

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

ESTUDIO JURÍDICO SOBRE LA TRANSACCIÓN LABORAL

EDGAR GONZALO MONZÓN FUENTES

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2010

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

ESTUDIO JURÍDICO SOBRE LA TRANSACCIÓN LABORAL

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

EDGAR GONZALO MONZÓN FUENTES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, octubre 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 Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



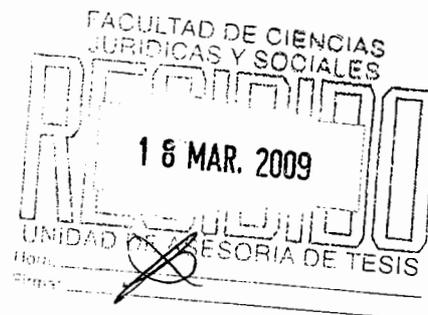
Licenciada
SILVIA LUCRECIA ESCOBAR ORTIZ DE CONTRERAS
ABOGADA Y NOTARIA
7ª. Avenida 8-56, zona 1
Edificio El Centro, Oficina 604, Nivel 6
Teléfono: 22530311
Guatemala, C.A.

Guatemala, 24 de abril 2008.

Licenciando

MARCO TULIO CASTILLO LUTIN

Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.



Licenciado Castillo:

En cumplimiento a la resolución, proferida por el jefe de la unidad de tesis, donde se me nombra como asesora del trabajo de investigación intitulado "**ESTUDIO JURÍDICO SOBRE LA TRANSACCIÓN LABORAL**", efectuado por el bachiller EDGAR GONZALO MONZÓN FUENTES, previo a obtener el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Tal como lo ordena el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito informar que en el trabajo se puede apreciar que:

- a) Desde mi perspectiva personal el contenido científico que aporta el trabajo de tesis al sistema jurídico guatemalteco reviste vital importancia, debido a que en la actualidad no existen en el país suficientes trabajos de investigación relacionados al derecho de los trabajadores, menos aún en el tema presentado por el estudiante, que trata sobre un aspecto laboral que en un determinado momento puede afectar los derechos irrenunciables del trabajador.
- b) En el análisis jurídico presentado por el ponente se utilizó el método analítico de investigación científica, método sintético y método deductivo con los cuales se obtuvieron los elementos fundamentales del tema de estudio, además se estableció el uso bibliográfico adecuado.
- c) El estudio ha sido redactado en una forma sencilla y de fácil comprensión, pero no por ello se dejó de usar el lenguaje jurídico y científico elemental para enriquecer el conocimiento de todo aquel que lo consulte, especialmente al estudiante.
- d) La contribución científica sobre el tema presentado se estima valorable especialmente para la clase trabajadora la cual por años ha venido siendo explotada por patronos que valiéndose del poder económico, utilizan cualquier clase de argucia a efecto de debilitar al trabajador para que desista de sus pretensiones valiéndose que la legislación no establece plazos específicos especialmente en cuanto al pago de prestaciones se refiere.


SILVIA LUCRECIA ESCOBAR
ORTIZ DE CONTRERAS
ABOGADO Y NOTARIO



- e) Es importante observar las conclusiones y recomendaciones toda vez que se recomienda utilizar la transacción dentro del proceso laboral guatemalteco, pero para ello debe modificarse la aplicación del artículo 342 del Código de Trabajo, ya que al hacer uso de la transacción en una parte del proceso en la que se está cerca de que se dicte sentencia pone en peligro los derechos irrenunciables del trabajador.
- f) Se estableció el uso bibliográfico adecuado, especialmente bibliografía extranjera, debido a que en Guatemala, el tema no ha sido objeto de estudio, lo que hace que este sea aún más interesante, esperando que con el devenir del tiempo más jurisconsultos puedan escribir sobre la transacción en el derecho laboral y que estudiantes que efectúen trabajos de investigación, trabajen en temas relacionados al derecho laboral, ya que por el tiempo que tiene de estar vigente merece y necesita que se le hagan reformas que favorezcan realmente a la clase trabajadora.

Por lo anterior y encontrando que el trabajo cumple con los requisitos de forma y fondo no se encuentra limitación alguna para **EMITIR DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando en su totalidad el presente trabajo, estimando que no hay más recomendaciones pertinentes.

Atentamente,


Licda. SILVIA LUCRECIA ESCOBAR ORTIZ DE CONTRERAS
Abogado y Notario Colegiado No. 4,502.

**SILVIA LUCRECIA ESCOBAR
ORTIZ DE CONTRERAS
ABOGADO Y NOTARIO**

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) LUIS FERNANDO MÉRIDA CALDERÓN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante EDGAR GONZALO MONZÓN FUENTES, Intitulado: "ESTUDIO JURÍDICO SOBRE LA TRANSACCIÓN 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 la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".



LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



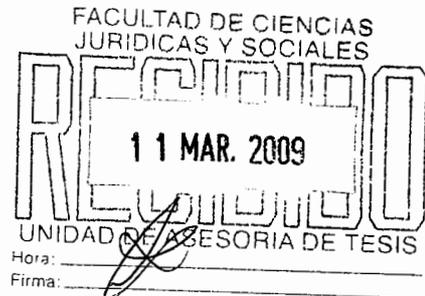
cc.Unidad de Tesis
CMCM/ragm

LIC. LUIS FERNANDO MÉRIDA CALDERÓN
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 11 de marzo de 2009.

Licenciado
CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.



Licenciado Castro:

Respetuosamente me dirijo a usted, para dar cumplimiento a la providencia de fecha 21 de octubre de 2008, mismo que contiene mi nombramiento como revisor de tesis del estudiante **EDGAR GONZALO MONZÓN FUENTES**, y con base a lo establecido en el artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala y del Examen General Público, procedí a revisar el trabajo presentado por el estudiante citado al inicio, el cual se intitula "**ESTUDIO JURÍDICO SOBRE LA TRANSACCIÓN LABORAL**", al estudio se le hicieron las correcciones de fondo y forma que se consideraron pertinentes a efecto de cumplir con la normativa vigente, realizando a la vez las recomendaciones correspondientes, por lo que:

- a) Desde mi punto de vista personal y como profesional el contenido del trabajo de tesis, fue desarrollado en una forma seria y con habilidad para usar los procedimientos, teniendo un contenido científico y técnico que contribuye al enriquecimiento del conocimiento del derecho laboral y que coadyuvará a que se efectúen reformas al Código de Trabajo. ya que es un tema que ha sido tomado en cuenta por escasos tratadistas.
- b) En este trabajo fueron utilizados el método analítico para efectuar el estudio de la doctrina y la legislación para lograr extraer lo indispensable y necesario, el método analítico que se utilizó en el estudio para efectuar el análisis de la temática, habiendo logrado unificar los segmentos de la bibliografía existente
- c) El trabajo de tesis fue redactado con léxico sencillo, pero sin dejar por un lado el lenguaje jurídico, siendo por ello fácil su entendimiento, ya que no se utiliza un vocabulario con muchos tecnicismos por lo que resulta ameno y de agradable comprensión.
- d) El estudio presentado desde mi punto de vista profesional aporta opiniones y citas de destacados profesionales, que hacen que el mismo contribuya a conocer temas laborales, que en nuestro país no han sido tratados toda vez que el Derecho del Trabajo, no es practicado por mucho profesionales del Derecho, en este trabajo se encuentran conceptos especialmente de tratadistas extranjeros, razón por la cual hace que el aporte científico sea enriquecedor conceptual y jurídicamente para nuestra facultad, de tomarse en cuenta la propuesta realizada por el estudiante que consiste en la modificación del artículo 342 del Código de Trabajo, se estaría dando un gran paso a favor de la clase trabajadora.

Luis Fernando Mérida Calderón
ABOGADO Y NOTARIO

LIC. LUIS FERNANDO MÉRIDA CALDERÓN
ABOGADO Y NOTARIO



- e) Al analizar las conclusiones y recomendaciones efectuadas por el estudiante, es interesante establecer que poco a poco se comienzan a tocar temas que parecen intrascendentes, pero que al estudiarlo podemos darnos cuenta de las falencias que en este caso específico tiene el Código de Trabajo, que es un Código que en su momento fue uno de los mejores en su género, pero que al transcurrir el tiempo ha quedado obsoleto por lo que hace que merezca ser revisado y reformado tal como se propone, ya que la transacción debe utilizarse en la primera audiencia y de esa manera no se pondría en peligro los derechos irrenunciables del trabajador, interesante es saber también que la transacción al ser utilizada en el inicio del proceso causaría lo que todo trabajador desea, el pago de sus prestaciones de forma rápida y sencilla.
- f) La bibliografía utilizada es congruente con el tema estudiado por lo que se llegan a conclusiones y recomendaciones congruentes, debiéndose tomar en cuenta que el tema desarrollado ha sido discutido en pocos países, para ser específicos en México y otros de América Latina, en Guatemala se ha tocado este tema escasamente, por lo que hace aún más importante el trabajo realizado.

Por lo expuesto y luego de llenar los requisitos exigidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, procedo a **DICTAMINAR EN SENTIDO FAVORABLE** la misma, para que sea discutida en el examen público respectivo.

Luis Fernando Mérida Calderón
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 4096

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cuatro de agosto del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante EDGAR GONZALO MONZÓN FUENTES, Titulado ESTUDIO JURÍDICO SOBRE LA TRANSACCIÓN 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/sllh.



ACTO QUE DEDICO



A DIOS:

Por permitirme alcanzar esta meta y compartirla con mis padres, mi esposa Carmen Gabriela y a mis hijos Carmen Paola, Danny José y Paulo César, regalos de Dios en mi vida y que constituyen la razón de ella.

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:

Particularmente a la **FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**, que me abrió sus puertas para cumplir con la meta propuesta; porque ha sido a partir de mi paso por sus aulas que he tenido la oportunidad de conocer a las personas que hoy me permito llamarles **amigos** especialmente a Jaime Izaguirre, Marcial Calderón, Daniel Solís y Eduardo Pozuelos.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	1
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Los principios ideológicos del derecho del trabajo en Guatemala.....	1
1.1 Es derecho público.....	1
1.2 Es de carácter tutelar y proteccionista de los trabajadores.....	3
1.3 Constituye un mínimo de garantías sociales para el trabajador.....	4
1.4 Es un derecho dinámico.....	4
1.5 Es un derecho realista y objetivo.....	5
1.6 Es un derecho democrático.....	5
1.7 Es un derecho clasista.....	6
1.8 Es un derecho mixto declarado consuetudinario.....	6
1.9 Es un derecho autónomo.....	7
1.10 Principios sociales en que se fundamenta el derecho de trabajo....	8
1.11 Principios de justicia social.....	9
1.12 Principales afectaciones al principio ideológico de irrenunciabilidad de las garantías sociales.....	14

CAPÍTULO II

2. Aspectos fundamentales del juicio ordinario laboral.....	17
2.1 Definición de juicio ordinario laboral.....	17
2.2 Antecedentes.....	18
2.3 Características.....	19



Pág.

2.4	Principios.....	20
2.5	La demanda laboral como forma de iniciar el juicio.....	23
2.5.1	Definición de demanda.....	23
2.5.2	Requisitos de la demanda.....	24
2.5.3	La prueba en el juicio laboral.....	24
2.6	Formas de terminación del proceso.....	26
2.6.1	Clases de sentencias en el juicio ordinario laboral.....	27
2.6.2	Naturaleza jurídica.....	28
2.6.3	Regulación legal.....	28

CAPÍTULO III

3.	Recursos del proceso.....	35
3.1	Los recursos en la legislación laboral guatemalteca.....	35
3.2	Enumeración y clasificación doctrinaria y legal.....	36
3.3	La nulidad.....	36
3.4	La revocatoria.....	40
3.5	Apelación.....	42
3.6	Aclaración y ampliación.....	46
3.7	Responsabilidad.....	46

CAPÍTULO IV

4.	Las excepciones en el derecho laboral guatemalteco.....	51
4.1	Excepción de incompetencia.	52



Pág.

4.2	Excepción de falta de capacidad legal.....	53
4.3	Excepción de falta de personería.....	53
4.4	Excepción de falta de personalidad.....	54
4.5	Excepción de litispendencia.....	55
4.6	Excepción de demanda defectuosa.....	56
4.7	Excepción de falta de cumplimiento del plazo de la condición, de de división, de orden y excusión y arraigo personal.....	56
4.8	Excepciones perentorias.....	57
CAPÍTULO V		
5.	La transacción.....	63
5.1	Generalidades sobre la transacción.....	67
5.2	Concepto.....	69
5.3	Definición.....	70
5.4	Clases de transacción.....	71
5.5	Transacción extrajudicial y transacción judicial.....	71
5.6	Naturaleza jurídica de la transacción.....	73
5.7	Regulación legal.....	73
CONCLUSIONES.....		77
RECOMENDACIONES.....		79
BIBLIOGRAFÍA.....		81



INTRODUCCIÓN

La búsqueda del bien común y de la justicia en las diferentes áreas sociales de interacción del ser humano ha permitido que a través de constantes luchas por el alcance del bienestar de los trabajadores sea una realidad, sin embargo de acuerdo a la realidad nacional se eligió el Estudio Jurídico sobre la transacción laboral, debido a que la misma pone en peligro las prestaciones irrenunciables del trabajador, por lo que este estudio permite establecer que el Código de Trabajo necesita reformas, para que cumpla los objetivos para el cual fue creado y que beneficien al trabajador.

De acuerdo a la metodología utilizada se plantearon objetivos, siendo el general: tratar de determinar las afectaciones que sufre el principio ideológico de irrenunciabilidad de las garantías sociales, contenido en el cual considerando del Código de Trabajo y específicos: establecer la reforma al párrafo segundo del artículo 342 del Código de Trabajo y sobre la base de la hipótesis planteada en el estudio jurídico: para lograrse que la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador sea efectiva en la legislación laboral guatemalteca, es necesario derogar de su contenido la transacción o aplicar en otra fase del proceso la utilización de este recurso.

El derecho laboral en Guatemala, representa el constante esfuerzo de la sociedad guatemalteca por establecer un estado democrático y participativo en el que tanto los patronos como los trabajadores tengan obligaciones, así como derechos en un ambiente libre de conflictividad.

No obstante, establecerse los derechos a un salario y pago de indemnización por tiempo de servicio como derechos irrenunciables del trabajador, en Guatemala es permitido que con ocasión de aplicarse la transacción se permita a dicho sujeto, renunciar aunque sea en parte, a esos derechos.

Para lograr que la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador sea efectiva en la legislación laboral guatemalteca, es necesario derogar de su contenido la transacción



y/o aplicarla en otra fase del proceso y ante la pasividad de las autoridades estatales encargadas de vigilar el fiel cumplimiento de los derechos tutelares de los trabajadores.

La tesis quedó contenida en cinco capítulos, de los cuales el primero trata sobre los principios ideológicos del derecho laboral en Guatemala; el capítulo dos está comprendido por los aspectos fundamentales del juicio ordinario laboral; los recursos del proceso se encuentran desarrollados en el capítulo número tres; en el capítulo cuatro se desarrolla el tema de las excepciones en el derecho laboral guatemalteco; y en el capítulo cinco se encuentra el estudio específico sobre la transacción.

Se ha logrado este estudio por medio de el método analítico para efectuar el estudio de la doctrina y la legislación y de esta manera lograr extraer lo indispensable y necesario; el método analítico que se utilizó en el estudio y análisis de la temática; el método sintético para lograr unificar, integrar o sintetizar los fragmentos de la bibliografía existente. También se utilizaron las técnicas bibliográficas y documentales necesarias para recopilar y seleccionar adecuadamente el material.

Con el presente estudio jurídico de la transacción laboral, se espera que sea el inicio de una serie de propuestas que deben efectuarse al Código de Trabajo de la República de Guatemala, ya que si bien es cierto está plasmado en la parte considerativa del mencionado Código que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, esto en la práctica no se lleva a cabo.



CAPÍTULO I

1. Los principios ideológicos del derecho del trabajo en Guatemala

En Guatemala, el derecho del trabajo tiene las características siguientes:

1.1. Es derecho público

Esta característica tiene su fundamento en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República que en su parte conducente establece: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otros documentos, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República de Guatemala, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo".

Por otro lado la literal e) del Considerando cuarto, del Código de Trabajo, estipula: "El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo".

Por último, la legislación laboral, establece: "El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala...". Artículo 14 del Código de Trabajo.

Por medio de este principio se manifiesta un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés público, en el sentido de que tiende a proteger a las grandes mayorías y evita una confrontación de clases.

Criterio diferente en cuanto a la ubicación del derecho laboral, como un derecho social y no como un derecho público, es el del licenciado Oscar Najarro Ponce, quien citando al tratadista Alberto Trueba Urbina, dice lo siguiente: "Especialmente en lo que respecta a la naturaleza de la disciplina, pues las leyes de trabajo son de derecho social y no de derecho público, y lo cierto es que entre el orden público y la justicia social existe una contradicción ideológica, ya que aquél comprende un status social de la comunidad jurídica que no puede ser alterado por los particulares, pero el cual podría ser incluido en el derecho público como los llamados derechos públicos subjetivos o garantías individuales.

El jus publicum o derecho público está constituido por normas de subordinación e imperativas, en tanto que las normas laborales entrañan principios sociales que tienden a conseguir la justicia social con carácter tuitivo y reivindicatorio en beneficio del trabajador, que menos pueden ser alterados por obreros y patronos en perjuicio de los primeros.

De aquí que el derecho público se aplique rigurosamente, en cambio el derecho social es susceptible de interpretarse con objeto de superar el sentido de las leyes de orden público".¹

Para concluir, con este tema, se expone lo dicho por el tratadista De Buen, quien sostiene que: "El derecho laboral encaja en los lineamientos del derecho social, ya que la mayor parte de sus instituciones responden a la idea del derecho social e intentan lograr la justicia social".²

⁰¹ Najarro Ponce, Oscar. **La Interpretación y la integración de la ley en el derecho del trabajo**. Pág. 21

² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Págs. 40-41.



1.2. Es de carácter tutelar y proteccionista de los trabajadores

En materia procesal, cabe destacar las diferentes manifestaciones del principio de tutelaridad, así se encuentran en el impulso de oficio, la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la declaración de confeso.

"Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes... ". Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

En el Código de Trabajo, se encuentra este principio así:

"El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoseles una protección jurídica preferente", literal a) del cuarto Considerando.

"Son nulas ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el presente Código, sus reglamentos o demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera". Artículo 12 del Código de Trabajo.

"...Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador...". Artículo 14 del Código de Trabajo.

"Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social". Artículo 17 del Código de Trabajo.

Este principio recibe muchas críticas, por el sentido paternalista que se le pretende dar a la legislación. Material y objetivamente la legislación guatemalteca no ha sido capaz

de satisfacer esa tutelaridad, como ejemplo de lo dicho se puede mencionar casos en seguridad e higiene, sobre el trabajo doméstico, etc.

En este caso la falta de tutelaridad no se le debe reprochar únicamente al sector privado como parte patronal, sino que el ejemplo más claro y evidente está en el sector del gobierno, donde sin temor a equivocaciones se ha demostrado que es donde no obstante existir leyes que protegen a los trabajadores las mismas resultan inoperantes.

1.3. Constituye un mínimo de garantías sociales para el trabajador

"El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica...". literal b) del cuarto Considerando del Código de Trabajo.

Por otra parte la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102, establece lo siguiente: "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: ..." de lo anterior se entiende, que los derechos que confiere el Código de Trabajo o una Ley de Trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, puede aumentarse en beneficio del trabajador. El licenciado Ramos Donaire, citando a Alfonso García Bauer, dice que: "Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia adelante".³

1.4. Es un derecho dinámico

Lo dinámico del derecho de trabajo, se puede interpretar en que no puede ser estático, que requiere acomodarse a los cambios de los órdenes económico, político y social está

³ Ramos Donaire, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco.** Pág. 08.



en constante progreso de integración, al regular las relaciones asalariadas de producción y éstas constituyen un proceso que es eminentemente activo, cambiante y corresponde al derecho del trabajo crear esas instituciones que correspondan a este dinamismo. Lo anterior se plasma con la existencia de instituciones tales como Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de trabajo, Comités Ad-Hoc, etc.

1.5. Es un derecho realista y objetivo

Porque estudia al individuo en su realidad social para resolver los casos determinados, buscando la equidad en sus posiciones; es objetivo porque trata de resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social y sobre la base de hechos concretos y tangibles.

"El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y basándose en hechos concretos y tangibles", literal d) del Considerando cuarto del Código de Trabajo.

1.6. Es un derecho democrático

Porque se orienta a obtener la dignificación moral y económica de los trabajadores, que constituyen la parte mayoritaria y la más débil económicamente.

"El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos...", literal f) del cuarto Considerando del Código de Trabajo.



1.7. Es un derecho clasista

El derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora.

El licenciado Fernández Molina, indica que: "La afirmación del derecho de clase cabe aceptarse únicamente como una declaración de identificación o pertenencia, en la medida que este derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida de la relación laboral; pero pretender una aceptación dentro del marco jurídico, deviene improcedente, por cuanto ya se indicó que al derecho no se le puede conceptualizar bajo un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento a beneficio de la comunidad y en el caso concreto del derecho laboral, si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les impone obligaciones".⁴

Al tutelar los intereses no de cualquier persona, ni siquiera de los trabajadores individualmente considerados, sino que de los trabajadores como una clase social, en determinadas condiciones y con determinadas desventajas con respecto a otras clases sociales, trata de compensar estas desventajas con una protección jurídica preferente.

1.8. Es un derecho mixto declarado consuetudinario

Porque el derecho del trabajo delega a la equidad, la costumbre y los usos locales como fuente de derecho cuando sean opuestos a sus principios y representen un mayor beneficio para los trabajadores que el beneficio mínimo garantizado por la ley.

"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 locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común". Artículo 15 del Código de Trabajo.

⁴ Fernández Molina Luis. **Ob. Cit.** .Pág. 130.



1.9. Es un derecho autónomo

La autonomía del derecho del trabajo, se da por ser una rama autónoma dentro de la ciencia del derecho.

Dentro de las formas de autonomía está la autonomía científica, porque tiene un campo específico de estudio lo suficientemente extenso, así como su propio método de estudio, principios, características e instituciones propias.

Tienen autonomía legislativa, al estar contenida en leyes especiales (Código de Trabajo y fundamentalmente en la Constitución Política de 1945, que es donde tuvo su origen y la Ley de Servicio Civil).

Autonomía jurisdiccional, la solución de sus conflictos está sometida a la jurisdicción privativa de trabajo.

"Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica". Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

"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". Artículo 283 del Código de Trabajo.

"En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier índole, deben predominar las primeras. No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo". Artículo 16 del Código de Trabajo.

Autonomía didáctica, en cuanto a ésta no representa problema alguno, ya que dentro las distintas facultades que existen, el derecho del trabajo, tiene su propia metodología y curso para la enseñanza.

El licenciado Chicas Hernández, citando al tratadista Luigi de Litala, dice que: "Una disciplina jurídica es autónoma cuando abarca un conjunto de principios y de institutos propios".⁵

Continúa indicando el citado autor que: " Para que una ciencia pueda decirse autónoma es necesario y suficiente que sea bastante extensa que amerite un estudio conveniente y particular; que también contenga doctrina homogénea dominando el concepto general común y distante del concepto general informativo de otra disciplina; que posea un método propio, es decir que adopte procedimientos especiales para los conocimientos de la verdad constitutiva del objeto de la indagación".⁶

Para concluir se puede decir que la autonomía en su sentido amplio, requiere para su existencia los siguientes aspectos:

- a. Que sea una rama extensa que amerite un estudio particularizado.
- b. Que posea principios propios.
- c. Que los institutos propios que posea sean con características muy peculiares.
- d. Que posean un método propio.

De los antes descrito se puede afirmar con toda certeza que el derecho del trabajo de Guatemala posee plena autonomía.

1.10. Principios sociales en que se fundamenta el derecho de trabajo

Los principios son las líneas, directrices o postulados que informan e inspiran directa o indirectamente a la doctrina y a las normas jurídicas del derecho del trabajo y que

⁵ Chicas Hernández, Raúl. **Apuntes del derecho procesal del trabajo**. Pág. 11.

⁶ **Ibid.**

sirven de base para promover la promulgación de nuevas normas o para orientar la integración o la interpretación de las existentes, para resolver los casos no previstos por éstas. El derecho de trabajo tiene como ingredientes naturales la protección a los sectores económicamente débiles, reconociéndose jurídicamente a la persona del trabajador, a través de las relaciones sociales de producción, que deben guardar una interrelación justa y ecuánime con las fuerzas productivas.

"En tal orden, es necesario advertir que los principios son concretos en la medida en que concuerdan con la naturaleza y con la historia".⁷

En lo que se refiere a los principios que inspiran al derecho laboral guatemalteco, es imperioso citar al insigne maestro Mario López Larrave, quien, citando a Podetti, dice: "Son las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso".⁸

Estos principios cumplen una triple función:

Informadora: Sirven para fundamentar la promulgación de nuevas normas.

Normativa: Sirven como fuente supletoria y son medio para la integración del derecho.

Interpretativa: Orientan al juzgador para una mejor aplicación de las normas.

1.11. Principios de justicia social

El trabajo es un derecho de la persona. Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El trabajo es una obligación social. Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Libertad de trabajo. Artículo 43 de la Constitución Política de la República de Guatemala y Artículo 6 del Código de Trabajo.

⁷ Valenzuela Oliva, Wilfredo. **Fundamentos generales del derecho del trabajo guatemalteco, bases para su desarrollo.** Pág. 24.

⁸ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Pág. 19.



Igual salario a igual trabajo en igualdad de condiciones. Artículo 102, inciso c) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Estabilidad laboral, trata de asegurar al trabajador una relación laboral más o menos estable. Artículo 102, inciso o) de la Constitución Política de la República de Guatemala y Artículos 26 y 78 del Código de Trabajo.

Principio protector

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 103, caracteriza las leyes laborales como conciliadoras y tutelares para los trabajadores. Esa función tuitiva tiene en mira el trabajo como objeto del bien común, y al trabajador como producto de valores sociales. El principio de tutelaridad, se encuentra en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la cual se indica: "CONSIDERANDO" Que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social...".

Trata de compensar la desigualdad económica entre trabajador y patrono, protegiendo jurídicamente a la parte más débil, el trabajador, indubio pro operario. Artículo 106 Constitución Política de la República de Guatemala y Artículo 17 del Código de Trabajo.

Principio de la norma más favorable al trabajador

Este principio invierte la jerarquía de las normas en el derecho del trabajo y se utiliza cuando dos o más normas son aplicables al caso concreto, debiendo el juez aplicar la norma más favorable al trabajador. Artículo 16 del Código de Trabajo.

Principio de la condición más favorable al trabajador

Cuando un trabajador tenga una situación concreta y permanente anterior, sólo se le podrá variar por una nueva, si ésta lo beneficia más. Artículo 79 inciso j) y Artículo 80 del Código de Trabajo.



Principio de irrenunciabilidad de derechos

El trabajador no puede renunciar a los derechos y beneficios que le otorga la ley. Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y Artículo 12 del Código de Trabajo.

Principio de la continuidad de la relación laboral

Todo contrato individual de trabajo se tendrá como celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Artículo 26 del Código de Trabajo.

Principio de sustitución patronal

La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes en perjuicio del trabajador. Artículo 23 del Código de Trabajo.

Principio de primacía de la realidad

El hecho real de la existencia de la relación laboral ordinaria basta para dar por existente y perfecto el contrato de trabajo, aun cuando no se haya hecho por escrito ninguno o se haya tratado de disfrazar bajo cualquier otra denominación al existente. Artículo 19 del Código de Trabajo.

Principio de preeminencia

Este principio trata de establecer si es el trabajador considerado individualmente o los grupos de trabajadores organizados al fin del derecho del trabajo. Sostiene que el Estado y el derecho son instituciones puestas al servicio de la persona humana. En el derecho del trabajo, este conflicto no existe, desde la división del derecho del trabajo en derecho colectivo del trabajo.



Principio de dignidad

El derecho del trabajo respeta y hace valer la dignidad humana inherente a la persona del trabajador y no permite que el patrono, basado en su poder económico, la menoscabe. Considera que el trabajo es un vínculo comercial, estableciendo la obligación del patrono de garantizar la vida y la salud del trabajador mediante medidas de previsión social y otras internas del centro de trabajo, así como garantiza un trato justo y digno entre ambos.

Principio de vitalidad

Este principio se plasma en que el trabajo es un derecho y obligación social, todo ser humano tiene derecho al trabajo y la sociedad debe crear condiciones que le permitan acceder a las fuentes de trabajo a cambio de un salario que le ayude al trabajador a satisfacer sus necesidades vitales propias y las de su familia, tales como: salud, alimentación, vivienda, educación, vestuario, recreación, etc., que le brinde un nivel de vida digno y decoroso sin ser sometido a sistemas agobiantes de producción y con medidas que le permitan recuperarse del esfuerzo gastado en el proceso de producción.

Principio de dotación

Este principio establece la obligación del patrono de proporcionar los medios materiales que permitan al trabajador un mejor desempeño y rendimiento en su labor, tales como: herramientas, vestuario especial, maquinaria, accesorios, materia prima, etc., y además, en el campo o en circunstancias especiales, vivienda digna y decorosa.

Principio de igualdad

Sobre la base de este principio, el patrón tiene prohibido hacer discriminaciones entre sus trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, creencias políticas o religiosas, condición social, etc.



Principio de desigualdad o de capacidad

El objeto de este principio es que a determinados grupos de trabajadores, por razones de su sexo, edad y capacidad física, no se les asignen -por prohibición legal- jornadas de trabajo nocturnas o demasiado extensas, trabajos pesados, peligrosos o especializados no acordes con su edad, condiciones, estado físico y desarrollo intelectual y moral, fundamentalmente a los menores de edad y a las mujeres, en especial a las que se encuentran en estado de embarazo.

Principio de nivelación o de libre asociación

Este principio consagra el derecho de los trabajadores a sindicalizarse o a coaligarse en defensa de sus intereses, para que la unión y acción conjunta de los trabajadores nivele y compense su desventaja frente al poderío económico de los patronos.

Principio de producción

Este principio trata de promover el desarrollo de la producción por medio de la capacitación y tecnificación de los trabajadores y la incorporación de tecnología apropiada al proceso de producción, mediante la coordinación de patronos y trabajadores, asimismo, el patrono debe encargarse de la organización y dirección del trabajo a personas calificadas.

Principio de auto restauración

Este principio, se puede interpretar en dos sentidos:

Autocomposición: Es la posibilidad o la oportunidad que tienen trabajadores y patronos para solucionar por sí mismos los problemas que los enfrentan en ocasiones del proceso productivo, mediante la facultad legal que poseen para suscribir convenios y pactos colectivos, que garanticen y mejoren tanto el rendimiento de la producción como las condiciones económico-sociales de los trabajadores, convirtiéndose en ley para las partes, y

Autodefensa: La posibilidad legal que tienen los trabajadores y los patronos de defender sus intereses mediante acciones legales de presión como el paro y la huelga, como medidas de legítima defensa.

Principio de heterorestauracion o heterocomposicion

Este principio se evidencia cuando patronos y trabajadores someten la solución de sus conflictos de intereses a terceras personas, mediante resoluciones de carácter obligatorio para ambas partes, como las juntas de transacción y los tribunales de arbitraje, con el propósito de obtener equilibrio, justicia social y armonía en sus relaciones recíprocas.

1.12. Principales afectaciones al principio ideológico de irrenunciabilidad de las garantías sociales

El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías para los trabajadores. El principio ideológico de irrenunciabilidad a esas garantías, significa que las prestaciones laborales y demás derechos del trabajador serán irrestrictamente respetados por los patronos.

Pese a lo anterior, en el caso de que un trabajador llegue a juicio oral, a conciliar con su patrono las prestaciones que por ley le corresponden, comúnmente termina recibiendo menos del monto legal.

El derecho en todas sus ramas debe ser un derecho de alternativas, para solucionar los conflictos; pero, en el ámbito del derecho del trabajo, este aspecto (la tutelaridad del derecho), debe ser diferente.

En los casos en que no se respeta la prestación laboral económica que establece la ley o que incluso no coincide con los cálculos que la misma Inspección General del Trabajo



le ha hecho al trabajador, es que resulta afectándose el principio ideológico de irrenunciabilidad de las garantías sociales.





CAPÍTULO II

2. Aspectos fundamentales del juicio ordinario laboral

El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición ya que declara un derecho, previa fase de conocimiento. En este tipo de juicio se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos.

2.1. Definición de juicio ordinario laboral

Para el licenciado Landelino Franco López: “El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo”.⁹

Otros como Hugo Alsina lo definen: “El conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo y su estudio comprende la organización del Poder Judicial, la determinación de la competencia de los funcionarios que lo integran y la actuación del juez y las partes en la substanciación del proceso”.¹⁰

A lo que en realidad hace alusión la última de las definiciones citadas es al derecho procesal laboral, el cual es definido por Nicolás Jaeger, quien a su vez es citado por Eduardo Stanfforini, en los siguientes términos: “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”.¹¹

El proceso laboral es un proceso en donde el juez tiene amplias facultades en la

9 Franco López. César Landelino, **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 58.

10 Alsina, Hugo **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial**. Pág. 19.

11 Stanfforini, Eduardo. **El derecho laboral**. Pág. 5.



dirección y en la marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien contemplando las otorgadas por los litigantes. El juez tiene contacto directo con las partes y las pruebas.

Es también un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, esto último no significa que no tenga técnica; es limitado en el número y clase de medios de impugnación y parco en la confesión de incidentes que dispersan y complican los trámites; busca mantener la buena fe y la lealtad, se tutela preferentemente a la parte económica y culturalmente débil.

2.2. Antecedentes

“El nacimiento del derecho procesal se remonta desde cuando aparece el principio de que es ilícito hacerse justicia por propia mano y los particulares deben de someter sus conflictos al jefe del grupo social; esta noción comienza a desarrollarse cuando se acepta que la autoridad debe someterse a normas previas para administrar justicia”.¹²

En un principio se atendió a la necesidad de resolver los conflictos de carácter penal y los que se originaban entre particulares a causa de oposición de intereses; pero poco a poco se fue extendiendo su aplicación a la solución de muchos problemas que no conllevaban conflicto entre partes opuestas y que respondían por lo general a la idea de proteger a los débiles e incapaces o la regulación de ciertos efectos jurídicos.

De esta manera se regula la declaración, constitución, ejecución, tutela de los derechos y de la libertad de la dignidad del hombre, así como la realización de formalidades necesarias para ciertos actos jurídicos, no solamente en las relaciones de los ciudadanos entre sí, sino también en la relación de éstos con el Estado; y las de aquellos con las entidades que componen a este último.

12 Franco López. **Ob. Cit.** Págs. 3 y 4.



2.3. Características

El proceso de conocimiento laboral se diferencia del correspondiente civil, en las modalidades que le imprimen los principios formativos que se trataron anteriormente, por lo que únicamente se consignará escuetamente que los caracteres del juicio ordinario de trabajo derivados de la singularidad de aquellos principios, son los que se enuncian a continuación:

“El juicio ordinario de trabajo regulado en nuestro Código, es un típico proceso de cognición o de conocimiento, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, entiendo que en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos. La gran mayoría de procesos los constituyen los de condena y en muy pocos casos se dan los procesos constitutivos y los declarativos”.¹³

Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra muy menguado, pues el juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando esas con suma flexibilidad y realismo; es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el número y clases de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente al trabajador.

También merece acotarse por constituir característica muy singular del juicio ordinario de trabajo, que en el mismo no se contempla término de prueba.

13 López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 59.



2.4. Principios

En el **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 éste 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.

El **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.

El **principio de oralidad**, es la iniciación y sustanciación del proceso que debe hacerse en forma predominantemente oral. Se contrapone al principio de escritura. Artículos 321, 322, 333 del Código de Trabajo.

En el **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. En el proceso laboral guatemalteco pueden concentrarse en la primera comparecencia los siguientes actos procesales: ratificación de la demanda, contestación de la demanda, reconvención,



contestación de la reconvención, interposición de excepciones, resolución de excepciones dilatorias, conciliación, recepción de pruebas ofrecidas, resolución de incidentes, entre otros. Artículos: 335, 338, 340, 342, 343, 346 y 353 del Código de Trabajo.

El **principio de publicidad**, es 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.

El **principio de economía procesal** es entendido en todas sus manifestaciones, o sea desde la celeridad y rapidez del juicio, hasta la gratuidad y baratura en la substanciación.

El **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.

Por el **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 de acuerdo al Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El **principio tutelar** 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, sí es posible hablar de igualdad en derechos,

oportunidades y ejercicio de defensas en juicio. Tal como lo establece el cuarto Considerando inciso a) del Código de Trabajo.

Por **el principio de sencillez** todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de intereses tutelados por el derecho, pero se considera 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.

El **principio de probidad o de lealtad**, es 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.

En **el 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 hasta la libre convicción.

Según el Artículo 361 del Código de Trabajo, la confesión judicial y los hechos que personalmente compruebe el juez, deberán estimarse de conformidad con las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual indica que la prueba se apreciará en conciencia.

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.



2.5. La demanda laboral como forma de iniciar el juicio

Antes de definir la demanda se considera importante comentar brevemente que es la acción, ya que ésta es la petición que se hace al órgano jurisdiccional para iniciar un proceso.

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 puesto que de aquí deviene la potestad de los sujetos para poder iniciar un proceso, el primer paso o el acto inicial de un proceso es la demanda.

2.5.1. Definición de 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".¹⁴ 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 jurídica 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: La demanda es un acto de parte.

¹⁴ Alsina, Hugo. **Ob. Cit.** Pág. 59.



Modalidades de la demanda:

Por la forma de entablarse pueden ser:

Orales y

Escritas.

Por la pretensión en ellas ejercitada pueden ser:

Demandas simples y

Demandas acumuladas.

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

Conforme a las pretensiones ejercitadas, éstas 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 del Código de Trabajo.

2.5.2. Requisitos de la demanda

Los requisitos de toda demanda judicial deben cumplir con lo estipulado en los Artículos 332 al 334 del Código de Trabajo y Artículo 63 del 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 de conformidad con el Artículo 338 del Código de Trabajo.

2.5.3. 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

competete 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 el 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 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 aun sin haberlo evidenciado el interponente. Sin embargo, no puede haber interpretación más errónea que la anteriormente señalada, ya que al aceptarla se arribaría 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 interpone la excepción 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 aun cuando el actor no la haya contradicho.

Normalmente el excepcionante será la parte patronal y el demandante será el trabajador, pero 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.

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 tenga conocimientos o incluso pueda imaginar como es la estructura de una empresa y como funcionan las compañías con todas sus complicaciones de organización.

Se concluye, pues, admitiendo que 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 al papel de historiador que inquiere 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 a las pretensiones de los litigantes.

2.6. 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 éste después de lograr un estado de convicción, pronuncia su sentencia y decide con arreglo al derecho objetivo”.¹⁵

“Es el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional por medio del cual, éste resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo”.¹⁶

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

2.6.1 Clases de sentencias en el juicio ordinario laboral

Declarativas: Cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de la existencia de una relación laboral, la sentencia tiene por finalidad únicamente la declaración de dicho extremo.

De condena: Por ejemplo: El pago de vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada.

Desestimatorias: 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: El mismo caso citado anteriormente, en que el demandado contradice lo afirmado por el actor.

15 Real Academia Española. **Diccionario**. Pág. 1864.

16 López Larrave. Mario. **Ob. Cit.** Pág. 37.

En rebeldía: 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 el 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”.

2.6.2. Naturaleza jurídica

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 éstos se llevan a la jurisdicción laboral, no sólo para la aplicación del precepto procesal, sino para la interpretación en favor de los trabajadores. Reivindicatoria para corregir las injusticias sociales y la explotación a la que son sujetos los trabajadores.

2.6.3. Regulación legal

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 de acuerdo al 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 de notificación. 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.

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 en el Artículo 332.

Sin embargo, en cuanto a 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 en razón de la distancia, según lo establece el Artículo 337 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, de acuerdo al 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 del 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 antes citado.



Si se hubiese planteado la reconvencción 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, uno de los requisitos indispensables, luego de contestada la demanda y la reconvencción, es 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 reconvencción, 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 deberá servir para aportar pruebas, y deberá 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 los recursos que proceden en contra de la sentencia, se encuentran regulados en el Artículo 365 del Código de Trabajo y son 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 III

3. Recursos del proceso

Los medios de impugnación conocidos también como recursos, son los medios para impugnar los actos procesales. Realizado un acto, la parte agraviada puede, dentro de los límites y plazos señalados por la ley, promover la revisión del acto y su eventual modificación.

Dictada y notificada una resolución en primera instancia, se abre una nueva etapa en el proceso; la cual queda a merced de la impugnación de las partes. Esta posibilidad de impugnar la resolución consiste en la facultad de pedir en contra de la misma; esto es, interponer los recursos que el derecho positivo regula.

3.1. Los recursos en la legislación laboral guatemalteca

La sentencia, como dice Carnelutti: “Es un instrumento productor de certeza, pero para su eficacia, debe ser formalmente válida”.¹⁷

Es también un instrumento de justicia; de justicia jurídica. Pero para que se traduzca en acto de justicia, para que se tenga por justa, es indispensable que en ella se haya aplicado correctamente la voluntad de la ley.

Sentencia válida y justa, será entonces, aquélla que esté limpia de toda mácula tanto en su forma como en su contenido. Pero aún así, la sentencia no se reputa válida y justa desde su origen, bajo la consideración de que los jueces no son infalibles, o porque para el vencido siempre estarán equivocados.

Partiendo de supuestos tan racionales, la ley concede a las partes los medios adecuados para someter a crítica las decisiones judiciales, provocando su revisión con el fin de que se rectifiquen los errores que a su juicio adolezcan y siempre que se hayan denunciado en la oportunidad debida.

¹⁷ Carnelutti, Francesco. **Derecho procesal laboral**. Pág. 143.

A estos medios y al derecho mismo que la ley reconoce a las partes, para pedir y en su caso obtener, la reparación del agravio o de la injusticia que pudiera inferirse con motivo de aquellos posibles errores, se les denomina, genéricamente medios de impugnación o recursos, que es el vocablo consagrado por todas las legislaciones.

Para Alcalá-Zamora citado por Mario López Larrave, los medios de impugnación son: “Actos procesales de las partes dirigidos a obtener un nuevo examen, total o limitado a determinados extremos, y un nuevo proveimiento acerca de una resolución judicial que el impugnador no estima apegada a derecho, en el fondo o en la forma, o que reputa errónea en cuanto a la fijación de los hechos”.¹⁸

3.2. Enumeración y clasificación doctrinaria y legal

El Código de Trabajo en su capítulo noveno, en solamente un Artículo el 365, establece todo lo relacionado con los recursos que pueden interponerse en el procedimiento ordinario laboral y que son: Revocatoria, nulidad, apelación, aclaración y ampliación. Como no está regulado en el Código de Trabajo la reposición y el ocurso de hecho y la reconsideración, con fundamento en el Artículo 326 del Código de Trabajo, se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, en lo referente a dichos recursos; asimismo, se tiene que acudir a las leyes específicas, en lo relacionado con el recurso de responsabilidad de los titulares de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y al amparo.

3.3. La nulidad

Nulidad, en términos generales significa: “(Del lat. nullūus, genit. de nullus): Cualidad de nulo. Persona incapaz, inepta... Vicio que disminuye o anula la estimación o validez de algo. Incapacidad, ineptitud”.¹⁹

Se dejó asentado anteriormente que el recurso de nulidad tiene por objeto corregir las

¹⁸ López Larrave. Mario. **Ob. Cit.** Pág. 67.

¹⁹ Real Academia Española, **Ob. Cit.** Pág. 1451.

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 Couture: "El recurso de nulidad es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada por un error de procedimiento, para obtener su reparación".²⁰

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

²⁰ Couture, Juan Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Pág. 237.



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, procede el recurso de apelación, que deberá interponerse dentro de las veinticuatro horas siguientes a su notificación y será 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 siguientes 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 infringidos, los jueces y magistrados han sostenido el criterio de que no pueden entrar a estudiar y analizar la procedencia o improcedencia del recurso de apelación, por no indicarse cual es la ley que se estima infringida o violada.

Los efectos del auto que resuelve un recurso de nulidad son de dos clases:

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 sentencia 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 tratase 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 el licenciado 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, sí produce efecto suspensivo".²¹

"...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

21 Aguirre Godoy, Mario. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Pág. 201

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”.²²

3.4. La revocatoria

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”.²³

Los decretos son las providencias de que el juez se vale para la conducción del trámite del procedimiento, por lo que se encuentra normal que cuando se equivoque o cometa un error en el trámite, 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 la legislación guatemalteca 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 que: “Contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria”.

22 López Larrave. **Ob. Cit.** Pág. 135.

23 Real Academia Española. **Ob. Cit.** Pág. 1553.

El mismo Artículo citado 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 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, en qué término, ni la oportunidad o término dentro del cual el juez tiene que resolver el recurso de revocatoria; laguna legal que ha sido suplida por los 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 Apelaciones 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 11 de marzo de 1985; que indica: “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”.

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.



3.5. De apelación

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 aquéllas 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 aquél que pronuncia el fallo sobre el que se recurre: es una alzada a mayor juez, de donde proviene el nombre de recurso de alzada que a veces se le 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.

El sistema judicial, de conformidad con el Artículo 211 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica que: "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 entonces 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; o sea, a la parte agraviada por la decisión judicial.

El Código de Trabajo no dice nada al respecto, 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 este aspecto también se encuentran dos alternativas:

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 tercer 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, se sostiene el criterio que a partir de interponerse 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 número 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 cualquiera 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 que:

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, ésta 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 (48 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 (48 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 crea conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estime indispensable.

Para diligenciar las pruebas de las excepciones que se hayan interpuesto en segunda instancia.

La sala jurisdiccional, cinco días (5) 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.

3.6. Aclaración y ampliación

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 literal a) 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 veinticuatro (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.

3.7. Responsabilidad

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 el sistema judicial guatemalteco se encuentre 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 la 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.

De acuerdo al 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 quetzales (Q. 1,500.00) a dos mil quinientos quetzales (Q.2,500.00) 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 (10) días”.

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 aun a sabiendas que el resultado del recurso no afectará el fallo anterior, pero sí retardará la firmeza y ejecución de éste. Como se ha señalado: “cuando más cerca del hecho se aplica la sanción, más efectiva es ésta”.²⁴

Sin embargo, la legislación procesal no puede prescindir de este tipo de derechos de impugnación.

24 Bustos Ramírez, Juan. **Manual de derecho laboral**. Pág. 25.

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.

Muchas veces las resoluciones que se impugnan nada tienen de arbitrarias o ilegales y aún así la o las partes las plantean, con el único fin de retardar la aplicación de la justicia, misma que debe ser pronta y cumplida, si no pierde su certeza jurídica causando desgaste físico, moral y económico a la parte recurrida y a la otra parte, siendo esta última casi siempre la más débil (es decir el trabajador), es por ello la conveniencia del replanteamiento de algunos recursos actuales y su sustitución por otros, como lo sería la protesta, la cual conocería un tribunal de alzada distinto del primero, que permitiría un nuevo análisis jurídico procesal del asunto principal.





CAPÍTULO IV

4. Las excepciones en el derecho laboral guatemalteco

El delicado tópico de las excepciones fue tratado con notoria deficiencia por el Código de Trabajo guatemalteco como acertadamente lo hace notar el licenciado Manuel Córdón Duarte en su trabajo de tesis, y esa deficiencia continúa, pese a las adiciones que le fueron introducidas por medio del Decreto Presidencial número 570.

Es por ello que a falta de preceptos expresos en el Código Laboral, se tenga que acudir supletoriamente al Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, para determinar el concepto y clasificación de las excepciones, si bien con la salvedad tantas veces señalada de amoldar las normas procesales-civiles de la aplicación subsidiaria, con los principios gobernantes del proceso de trabajo.

Según este orden de ideas puede afirmarse, que el derecho procesal de trabajo guatemalteco, acepta la clasificación tradicional de excepciones dilatorias y perentorias, comprendiendo entre las primeras la alegación de presupuestos procesales de validez ya vistos.

Conviene no obstante aclarar, que en el proceso de trabajo al contrario del proceso civil, las excepciones dilatorias únicamente tienden a depurar la relación procesal y no a postergar la contestación de la demanda, y que las perentorias tienden a hacer ineficaz la pretensión y no a destruir la acción, como reza el Artículo 248 del Decreto Legislativo número 2009.

En cuanto a las excepciones dilatorias se admiten, con las reservas que se harán oportunamente, las siguientes:

Incompetencia;



Falta de capacidad legal;

Falta de personalidad legal;

Falta de personería;

Litispendencia;

Falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que está sujeta la acción intentada;

Demanda defectuosa

División, y;

Orden y excusión

4.1. Excepción de incompetencia

Competencia, según la doctrina laboral es la atribución a un determinado órgano jurisdiccional de determinadas pretensiones con preferencia a los demás órganos de la jurisdicción, y por extensión, la regla o conjunto de reglas que deciden sobre dicha atribución.

Es decir, que habrá incompetencia, cuando se atribuya el conocimiento de un asunto a un juez distinto del indicado por la ley.

Con relación al punto de las excepciones, las clases de incompetencia que podrán invocarse por ese camino serán: la incompetencia por razón de la materia, esto es, cuando se pretenda atribuir el conocimiento de un conflicto de naturaleza civil o mercantil a un órgano jurisdiccional de trabajo; y, la incompetencia por razón del territorio, esto es, cuando se pretenda atribuir el conocimiento de un conflicto laboral a un juez siempre de jurisdicción privativa pero distinto al señalado en su orden de prelación por el Artículo 314 del Código de Trabajo.

En ambas clases la competencia (y no la jurisdicción como equivocadamente dice la ley) es improrrogable, salvo cuando existiere en el contrato de trabajo alguna cláusula



que notoriamente favoreciere al trabajador.

4.2. Excepción de falta de capacidad legal

Se da la excepción de falta de capacidad legal cuando alguna de las partes carece de capacidad de ejercicio, o sea, de la aptitud necesaria para comparecer personalmente en juicio.

Sin embargo, en materia laboral se encuentra alterada la capacidad de ejercicio estatuida por el derecho común, pues de acuerdo con el Artículo 31 del Código de Trabajo tienen capacidad para ejercer los derechos y acciones que se derivan de ese cuerpo legal, los menores de edad de uno u otro sexo que tengan catorce años o más, así como los insolventes y los fallidos.

Eso sí, se entiende que el espíritu del Código es el de favorecer con esta capacidad específica únicamente a los menores, fallidos e insolventes en su calidad de trabajadores, de manera que un patrono menor de edad o declarado en quiebra o insolvencia no tendría capacidad de ejercicio para comparecer en juicio laboral y la excepción correspondiente tendría que declararse con lugar.

4.3. Excepción de falta de personería

Se da en los casos en que se alegue cualquier título de representación sin tenerlo, o bien cuando teniéndolo sea defectuoso o insuficiente.

Para acreditar legalmente el título de representación en materia laboral, debe atenderse a la cuantía del asunto; siempre que ésta no exceda de trescientos quetzales bastará una carta poder o acta levantada ante el secretario del tribunal; cuando la cuantía exceda de trescientos quetzales (Q300.00), deberá constituirse apoderado en la forma notarial correspondiente.



La representación deberá acreditarse con el testimonio debidamente registrado de la escritura pública, con mandato judicial u otro título de representación suficiente de acuerdo con la ley.

A las personas jurídicas o colectivas también se les exige que acrediten su representación de acuerdo con las leyes del derecho común.

También necesita acreditarse la personería en el caso que demande alguno o algunos de los miembros del comité ejecutivo de un sindicato en representación de uno o de varios de los miembros del mismo.

La personería jurídica del sindicato se acredita con certificación de inscripción extendida por el Departamento Administrativo de Trabajo; certificación en que conste la calidad de personeros del sindicato del o de los comparecientes; certificación en la que conste que la persona o personas representadas son miembros del sindicato; y carta suscrita por él o los representados en la que conste el consentimiento de su delegación.

En consecuencia, procederá declarar con lugar la excepción de falta de personería cuando existe ausencia o defectos en el título de representación en los casos enumerados ut supra, de acuerdo con las exigencias de cada cual y siempre que la representación legal no hubiere sido exigida de oficio por el juez.

4.4. Excepción de falta de personalidad

Esta excepción procede en los casos en que falta la identidad entre la persona del actor con la persona favorecida por la ley laboral o que falta la identidad entre la persona del demandado y la obligada por la ley.

Procederá declarar con lugar esta excepción cuando se establezca que el actor no tiene la calidad de trabajador con derecho a la reclamación que pretende (falta de

personalidad en el demandante), o cuando se establezca que el demandado no tiene la calidad de patrono o persona que la ley señala como obligada a responder por las pretensiones laborales hechas valer.

De ahí, que al interponerse una de estas defensas, el juzgador deba determinar la calidad de trabajador en el caso concreto, así como también la calidad de patrono, representante patronal e intermediario, prevaleciendo en esta determinación el criterio realista sobre el formal.

4.5. Excepción de litispendencia

Esta excepción tiene lugar, cuando simultáneamente se sustancien dos juicios en los cuales existe absoluta identidad de acciones, personas y cosas.

Ambos juicios deben encontrarse todavía en trámite, porque al haberse dictado sentencia en alguno de ellos, no habría litispendencia sino cosa juzgada. Y debe concurrir rigurosamente esta triple identidad, porque de lo contrario se estaría ante un caso de conexidad, que apareja distintos efectos.

En realidad, conviene señalar que el efecto lógico e inmediato de la excepción de litispendencia, es el de declarar la improcedencia del segundo juicio tanto por economía procesal como para evitar el evento de dos sentencias contradictorias sobre un mismo asunto.

En los casos no de identidad sino de conexidad, el efecto lógico es la acumulación de procesos, para dictar una sola sentencia sobre todas las pretensiones conexas.

En algunos tribunales de lo civil erróneamente se le ha aparejado a la litispendencia, el efecto de acumular los autos o procesos, sin reparar que para este caso el Artículo 119 del Decreto Legislativo número 2009 ha preceptuado la improcedencia del juicio

posterior y no acumulación. Se trae a cuenta esta práctica viciada porque no ha faltado tribunal de trabajo que la siga.

En consecuencia, haciendo una recta aplicación supletoria de la legislación procesal civil, en el juicio ordinario de trabajo, el efecto que deberá darse a la litispendencia que se estime con lugar será la declaratoria de improcedencia del segundo juicio.

4.6. Excepción de demanda defectuosa

Ya se dijo con antelación que el juez de trabajo tiene potestad para ordenar de oficio al actor que subsane los defectos que contenga su demanda escrita.

Pero como puede darse el caso que el juez haya pasado por alto los defectos existentes en una demanda escrita o hasta el caso mucho más remoto, pero también posible, de que sea el propio tribunal al redactar la demanda del actor, quien omita requisitos indispensables, entonces es cuando se da la ocasión para que el demandado interponga la excepción dilatoria de demanda defectuosa.

Es importante señalar que cuando una excepción de demanda defectuosa sea declarada con lugar, lo que tiene que hacer en la propia audiencia el juez, por aplicación analógica del Artículo 334 del Código de Trabajo, debe ordenar en el mismo acto que el actor subsane los defectos, de manera que la concentración de los actos y la celeridad del proceso no sean violentados y pueda seguirse el curso de las diligencias que deben realizarse en la audiencia.

4.7. Excepciones de falta de cumplimiento del plazo de la condición, de división, de orden y excusión y de arraigo personal

En efecto, sólo remotamente podría darse en el juicio ordinario de trabajo el caso de una pretensión de naturaleza laboral sujeta al cumplimiento de un término, y más



remotamente todavía el caso de un derecho sujeto a condición.

Si se recuerda los derechos de trabajo sustantivo y procesal son de naturaleza pública, y que muchos de los derechos otorgados por sus normas tienen el carácter de irrenunciables. Únicamente en caso de convenios sobre formas de pago o en acuerdos a que se llegue en la fase de ejecución, se concibe la posibilidad de encontrar un derecho laboral sujeto al cumplimiento de un plazo.

Los beneficios de orden, exclusión y división, tienen lugar cuando existen obligados principales y subsidiarios, o se trata de obligaciones simplemente mancomunadas, pero las obligaciones que pesan normalmente sobre las personas responsables de pretensiones de naturaleza laboral son solidarias, y de no ser casos en que los trabajadores fueran la parte demandada o controversias que se suscitaren sobre prestaciones estipuladas en los contratos de trabajo por encima de las garantías mínimas que contempla el Código de Trabajo, no se pueden imaginar más ejemplos en los que pudieran funcionar estas excepciones.

4.8. Excepciones perentorias

Dicho está que las excepciones perentorias atacan a la pretensión y no al proceso, que en ningún caso pueden destruir la acción de acuerdo con el concepto que de ésta se consignó y que por existir tantas excepciones; se admite, es imposible enumerarlas taxativamente a todas.

Únicamente se agrega aquí, con respecto a la excepción perentoria de compensación, que procederá sólo con las salvedades propias que establece el derecho de trabajo; la excepción de transacción, que procederá únicamente en el caso de que el contrato o convenio en que se haya transigido no implique renuncia o disminución de derechos estatuidos por el Código de Trabajo, ya que éstos son irrenunciables de acuerdo con ese cuerpo de leyes y con la Constitución Política de la República de Guatemala.

En cuanto a las excepciones de falta de acción, de falta de derecho y de falta de obligación, tan usadas en la práctica en tribunales, el único comentario que puede hacerse es el que la primera es improcedente, como reiteradamente lo han declarado los tribunales, por ser el derecho de acción (como derecho abstracto de obrar) inherente a todo sujeto de derecho, independientemente del derecho substancial que se pretende; y en cuanto a las otras dos, que su interposición es del todo inútil, ya que al examinar el fondo del asunto el juez necesariamente tendrá que declarar si el actor tiene derecho y el demandado obligación de la prestación de que se trata.

La oportunidad para interponer las excepciones en el juicio ordinario de trabajo varía, según que se trate de la excepción de incompetencia o de las excepciones nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda, o excepciones de pago, transacción, cosa juzgada y prescripción, o bien del resto de excepciones.

La excepción de incompetencia debe interponerse previamente a darle contestación a la demanda (o a la reconvencción en su caso); es decir, que se podrá interponer por escrito desde que el demandado tenga conocimiento del juicio hasta el momento de la primera comparecencia en que se le invita a contestar la demanda, y cuando se interponga verbalmente, se hará en ese momento de la primera audiencia como ya se dijo.

Se estima que el trámite para la incompetencia por la vía de la excepción puede ser el siguiente: Interpuesta, si la procedencia o improcedencia fuere notoriamente manifiesta, el juez la resolverá en la propia audiencia, continuándose el desarrollo de la misma al declararse sin lugar.

Si por el contrario la excepción fuere declarada con lugar, el juicio será elevado en consulta a la Corte Suprema de Justicia o a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social correspondiente, según se trate de incompetencia en relación a la materia o de incompetencia territorial respectivamente, siempre y cuando en este último



caso, los juzgados de jurisdicción privativa dependen de la misma sala, porque de lo contrario conocerá también la Corte Suprema de Justicia.

Cuando el juez considere que la resolución de la incompetencia amerite mayor estudio, suspenderá la audiencia y la resolverá a la mayor brevedad posible, precediéndose después como se indicó arriba.

La Corte Suprema de Justicia o la Sala de Trabajo deberán resolver la incompetencia dentro de los cinco (5) días siguientes a la recepción del juicio e impondrán la multa respectiva al interponerte en caso de estimarse frívola la excepción.

Cabe preguntarse si no hubiera sido más técnico y menos complicado establecer que los autos que resolvieran con lugar la excepción de incompetencia fueran apelables. Poniéndolo de manera más técnica, parece que las más llamadas para determinar la competencia o incompetencia en materia laboral son las Salas de Trabajo y no la Corte Suprema de Justicia que puede encontrarse saturada de un espíritu civilista; y se dice menos complicado, porque no tendría que recurrirse a procedimientos analógicos y de integración para el trámite de la incompetencia como actualmente sucede. Desde luego que en todo caso para dirimir los conflictos de jurisdicción por razón de la materia el Tribunal Supremo de Justicia seguiría siendo el más idóneo para ello.

También puede preguntarse si tal y como se encuentra en la actualidad el Código de Trabajo, los autos que resuelven la incompetencia son apelables por dar fin al juicio. Pero aquí la respuesta negativa se impone, ya que con un criterio bastante estirado se podría sostener que una resolución que declare con lugar la incompetencia por razón de la materia pone fin al juicio, entonces sería insostenible alegar semejante cosa cuando se tratara de incompetencia territorial, y claro está, una solución que lo es para unos casos y para otros no, no puede llamarse solución.

Para las excepciones enunciadas en el capítulo anterior no fija el Código de Trabajo ningún término sino para ofrecerlas o interponerlas, lo cual podrá hacerse en cualquier

momento anterior a la sentencia de segunda instancia en los juicios de mayor cuantía, y con anterioridad a la sentencia en los juicios de menor cuantía.

La oportunidad para resolver estas excepciones será siempre el momento en que se dicte el fallo.

La oportunidad para interponer el resto de las excepciones sean de naturaleza dilatoria o perentoria es la contestación de la demanda, sea que se haga en forma oral o escrita.

Por eso se dijo anteriormente que las dilatorias no producen en el juicio ordinario de trabajo el efecto de postergar la contestación de la demanda o de la reconvención, ya que en honor a la celeridad y concentración del proceso se ejercitan simultáneamente.

Interpuestas las excepciones, el juez debe resolver las dilatorias en la primera audiencia y las restantes (perentorias y mixtas) las resolverá al fallar.

Sin embargo, existe una salvedad que da lugar a serias contradicciones y que consiste en la facultad que tiene el actor de poder ofrecer pruebas dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de realizada la audiencia, para contradecir las excepciones de su contraparte, pruebas que son recibidas en la segunda audiencia.

Si el juez cumple con el deber de resolver las excepciones dilatorias en la primera comparecencia ¿cuándo y cómo puede ofrecer y aportar pruebas la contraparte?

Y si por el contrario, el juez debe esperar en todo caso el transcurso de veinticuatro (24) horas a partir de la primera comparecencia, antes de resolver las excepciones dilatorias ¿cuándo podría darse el caso de que el juez cumpliera con su deber de resolver las excepciones dilatorias en la primera audiencia?

Ante tan grave contradicción en que juegan por igual los principios de celeridad y concentración por un lado y el de bilateralidad por el otro, a falta de una reforma que haga coherentes tales disposiciones, se recomienda la siguiente solución.

El juez después de interpuestas las excepciones en la contestación de la demanda, preguntará al actor o reconviniente si va a ofrecer pruebas para contradecir las excepciones de su contraparte dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes y la respuesta la hará constar en el acta; si el actor o reconviniente manifiesta que sí hará uso de esta facultad, el juez se abstendrá de resolver las excepciones dentro de la audiencia de primera comparecencia; pero si por el contrario el actor o reconviniente manifiesta que no tiene el propósito de hacer uso de tal facultad, el juez deberá resolverlas en la propia audiencia, sobre todo cuando las defensas sean notoriamente frívolas o impertinentes.

Con respecto a las excepciones dilatorias que no se resuelven en la primera audiencia, se entiende que deberán resolverse de todas maneras; antes de dictar sentencia, toda vez que con la reforma introducida por el Artículo 69 del Decreto número 570 al Artículo 343 del Código de Trabajo, se suprimió la forma facultativa que tenía el juez para resolver las dilatorias en la primera audiencia y que le dejaba puerta abierta para resolver todas las demás hasta en sentencia.





CAPÍTULO V

5. La transacción

Se debe entender que la transacción proviene fundamentalmente de los principios establecidos para el derecho del trabajo, en lo que concierne a que el derecho de trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

“El principal cuestionamiento que se le ha realizado a la transacción laboral deriva del principio de irrenunciabilidad que rige esta rama del derecho”.²⁵

La transacción ha sido admitida por el derecho del trabajo, en su capítulo sexto de excepciones de acuerdo al Artículo 342 del Código de Trabajo, en su párrafo segundo. El trabajo efectivamente es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio.

En el orden interno la doctrina y el derecho positivo reconocen a la ley, a la costumbre, a la jurisprudencia y a la doctrina, como fuentes principales y comunes a la mayoría de las ramas comprensivas de la ciencia jurídica. La índole propia de cada una de las ramas obliga a otorgar preferencias o exclusividad a una sola de ellas, como en el derecho penal, estrictamente legalista por su carácter restrictivo de la libertad; y permite a otras formarse con todas ellas, como la mayoría de los derechos privados, en que se vuelve a observar el auge de la costumbre, que la concepción racionalista del siglo XIX había relegado a un modesto segundo término.

25 De la Cueva Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 251.

Para comprender lo que significa transacción en términos generales es importante remitirse al Código Civil, el mismo indica que se trata de un contrato por el cual las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven uno eventual.

Así que para entender de mejor forma cualquier tema, es preciso atender todos los conceptos de éste, y los que la experiencia empírica le ha ido proporcionando a la ciencia.

El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El derecho del trabajo es un conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado en el ámbito de las relaciones laborales. Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos.

En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. El licenciado Santiago López, señala lo siguiente: "Podemos afirmar que, el derecho del trabajo, es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores."²⁶

Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de

26 López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I.** Pág. 169.

alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; seguridad social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal.

Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo.

La idea del trabajo como un derecho y un deber social, recogida por la Constitución Política de la República de Guatemala, equivale a la falta de individualismo, para lo cual, el hombre no tiene derechos para la sociedad, ni ésta contra aquélla, pues dado su enunciado, la fórmula conduce al derecho de los hombres, y que la sociedad y concretamente su economía, crearán las condiciones que garantizarán a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella, de su familia y de la sociedad a la que pertenece.

La norma laboral posee una significación fundamental, porque la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona, y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por lo contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador.

Las ideas de libertad e igualdad van de la mano, pues la igualdad sin la libertad no pueden existir y ésta no florece donde falta aquélla.

La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que hay momentos en los que se imagina que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa, ésta es la fuerza que impulsó a los hombres a la batalla por el estatuto y que continúa 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 que 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, su naturaleza como seres humanos es idéntica y sus atributos también son los mismos.

Una existencia decorosa sólo puede darse si el hombre está en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y su familia, de proveer la educación, la enseñanza general y la preparación técnica y universitaria de sus hijos y de asomarse a los planos de la cultura, en forma que tanto él 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 distingos 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.

La represión que debe informar al derecho laboral es con el fin de dotar a las autoridades de trabajo de la suficiente coercitividad para sancionar a los sujetos de trabajo que incumplen con sus obligaciones o con las ordenanzas del Código de Trabajo.

Sin embargo, pese a que los inspectores de trabajo, puedan sancionar a patronos o trabajadores (según sea el caso), dichas sanciones no se refieren a un derecho penal laboral, y por ende el derecho represivo laboral no trata del derecho penal laboral.

Se trata más bien de lo que el legislador reguló desde el mismo momento en que surge el Código de Trabajo acerca de establecer sanciones de tipo administrativo de las que contempla dicho cuerpo de leyes.

5.1. Generalidades sobre la transacción

La transacción es una excepción, porque así lo señala tanto el Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107, en su Artículo 116, como el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 343. Sin embargo, y según lo sustenta el licenciado Mario Aguirre Godoy: “Es una forma anormal de terminar el proceso y es ahí donde hay que estudiarla”.²⁷

El Código Civil en el Artículo 2151 establece que la transacción es un contrato por el cual las partes, mediante concesiones recíprocas, deciden de común acuerdo algún punto dudoso o litigioso, evitan el pleito que podrá promoverse o terminan el que está principiando. La excepción previa de transacción en consecuencia procede ante la existencia de un acuerdo de voluntades que antes o durante la realización de un juicio, ha decidido evitar el mismo o ponerle fin. Algunos tratadistas estiman que en realidad es un modo anormal de dar fin al proceso.

²⁷ Aguirre Godoy. **Ob. Cit.** Pág. 513.



Sus efectos en el proceso se producen pues, en virtud del contrato celebrado entre las partes y siempre que éste reúna los requisitos que establece el Código Civil.

Algunos autores critican el contrato de transacción, alegando que el mismo constituye una inmoralidad, ya que los hombres sin escrúpulos se aprovechan del miedo que generalmente se tiene a los procesos judiciales para lograr transacciones ventajosas.

Por tratar de mantener la paz social dicen, se sacrifica la justicia. Se sostiene también que la parte económicamente más poderosa le impone a la más débil, la que carece de recursos suficientes para costear los gastos que demanda un largo proceso, las condiciones de la transacción.

No cabe duda de que tales críticas son exageradas. Prueba de que la transacción no constituye una inmoralidad es que todas las legislaciones, a excepción de la legislación Suiza, conservan esta institución, que tiene gran aplicación principalmente en los países anglosajones. En primer lugar, porque mediante este contrato se arreglan asuntos de interés particular, que no afectan el orden público. Además, es evidente que en virtud de ella las partes evitan las molestias, las preocupaciones, los disgustos y los gastos que los juicios, generalmente largos y costosos, suelen ocasionar. Asimismo, se evita o se le pone término a una controversia, que ninguna de las partes tiene la seguridad de que será fallada a su favor, mediante concesiones recíprocas, elemento que es la esencia de la transacción. Cada parte tiene, pues, que sacrificar algo de su pretendido derecho, aun cuando la ley no exige que dicho sacrificio sea de la misma magnitud. Por las razones anteriores se estima que su utilidad es innegable.

El hecho de que la transacción sea una institución que se encuentre colocada en el límite del derecho civil y del derecho procesal, ha dado lugar a que surjan en ocasiones serios problemas al analizar algunos ángulos de la misma. Así, no faltan autores como



Carnelutti que le nieguen “el carácter de contrato, alegando que en ella hay dos negocios coligados, pero no fundidos, que son heterogéneos”.²⁸

La transacción generalmente es un contrato conmutativo porque normalmente las prestaciones de las partes quedan definitivamente determinadas al perfeccionarse el contrato y son más o menos equivalentes. Sin embargo, como antes se anotó, la ley no exige que las concesiones de las partes sean de la misma magnitud. Pero excepcionalmente puede ser aleatorio. Por ejemplo, si dos personas se disputan la propiedad de una finca convienen (transan) en que una se quede con ella, pero obligándose a darle a la otra una renta vitalicia. El contrato es aleatorio porque dicha renta va a depender de los años que viva dicha persona; o sea, de un acontecimiento incierto.

5.2. Concepto

Existe un concepto particular en el derecho del trabajo que es distinto al del derecho civil, este concepto particular se extrae, no sólo del análisis de este instituto en la doctrina laboral y la civil, sino también de los límites que la jurisprudencia le ha marcado a la transacción en materia laboral.

Resulta interesante observar que, con disposiciones legales que no son idénticas, los criterios de la doctrina y de la jurisprudencia de los distintos países han marcado a la transacción en materia laboral.

Las particularidades de la transacción en materia laboral surgen fundamentalmente del principio de irrenunciabilidad. El acuerdo transaccional no puede violentar dicho principio. El civilista Peirano sostiene que existen dos particularidades esenciales: a) la existencia de un litigio, y b) concesiones recíprocas.²⁹

²⁸ Carnelutti. **Ob. Cit.** Pág. 49.

²⁹ Gamarra, Jorge. **Tratado de derecho civil uruguayo.** Pág. 76.

Por su parte Jorge Peirano sostiene que la transacción es admisible aun cuando no exista certidumbre acerca del derecho, por varios motivos: "litigantes absolutamente seguros de su derecho y convencidos de su razón pueden transar, sin embargo, porque se tiene necesidad inmediata del dinero, porque la duración del proceso hace temer que el adversario se vuelva insolvente, por dificultades en la prueba, por evitar gastos y preocupaciones del proceso, por razones de índole familiar, etc".³⁰

En efecto, no basta para validar una transacción en el derecho del trabajo la circunstancia de que el trabajador tenga necesidad inmediata de dinero, o que teme que la empresa se vuelva insolvente durante el largo tiempo que insume el juicio, si no que hay que tener en cuenta si el derecho de que se trata es dudoso.

5.3. Definición

Según Rafael De Pina "Es aquélla que tiene por objeto terminar un juicio pendiente, mediante el acuerdo privado de las partes".³¹

Por su parte Sánchez Roman dice: "Creemos que se ha de entender por transacción judicial aquélla que se concluye ante un juzgado o tribunal, pues no bastaría para caracterizar la transacción judicial el que fuera para terminar un pleito comenzado porque, es indiferente para el concepto de la transacción en general, el que tienda a evitar la provocación de un pleito o poner término al que había comenzado".³²

En el concepto de transacción en derecho laboral se debe tener en cuenta la condición que impone la Constitución Política de la República de Guatemala, sobre los derechos irrenunciables de los trabajadores.

³⁰ Peiorano Facio, Jorge. **Curso de contratos de estudiantes de derecho** Pág. 153.

³¹ De Pina. Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 425.

³² Pérez y Alguer, Sánchez Roman. **Estudios de derecho civil**. Pág. 506.



5.4. Clases de transacción

En atención a sus efectos, la transacción puede ser declarativa o traslativa, clasificación que se expondrá más adelante cuando se trate su naturaleza jurídica. Se clasifica, además, en extrajudicial y judicial, y en simple o pura y compleja.

5.5. Transacción extrajudicial y transacción judicial

Es importante comenzar por advertir que en ambos casos la transacción constituye un contrato.

El Código de Trabajo guatemalteco la llama igualmente transacción, puesto que iguales son sus efectos, tanto a la que judicial o extrajudicialmente se produce para poner término a un pleito comenzado, como a la que tiene por objeto evitar la provocación de alguno, resolviendo una diferencia sobre la existencia de un derecho, su nacimiento, su extensión o extinción.

En este segundo caso de transacción preventiva bastará para la validez del contrato que el derecho sea dudoso en opinión de las partes que transigen, aun cuando no lo parezca a un tercero desinteresado y competente. En otros términos; la cuestión de saber si el derecho objeto de la transacción es o no dudoso debe apreciarse subjetivamente.

La transacción extrajudicial sólo otorga mérito ejecutivo cuando conste en escritura pública; en cambio, la judicial, lo otorga, cuando en la actuación judicial relativa a la transacción aparezca claramente que una persona ha contraído la obligación de pagar una cantidad, o de entregar, hacer o dejar de hacer alguna cosa; siempre, en ambos casos, que de ellos resulte obligación clara y de plazo cumplido, de pagar alguna cantidad líquida o de entregar, hacer o dejar de hacer alguna cosa determinada.



Por otra parte, en la transacción judicial, procede la vía de apremio, o sea su ejecución, en el último de los dos supuestos; en la extrajudicial, en cambio, no procede.

Ahora bien, se considera conveniente extenderse un poco más sobre la transacción judicial, ya que no ha sido muy estudiada en Guatemala, además de que no ha sido reglamentada por el Código Civil y el Código de Trabajo.

Algunos autores sostienen que: Si el litigio está pendiente (se ha traducido ya en un proceso judicial), la transacción se llama judicial y se caracteriza porque pone fin al pleito, si el litigio es eventual y no se ha traducido aún en proceso judicial, la transacción se denomina extrajudicial y se caracteriza por precaver el litigio.

Según este criterio la transacción extrajudicial tiene por objeto evitar el pleito y la judicial ponerle fin o término. Como se advierte, se trata de un concepto amplio de transacción judicial y restringida de la extrajudicial.

En el mismo sentido Antonio Gullon señala que: "Es la que recae sobre una controversia llevada ante los órganos jurisdiccionales".³³

De Pina expone: "Es la concertada durante un proceso o la que se concluye ante un juzgado, o bien, la que se lleva a efecto después de iniciado un proceso judicial y que versa sobre la cuestión que es objeto de éste"³⁴

La transacción, puede tener carácter preventivo o bien pone término a un estado litigioso. Pero esta doble posibilidad no basta para señalar la diferencia entre transacción extrajudicial y judicial.

³³ **Curso de derecho civil.** Ob cit. Pág. 295.

³⁴ De Pina. Rafael. **Ob. Cit.** Pág. 380

5.6. Naturaleza jurídica de la transacción

La transacción es declarativa, traslativa o constitutiva de derechos. Se trata de un asunto que ha sido sumamente debatido por la doctrina. Con relación a ello se han expuesto varios criterios:

Que tiene carácter traslativo;

Que es declarativa;

Que es de naturaleza constitutiva; y

Que puede ser declarativa y traslativa o constitutiva al mismo tiempo, según las circunstancias.

Primero prevaleció el criterio de que la transacción era traslativa de derechos. Se sostuvo así, que transigir era enajenar, principio que todavía se mantiene en algunos Códigos. Pero, luego este criterio fue abandonado, considerándose que tenía carácter declarativo. Aunque el Código Civil francés guardó silencio con relación a este asunto, no obstante que Pothier le atribuía carácter declarativo, las legislaciones que se inspiran en él, por lo general acogieron este criterio, e inclusive algunas lo formularon de manera expresa y terminante. Así, el Código Civil del Uruguay (Artículo 2160), inspirado en el Código Civil argentino (Artículo 836) establece que: "Por la transacción no se transmiten sino que se declaran o reconocen los derechos que hacen el objeto de las diferencias que sobre ellas recaen". En igual sentido se pronuncia el Código Civil mexicano (Artículo 2961). Este criterio es el que actualmente predomina en la doctrina y el que impera en casi todas las legislaciones.

5.7 Regulación legal

El Artículo 340 del Código de Trabajo señala que: "Planteada la reconvenición el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar.

Contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará constar sin que el juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas."

Del análisis de lo anteriormente expuesto se puede asegurar que la transacción es de suma importancia para el derecho laboral, ya que constituye un contrato en el que las partes disponen de sus legítimos derechos e intereses, dado que se producen recíprocas concesiones. Asimismo, que la transacción es relevante para la solución de conflictos, toda vez que evita para la administración de justicia una serie de procedimientos y diligencias que de lo contrario alargarían el fin de la litis.

Sin embargo, cabe mencionar en este apartado que a pesar de las ventajas que ofrece la transacción, también es cierto que puede constituir una violación a los derechos laborales de los trabajadores, ya que dentro del contenido de lo que se pretenda transigir pueden existir derechos de los denominados irrenunciables y que en un momento dado se viole el principio de irrenunciabilidad que protege principalmente los derechos de los trabajadores. Un ejemplo claro, es la excepción perentoria de transacción que permite negociar en una fase del proceso en la cual se ha agotado la vía de la negociación.

Para concluir, se considera que es importante que las autoridades estatales en materia de trabajo y previsión social, pongan especial énfasis en el conocimiento y profundización de las ventajas que ofrece la transacción ya que es necesario que la administración de justicia otorgue preferencia a las ventajas ofrecidas por la transacción



en la resolución de conflictos, ya que la misma puede evitar una serie de diligencias y procedimientos innecesarios que sólo contribuyen a entorpecer el desarrollo de los juicios, de allí que se recomienda que la transacción sea aplicada antes de iniciar un proceso. También, es importante mencionar que los órganos jurisdiccionales deben evitar la utilización de la transacción como medio de solución en aquellos casos en los cuales los derechos irrenunciables del trabajador sean transados, puesto que con ello se estaría violando, como ya se dijo, las garantías laborales de los trabajadores.





CONCLUSIONES

1. El Código de Trabajo contiene conceptos claros a favor del trabajador; sin embargo, el mismo es manipulado generalmente por la parte poderosa económicamente, por lo que la protección que se establece hacia el trabajador en muchos casos no es efectiva a pesar que el mismo contiene varios principios que no se cumplen, especialmente el principio de inmediación procesal y el principio de igualdad
2. A pesar de las ventajas que ofrece la transacción, también puede constituir una violación a los derechos laborales de los trabajadores, toda vez que dentro del contenido de lo que se pretenda transigir pueden existir derechos de los denominados irrenunciables.
3. La excepción perentoria de transacción se da en una fase del proceso en el cual el mismo va feneciendo y consecuentemente pone en peligro los derechos irrenunciables del trabajador, toda vez que se deduce que en esta etapa del proceso únicamente se están disputando los derechos irrenunciables del trabajador.
4. La transacción no es común en derecho laboral, pero, cuando ésta se implementa siempre es en beneficio del patrono, pues éste la propone en un momento en que el proceso ha tardado demasiado y el trabajador la acepta por necesidad debido al tiempo transcurrido en el juicio ordinario, tiempo durante el cual el trabajador no estaba ganando ningún salario.
5. Tanto en la legislación laboral como en la civil en Guatemala, no está regulada la transacción judicial, por lo que la transacción que negocian las partes en el juicio ordinario laboral es bajo sus términos, los cuales son regularmente a favor de la parte patronal.





RECOMENDACIONES

1. Que los Juzgados de Trabajo y Previsión Social se comprometan a cumplir por lo menos con los principios elementales, a efecto que el debido proceso sea efectivo y de esa manera coadyuvar para que no sean tardados y con ello no perjudicar al trabajador.
2. La transacción ofrece algunas ventajas para el trabajador, por lo que la misma sólo debe ser posible cuando se atienda el principio de irrenunciabilidad de derechos, lo cual debe ser apreciado por el juez.
3. En un proceso laboral es procedente la transacción por la vía de la excepción antes de dictar sentencia, teniendo en cuenta que es en la primera audiencia donde la misma tendría mayores garantías, ya que el juez al calificarla debe considerar la irrenunciabilidad de los derechos laborales.
4. La transacción como medio de solución a los conflictos laborales debe ser utilizada en otra etapa del proceso, toda vez que al presentarse en la fase procesal que actualmente dispone el Código de Trabajo, pone en peligro los derechos irrenunciables del trabajador.
5. Las organizaciones sindicales a través de la Universidad de San Carlos de Guatemala, deben proponer reformas al Código de Trabajo el cual fue promulgado desde hace 49 años, especialmente que se reforme el Artículo 342, ya que pone en peligro los derechos irrenunciables del trabajador.





BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1967.
- ALSINA, Hugo. **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial**. 2ª ed. 1t. Buenos Aires: Ed. Ediar S. A., 1956.
- BUSTOS RAMÍREZ, Juan Manuel. **Manual del derecho laboral**. Chile: Ed. Jurídica de Chile, 2000..
- CARNELUTTI, Francesco. **Derecho procesal laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Jurídicas Europa-América, 1947.
- COUTURE, Juan Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Litografía Orión, 2002.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho del trabajo**. 7ª. Ed. México: Ed. Porrúa, 1981.
- DE PINA, Rafael. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1981.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios. 1992.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Fénix, 2006.
- GAMARRA, Jorge. **Tratado de derecho civil uruguayo**. Montevideo: 1t. Ed. Montevideo, 1995.
- GULLON, Antonio. **Curso de derecho civil**. España: Ed. Tecnos, 2000.
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1980.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1980.



NAJARRO PONCE, Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho del trabajo**. Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, 1996.

PEIORANO FACIO, Jorge. **Curso de contratos**. Montevideo: Ed. Barreiro y Ramos, 1945. Pág.

PÉREZ Y ALGUER, Sánchez Román. **Estudio de derecho civil**. España: 4t. Ed. Madrid, 1988-1989.

RAMOS DONAIRE, José Maria. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, 1998.

REAL ACADEMIA, Española. **Diccionario**. Madrid, España: 22 ed. 1t. Ed. Calpe, S.A., 2000.

STANFFORINI, Estuardo. **El derecho laboral**. Córdoba, Argentina: 1ª. ed. 1t. Ed. La Ley. 1948.

VALENZUELA OLIVA, Wilfredo. **Fundamentos generales del derecho del trabajo guatemalteco, bases para su desarrollo**. Guatemala: Ed. Fénix, 2001.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.