces a corregir la redacción de sus fallos o a pronunciarse sobre alguno de los puntos litigiosos que hayan omitido.

El Código de Trabajo en su Artículo 365 establece la procedencia del recurso de aclaración o ampliación al preceptuar:

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

- De aclaración y ampliación, que debe interponerse dentro de 24 horas de notificado el fallo.
- La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor.

La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio.

Se ha visto con anterioridad que los medios de impugnación tienen como finalidad la corrección o depuración de los errores o equivocaciones en que pueden incurrir los juzgadores, como personas humanas que son, pero hay oportunidades en que lamentablemente no se trata de inocentes errores o equivocaciones, sino que puede tratarse de acciones premeditadas que causan serios problemas y gravámenes a los litigantes, lo que ha hecho que se instituyan los medios judiciales pertinentes que establezcan el grado de responsabilidad en que ha incurrido el juez, y de ahí que en nuestro sistema judicial encontremos el recurso de responsabilidad, que tiene como objeto la investigación del hecho estimado como violatorio de la ley, la imposición de una sanción económica o disciplinaria al juez infractor y eventualmente la reparación de parte de éste de los daños y perjuicios causados al agraviado.

Por el objeto que se persigue en el recurso de responsabilidad, se sostiene por algunos autores que la invocación del mismo no se trata propiamente de un recurso, sino que se trata de una nueva acción que tiene como pretensión la obtención de imposición de una medida disciplinaria por un tribunal superior y si se promueve la acción judicial pertinente, la obtención de una sentencia condenatoria de daños y perjuicios.

Artículo 429 del Código de Trabajo. Procede el recurso de responsabilidad contra los jueces y magistrados de Trabajo y Previsión Social:

- Cuando retrasen sin motivo suficiente la administración de justicia;
- Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos;
- Cuando por negligencia, ignorancia o mala fe, causaren daño a los litigantes;
- Cuando estando obligados a razonar sus pronunciamientos no lo hicieren o lo hicieren deficientemente;
- Cuando faltan a las obligaciones administrativas de su cargo; y
- Cuando observaren notoria mala conducta en sus relaciones públicas o privadas.

Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden en que pudieren incurrir. Según el Artículo 430 del Código de Trabajo, la Corte Suprema de Justicia debe proceder por denuncia o acusación recibida a investigar y a examinar, por medio de sus miembros o por un magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo, el caso respectivo, oyendo al juez o magistrado de que se trate y si se encuentra fundada la acusación o denuncia debe imponerle al funcionario responsable, alguna de las sanciones siguientes:

- (Suprimido por el Artículo 32 del Decreto 64-92 del Congreso de la República).
- Amonestación pública;
- Multa de un mil quinientos (Q. 1,500.00) a dos mil quinientos (Q.2,500.00) quetzales a título de corrección disciplinaria.
- (Suprimido por el Artículo 32 del Decreto 64-92 del Congreso de la República) Contra la resolución en la cual se imponga una de las sanciones establecidas, cabe el recurso de reposición ante la propia

Corte Suprema de Justicia, la que sin trámite alguno resolverá de plano dentro del término de diez días.

Con la exposición de la jurisdicción de trabajo, se ha querido establecer de la manera más amplia, pero ajustada a la naturaleza de este tipo de investigaciones, la forma en que se encuentra organizada la estructura de los órganos jurisdiccionales que tienen facultad de juzgar y aplicar justicia a los casos concretos que se dan en materia de Trabajo y Previsión Social.

Como es evidente, esta estructura tiene como base la establecida para cualquier órgano jurisdiccional en materia de administración de justicia en el país.

La relevancia que tiene el presente contenido, con el resto del trabajo de investigación estriba precisamente en su relación con el tema de los conflictos de jurisdicción, objeto central de este estudio. La jurisdicción en materia de trabajo, tiene una diferencia con respecto a su interpretación o significado en el resto de las ramas del derecho en general. En materia laboral, la jurisdicción se limita, por lo menos en la práctica, como se aprecia en los términos *zona económica*, que antecede al nombre de los órganos jurisdiccionales; por razón del nivel de industrialización de la zona geográfica de la que se trate. Ahora bien, en la presente investigación, el concepto de jurisdicción alude a su significado en materia civil, puesto que el conflicto de jurisdicción, como se verá más adelante en este estudio; obedece a la pretensión de la parte empleadora, de que determinada relación contractual no es de trabajo sino una distinta, la cual podría ser, civil o administrativa. Todo lo cual, se expone seguidamente.

CAPÍTULO IV

4. Conflicto de jurisdicción

Siendo el objeto principal de estudio en la presente investigación, se procede ahora a desarrollar el tema del conflicto de jurisdicción en sus elementos más generales.

El conflicto de jurisdicción, constituye una estrategia dilatoria en manos de la parte empleadora, que resulta bastante efectiva para retrasar el desarrollo de un juicio de trabajo, como se verá en el desarrollo del presente capítulo.

Cuando un trabajador demanda a un patrono por razón de sus prestaciones laborales; el segundo de los mencionados, tiende usualmente a recurrir a estrategias que retrasen por cualquier concepto y término, el desenvolvimiento del proceso. El conflicto de jurisdicción es un recurso como se dijo; del cual dispone la parte empleadora, que además de ser lícito, es muy efectivo en retardar y obstaculizar el avance y cumplimiento de las etapas del juicio ordinario de trabajo.

Por un lado, el patrono interpone regularmente un recurso de conflicto de jurisdicción, con el ánimo de que el juzgador deba estudiarlo a fin de no cometer un error y entrar a conocer un asunto que, según los argumentos del demandado podría ser de una naturaleza distinta o diversa a la de trabajo. Por ejemplo, un conflicto nacido sobre la base de una prestación de servicio, pero en una relación civil, (porque la contratación sea profesional y no laboral), no puede ser diligenciada o ventilada en un juzgado de trabajo.

Y por otro lado, comúnmente el patrono interpone este recurso lo más cercano en tiempo posible, a la audiencia conciliatoria; y de esta forma entorpece y el desarrollo del proceso, prácticamente cuando aún no se ha empezado a gestar el mismo, en su verdadera magnitud, puesto que la partes aún no han comparecido a juicio oral, con sus respectivos medios de prueba.

4.1. Generalidades

El conflicto de jurisdicción tiene lugar cuando un órgano jurisdiccional (tribunal) y una autoridad administrativa, discuten a quién de ellos corresponde conocer sobre un caso determinado.

Actualmente, uno de los principales argumentos que se plantean para retrasar la aplicación de la justicia en materia laboral, son los conflictos de jurisdicción. No importa que los fundamentos sean frívolos o notoriamente improcedentes, la parte patronal, comúnmente el Estado de Guatemala, arguye, cuando es demandado por un trabajador, que la relación que le une con éste es de una naturaleza distinta de la laboral, por lo cual, el principal medio de defensa del Estado es plantear un conflicto de jurisdicción. Esta acción, toda vez que no sea prohibida por la ley, debe dársele trámite y, por ello, retrasar el conocimiento de los argumentos de la demanda.

Con base en la problemática planteada, se plantea la posibilidad de llevar a cabo una investigación en torno a la necesidad de ventilar dichas impugnaciones en cuerda separada, en la vía incidental, de esta forma, la aplicación de justicia procesal en materia laboral, objeto de cualquier sociedad civilizada, podrá proceder sin mayor obstáculo.

Los principales problemas que se presentan con el planteamiento del conflicto de jurisdicción son: El atraso en la aplicación de justicia, que perjudica fundamentalmente al trabajador. Además, la problemática de la interpretación antojadiza de las normas del derecho laboral puesto que este es un recurso que no procede interponerse en esta materia del derecho.

La acción, como derecho a atacar, tiene una respuesta en el derecho del demandado a defenderse. La demanda es para el demandante una forma de ataque, como lo es la excepción para el demandado una forma de defensa, la acción es el sustituto civilizado de la venganza y la excepción es sustituto civilizado de la defensa, en cierto modo la excepción viene siendo la acción del demandado.

En sentido amplio, Mario Gordillo afirma que, la excepción es: "Aquel poder del demandado, para oponerse a la acción que el demandante ha promovido en contra de él".²⁶ (sic)

Para Chiovenda, citado por Gordillo Galindo: "La demanda judicial infundada hace nacer por sí en el demandado el derecho de pedir una sentencia de declaración negativa, es decir una sentencia desestimatoria"²⁷.

Asimismo, señala que la excepción, en la práctica, se emplea para designar cualquier actividad de defensa del demandado, o sea cualquier instancia con la cual pide la desestimación de la demanda.

Sin embargo, la actividad defensiva del demandado puede asumir tres formas: a) Cualquier medio de que se sirve el demandado para negar la acción: aquí se incluye la simple negación de la demanda y las

²⁶ Gordillo, Mario. **Derecho procesal civil**. Pág. 63.

²⁷ **Ibid.**

impugnaciones a la irregularidad del procedimiento. b) En sentido más estricto: no sólo la simple negación, sino también la contraposición de un hecho impeditivo o extintivo que excluya los efectos jurídicos del hecho constitutivo afirmado por el actor, y consiguientemente también, la acción: por ejemplo: excepción de simulación, de pago, de novación; c) En sentido todavía más estricto: contraposición al hecho constitutivo afirmado por el actor, de otros hechos, impeditivos o extintivos, que por sí mismos no excluyen la acción, pero que dan al demandado el poder jurídico de anular la acción. Esta es precisamente la excepción en sentido propio: por ejemplo: excepción de prescripción, de incapacidad, de dolo, de violencia, de error.

La excepción en sentido propio es un contraderecho frente a la acción. Es un derecho de impugnación dirigido a la anulación de la acción. En los casos de las excepciones en sentido propio, según la tesis de Chiovenda, la acción puede o no existir, según que el demandado haga uso o no de su contraderecho.

De manera pues, que es posible distinguir entre las simples defensas y las excepciones en sentido propio. Es obvio que hay derechos del demandado que dan lugar a simples defensas. El derecho de usufructo correspondiente al demandado y que por sí sólo excluye la procedencia de una acción reivindicatoria.

Conforme a esta tesis, es posible determinar en qué casos tiene el demandado derecho a impugnar la acción así como aquellos en que el Juez puede desestimar la demanda, aunque no se haga valer propiamente una excepción.

El Juez puede desestimar la demanda porque la acción no existe: a) si se ha pagado la deuda; b) si se ha condonado; c) si tiene lugar la novación; d) si tiene lugar la confusión; e) si tiene lugar la pérdida de la cosa debida; f) si se realiza la condición resolutoria; g) si el contrato fue simulado (la acción no ha nacido).

El juez no puede desestimar la demanda, sino por voluntad del demandado: a) en la prescripción; b) en la compensación; c) en el derecho de retención; d) en la incapacidad; e) en los vicios del consentimiento; f) en la lesión.

De aquí parte la concepción que distingue entre la defensa y la excepción, ya admitida comúnmente en la doctrina.

Alsina citado por Mario Gordillo como ya se dijo, en un original estudio, expresa que en la práctica se llama excepción a toda defensa que el demandado opone a la pretensión del actor, sea que niegue los hechos en que funda la demanda, sea que se desconozca el derecho que de ellos pretende derivarse, o que se aleguen otros hechos para desvirtuar sus efectos, o que se limite a impugnar la regularidad del procedimiento. Es decir, que la palabra excepción se opone a la de acción; frente al ataque la defensa.

De ahí agrega, que la palabra excepción tenga en primer término, un sentido amplio y se confunda con la defensa, sea que ésta se refiera al procedimiento, o que contradiga la pretensión fundada en un hecho impeditivo o extintivo lo que no importa la negación de los hechos afirmados por el actor, sino el desconocimiento del derecho o la anulación de su eficacia jurídica.

También sostiene que, entre los dos supuestos expresados debe hacerse un distingo según que el hecho impeditivo o extintivo pueda ser tenido en cuenta de oficio por el Juez, o que sólo pueda considerarlo si el demandado se ampara en él expresamente, distinción que comprende tanto a las defensas procesales como sustanciales. Para el segundo caso la doctrina reserva el nombre de excepciones en sentido propio, por oposición a las defensas.

Fuera de las ideas dadas anteriormente que dejan entrever el enorme panorama del estudio de este tema, es oportuno recordar, que también el término "excepción" es inadecuado, según apunta Alcalá-Zamora y Castillo, porque excepción es lo contrario de la regla, en cambio en el proceso lo más común, es precisamente que se excepcione.

Para las doctrinas que conciben la excepción como un derecho abstracto, las excepciones sobre el proceso, son las que propiamente admiten el nombre de excepciones.

Por eso, dice Couture, citado por Gordillo Galindo que: "Si la acción es el derecho a que el Juez pronuncie una sentencia que resuelva el conflicto (derecho a la jurisdicción), la excepción que impide llegar hasta la sentencia es un medio de paralizar la acción en un sentido más estrictamente procesal. La excepción de incompetencia, la de litispendencia, la de cosa juzgada, son estrictamente, excepciones que obstan al advenimiento de la sentencia sobre el fondo del asunto".

En cambio, cuando se trata de excepciones sobre el derecho "la doctrina del derecho abstracto tiene que abandonar su campo estrictamente procesal y considerar la naturaleza de este tipo de defensas que no obstan la

sentencia absolutoria. Así, cuando el demandado opone la excepción de prescripción, no aspira a impedir el advenimiento de una sentencia sobre el fondo; lo que hace es oponerse a la pretensión del actor, solicitando que la sentencia le absuelva de la demanda”²⁸.

Para el procesalista Couture citado por Gordillo Galindo, la excepción es un derecho abstracto y no concreto. La concibe como “el poder jurídico del demandado, de oponerse a la pretensión que el actor ha aducido ante los órganos de la jurisdicción”²⁹.

El derecho de contradicción se tiene aun cuando no se ejercite por actos positivos en el proceso, basta que el demandado tenga la oportunidad legal para hacer valer su oposición y sus defensas y excepciones. De ahí que sean diferentes las maneras de ejercitar ese derecho de contradicción (en forma pasiva o en forma positiva) y también contraatacando o contrademandando mediante reconvención. Ahora bien, una de las formas características en el proceso de manifestarse ese derecho de contradicción es mediante la oposición que puede asumir tres formas: simple negación, excepciones de forma o previas y excepciones de fondo.

Excepciones y presupuestos procesales: El Código de Trabajo no hace ninguna diferenciación entre estos conceptos que en el pensamiento procesal moderno se distinguen. Sin embargo, encontramos en nuestro ordenamiento procesivo algunas facultades concedidas al Juez que se refieren a dichos presupuestos.

²⁸ **Ibid.**

²⁹ **Ibid.**

De acuerdo con las ideas de Couture, los presupuestos procesales pueden definirse como aquellos antecedentes necesarios para que el juicio tenga existencia jurídica y validez formal.

Un juicio seguido ante quien ya no es juez, no es propiamente un juicio defectuoso, sino que es un no juicio, un juicio inexistente; un juicio seguido por quienes no son titulares del interés jurídico protegido ni sus representantes, no es tampoco un juicio, sino una simple disputa; un juicio seguido por dos incapaces no es tampoco un juicio, sino una serie de hechos privados de eficacia jurídica.

La investidura del juez, el interés de las partes y la capacidad de quienes están en juicio son presupuestos procesales, porque constituyen esa especie de *mínimum* necesario para que el juicio exista y tenga validez formal. La doctrina ha convenido en llamarles presupuestos, o sea supuestos previos al juicio, sin los cuales no puede pensarse en él.

Se ha intentado también deslindar estos presupuestos, llamados propiamente procesales, de los que son necesarios para una sentencia eficaz. En realidad estos últimos no miran al proceso sino sencillamente a la resolución de fondo, de tal manera que sería más que todo un presupuesto sustancial y no procesal.

Pero esta noción de los presupuestos procesales ¿en qué forma puede diferenciarse de la que corresponde al concepto de excepciones?. La diferencia se percibe si se piensa que las excepciones requieren normalmente alegación de parte, mientras que los llamados presupuestos procesales se hacen valer de oficio por el juez.

Hay que distinguir también, entre los presupuestos para la existencia del juicio y los presupuestos para la validez del juicio.

Los presupuestos para la existencia del juicio son: a) la proposición de una demanda judicial; b) un órgano jurisdiccional; y c) partes que se presenten como sujetos de derecho.

Cumplido ese mínimo de requisitos, el pronunciamiento del Juez es necesario, siendo indiferente que ese pronunciamiento sea en uno u otro sentido, acogiendo o rechazando la demanda, porque ese punto ya se refiere a la validez y no a la existencia misma del juicio.

En cambio, si la demanda fuere interpuesta ante quien ya no es Juez, si fuere interpuesta por quien no es parte, si fuere iniciada sin petición formal (como sería, por ejemplo, mediante un requerimiento privado hacia el Juez), no existe necesidad de pronunciamiento.

Mario Gordillo Galindo señala que: "El particular a quien se tiene por Juez, se abstiene, sencillamente, de toda manifestación; el Juez requerido privadamente no tiene, tampoco, ningún deber funcional de expedirse en materia civil; el Juez ante el cual comparece quien no es parte dispone, simplemente, que antes de toda otra diligencia se acredite la representación ajena, etc."³⁰.

Los presupuestos para la validez del juicio, no se refieren a la existencia de la relación procesal, sino a su eficacia. En el caso de que el Juez tenga jurisdicción, pero no competencia, el proceso ante él constituido existirá como tal, aunque luego sea declarado nulo; si la parte que invoca la

³⁰ **Ibid.**

representación ajena la acredita mediante un mandato que luego será declarado ineficaz, el juicio como tal existirá convirtiéndose luego en nulo a partir de la invalidación del mandato, etc.

Finalmente, en múltiples casos se comprueba que la excepción no viene a ser más que un medio legal de denunciar al Juez la ausencia de presupuestos necesarios para la validez del juicio. Así, la falta de competencia, por la excepción de incompetencia, la incapacidad de las partes o defectuosa representación, por la falta de personería; la ausencia de formas en la demanda, mediante la excepción de defecto formal en el modo de preparar la demanda (entre nosotros demanda defectuosa), etc.

Los presupuestos procesales no necesitan excepcionarse y pueden hacerse valer de oficio, pero debe tenerse también presente que hay excepciones que no constituyen denuncia de ausencia de presupuestos, como sucede, por ejemplo con la de arraigo, que aún se conserva en algunos códigos y en el nuestro.

En el sistema guatemalteco, aunque no se haga la diferenciación entre presupuestos procesales y excepciones, de su articulado se desprende que en algunos casos si se acepta. Así por ejemplo, el Artículo 116 de la Ley del Organismo Judicial, que faculta al Juez para que si de la exposición de los hechos, el juez aprecie que no tiene competencia, debe abstenerse de conocer y sin más trámite mandará que el interesado ocurra ante quien corresponda, en cuyo caso, a solicitud del interesado se remitirán las actuaciones al tribunal o dependencia competente.

Igualmente ocurre con las disposiciones contenidas en el Código Procesal Civil y Mercantil relativas a las partes, y quienes tienen capacidad

para litigar (Artículo 44 del cuerpo de leyes mencionado) y sobre qué documentos deben acompañarse para justificar la personería. También debe relacionarse con los presupuestos procesales, la disposición que faculta al Juez para repeler las demandas de oficio cuando no llenen los requisitos de la ley.

Es variada la clasificación que pueden admitir las excepciones, se dividen así:

- a) Absolutas y relativas o personales, según que se hagan valer contra todos o contra uno de los sujetos de una relación jurídica.
- b) Perentorias y dilatorias, las primeras anulan definitivamente la acción. Ejemplo: "prescripción. Las segundas excluyen la acción como actualmente existente, Vg.: término convencional, beneficio de excusión, derecho de retención, non *adimpleti contractus*".³¹

En resumen: "La excepción en términos generales, es el medio de defensa que utiliza el demandado con el objeto de depurar (previa) o atacar (perentoria) la acción del actor".³²

Sin embargo, una clasificación muy importante, desde el punto de vista de su regulación procesal, es la tripartita, en excepciones dilatorias, perentorias y mixtas. Esta clasificación se hace atendiendo a su finalidad procesal.

³¹ Aguirre Godoy, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 482.

³² Gordillo, **Ob. Cit.**; Pág. 65.

Las dilatorias son aquellas que tienden a postergar la contestación de la demanda: incompetencia, litispendencia, defecto formal en la demanda etc.

Las perentorias, las que atacan el fondo del asunto (pretensión jurídica), se deciden en la sentencia definitiva y no procuran la depuración de elementos formales del juicio: pago, compensación, etc.

Y las terceras, las llamadas mixtas: "Deducidas en forma de Artículo previo, o sea aquellas que funcionando procesalmente como dilatorias, en caso de ser aceptadas producen los efectos de perentorias: cos juzgada y transacción. También se admite con algunas reservas la prescripción".³³

Dilatorias: El Código Procesal Civil y Mercantil no se utiliza la denominación de excepciones dilatorias, sino que se les llama excepciones previas (El término "dilatorias" no es compartido por algunos puesto que si bien a través de ellas se extiende o retarda el acto de contestación lo cierto es que la finalidad es depurar el proceso frente a la falta de presupuestos procesales), y mediante ellas, el demandado hace ver al juez la inexistencia de requisitos que impiden conocer el fondo de la pretensión.

Es importante señalar que, no se denominan previas porque se interpongan antes de la contestación de la demanda, sino son previas porque deben de resolverse antes que la pretensión principal.

La excepción previa tiende a ser el medio de defensa utilizado por el demandado ante la inexistencia de presupuestos procesales. La excepción

³³ Aguirre, **Ob. Cit.** Pág. 482.

previa es el medio de defensa a través del cual el demandado pretende depurar o dilatar la acción del actor.

Eduardo Couture, al hablar de las excepciones dilatorias, indica que “corresponden al concepto de excepciones procesales existentes en el derecho común europeo antes del Código francés y derivadas del derecho romano. Son defensas previas, alegadas *in limine litis*, y que, normalmente versan sobre el proceso y no sobre el derecho material alegado por el actor. Tienden a corregir errores que obstruyen a una fácil decisión (defecto legal en el modo de preparar la demanda); a evitar un proceso inútil (litispendencia); a impedir un juicio nulo (incompetencia absoluta, falta de capacidad o de personería); a asegurar el resultado del juicio (fianza de arraigo y de *rato et grato*); etc”³⁴.

“La excepción mixta ataca la forma del proceso, en realidad la acción del actor, cuando el planteamiento de su escrito inicial, adolece de requisitos que la ley exige, impidiendo el cumplimiento del objeto del proceso que es dictar sentencia. Esta excepción procura la depuración de elementos formales del juicio”.³⁵

4.2. Problemática del conflicto de jurisdicción

Es común que los recursos o remedios procesales, en todos los estados del proceso, y por añadidura en todo proceso, resultan una herramienta para la parte que entiende vulnerado sus intereses o derechos, con alguna resolución proferida por órgano jurisdiccional. No obstante, como puede ser una ventaja para quien se sienta afectado, también lo es para quien la plantea aún a sabiendas que, el resultado del recurso no afectará el fallo

³⁴ **Ibid.**

³⁵ **Ibid.**

anterior, pero sí, retardará la firmeza y ejecución de este. Como se ha señalado, "cuando más cerca del hecho se aplica la sanción, más efectiva es esta"³⁶. Sin embargo, la legislación procesal no puede prescindir de este tipo de derechos de impugnación.

Se señala que, una de las causas por las cuales el procedimiento ordinario laboral retrasa la aplicación de justicia en dicha materia, se debe a que los medios de impugnación se vuelven un instrumento retardatorio en manos de la parte que ha sido afectada en sus intereses aunque la naturaleza apegada a derecho de la resolución que impugna sea evidente para todos.

Actualmente, uno de los principales argumentos que se plantean para retrasar la aplicación de la justicia en materia laboral, son los conflictos de jurisdicción. No importa que los fundamentos sean frívolos o notoriamente improcedentes, la parte patronal, comúnmente el Estado de Guatemala, arguye, cuando es demandado por un trabajador, que la relación que le une con este es de una naturaleza distinta de la laboral, por lo cual, el principal medio de defensa del Estado es plantear un conflicto de jurisdicción. Esta acción, toda vez no ser prohibida por la ley, debe dársele trámite y por ello, retrasar el conocimiento de los argumentos de la demanda.

Al estar seguros de que el planteamiento del conflicto será declarado improcedente, por carecer de fundamentación, solicitamos al oficial ponernos a la vista el expediente del proceso con el ánimo de confirmar los argumentos que sirvieron de base al representante del Estado para promover el trámite del conflicto de jurisdicción, que en todas las veces que se promueve es el mismo.

³⁶ Bustos Ramírez, Juan. **Manual de derecho penal**, pág. 25.

Efectivamente no hay sorpresa alguna, el argumento que sustenta el planteamiento del conflicto es de que por virtud de que el contrato que unía a mi cliente con el Estado no afeñaba relaciones laborales por referirse a prestaciones del servicios técnicos, el tribunal ante el que mi cliente ha promovido la demanda es incompetente y de allí entonces que surja el conflicto de jurisdicción derivado de que el juicio debió haber sido promovido ante un juzgado del orden civil y no en uno de orden laboral. Con este argumento que evidentemente confunde lo que es el conflicto de jurisdicción con lo que es la incompetencia, en este caso y otros, los representantes del Estado obstaculizan todos los días el Trámite de los juicios ordinarios que se instauran en contra del Estado como empleador y logran en todos los casos que el expediente demore su trámite por lo menos tres meses, sin importar que el conflicto de jurisdicción sea notoriamente improcedente y también sin importar el daño que con esta dilación se produce al impulso procesal del juicio y a la persona misma del trabajador.

Esta sistemática de la cual son creadores los representantes del Estado, es hoy en día emulada por los empleadores del servicio privado en Guatemala, que también hoy promueven el trámite del conflicto de jurisdicción para buscar entorpecer el trámite del juicio. Tan solo hace unos días en un juicio promovido por un cliente en contra de una famosa cadena de restaurantes, fabricantes de comida mexicana, al apersonarse a la sede del tribunal fuimos sorprendidos por la información del oficial de trámite, en relación a que la audiencia se había suspendido, porque a primera hora de la mañana, el abogado del patrono demandado se había presentado a entregar el planteamiento de un conflicto de jurisdicción y lo más sorprendente era que con los mismos argumentos esgrimidos por los representantes del Estado, en los conflictos promovidos por éstos.

De manera que, si un asunto cumple con todas las características de una relación de trabajo y es preciso dirimir un conflicto surgido consecuentemente a la misma, entonces es posible distinguir los entes estatales de la administración de justicia que deberán juzgarlo.

Resulta interesante concluir el presente estudio, con lo señalado por el Licenciado César Landelino Franco López, en su obra Derecho Procesal laboral individual, porque puede servir como ilustración, en relación a que el conflicto de jurisdicción, tema central de este trabajo, es utilizado por la parte patronal, para entorpecer el desenvolvimiento y desarrollo del juicio, en su propio beneficio. El mencionado autor lo expresa en los siguientes términos: "Faltan diez minutos para las diez de la mañana, del día catorce de marzo del año dos mil tres, día en que fue señalado para la primera comparecencia de las partes a juicio oral dentro del trámite de un juicio ordinario laboral que sea promovido por el despido injustificado de un trabajador del Estado. Presurosamente mi cliente y yo encaminamos nuestros pasos a la sede del Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social y al descender del ascensor en la puerta de la sede del tribunal encontramos, que sale de ese juzgado, más apresurado que nosotros, un conocido abogado que trabaja como Agente auxiliar de la Procuraduría General de la Nación y que representa al Estado en los juicios laborales en donde éste es demandado. Al advertir nuestra presencia, este representante del Estado, casi evita saludarnos y se retira, no sin antes haber cumplido su misión de entregar en la Comisaría del Tribunal el planteamiento del conflicto de jurisdicción, con el que busca entorpecer el trámite del proceso promovido por mi cliente y posiblemente con ello, ganar algunos días antes de que vuelva a ser señalada la audiencia , que hoy por ese motivo se suspenderá... Con el objeto de ahondar sobre la problemática que provoca la presentación de los conflictos de jurisdicción utilizados como obstáculos al proceso

ordinario laboral, *insto a los profesionales en general, a estudiar en detalle el trámite del mismo.*"³⁷

Como es evidente, se puede establecer que el conflicto de jurisdicción, visto incluso así por el autor mencionado; sirve en la mayoría casos, aunque como recurso frívolo e improcedente, únicamente para retardar la aplicación de justicia y el desenvolvimiento del juicio ordinario de trabajo. No obstante lo cual, la mencionada estrategia resulta perfectamente legal, puesto que el Código de Trabajo no la prohíbe o tan siquiera la limita.

Sin embargo, si en el Código de Trabajo estableciera el legislador que, al alegar el demandado conflicto de jurisdicción en un asunto dado; el juez debiera darle trámite a tal pretensión, en la vía de los incidentes; mismos que regula claramente la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, la situación sería distinta y no habría problemática alguna.

Si ese fuera el caso, es decir, que al ser planteado, interpuesto o presentado un conflicto de jurisdicción en materia laboral, se le diera trámite por la vía de los incidentes, la resolución de tal medida tendría que conocerse en cuerda separada al asunto principal; y como consecuencia, no interrumpiría el curso normal de las actuaciones del juicio.

Suponiendo que, el interponente actúa de buena fe, en la creencia de que el asunto sometido a conocimiento de un juez de trabajo, no corresponde a esta jurisdicción sino a una de carácter civil o incluso administrativa; pues podría tratarse de una relación funcional o de un contrato de servicios profesionales; entonces, aportados los debidos y

³⁷ Franco López, César Landelino. **Instituciones de derecho individual del trabajo**. Pág. 143.

suficientes elementos probatorios en su oportunidad procesal; el juzgador, previamente a dictar sentencia; se inhibiría de proferirla, sin haber incurrido en error, puesto que no habría resolución que enmendar aún.

Si por el contrario, se determina en cuerda separada que, la relación que origina el proceso de trabajo dado, es efectivamente de naturaleza laboral; entonces, el juez podrá dictar sentencia sin haber interrumpido el desenvolvimiento del juicio individual de trabajo.

CONCLUSIONES

1. La presentación de un conflicto de jurisdicción, retrasa el desenvolvimiento del proceso ordinario de trabajo, representando para la administración de justicia, es decir para el Estado de Guatemala, un costo económico adicional al que normalmente se emplea para un juicio.
2. La presentación de un conflicto de jurisdicción dentro del proceso ordinario de trabajo, resulta innecesario por ser evidentemente improcedente, la mayoría de veces, puesto que el mismo constituye usualmente una estrategia del demandado para entorpecer el desarrollo normal de las actuaciones y retrasar la aplicación de justicia.
3. El costo económico adicional que implica la presentación de un conflicto de jurisdicción en materia laboral, afecta también a las partes involucradas en el desarrollo del mismo.
4. La única forma en que un conflicto de jurisdicción no afectara el curso normal de las actuaciones dentro del proceso ordinario de trabajo, sería la de darle trámite en una vía accesoria o incidental, sin efectos suspensivos.
5. Los conflictos de jurisdicción en materia laboral, al retrasar y entorpecer el desenvolvimiento de las actuaciones, constituyen también un retraso para la aplicación de justicia que busca el demandante, es decir, el trabajador.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el demandado, que interpone un conflicto de jurisdicción, no lo haga con el fin de retrasar el desenvolvimiento del proceso ordinario de trabajo, de manera que tal hecho, no signifique un costo económico adicional al que normalmente se emplea para un juicio.
2. Es preciso asimismo la parte demandada, evite la presentación de un conflicto de jurisdicción de manera innecesaria o evidentemente improcedente, puesto que usualmente constituye una estrategia para entorpecer el desarrollo normal de las actuaciones, retrasando la aplicación de justicia.
3. Es importante que los profesionales que asesoran a las partes, eviten la presentación de acciones innecesarias, para no afectar a las partes involucradas en el desarrollo del proceso ordinario de trabajo, representándoles un costo económico adicional.
4. Es imperativo que el Congreso de la República de Guatemala, establezca la ordenanza legal de darle trámite al conflicto de jurisdicción en una vía incidental o accesoria, a efecto de que no interrumpa el curso normal del proceso ordinario de trabajo.
5. Resulta necesario que los tribunales de trabajo y previsión social, procuren que los conflictos de jurisdicción en materia laboral, no retrasen la aplicación de justicia que busca el demandante, es decir, el trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. Ed. Reproflo S.A. de C.V. México D.F., México. 2000.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Ed. Bibliográfica Ameba. Buenos Aires, Argentina. 1968.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. 3ª. ed. Litografía Orión. Guatemala, Guatemala. 2002.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2ª ed. Ediciones Desalma. Buenos Aires, Argentina. 1968.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 7ª ed. Ed. Porrúa, S.A. México D.F., México. 1993.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Ed. Piedra Santa, Guatemala, 1998.

KROTOSCHÍN, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. 3ª ed. Ediciones Desalma S.A. Buenos Aires, Argentina, 1987.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. 4ª ed., Ed. Astrea. Buenos Aires, Argentina. 1994.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. 4ª ed., Ed. Tecnos. Madrid, España. 1977.

Legislación:

Constitución Política de la república de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República.