

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

**TRÁMITE DE LAS EXCEPCIONES DILATORIAS EN MATERIA LABORAL Y LA
NECESIDAD DE RESOLVERSE EN LA MISMA AUDIENCIA**

ANA GABRIELA MEDRANO VILLANUEVA

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2011

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

**TRÁMITE DE LAS EXCEPCIONES DILATORIAS EN MATERIA LABORAL Y LA
NECESIDAD DE RESOLVERSE EN LA MISMA AUDIENCIA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ANA GABRIELA MEDRANO VILLANUEVA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Noviembre de 2011

**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. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
Vocal: Lic. Leonel Estuardo Ruiz Nuñez
Secretario: Licda. Mirza Eugenia Irungaray López

Segunda Fase:

Presidente: Licda. Eloisa Mazariegos Herrera
Vocal: Lic. Rodolfo Geovani Celis López
Secretario: Lic. Jorge Eduardo Avilés Salazar

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 ANALIZ MORALES JUAREZ DE QUIROZ

Colegiado No. 3970

13 Av. Ciudad San Cristóbal, Zona 8, Municipio de Mixco, Departamento de Guatemala

Telefax: 24854044-45



Guatemala, cinco de febrero de 2010.

Licenciado

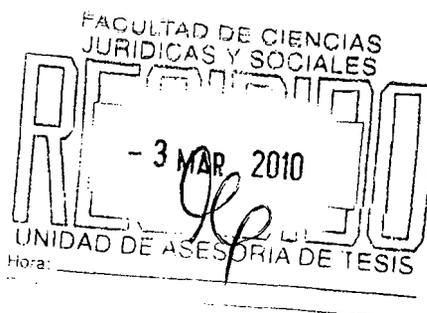
Marco Tulio Castillo Lutín

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su Despacho.



En mi calidad de Asesora de Tesis de la Bachiller **ANA GABRIELA MEDRANO VILLANUEVA**, en la elaboración del trabajo titulado **“TRAMITE DE LAS EXCEPCIONES DILATORIA EN MATERIA LABORAL Y LA NECESIDAD DE RESOLVERSE EN LA MISMA AUDIENCIA”**, con base en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, respetuosamente me permito informar.

El **contenido científico y técnico de la tesis**, consiste en un estudio del trámite de las excepciones dilatorias en materia laboral y la necesidad de resolverse en la misma audiencia, tema de los más controversiales e interesantes que contiene el Derecho Laboral Guatemalteco.

Los **métodos empleados** por la Bachiller son: El inductivo, el deductivo, el analítico y el sintético.

El método inductivo ha servido para ir del estudio particular de las excepciones dilatorias al resto de las excepciones. El método deductivo ha servido para ir del estudio de todas las excepciones en materia laboral al caso de resolución en el mismo comparendo. El método analítico permitió descomponer el todo en sus partes, de manera que su síntesis, cuarto método empleado, permitiera estudiar los distintos casos en los capítulos segundo y tercero de la investigación.

Las **técnicas** bibliográficas y las de campo, específicamente las fichas de cita textuales, evidencian el enriquecimiento del tema central de investigación.

La **redacción del trabajo** es concreta y adecuada a los trabajos de investigación en materia laboral, por cuanto se expresan los distintos temas en forma ordenada, iniciando con aspectos generales del Juicio Ordinario Laboral hasta llegar al trámite de las excepciones dilatorias en la legislación nacional guatemalteca.

LICENCIADA ANALIZ MORALES JUAREZ DE QUIROZ

Colegiado No. 3970

13 Av. Ciudad San Cristóbal, Zona 8, Municipio de Mixco, Departamento de Guatemala

Telefax: 24854044-45

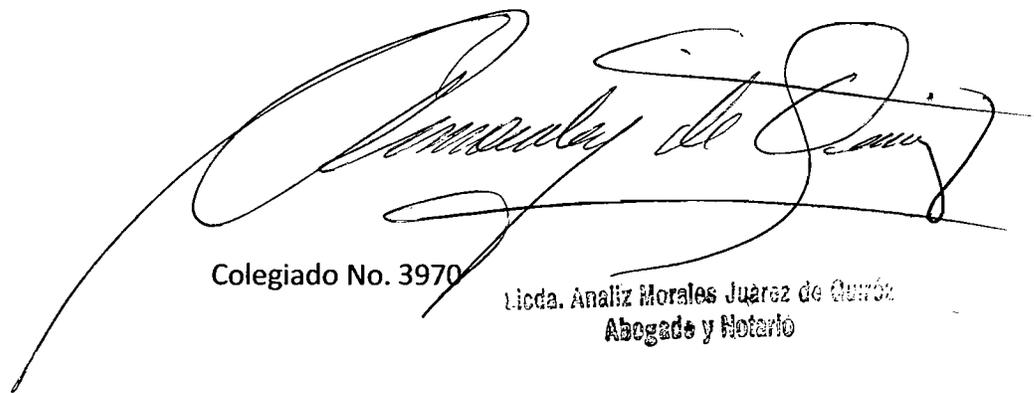


Sin duda alguna, sus **conclusiones**, mismas a las que le ha conducido el trabajo de mérito, siendo la más importante la referente a la parte empleadora, que utiliza las excepciones como medio para oponerse a las pretensiones del trabajador, para dilatar la contestación de la demanda o bien para atacar su pretensión y hacerla perecer, sin embargo en la mayoría de veces su interposición obedece al retraso de justicia. Por ello y de conformidad con tal problemática esbozada en las conclusiones, su **recomendación** más importante estriba en la eliminación del Código de Trabajo, la contradicción que se suscita entre los Artículos 343 y 344, contribuyendo así al principio de celeridad procesal en que se inspira el Derecho Laboral.

La **bibliografía** es acertada, se puede apreciar la cita de viarios autores nacionales e internacionales, lo que ilustra de mejor manera la investigación.

En base a lo expuesto y habiendo guiado personalmente a la Bachiller durante las diferentes etapas del proceso de investigación científica, y encontrando que ha cumplido con los requisitos necesarios, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto que continúe el trámite respectivo para ser evaluada sobre el mismo por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Deferentemente,



Colegiado No. 3970
Licda. Analiz Morales Juarez de Quiroz
Abogada 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. ocho de abril de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) RAÚL ALFONSO PAIZ JUÁREZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ANA GABRIELA MEDRANO VILLANUEVA, Intitulado: "TRAMITE DE LAS EXCEPCIONES DILATORIAS EN MATERIA LABORAL Y LA NECESIDAD DE RESOLVERSE EN LA MISMA AUDIENCIA".

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

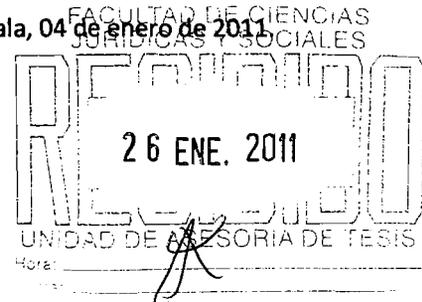


cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh.

LICENCIADO RAÚL ALFONSO PAIZ JUÁREZ
Colegiado No. 4,804
3ra. Avenida, 4-28 "A", Zona 1, Municipio de Jutiapa, Departamento de Jutiapa
Teléfono: 7844-1393



Guatemala, 04 de enero de 2011



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

Como revisor de tesis del Bachiller **Ana Gabriela Medrano Villanueva**, en la elaboración del trabajo titulado: **"Trámite de las excepciones dilatorias en materia laboral y la necesidad de resolverse en la misma audiencia"**, con base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, respetuosamente le manifiesto que: el trabajo de mérito esta compuesto de tres capítulos, con sus respectivas conclusiones y recomendaciones.

El contenido científico y técnico de la tesis, estriba en el análisis del trámite de las excepciones dilatorias y la necesidad de resolverse en la misma audiencia.

La ponente comprueba la **hipótesis** de su trabajo de investigación por medio de la aplicación de los **métodos empleados**: El inductivo, el deductivo, el analítico y el sintético. Asimismo las **técnicas** que empleó el estudiante son las bibliográficas y las de campo.

En cuanto a la **redacción** del trabajo en general, es apegado a las reglas que la sintaxis y la gramática establecen para tal efecto, logrando en forma clara, precisa y concreta, presentar sus principales afirmaciones en torno al tema en cuestión.

La contribución científica del trabajo es proponer una reforma al Código de Trabajo para evitar el retraso en la resolución de las excepciones dilatorias en el procedimiento ordinario laboral.

Con las **conclusiones y recomendaciones** de la ponente, estoy de acuerdo, toda vez que el referido derecho de los trabajadores en Guatemala, necesita una reforma adecuada para otorgar una protección jurídica preferente, que permita administrar justicia pronta y cumplida.

La bibliografía empleada evidencia lo antes mencionado, ofreciéndose una variedad de citas de autores nacionales y extranjeros.



LICENCIADO RAÚL ALFONSO PAIZ JUÁREZ

Colegiado No. 4,804

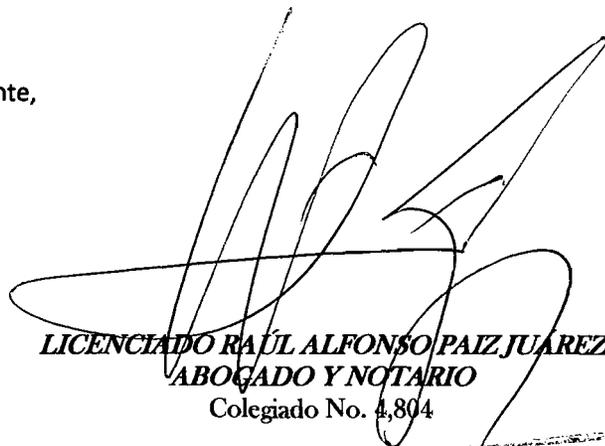
3ra. Avenida, 4-28 "A", Zona 1, Municipio de Jutiapa, Departamento de Jutiapa

Teléfono: 7844-1393

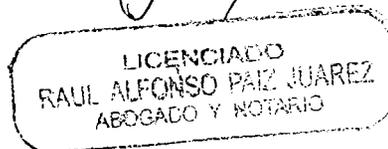
La sustentante ha sido guiada por mi persona, durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática esbozada; con lo cual **comprueba la hipótesis planteada** conforme a la proyección científica de la investigación.

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

Atentamente,



LICENCIADO RAÚL ALFONSO PAIZ JUÁREZ
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4,804



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintisiete de septiembre del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ANA GABRIELA MEDRANO VILLANUEVA, Titulado TRÁMITE DE LAS EXCEPCIONES DILATORIAS EN MATERIA LABORAL Y LA NECESIDAD DE RESOLVERSE EN LA MISMA AUDIENCIA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la vida, la sabiduría y la perseverancia para alcanzar esta meta.
- A MIS PADRES:** Maribel Estela Villanueva de Medrano y Hugo Medrano Rueda, por ser el pilar fundamental del amor y apoyo incondicional en el caminar de mi vida.
- A MIS HERMANOS:** Nelson y Hugo Francisco Medrano Villanueva, por su motivación y estar conmigo en todo momento.
- A MIS ABUELOS:** Francisca Najarro de Villanueva, José Luis Villanueva Florián, María Luisa Rueda y Ricardo Medrano (Q.E.P.D), por su gran amor, apoyo y sabios consejos para lograr este triunfo.
- A MIS TIOS, PRIMOS Y SOBRINO:** Agradecimiento especial con cariño y aprecio.
- A MI NOVIO:** Por apoyarme y compartir su amor.
- A MIS AMIGOS:** Por su cariño y amistad.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Aspectos fundamentales del juicio ordinario laboral.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Definición de juicio ordinario laboral.....	2
1.3. Principios.....	3
1.4. Características.....	7
1.5. La demanda laboral como forma de iniciar el juicio.....	9
1.5.1. Definición de demanda.....	9
1.5.2. Requisitos de la demanda.....	11
1.5.3. La prueba en el juicio ordinario laboral.....	11
1.6. Formas de terminación del proceso.....	14
1.6.1. Clases de sentencias en el juicio ordinario laboral.....	15
1.6.2. Naturaleza jurídica.....	16
1.6.3. Regulación legal.....	16
1.7. Medios de impugnación.....	22
1.7.1. Recurso de nulidad.....	24
1.7.2. Recurso de revocatoria.....	28
1.7.3. Recurso de apelación.....	30
1.7.4. Recursos de aclaración y ampliación.....	35
1.7.5. Recurso de responsabilidad.....	36



CAPÍTULO II

Pág.

2.	Las excepciones en la doctrina y en la legislación guatemalteca.....	41
2.1.	Concepto de excepción.....	41
2.2.	Clasificación legal y doctrinaria.....	50
2.3.	Otras excepciones.....	54
2.3.1.	Excepción preclusiva.....	54
2.3.2.	Excepción no preclusiva.....	54
2.4.	Las excepciones previas contenidas en el artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil.....	55
2.5.	Excepciones perentorias.....	57
2.6.	Carga de la prueba en las excepciones del juicio ordinario de trabajo.....	62

CAPÍTULO III

3.	Análisis de la excepción dilatoria de demanda defectuosa y la necesidad de que sea decretada de oficio en los procesos del derecho de trabajo.....	71
3.1.	Trámite de las excepciones.....	71
3.2.	Excepción de incompetencia.....	75
3.3.	Excepción de falta de capacidad legal.....	76
3.4.	Excepción de falta de personería.....	77
3.5.	Excepción de falta de personalidad.....	79
3.6.	Excepción de litispendencia.....	80
3.7.	Excepción de demanda defectuosa.....	81



	Pág.
3.8. Procedimiento de interposición y trámite.....	82
3.9. Actitudes del demandado.....	84
3.10. Planteamiento del problema.....	86
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	91
ANEXOS.....	93
BIBLIOGRAFÍA.....	97



INTRODUCCIÓN

El motivo principal para llevar a cabo una investigación acerca del retraso que constituye la recepción de pruebas en el diligenciamiento de excepciones dilatorias en el proceso laboral guatemalteco, deriva de la intención de quien escribe por la celeridad que debe observar la justicia del derecho del trabajo en Guatemala.

La hipótesis que orientó este estudio es: Existe necesidad de que las excepciones dilatorias se resuelvan en el mismo comparendo en que son planteadas de manera que no difiera de un día para otro la presentación de pruebas y no se entorpezca el desarrollo del proceso laboral. Para el abordaje de la comprobación de tal hipótesis, fue necesario basar el estudio en las teorías acerca de la tutelaridad del trabajador existen actualmente, especialmente las del trabajo como disciplina del derecho que debe ofrecer un trato preferente a los trabajadores.

En ese sentido, el objetivo de la investigación es determinar que cualquier retraso para el normal desarrollo del procedimiento ordinario laboral va en perjuicio del actor; no obstante, en el Código de Trabajo se encuentran reguladas a la fecha, algunas normas que lo retrasan; sin embargo, ninguna tan perjudicial como la preceptuada en el Artículo 344.

Asimismo, se utilizaron los métodos: Inductivo, deductivo, analítico y sintético, para demostrar que el Artículo 344 del Código de Trabajo, pese a estar ordenado en el Artículo 343 de dicho cuerpo de leyes mencionado, que se deben resolver las excepciones dilatorias en la misma comparecencia, faculta para que, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor pueda ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, si no lo hubiere hecho antes.

Consciente del retraso que puede significar para la aplicación de justicia laboral, el sector de la doctrina procesal guatemalteca, encabezada por el licenciado Mario López



Larrave, sugieren eliminar del Código esta contradicción; es decir, la que se suscita entre los Artículos 343 y 344, proponiendo que el juez haga constar en acta si se hará uso o no de la facultad de presentar prueba dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia y, en su caso, prioritariamente, resolver en la misma comparecencia. La postura asumida doctrinariamente debe sustentar la propuesta del plan de investigación, no obstante, se debe ir más allá.

El contenido capitular de este estudio se ha dividido en tres capítulos: En el primero se explica lo relativo a los aspectos generales del juicio ordinario de trabajo; el segundo, trata las excepciones en la doctrina y la legislación guatemalteca; y, en el tercero, se hace un análisis de las excepciones de demanda defectuosa y la necesidad de que sea decretada de oficio en los procesos laborales.

Para evitar que el retraso del proceso perjudique al trabajador y, habiéndose establecido en el Artículo 335, que las partes deben comparecer a juicio oral con sus respectivos medios de prueba, no existe razón válida para que la resolución de las excepciones dilatorias no se haga en la misma comparecencia.



entre los Artículos 343 y 344, proponiendo que el juez haga constar en acta si se hará uso o no de la facultad de presentar prueba dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia y, en su caso, prioritariamente, resolver en la misma comparecencia. La postura asumida doctrinariamente debe sustentar la propuesta del plan de investigación, no obstante, se debe ir más allá.

El contenido capitular de este estudio se ha dividido en tres capítulos: En el primero se explica lo relativo a los aspectos generales del juicio ordinario de trabajo; el segundo, trata las excepciones en la doctrina y la legislación guatemalteca; y, en el tercero, se hace un análisis de las excepciones de demanda defectuosa y la necesidad de que sea decretada de oficio en los procesos laborales.

Para evitar que el retraso del proceso perjudique al trabajador y, habiéndose establecido en el Artículo 335, que las partes deben comparecer a juicio oral con sus respectivos medios de prueba, no existe razón válida para que la resolución de las excepciones dilatorias no se haga en la misma comparecencia.



CAPÍTULO I

1. Aspectos fundamentales del juicio ordinario laboral

El juicio ordinario laboral 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.

1.1. Antecedentes

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.

“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”¹.

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

¹ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**; Págs. 3 y 4.



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.

1.2. Definición de juicio ordinario laboral

Uno de los autores más recientes en derecho laboral es el licenciado Landelino Franco López, quien define al proceso como: “El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo”².

Como resulta manifiesto, el autor citado se refiere al proceso como juicio y lo define como vía procesal.

Otros autores, definen este aspecto como: “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”³.

A lo que en realidad hace alusión la última de las definiciones citadas es al Derecho Procesal Laboral, el cual es definido por Nicola Jaeger, quien a su vez es citado por

² **Ibid.** Pág. 58.

³ Alsina, Hugo. **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial**, pág. 19.



Eduardo Stafforini, 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”⁴.

El proceso laboral es un proceso en donde el juez tiene amplias facultades en la 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, esa última no significa que no tenga técnica; es limitado en el número y clase de medios de impugnación y parco en la interposición 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.

1.3. 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 se ha atenuado considerablemente, pues existe la opinión

⁴ Stafforini, Eduardo. **El derecho laboral**, Pág. 5.



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. Artículo 321, 322 y 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 audiencias; puede consistir en la reunión de la totalidad o mayor número de cuestiones litigiosas para ser resueltas todas en sentencia. La concentración del mayor número de actos procesales en una misma audiencia, no quiere decir que todos estos actos se realicen simultáneamente, sino que se realicen en orden sucesivo en la misma audiencia. Este principio tiende a evitar la dispersión de las diligencias (Artículos: 335, 338, 340, 342, 343, 346 y 353 del Código de Trabajo).

En el proceso laboral guatemalteco pueden concentrarse en la primera comparecencia los siguientes actos procesales: Ampliación de la demanda en cuanto a los términos que



no sean objeto de suspensión de la audiencia; 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.

El principio de publicidad consiste en 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 oportuno 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 según 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 (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 podemos considerar que el proceso de trabajo no es formalista.

El proceso laboral tiene formas para llegar a sus fines, pero son mínimas; por lo que el aspecto formal no predomina sobre el fondo del asunto. El proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas son simples y sencillas.

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 de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil, 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.

En el apartado de anexos del presente informe, se puede observar la estructura gráfica del juicio ordinario de trabajo.

1.4. Características

El proceso de conocimiento laboral se diferencia del 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 laboral derivados de la singularidad de aquellos principios, son los que se enuncian a continuación:

“El juicio ordinario laboral regulado en nuestro Código de Trabajo, 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, se entiende 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”⁵.

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 interposición 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 a la parte económica y culturalmente débil.

También merecen acotarse por constituir características muy singulares de nuestro juicio ordinario laboral, que en el mismo no se contempla plazo de prueba, todo se realiza a base de audiencias.

⁵ López Larrave, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, pág. 59.



1.5. La demanda laboral como forma de iniciar el juicio

Previo a hablar de la demanda se debe expresar qué 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 y que de aquí deviene la potestad de los sujetos para poder iniciar un proceso y el primer paso o el acto inicial de un proceso es la demanda.

1.5.1. 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"⁶. La demanda es la única forma con que se puede iniciar el proceso.

Demanda es el acto jurídico básico constitutivo o inicial de la relación jurídico-procesal entre los litigantes.

Según criterio personal, la demanda es el acto procesal consistente en una declaración petitoria de voluntad por medio de la cual se ejercita el derecho de acción ante los tribunales, pudiéndose también mediante ella prepararse o interponerse la pretensión

⁶ Ob. Cit; pág. 59.



procesal.

La demanda puede enfocarse desde dos puntos de vista:

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

Modalidades de la demanda:

Por la forma de entablarse pueden ser:

- **orales y**
- **escritas.**

Por la pretensión en ellas ejercitada pueden ser:

- **Demandas simples y**
- **Demandas acumuladas.**

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

Según la segunda clasificación, conforme a las pretensiones ejercitadas, estas pueden ser simples, en las cuales se ejercita una sola pretensión y acumuladas, varias acciones,



siempre que sean de la misma naturaleza, se tramiten por los mismos procedimientos y entre las mismas partes. (Artículo 330 Código de Trabajo).

1.5.2. Requisitos de la demanda

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

Ampliación de la demanda: Puede modificarse o ampliarse por las pretensiones en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta. (Artículo 338 Código de Trabajo).

1.5.3. La prueba en el juicio ordinario laboral

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

Lo anteriormente dicho con todo y sus innovaciones en materia de carga probatoria, es aplicable a las excepciones en nuestro Derecho Procesal de Trabajo, y es importante



señalarlo, porque el Artículo 344 del Código de Trabajo, ha dado lugar a un problema de hermenéutica.

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

En el Código de Trabajo es al excepcionante a quien le compete probar su defensa invocada, pero para tutelar preferentemente al actor que como ya se supone, es regularmente un obrero, el legislador quiso otorgarle taxativamente la facultad -no la carga ni la obligación- de poder ofrecer y aportar prueba para contradecir la excepción. De manera que si el excepcionante no prueba en la o las audiencias por los medios legales el hecho impeditivo o extintivo en que funda su excepción, ésta deberá declararse sin lugar aún cuando el actor no la haya contradicho.

Normalmente el excepcionante será la parte patronal y el demandante será el trabajador, para éste, con su precaria cultura podrá ver como patrono a la persona a quien presta sus servicios, no pudiendo hacer ni debiendo exigírsele que haga mayores distingos entre patrono, representante del patrono, administrador, intermediario, etc., etc. Además,



a un trabajador sobre todo en un medio poco desarrollado como el de Guatemala, sería una exigencia legal formalista y no realista, el pretender que un trabajador tenga conocimientos o incluso pueda imaginar cómo es la estructura de una empresa y cómo funcionan las compañías con todas sus complicaciones de organización.

Se concluye, 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 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 encontrar la verdad histórica por medio del procedimiento ordinario, asimilándose el 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 en sus pretensiones por los litigantes.

1.6. 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 este después de lograr un estado de convicción, pronuncia su sentencia y decide con arreglo al derecho objetivo”⁷.

“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”⁸.

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

⁷ Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*, pág. 1864.

⁸ López Larrave. *Ob. Cit*; pág. 37.



1.6.1. Clases de sentencias en el juicio ordinario laboral

- **Declarativas:** Como por ejemplo, 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, donde el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada.

- **Desestimatorias:** Como por ejemplo, cuando se reclama el pago de indemnización por despido injustificado y el patrono prueba la existencia de una causa justa por la que dio por terminada la relación de trabajo. Por lo tanto se desestima la pretensión del actor.

- **Sentencia dictada en juicio con contradictorio:** Por ejemplo, el caso citado anteriormente, en que el demandado contradice lo afirmado por el actor.

- **En rebeldía:** Como por ejemplo, cuando el demandado ha sido citado para prestar confesión judicial y no comparece a la primera audiencia a contestar la demanda y a prestar 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...”

1.6.2. Naturaleza jurídica

Es indudablemente de naturaleza social, necesariamente proteccionista de una de las partes, de la parte obrera, cuando hay conflictos de trabajo y éstos se llevan a la jurisdicción laboral, no sólo para la aplicación del precepto procesal, sino para la interpretación en favor de los trabajadores. Reivindicatorio para corregir las injusticias sociales y la explotación a la que son sujetos los trabajadores.

1.6.3. 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 (Artículo 322 del Código de Trabajo).

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

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



En la demanda ordinaria laboral, las partes del proceso pueden auxiliarse o no de un profesional, por caracterizarse como proceso con formalidades mínimas, siempre y cuando se cumplan con los requisitos que para tal efecto establece el Artículo 332 del Código de Trabajo. Sin embargo, en cuanto que si la demanda no cumple con los requisitos establecidos en el Artículo de mérito, entonces el Artículo 334 del mismo cuerpo de leyes citado, establece que el juez de oficio debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan no se le dará trámite.

Si la demanda se ajusta a los requisitos aludidos, el juez señalará 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 y 48 de la Ley del Organismo Judicial.

Las partes podrán excusarse por no asistir a dicha audiencia, por enfermedad únicamente y el juez aceptará la excusa una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. Todo lo cual está contenido en el Artículo 336 del Código de Trabajo, el cual hace además la salvedad, de que si dicha excusa no fuere posible presentarla antes de la audiencia en la forma indicada, será permitido presentarla dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la señalada para el inicio de la audiencia.

En caso se haya aceptado la excusa, el juez señalará nueva audiencia, la cual deberá 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 deberán designar o nombrar a un mandatario para que los represente.

Los Artículos del 338 al 341 inclusive, y el 346 del Código de Trabajo regulan el desarrollo de la audiencia de juicio oral de trabajo. En los mismos se establecen entre otros extremos, las actitudes que puede asumir el demandado, incluso reconviniendo al actor; para lo cual se deben cumplir los mismos requisitos indicados en los Artículos 332 al 334 del cuerpo de leyes citado.

Si se hubiese planteado la reconvención el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido, manifieste su deseo de contestarla en el mismo acto, lo que debe hacerse constar en el acta.

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

El actor puede ampliar los hechos aducidos o reclamaciones formulados en su escrito inicial o demanda. Esto se entiende que debe hacerse, según el Artículo 338 del Código de Trabajo, tercer párrafo, en el término comprendido entre la citación y la primera



audiencia, o al celebrarse ésta, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla.

Con la ampliación el juez deberá suspender la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el Artículo 335 de Código de Trabajo.

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, a que se refiere el Artículo 344 del Código de Trabajo, lo que se hará constar, y en cuyo caso el juez suspenderá la audiencia y señalará otra para la recepción de las pruebas pertinentes y resolución de las excepciones. Si fueren declaradas sin lugar dichas excepciones en esta audiencia, deberá 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 podrán 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 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 señalará día y hora para una nueva, la cual deberá realizarse dentro de un plazo no mayor de quince días de practicada la primera; extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al Tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar una tercera audiencia para ese objeto, la cual se practicará dentro del plazo de ocho días contados a partir de la segunda comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del Tribunal. (Artículo 346 del Código de Trabajo).

Previo a emitirse la sentencia que corresponda, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez y para mejor fallar cualquier diligencia de prueba pertinente; la práctica de esta diligencia únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar pruebas a las partes del juicio, y deberán practicarse dentro de un plazo que no exceda de diez días, en la cual se señalarán 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



deberá 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, el de aclaración y ampliación, que deberán interponerse dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo. La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia fueren 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 tercero 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.

1.7. Medios de impugnación

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 podrán estar 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.

La sentencia, como dice Carnelutti, “es un instrumento productor de certeza, pero para su eficacia, debe ser formalmente válida”⁹. Y es también un instrumento de justicia; de justicia jurídica.

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.

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 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”¹⁰.

⁹ Carnelutti, Francesco, **Derecho procesal penal**, pág. 143.

¹⁰ **Ob. Cit**; pág. 67.



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.

1.7.1. Recurso de nulidad

Nulidad en términos generales significa: “(Del lat. *nullius* , genit. de *nullus*): Cualidad de nulo. Persona incapaz, inepta. Vicio que disminuye o anula la estimación o validez de algo. Incapacidad, ineptitud”¹¹.

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

¹¹ Real Academia Española, *Ob. Cit*; pág. 1451.



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

Según el maestro Eduardo J. Couture, “El recurso de nulidad es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada por un error de procedimiento, para obtener su reparación”¹².

Tomando como base la definición anterior y lo que establece nuestro 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 tercero día” de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los Tribunales acordarlas de oficio.

¹² **Fundamentos del derecho procesal civil**, pág. 237.



El recurso de nulidad se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento.

El tribunal le dará trámite inmediatamente, mandando oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del juez.

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

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

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



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

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

Existe la duda, muy razonable por cierto, de determinar si la interposición del recurso de nulidad suspende el trámite del procedimiento ordinario laboral o si por el contrario, el juzgador tiene que celebrar las audiencias o diligencias que hubiere otorgado. Para algunos jueces y abogados litigantes, la interposición del recurso de nulidad sí suspende el trámite del procedimiento, pues en el evento de que se 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 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”¹³.

“...El recurso de nulidad es un remedio para subsanar un error *inprocedendo*. El recurso de nulidad no implica pues, una impugnación por haberse cometido una injusticia, sino porque existe un apartamiento de las formas procesales que disminuye o neutraliza las garantías de una de las partes. Por ello como ya se dijo, es más remedio que recurso”¹⁴.

1.7.2. Recurso de 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”¹⁵.

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

¹³ Derecho procesal civil, pág. 201.

¹⁴ López Larrave. Ob. Cit; pág. 135.

¹⁵ Real Academia Española, Ob. Cit; pág. 1553.



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

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

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

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

Como se puede ver, el relacionado Artículo 365 del Código de Trabajo, fuera de los casos de procedencia y oportunidad procesal de interposición, no indica el procedimiento a seguir, pues no señala si se tiene que correr audiencia a la otra parte, por qué termino, ni la oportunidad o término dentro del cual el juez tiene que resolver el recurso de revocatoria; laguna legal que ha sido suplida por nuestros juzgadores en dos formas:

Cuando el recurso se interpone durante una audiencia o diligencia, si el juez lo admite para su trámite, le da audiencia a la otra parte para que se pronuncie sobre el mismo, y luego procede a proferir la resolución que resuelve el recurso. Lo anterior ha sido



respetado y a veces ordenado por las Salas de Apelación de Trabajo y Previsión Social, por ejemplo lo manifestado al respecto en el juicio ordinario número 42-85 oficial 2o. de la Sala Segunda de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, con fecha once de marzo de 1985, que dice:

“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”¹⁶.

En el caso de que el recurso de revocatoria se interponga dentro de las veinticuatro horas de notificada una resolución, el juez resolverá 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.

1.7.3. Recurso 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

¹⁶ **Ibid.** Pág. 1553.



impugna y que trata de conseguir la eliminación y sustitución por otra, la cual es característica común de todos los recursos, en los que se depuran resultados procesales a través de la instauración de tramitaciones autónomas e independientes, aunque ligadas con aquellas que intentan mejorar.

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

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

Atendiendo a que en nuestro sistema judicial, y de conformidad con el Artículo 211 de la Constitución Política de la República de Guatemala: "En ningún proceso habrá más de dos instancias y el magistrado o juez que haya ejercido jurisdicción en alguna de ellas no podrá conocer en la otra ni en casación en el mismo asunto, sin incurrir en responsabilidad"; se puede sostener que su naturaleza encuadra dentro de los sistemas intermedios de renovación y revisión del juicio, pues se funda en el principio del doble grado de jurisdicción, a tenor del cual todos los asuntos tienen que pasar por dos grados

de la jerarquía judicial antes de que pueda obtenerse un resultado formalmente terminado de los mismos, y porque el tribunal que conoce la apelación no tiene los mismos poderes y deberes del juez de primer grado, pero no obstante puede admitir para su trámite nuevas excepciones, diligenciar pruebas que por error u otro motivo no hayan sido rendidas en la instancia anterior y está en libertad de revisar los resultados del proceso y con estos resultados, excepciones interpuestas y pruebas diligenciadas, confirmar, revocar o modificar la resolución de primera instancia, profiriendo en su caso, el nuevo pronunciamiento que en derecho corresponda.

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

En este aspecto también encontramos 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 de notificado el auto impugnado.
- Si se trata de la interposición del recurso de apelación en contra de una sentencia, debe interponerse dentro “del tercero día” de notificado el fallo.

Existía el consenso jurisprudencial que el plazo para interponer el recurso de apelación,

en casi todos los juicios (civil, familia, penal, laboral) era dentro del “tercero 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 denegará por extemporáneo o improcedente.

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

Sin embargo dicho criterio ha sido modificado con la promulgación del Decreto No 35-98 del Congreso de la República de Guatemala, al adicionar al Artículo 367 del Código de Trabajo los párrafos siguientes: "Produce efectos suspensivos la apelación contra las sentencias y autos que pongan fin al juicio. La apelación es de las que no produce efectos suspensivos, cuando se interpone contra cualesquiera de las otras resoluciones apelables. Cuando la apelación es de las que no produce efectos suspensivos, el tribunal elevará los autos originales y continuará conociendo con el duplicado. La

apelación sin efectos suspensivos, los adquiere, si al continuar conociendo el tribunal de primer grado, llegare al momento de dictar sentencia y no estuviere resuelta la apelación. En tal caso, el fallo de primera instancia será pronunciado hasta que cause ejecutoria lo resuelto por el tribunal de segundo grado.

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

- Interpuesto el recurso de apelación ante el tribunal que conoció en primera instancia, éste lo concederá si fuere procedente y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.
- Recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad.
- Si dentro del término de cuarenta y ocho horas, concedido al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en primera instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, la sala de apelaciones si lo estima procedente, con noticia de las partes, señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas que deben practicarse en el término de diez días.
- Vencidas las cuarenta y ocho horas de la audiencia, se señalará día para la



vista la que debe efectuarse dentro de los cinco días 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:
 - o Diligenciar cualquier prueba que estime pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable.
 - o Para diligenciar las pruebas de las excepciones que se hayan interpuesto en segunda instancia.

- La sala jurisdiccional cinco días después del señalado para la vista, o de vencido el término del auto para mejor proveer, debe dictar su sentencia, la que debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primer grado.

1.7.4. Recursos de 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 los motiva.

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

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

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

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

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

1.7.5. Recurso de responsabilidad

Hemos visto con anterioridad que los medios de impugnación tienen como finalidad la corrección o depuración de los errores o equivocaciones en que pueden incurrir los juzgadores, como personas humanas que son, pero hay oportunidades en que



lamentablemente no se trata de inocentes errores o equivocaciones, sino que puede tratarse de acciones premeditadas que causan serios problemas y gravámenes a los litigantes, lo que ha hecho que se instituyan los medios judiciales pertinentes que establezcan el grado de responsabilidad en que ha incurrido el juez, y de ahí que en nuestro sistema judicial encontremos el recurso de responsabilidad, que tiene como objeto la investigación del hecho estimado como violatorio de la ley, la imposición de una sanción económica o disciplinaria al juez infractor y eventualmente la reparación de parte de éste de los daños y perjuicios causados al agraviado.

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

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

- Cuando retrasen sin motivo suficiente la administración de justicia;
- Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos;
- Cuando por negligencia, ignorancia o mala fe, causaren daño a los litigantes;

- Cuando estando obligados a razonar sus pronunciamientos no lo hicieron o lo hicieron 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 de Guatemala).
- Amonestación pública;
- Multa de un mil quinientos (Q. 1,500.00) a dos mil quinientos (Q.2,000.00) quetzales a título de corrección disciplinaria.
- (Suprimido por el Artículo 32 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala) Contra la resolución en la cual se imponga una de las sanciones establecidas, cabe el recurso de reposición ante la propia Corte



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

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 vulnerados sus intereses o derechos, con alguna resolución proferida por órgano jurisdiccional. No obstante, como puede ser una ventaja para quien se sienta afectado, también lo es para quien la plantea aún a sabiendas que, el resultado del recurso no afectará el fallo 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”¹⁷. Sin embargo, la legislación procesal no puede prescindir de este tipo de derechos de impugnación.

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

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 justicia, misma que debe ser pronta y cumplida, si no se pierde su certeza jurídica causando con ello desgaste físico, moral y económico a la parte recurrida y a la otra parte, siendo esta

¹⁷ Bustos Ramírez, Juan. **Manual de derecho penal**, pág. 25.



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 otro, 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 II

2. Las excepciones en la doctrina y en la legislación guatemalteca

La excepción en materia laboral, es un medio que tiene el demandado, que en la casi totalidad de los casos resulta ser la parte patronal, para oponerse a las pretensiones del actor, para dilatar la contestación de la demanda o bien para atacar su pretensión y hacerla perecer.

2.1. Concepto de excepción

En sentido amplio, la excepción es aquel poder del demandado, para oponerse a la acción que el demandante ha promovido en contra de él.¹⁸

Previamente a contestarse la demanda o la reconvenición, y en la audiencia señalada para tal efecto, se pueden proponer y probar 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.

La excepción constituye el acto, como derecho a atacar, es una respuesta en el derecho del demandado a defenderse. La demanda es para el demandante una forma de ataque,

¹⁸ *Ibid.* Pág. 63.



como lo es la excepción para el demandado una forma de defensa, la acción es el sustituto civilizado de la venganza y la excepción es sustituto civilizado de la defensa, en cierto modo la excepción viene siendo la acción del demandado.

Para Chiovenda "la demanda judicial infundada hace nacer por sí en el demandado el derecho de pedir una sentencia de declaración negativa, es decir una sentencia desestimatoria"¹⁹.

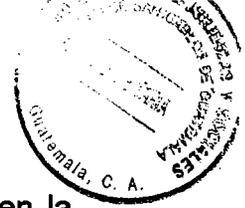
La excepción, en la práctica, se emplea para designar cualquier actividad de defensa del demandado, o sea cualquier instancia con la cual pide la desestimación de la demanda. Sin embargo, la actividad defensiva del demandado puede asumir tres formas: a) cualquier medio de que se sirve el demandado para negar la acción: aquí se incluye la simple negación de la demanda y las impugnaciones a la irregularidad del procedimiento. b) en sentido más estricto: no sólo la simple negación, sino también la contraposición de un hecho impeditivo o extintivo que excluya los efectos jurídicos del hecho constitutivo afirmado por el actor, y consiguientemente también, la acción: por ejemplo, excepción de simulación, de pago, de novación; c) en sentido todavía más estricto: contraposición al hecho constitutivo afirmado por el actor, de otros hechos, impeditivos o extintivos, que por sí mismos no excluyen la acción, pero que dan al demandado el poder jurídico de anular la acción. Esta es precisamente la excepción en sentido propio, por ejemplo: excepción de prescripción, de incapacidad, de dolo, de violencia, de error.

¹⁹ *Ibid.* Pág. 63.

Chiovenda indica que la excepción en sentido propio es un contraderecho frente a la acción. Es un derecho de impugnación dirigido a la anulación de la acción. En los casos de las excepciones en sentido propio, según la tesis de Chiovenda, la acción puede o no existir, según que el demandado haga uso o no de su contraderecho. De manera pues, que es posible distinguir entre las simples defensas y las excepciones en sentido propio. Es obvio que hay derechos del demandado que dan lugar a simples defensas. Chiovenda cita el ejemplo del derecho de Usufructo correspondiente al demandado y que por sí sólo excluye la procedencia de una acción reivindicatoria.

Conforme a esta tesis, es posible determinar en qué casos tiene el demandado derecho a impugnar la acción así como aquellos en que el Juez puede desestimar la demanda, aunque no se haga valer propiamente una excepción. El Juez puede desestimar la demanda porque la acción no existe: a) si se ha pagado la deuda; b) si se ha condonado; c) si tiene lugar la novación; d) si tiene lugar la confusión; e) si tiene lugar la pérdida de la cosa debida; f) si se realiza la condición resolutoria; g) si el contrato fue simulado (la acción no ha nacido).

Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvencción, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas 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.



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

De aquí parte la concepción que distingue entre la defensa y la excepción, ya admitida comúnmente en la doctrina. Alsina en un original estudio, expresa que en la práctica se llama excepción a toda defensa que el demandado opone a la pretensión del actor, sea que niegue los hechos en que funda la demanda, sea que se desconozca el derecho que de ellos pretende derivarse, o que se aleguen otros hechos para desvirtuar sus efectos, o que se limite a impugnar la regularidad del procedimiento. Es decir, que la palabra excepción se opone a la de acción; frente al ataque la defensa.

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

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

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

Para las doctrinas que conciben la excepción como un derecho abstracto, las excepciones sobre el proceso, son las que propiamente admiten el nombre de excepciones. Por eso dice Couture: “Si la acción es el derecho a que el Juez pronuncie una sentencia que resuelva el conflicto (derecho a la jurisdicción), la excepción que impide llegar hasta la sentencia es un medio de paralizar la acción en un sentido más estrictamente procesal. La excepción de incompetencia, la de litispendencia, la de cosa juzgada, son estrictamente, excepciones que obstan al advenimiento de la sentencia sobre el fondo del asunto”²⁰.

En cambio cuando se trata de excepciones sobre el derecho “la doctrina del derecho abstracto tiene que abandonar su campo estrictamente procesal y considerar la naturaleza de este tipo de defensas que no obstan la sentencia absolutoria. Así, cuando el demandado opone la excepción de prescripción, no aspira a impedir el advenimiento de una sentencia sobre el fondo; lo que hace es oponerse a la pretensión del actor, solicitando que la sentencia le absuelva de la demanda”²¹.

²⁰ **Ibid.** Pág. 63.

²¹ **Ibid.** Pág. 63.



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

Devis Echandía enfoca sugestivamente el tema al tratar el derecho de contradicción que a todos asiste con base en normas constitucionales que garantizan un debido proceso. El derecho de contradicción se tiene aun cuando no se ejercite por actos positivos en el proceso, basta que el demandado tenga la oportunidad legal para hacer valer su oposición y sus defensas y excepciones. De ahí que sean diferentes las maneras de ejercitar ese derecho de contradicción (en forma pasiva o en forma positiva) y también contraatacando o contrademandando mediante reconvencción. Ahora bien, una de las formas características en el proceso de manifestarse ese derecho de contradicción es mediante la oposición que puede asumir tres formas: Simple negación, excepciones de forma o previas y excepciones de fondo.

Excepciones y presupuestos procesales: Nuestro Código no hace ninguna diferencia entre estos conceptos que en el pensamiento procesal moderno se distinguen. Sin embargo, encontramos en nuestro ordenamiento procesal algunas facultades concedidas al Juez que se refieren a dichos presupuestos. De acuerdo con las ideas de Couture, los presupuestos procesales pueden definirse como aquellos antecedentes necesarios para que el juicio tenga existencia jurídica y validez formal. “Un juicio –dice Couture- seguido ante quien ya no es juez, no es propiamente un juicio defectuoso, sino que es un no juicio, un juicio inexistente; un juicio seguido por quienes no son titulares del interés jurídico protegido ni sus representantes, no es tampoco un juicio, sino una



simple disputa; un juicio seguido por dos incapaces no es tampoco un juicio, sino una serie de hechos privados de eficacia jurídica. La investidura del juez, el interés de las partes y la capacidad de quienes están en juicio son presupuestos procesales, porque constituyen esa especie de *mínimum* necesario para que el juicio exista y tenga validez formal. La doctrina ha convenido en llamarles presupuestos, o sea supuestos previos al juicio, sin los cuales no puede pensarse en él.

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

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

La excepción dilatoria de arraigo del juicio o la excepción perentoria de prescripción no pueden funcionar válidamente sin proposición del demandado: El Juez carece de facultades para hacerlas valer por propia iniciativa. Pero la incompetencia absoluta, la falta de interés legítimo o la incapacidad de las partes, no necesitan alegación ni excepción en sentido formal. El Juez mismo, por propia iniciativa y antes de todo otro examen sobre el mérito de la causa, debe examinar la existencia de los presupuestos procesales y negar providencia en caso de que compruebe la falta de alguno de ellos.

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

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

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

En cambio, “si la demanda fuere interpuesta ante quien ya no es Juez, si fuere interpuesta por quien no es parte, si fuere iniciada sin petición formal (como sería, por ejemplo, mediante un requerimiento privado hacia el Juez), no existe necesidad de pronunciamiento. El particular a quien se tiene por Juez, se abstiene, sencillamente, de toda manifestación; el Juez requerido privadamente no tiene, tampoco, ningún deber funcional de expedirse en materia civil; el Juez ante el cual comparece quien no es parte, dispone, simplemente, que antes de toda otra diligencia se acredite la representación ajena, etc.”²².

Los presupuestos para la validez del juicio, no se refieren a la existencia de la relación procesal, sino a su eficacia. En el caso de que el Juez tenga jurisdicción, pero no

²² *Ibid.* Pág. 63.



competencia dice Couture, el proceso ante él constituido existirá como tal, aunque luego sea declarado nulo; si la parte que invoca la representación ajena la acredita mediante un mandato que luego será declarado ineficaz, el juicio como tal existirá convirtiéndose luego en nulo a partir de la invalidación del mandato, etc.

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

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

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



Igualmente ocurre con las disposiciones contenidas en el Código Procesal Civil y Mercantil relativas a las partes, y quienes tienen capacidad para litigar (Artículo 45) y sobre qué documentos deben acompañarse para justificar la personería –documentos habilitantes- (art 45). También debe relacionarse con los presupuestos procesales, la disposición que faculta al Juez para repeler las demandas de oficio cuando no llenen los requisitos de la Ley (Artículo 109).

2.2. Clasificación legal y doctrinaria

Clasificación de las excepciones: Es variada la clasificación que pueden admitir las excepciones. Por ejemplo, Chiovenda las divide de la siguiente forma: Absolutas y relativas o personales, según que se hagan valer contra todos o contra uno de los sujetos de una relación jurídica.

Perentorias y dilatorias, las primeras anulan definitivamente la acción. Ejemplo: “prescripción. Las segundas excluyen la acción como actualmente existente, Vg.: Término convencional, beneficio de excusión, derecho de retención, non adimpleti contractus”.²³

En resumen la excepción en términos generales, es “el medio de defensa que utiliza el demandado con el objeto de depurar (previa) o atacar (perentoria) la acción del actor”.²⁴

²³ Aguirre, **Ob. Cit.** Pág. 482.

²⁴ Gordillo, **Ob. Cit.** Pág. 65.

Sin embargo, una clasificación muy importante, desde el punto de vista de su regulación procesal, es la tripartita, en Excepciones Dilatorias, Perentorias y Mixtas. Esta clasificación se hace atendiendo a su finalidad procesal. Las primeras son aquellas que tienden a postergar la contestación de la demanda: Incompetencia, litispendencia, defecto formal en la demanda, etcétera. Las segundas, las que atacan el fondo del asunto (pretensión jurídica), se deciden en la sentencia definitiva y no procuran la depuración de elementos formales del juicio: Pago, compensación, etcétera. Y las terceras, las llamadas perentorias deducidas en forma de artículo previo, o se aquellas que funcionando procesalmente como dilatorias, en caso de ser aceptadas producen los efectos de perentorias: Cosa juzgada y transacción. También se admite con algunas reservas la prescripción²⁵.

Dilatorias: En el Código Procesal Civil y Mercantil no se utiliza la denominación de Excepciones Dilatorias, sino que se les llama Excepciones Previas (el término “Dilatorias” no es compartido por algunos, puesto que si bien a través de ellas se extiende o retarda el acto de contestación, lo cierto es que la finalidad es depurar el proceso frente a la falta de presupuestos procesales), y mediante ellas, el demandado hace ver al juez la inexistencia de requisitos que impiden conocer el fondo de la pretensión. Es importante señalar que no se denominan previas porque se interpongan antes de la contestación de la demanda, sino son previas porque deben de resolverse antes que la pretensión principal.

²⁵ Aguirre, Ob. Cit. Pág. 482-483.



Mario Estuardo Gordillo Galindo señala que la excepción previa tiende a ser el medio de defensa utilizado por el demandado ante la inexistencia de presupuestos procesales. La excepción previa es el medio de defensa a través del cual el demandado pretende depurar o dilatar la acción del actor.

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

La excepción previa ataca la forma del proceso, en realidad la acción del actor, cuando el planteamiento de su escrito inicial, adolece de requisitos que la ley exige, impidiendo el cumplimiento del objeto del proceso que es dictar sentencia. Esta excepción procura la depuración de elementos formales del juicio.²⁶

Mixtas: No están detalladamente reguladas en el Código Procesal Civil y Mercantil como tales, pero existen. Son aquellas excepciones que nominadas como previas, de acogerse, tienen efecto de perentorias. En otras palabras, la excepción mixta, es una

²⁶ Gordillo, Ob. Cit. Págs. 63-66.

excepción previa (Prescripción, caducidad, transacción, cosa juzgada) que de acogerse ataca la pretensión, puesto que impide conocer nuevamente la misma.

Al igual que las excepciones previas de litispendencia, falta de capacidad legal, falta de personalidad y falta de personería, las excepciones mixtas pueden interponerse en cualquier estado del proceso, de acuerdo al Artículo 120 del Código Procesal Civil y Mercantil.²⁷

Perentorias: Son medios de defensa que utiliza el demandado con el objeto de atacar la pretensión del actor, en consecuencia atacan el fondo y se prueban con el litigio principal y se resuelven al dictar sentencia, son innominadas, pero comúnmente adoptan el nombre de formas de cumplimiento o extinción de obligaciones (Pago, novación, remisión, etc.). Tienen como finalidad extinguir o terminar con la pretensión del actor.

No existe un artículo específicamente que las regule, sólo se mencionan en el Artículo 118 del Código Procesal Civil Y Mercantil, en el que se indica que al contestar la demanda se podrá interponer las excepciones perentorias que tuviere, y habla de las nacidas con posterioridad, que podrán interponerse en cualquier estado del proceso, y ambas se resolverán en sentencia.

Las excepciones perentorias nunca se tramitan en incidente, y deben interponerse al contestar la demanda en sentido negativo, en cuyo caso se resolverán en sentencia, o

²⁷ **Ibid.** Pág. 64.



bien en el caso de las nacidas con posterioridad al contestar la demanda, se podrán interponer en cualquier estado del proceso y también se resolverán en sentencia.

2.3. Otras excepciones

La clasificación tradicional de excepciones, es la trilogía: Dilatorias, perentorias y mixtas.

2.3.1. Excepción preclusiva

Las excepciones preclusivas, son aquellas acciones de contraderecho relacionadas directamente con los elementos prescriptivos del derecho contenido en la pretensión del actor, elementos tales como el tiempo que ha transcurrido entre la interposición de la demanda y el plazo que tenía el titular del derecho para tal interposición.

Entre estas excepciones se puede mencionar la de prescripción.

2.3.2. Excepción no preclusiva

Estas excepciones están ligadas al hecho de no atacar elementos preclusivos, es decir aquellas que no incluyen entre sus argumentos aspectos de preclusión, y por lo tanto entre estas pueden considerarse las excepciones dilatorias.



2.4. Las excepciones previas contenidas en el artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil

El Código Procesal Civil y Mercantil en números clausus (cerrado) contempla que se pueden hacer valer las siguientes excepciones:

- Incompetencia;
- Litispendencia;
- Demanda defectuosa;
- Falta de capacidad legal;
- Falta de personalidad;
- Falta de personería;
- Falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se hagan valer;
- Caducidad;
- Prescripción;
- Cosa Juzgada; y,
- Transacción.

Hay cierta clase de excepciones que pueden interponerse en cualquier estado del proceso y son las relativas a litispendencia, falta de capacidad legal, falta de personalidad, falta de personería, cosa juzgada, transacción, caducidad y prescripción (Artículo 120 del Código Procesal Civil y Mercantil)²⁸.

²⁸ Aguirre, Ob. Cit. Pág. 484-485.



Las excepciones previas se tramitan por el procedimiento de los incidentes, inclusive las que se interpongan después de los seis días de emplazado el demandado, conforme a lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 120 del Código Procesal Civil y Mercantil.

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

Es por ello que a falta de preceptos expresos en el Código Laboral, se tenga que acudir supletoriamente al Código Procesal 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 2009 sobre embargos a sueldos o salarios (Artículos 96 y 97 del Código de Trabajo vigente).

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

- 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

2.5. Excepciones perentorias

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



taxativamente a todas.

Únicamente hemos de agregar aquí, con respecto a la excepción perentoria de compensación, que procederá sólo con las salvedades propias que establece nuestro 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 tribunalicia, 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 que ya se dijo.

Estimo 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 dependan 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 excepción de incompetencia dentro de los cinco (5) días siguientes a la recepción de los autos



venidos de primera instancia.

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 una manera más técnica, nos 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 decimos menos complicado, porque no tendría que recurrirse a procedimientos analógicos y de integración para el trámite de la incompetencia. 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 podría 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 si 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, 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 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 de primera instancia 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 nuestro 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 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 horas a partir de la primera comparecencia antes de resolver las excepciones dilatorias,



¿cuando podría darse el caso de que el juez cumpliera con su deber de resolver las excepciones dilatorias en la primera audiencia?

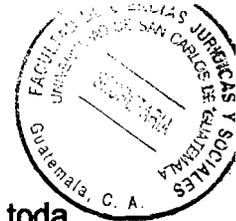
Ante tan grave contradicción en que juegan por igual los principios de celeridad y concentración por un lado y el de bilateralidad por el otro, a falta de una reforma que haga coherentes tales disposiciones, nos permitimos recomendar la solución siguiente:

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 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 esa 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, entendemos que deberán resolverse de todas maneras; antes de dictar sentencia.

2.6. Carga de la prueba en las excepciones del juicio ordinario de trabajo

Tradicionalmente se ha convenido que quien afirma está obligado a probar, y, que en tal virtud al actor compete probar la acción y al demandado la excepción. Posteriormente se ha enriquecido la teoría aceptándose que los hechos constitutivos compete probarlos al



actor y lo impeditivos o extintivos al demandado a quien favorecen, atenuándose toda esta distribución de la carga al tomarse en cuenta también a quién de las partes resulta menos oneroso y difícil probar.

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

En efecto, del segundo, párrafo del citado artículo 344 pareciera desprenderse que es al actor y no al excepcionante a quien le compete la carga de la prueba de la excepción, al extremo de que si no ofrece y produce prueba idónea dentro del término establecido por la ley para contradecirla, la excepción se declarará con lugar aún sin haberlo evidenciado el interponente.

Sin embargo, no puede haber interpretación más errónea que la anteriormente señalada, ya que al aceptarla arribaríamos a la absurda conclusión de que el Código de Trabajo es más antilaboralista y más civilista que el propio Código Procesal Civil y Mercantil.

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

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

Normalmente el excepcionante será la parte patronal y el demandante será el trabajador, para éste, con su precaria cultura podrá ver como patrono a la persona a quien presta sus servicios, no pudiendo hacer ni debiendo exigírsele que haga mayores distingos entre patrono, representante del patrono, administrador, intermediario, etc., etc.

Además, a un trabajador sobre todo en un medio tan poco desarrollado como el de Guatemala, sería una exigencia legal formalista y no realista, el pretender que un trabajador tenga conocimientos o incluso pueda imaginar cómo es la estructura de una empresa y cómo funcionan las compañías con todas sus complicaciones de organización.

Concluimos, 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.

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 trabajo efectivamente es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por 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.

Para comprender de mejor forma cualquier tema, es preciso atender todos los conceptos de éste, y los que la experiencia empírica le han ido proporcionando a la ciencia.

En particular, para la presente investigación se trata de un tema altamente relacionado con el derecho laboral, es decir el trabajo de la mujer, especialmente cuando ella se encuentra en estado de gravidez.



El trabajo de las mujeres resulta un tema más particular de conformidad con el hecho de que la mujer se encuentra en situación desventajosa con respecto a las oportunidades que en los mismos campos pudiera tener el hombre, aunque en ese aspecto es de reconocer que el género femenino ha ido ganando terreno.

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.

El Derecho del Trabajo es un conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado 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. Santiago López Aguilar, 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".²⁹

²⁹López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**, Pág. 169.



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 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 tutelar.

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 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 puede 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 imaginamos que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa es la idea fuerza que impulsó a los hombres a la batalla por nuestro 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, pero su naturaleza como seres humanos es idéntica y sus atributos también son los mismos.

Una existencia decorosa solo puede darse si el hombre está en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y su familia, de proveer a la educación,



a la enseñanza general y a la preparación técnica y universitaria de sus hijos y de asomarse a los planos de la cultura, en forma que tanto 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 distinciones del derecho del trabajo, consiste en el principio de la igualdad de tratamiento para los trabajadores en lo que concierne al trabajo.

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

El 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 a base de hechos concretos y tangibles.



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.



CAPÍTULO III

3. Análisis de la excepción dilatoria de demanda defectuosa y la necesidad de que sea decretada de oficio en los procesos del derecho de trabajo

Se ha considerado siempre que cualquier retraso para el normal desarrollo del procedimiento ordinario laboral va en perjuicio del actor. No obstante en el Código de Trabajo se encuentran reguladas a la fecha, algunas normas que lo retrasan; sin embargo, ninguna tan perjudicial como la estatuida en el Artículo 344.

Esta norma, pese a estar ordenado en el Artículo 343 de dicho cuerpo de leyes, que se deben resolver las excepciones dilatorias en la misma comparecencia, faculta para que dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor pueda ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, si no lo hubiere hecho antes.

3.1. Trámite de las excepciones

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 nuestro 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 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 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, nos permitimos recomendar la solución siguiente:

El juez después de interpuestas las excepciones en la contestación de la demanda, preguntará al actor o reconviniendo si va a ofrecer pruebas para contradecir las excepciones de su contraparte dentro de las 24 horas siguientes y la respuesta la hará constar en el acta; si el actor o reconviniendo manifiesta que sí hará uso de esta facultad, el juez se abstendrá de resolver las excepciones dentro de esa 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.

Antes de hablar de la demanda debemos hablar de 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 poder acudir a los órganos de la jurisdicción para reclamar la solución de un conflicto de intereses independientemente de la existencia o inexistencia del derecho que se pretende, es conveniente hablar de la acción y que de aquí deviene la potestad de los sujetos para poder iniciar un proceso y el primer paso o el acto inicial de un proceso es la demanda.

La demanda según Hugo Alsina " Es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la aclaración o la constitución de una situación jurídica" La demanda es la única forma con que se puede iniciar el proceso.

Demanda según José Pérez Leñero es el acto jurídico básico constitutivo o inicial de la relación jurídico procesal entre los litigantes.

Demanda es el acto procesal consistente en una declaración petitoria de voluntad por medio de la cual se ejercita el derecho de acción ante los tribunales, pudiéndose también mediante ella prepararse o interponerse la pretensión procesal.

La demanda puede verse desde dos puntos de vista:



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

Modalidades de la demanda:

Por la forma de entablarse pueden ser:

- a) Orales; y,
- b) Escritas.

Por la pretensión en ellas ejercitada pueden ser:

- a) Demandas simples y
- b) Demandas acumuladas.

Es consecuencia del juicio de trabajo que las demandas pueden entablarse verbalmente, por acta levantada por el juez del tribunal (Art 322 Código de Trabajo) buscando así que exista una mayor garantía de que en ella se encuentran todos los requisitos de fondo y de forma necesarios. También puede darse por escrito (Artículo 322 Código de Trabajo).

Según la segunda clasificación, conforme a las pretensiones ejercitadas estas pueden ser simples en las cuales se ejercita una sola pretensión y las acumuladas en las cuales se ejercitan varias acciones. (Artículo 330 Código de Trabajo).

Requisitos de la demanda:



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

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

Notificación de la demanda:

La notificación de la demanda es un acto por el cual se logra trabar la litis, ésto se da hasta haber sido verificada. La notificación debe hacerse a las partes o a sus representantes facultados para tal efecto, así también se notificará a las otras personas a quienes la resolución se refiere. Artículo 327 del Código de Trabajo.

Las notificaciones según nuestra ley, pueden hacerse de tres maneras:

- Personalmente, Art. 328 Código de Trabajo);
- Por los estrados del tribunal; y,
- Por el libro de copias.

3.2. Excepción de incompetencia

Competencia, según la autorizada opinión del procesalista español Jaime Guasp: "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"³⁰.

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, ésto 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 la materia.

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.

3.3. 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.

³⁰ Ibid. Pág. 169.



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 si, entendemos 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.

3.4. 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 acreditarse legalmente el título de representación en materia laboral, debe atenderse a la cuantía del asunto; siempre que éste no exceda de trescientos quetzales bastará una carta poder o acta levantada ante el secretario del tribunal.

Cuando la cuantía exceda de trescientos quetzales deberá constituirse apoderado en la forma notarial correspondiente.



La representación deberá acreditarse con el testimonio debidamente registrado de 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.

En este caso debe comprobarse: La personería jurídica del sindicato que 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.

3.5. 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.

3.6. Excepción de litispendencia

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



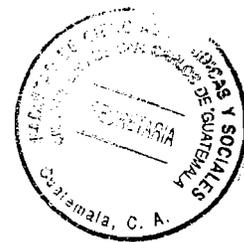
Ambos juicios deben encontrarse todavía en trámite, porque al haberse dictado sentencia en alguno de ellos, no habría litispendencia, sino cosa juzgada. Y debe concurrir rigurosamente esta triple identidad, porque de lo contrario se estaría ante un caso de conexidad, que apareja distintos efectos.

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 2009 sobre embargos a sueldos o salarios, ha preceptuado la improcedencia del juicio posterior y no acumulación. Traigo 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, repetimos, la declaratoria de improcedencia del segundo juicio.



3.7. 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 levantar la demanda del actor quien omite 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 es que sea declarada con lugar, lo que tiene que hacerse 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.

Excepciones de falta de cumplimiento del plazo de la condición, de división, de orden y excusión. 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 que 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 modos de pago o en acuerdos a que se llegue en la fase de ejecución, concebimos la posibilidad de encontrarnos 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 suscitaran sobre prestaciones estipuladas en los contratos de trabajo por encima de las garantías mínimas que contempla el código, no logramos imaginar más ejemplos en los que pudieran funcionar estas excepciones.

3.8. Procedimiento de interposición y trámite

Previamente a contestarse la demanda o la reconvención, y en la audiencia señalada para tal efecto, se opondrán y probarán 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.

Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa



juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas 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.

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

Si fueren declaradas sin lugar dichas excepciones, en esta propia audiencia deberá procederse conforme lo indicado en el artículo 335 y 334 del Código de Trabajo.

Las excepciones perentorias y las nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda o de la reconvención se resolverán en sentencia.

Todo lo cual se encuentra regulado en los artículos 342 y 343 del Código de Trabajo.

3.9. Actitudes del demandado

Por ser éste el sujeto por medio del cual se integra la relación jurídico procesal, es de gran importancia mencionar las actitudes que puede asumir en el proceso; en efecto el



demandado una vez notificado de una demanda, puede asumir distintas actitudes, estas desde luego pueden variar de acuerdo a la posición que mantenga o asuma dentro del proceso. El demandado al establecerse la relación jurídico procesal, absorbe una verdadera carga procesal con respecto a la litis que se plantea- debe manifestarse dentro del proceso observando o manteniendo las actitudes que él desee. Esta actitud puede ser, negativa o positiva.

El derecho de contradicción puede ser ejercitado de distintas maneras, ha sido resumido en la forma siguiente:

- a) Una meramente negativa, de espectador del proceso, sin comparecer ni contestar la demanda no obstante habersele citado o emplazado en debida forma (rebeldía);
- b) Otra pasiva, cuando el demandado interviene en el proceso y contesta la demanda, pero sin asumir una actitud en favor ni en contra respecto de, las pretensiones del demandante (como cuando manifiesta que se atiene a lo que en el proceso se pruebe y la Ley determine, sin plantear defensas ni alegar pruebas);
- c) Una de expresa aceptación de las pretensiones del actor, o sea de allanamiento a la demanda al contestarla, lo que puede ocurrir cuando el efecto jurídico material perseguido por el demandante no se puede conseguir por un acto de voluntad del demandado, razón por la cual el proceso es necesario no obstante



la ausencia de oposición;

- d) Una oposición y defensa relativa, como cuando el demandado interviene y contesta la demanda para negar el derecho material del actor y los hechos en donde pretende deducirlo o exigirle su prueba o para negar su legitimación en causa o su interés sustancial o cuando posteriormente asume esta conducta si se abstuvo de contestarla, y solicita pruebas con ese fin, pero sin oponerle otros hechos que conduzcan, a paralizar o destruir la pretensión, en cuyo caso hay defensa y oposición pero no propone excepciones;
- e) Una más activa de oposición positiva, que se presenta cuando el demandado no se limita a esas negociaciones, sino que lleva el debate a un terreno distinto mediante la alegación y prueba de hechos que conducen a desvirtuar la pretensión del demandante, sea temporalmente para ese proceso (sin que impidan plantearla en otro posteriormente, por no conducir a sentencia con valor de cosa juzgada) o bien de manera definitiva, total o parcialmente, en forma que la sentencia produzca efectos de cosa juzgada (excepciones definitivas) análoga, pero no igual porque no se trata de verdaderas excepciones, cuando el imputado o sindicado alega hechos exculpativos como la defensa propia de un tercero;
- f) Una similar a la anterior, de positiva defensa pero enderezada a atacar el procedimiento por vicios de forma para suspenderlo o mejorarlo, como cuando alega la falta de algún presupuesto procesal (competencia, capacidad, etc.) sea



proponiendo excepciones previas;

- g) Contrademandando mediante reconvención, para formular pretensiones propias contra el demandante, relacionadas con las de éste o con las excepciones que le opone (en los procesos civiles y laborales).

En virtud de lo anterior, se establece que es posible disponer del derecho de contradicción y no comparecer al proceso o hacerlo sin formular oposición ni excepciones como ocurre en los tres primeros casos o por el contrario, ejercitarlo activamente.

3.10. Planteamiento del problema

Consciente del retraso que puede significar para la aplicación de justicia laboral, el sector de la doctrina procesal guatemalteca, encabezada por el Licenciado Mario López Larrave, sugiere eliminar del Código esta contradicción, es decir, la que se suscita entre los Artículos 343 y 344, proponiendo que el juez haga constar en acta si se hará uso o no de la facultad de presentar prueba dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia y en su caso, prioritariamente, resolver en el mismo acto de la audiencia.

La postura asumida doctrinariamente debe sustentar la propuesta del presente plan de investigación; no obstante, se debe ir más allá.

Para evitar que este seguro retraso del proceso perjudique al trabajador y habiéndose establecido en el Artículo 335 que las partes deben comparecer a juicio oral con sus



respectivos medios de prueba, no existe razón válida para que la resolución de las excepciones dilatorias no se haga en la misma comparecencia.

Para las excepciones enunciadas no fija el Código ningún término, sino para 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.





CONCLUSIONES

1. La parte empleadora, como sujeto procesal en los juicios individuales de trabajo, normalmente emplea como medio para oponerse a las pretensiones del trabajador, las excepciones, para dilatar la contestación de la demanda; o bien para atacar su pretensión y hacerla perecer, sin embargo en la mayoría de veces su interposición obedece al retraso de justicia.
2. La parte empleadora, como sujeto procesal en los juicios ordinarios de trabajo, plantean acciones de contraderecho o excepciones preclusivas, son relacionadas con los elementos prescriptivos contenidos en la pretensión del actor, tales como el tiempo que ha transcurrido entre la interposición de la demanda y el plazo que tenía el sujeto activo de la interposición.
3. Los juzgados de trabajo y previsión social del país, interpretan en la práctica, que la excepción se emplea para designar cualquier actividad de defensa del demandado, o sea cualquier instancia con la cual pide la desestimación de la demanda; esto ocurre especialmente con la demanda defectuosa, la que no es resuelta en la misma audiencia de su interposición.
4. El Artículo 344 del Código de Trabajo, pese a estar ordenado en el Artículo 343 de dicho cuerpo de leyes mencionado, que se deben resolver las excepciones dilatorias en la misma comparecencia, faculta para que dentro de



las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor pueda ofrecer pruebas para contradecir excepciones del demandado, si no lo hubiere hecho antes.

5. Los juzgados de trabajo y previsión social de Guatemala, interpretan el Artículo 344 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el sentido de que deben conceder tiempo a las partes para que aporte prueba, previo a resolver una excepción dilatoria como el caso de la de demanda defectuosa.



RECOMENDACIONES

1. La parte empleadora, como sujeto procesal en los juicios individuales de trabajo, debe evitar emplear como medio para oponerse a las pretensiones del trabajador, las excepciones, con el solo objeto de dilatar la contestación de la demanda; o bien para atacar su pretensión y hacerla perecer, sin embargo, en la mayoría de veces su interposición obedece al retraso de justicia.
2. La parte empleadora, como sujeto procesal en los juicios ordinarios de trabajo, se comprometa a evitar plantear acciones de contraderecho o excepciones preclusivas relacionadas con los elementos prescriptivos contenidos en la pretensión del actor; tales como el tiempo que ha transcurrido entre la interposición de la demanda y el plazo que tenía el sujeto activo de la interposición, para dar cumplimiento a los principios tanto de celeridad como de preclusión.
3. Los juzgados de trabajo y previsión social del país, deben interpretar en la práctica, que la excepción se emplea para designar cualquier actividad de defensa del demandado, o sea cualquier instancia con la cual pide la desestimación de la demanda, esto ocurre especialmente con la de demanda defectuosa, la que no es resuelta en la misma audiencia de su interposición mientras no se cumplan con los requisitos legales para darle trámite.



4. Los juzgados de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, deben interpretar el Artículo 344 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en la celeridad que requiere la aplicación de justicia en materia de trabajo, por la tutelaridad que tiene tal disciplina al trabajador y resolver toda excepción en la misma audiencia de su interposición.

5. El Estado de Guatemala, por medio del Congreso de la República, le corresponde eliminar del Código de Trabajo la contradicción que se suscita entre los Artículos 343 y 344, proponiendo que el juez haga constar en acta la presentación de pruebas dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia pero prioritariamente, resolver en la misma comparecencia.



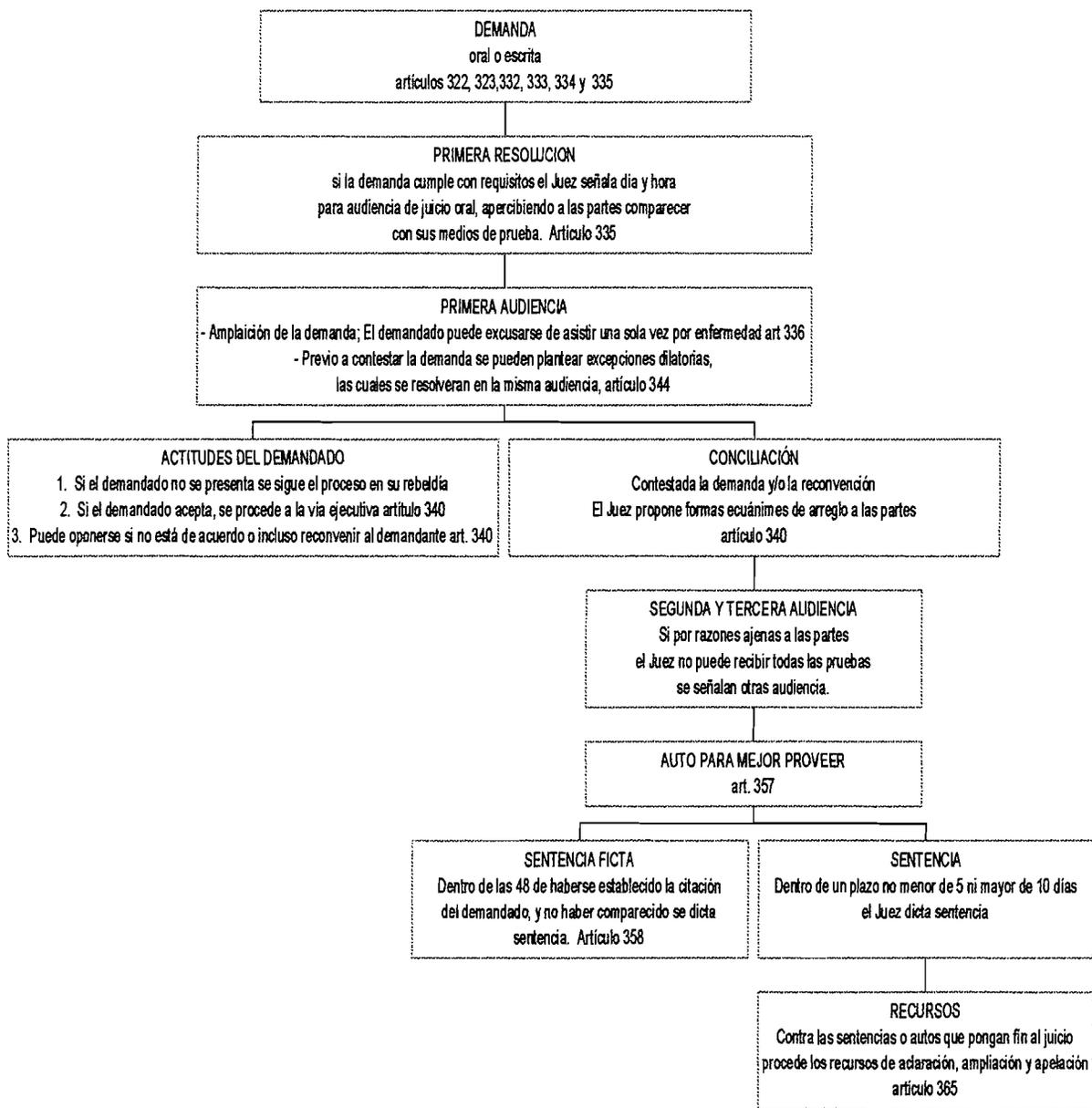
ANEXOS





Esquema del juicio

El esquema del procedimiento Ordinario Laboral es el siguiente:



Fuente: la autora de la tesis, abril, 2009.





BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ ZAMORA y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social**. 2ª. ed. Ed. Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1976.
- BARBAGELETA, Héctor Hugo. **El reglamento de taller**. Montevideo, Uruguay. 1951.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. Ed. Reproflo S.A. de C.V. México D.F., México. 2000.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Editorial Bibliográfica Ameba. Buenos Aires, Argentina. 1968.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El nuevo derecho del trabajo mexicano**. Ed. Trillas, S.A. México D.F., México. 2000.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. 3ª. ed., Litografía Orión. Guatemala, Guatemala. 2002.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2ª. ed., Ed. Ediciones Desalma. Buenos Aires, Argentina. 1968.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 7ª. ed. Ed. Porrúa, S.A. México D.F., México. 1993.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Derecho colectivo del trabajo**. 3ª. ed. Ed. Temis, S.A. Bogotá, Colombia. 1986.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Introducción al derecho del trabajo**. 2ª. ed. Ed. Temis, S.A. Bogotá, Colombia. 1982.
- KROTOSCHÍN, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. 3ª. ed. Ed. Desalma S.A. Buenos Aires, Argentina, 1987.



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

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 22ª. ed. Ed. Tecnos. Madrid, España. 2001.

NAJARRO PONCE, Oscar. **El reglamento interior de trabajo**. Facultad de Ciencias Jurídicas Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala (Tesis). Guatemala, Guatemala. 1958.

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

Varios Autores. **El derecho laboral en iberoamérica**. Edición Homenaje al Doctor Guillermo Cabanellas. Ed. Trillas, S.A. México D.F., México. 1978.

Legislación

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

Código de Trabajo. Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala. 1948.