

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



**CAUSAS Y EFECTOS DE LA FALTA
DE REGULACIÓN DE UN PLAZO
EN EL CUMPLIMIENTO DE PREVIOS
PUESTOS A LA DEMANDA DEL JUICIO
ORDINARIO LABORAL**

OSCAR FERNANDO PINEDA RODRIGUEZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2011

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

**CAUSAS Y EFECTOS DE LA FALTA DE REGULACIÓN DE UN PLAZO
EN EL CUMPLIMIENTO DE PREVIOS PUESTOS A LA DEMANDA DEL JUICIO
ORDINARIO LABORAL**

TESIS

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

Por

OSCAR FERNANDO PINEDA RODRIGUEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

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. Guillermo Augusto Menjivar Juárez
Secretaria: Licda. Mirza Eugenia Irungaray López
Vocal: Lic. Byron Oswaldo De la Cruz López

Segunda Fase:

Presidente: Licda. Crista Ruiz Castillo de Juárez
Secretario: Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez
Vocal: Lic. Rodolfo Giovani Celis López

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).



Licenciado
José Luis Guerrero de la Cruz
Abogado y Notario.



Guatemala, 2 de mayo de 2011



Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria



De manera respetuosa me dirijo a usted para manifestarle que asesoré el trabajo de tesis del estudiante **OSCAR FERNANDO PINEDA RODRIGUEZ** quien elaboro el trabajo Titulado **"CAUSAS Y EFECTOS DE LA FALTA DE REGULACION DE UN PLAZO EN EL CUMPLIMIENTO DE PREVIOS PUESTOS A LA DEMANDA DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL"**.

En el trabajo de investigación efectuado por el estudiante **OSCAR FERNANDO PINEDA RODRIGUEZ**, se tomaron en cuenta las recomendaciones sugeridas, luego de algunas correcciones el trabajo cumple con los aspectos relacionados, en el artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico, los cuales desgloso a continuación:

- a) Contenido Científico y Técnico de la Tesis: Satisfactorio
- b) La metodología y técnicas de investigación que fueron utilizadas: Método Deductivo, Fuentes Primarias de Investigación (Ley vigente, relacionada) Fuentes Secundarias de Investigación (Doctrina, principales autores relacionados), así como los anexos.
- c) Opinión sobre la redacción: Satisfactoria, lleva una secuencia lógica durante el avance de la investigación.



Licenciado

José Luis Guerrero de la Cruz

Abogado y Notario.



- d) Contribución científica del tema presentado: El presente trabajo de investigación aporta soluciones reales y legales para el problema de la falta de regulación de un plazo en el cumplimiento de previos interpuestos a la demanda del juicio ordinario laboral.
- e) En cuanto a las conclusiones y recomendaciones a las que se han llegado en el trabajo: Considero que son satisfactorias pues como mencione el estudiante llego a conclusiones reales y legales para dar solución al problema de la investigación.
- f) Bibliografía utilizada: Se cumple con citar a los principales autores relacionados al Derecho Procesal General y del Derecho Procesal Individual de Trabajo, así como la legislación vigente relacionada.

Ruego a usted tomar nota de este **dictamen favorable** para los efectos del trámite posterior.

Sin otro asunto sobre el particular, me suscribo,


LIC. JOSE LUIS GUERRERO DE LA CRUZ
ASESOR
COLEGIADO No. 5,621

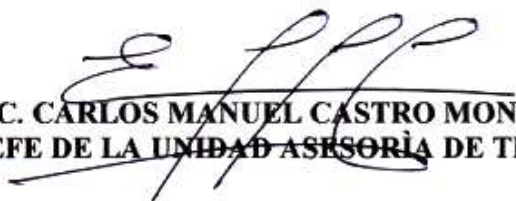
JOSE LUIS GUERRERO DE LA CRUZ
ABOGADO Y NOTARIO



**UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, diez de marzo de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **HÉCTOR ANTONIO DÁVILA MENDOZA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **OSCAR FERNANDO PINEDA RODRIGUEZ**, Intitulado: **“CAUSAS Y EFECTOS DE LA FALTA DE REGULACIÓN DE UN PLAZO EN EL CUMPLIMIENTO DE PREVIOS PUESTOS A LA DEMANDA DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las 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 estime pertinentes”.


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



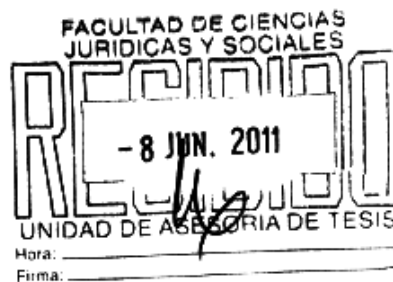
cc.Unidad de Tesis
CMCM/ brsp.



LICENCIADO
HÉCTOR ANTONIO DÁVILA MENDOZA
ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, 29 de abril de 2011

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



De conformidad con el nombramiento emitido por esa unidad oportunamente, en el que se dispone nombrarme como Revisor de Tesis del estudiante **OSCAR FERNANDO PINEDA RODRIGUEZ**; y para lo cual informo:

El postulante presentó el tema de investigación Titulado **"CAUSAS Y EFECTOS DE LA FALTA DE REGULACION DE UN PLAZO EN EL CUMPLIMIENTO DE PREVIOS PUESTOS A LA DEMANDA DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL"**.

De la revisión practicada al trabajo de Tesis presentado por el estudiante Pineda Rodríguez, se puede extraer que el mismo no sólo cumple con los requisitos dispuestos en el artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, sino que además aborda un tema de especial importancia como lo es la falta de regulación de un plazo al previo puesto a la demanda del juicio ordinario laboral, pues existe en el artículo 334 del Código de Trabajo una laguna legal que se manifiesta en el Derecho Procesal del Trabajo Guatemalteco, cada vez que un Juez de trabajo pone un previo a una demanda nueva por falta de cumplimiento de requisitos regulados en la ley de la materia, violentando de esta forma el principio procesal de celeridad e incurriendo en un retraso innecesario. Además se cumple con Contenido Científico y Técnico de la investigación, metodología y técnicas de investigación que se utilizó (Método Deductivo), la redacción técnica y la Bibliografía utilizada cumple con citar a los principales autores relacionados al Derecho Procesal General y del Derecho Procesal Individual de Trabajo, así como la legislación vigente relacionada, aportando una modificación al Código de Trabajo.



LICENCIADO

HÉCTOR ANTONIO DÁVILA MENDOZA

ABOGADO Y NOTARIO

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

LIC. HECTOR ANTONIO DAVILA MENDOZA
REVISOR
COLEGIADO No. 902

HECTOR A. DAVILA M
ABOGADO Y NOTARIO

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, seis de octubre del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante OSCAR FERNANDO PINEDA RODRIGUEZ, Titulado CAUSAS Y EFECTOS DE LA FALTA DE REGULACIÓN DE UN PLAZO EN EL CUMPLIMIENTO DE PREVIOS PUESTOS A LA DEMANDA DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MCM/sllh.





ACTO QUE DEDICO

- A DIOS: Por darme la fuerza para seguir en momentos difíciles.
- A MI PADRE: Oscar Fernando Pineda Peláez, por educarme con amor, responsabilidad y paciencia.
- A MI MADRE: Gladys Judith Rodriguez Mendoza de Pineda (+), porque en el corto tiempo que la tuve conmigo pudo plantar en mí la semilla de la perseverancia y la lucha.
- A MI ESPOSA: María José Campollo Torres, con todo mi amor, gracias por su apoyo incondicional.
- A MIS HIJOS: Valeria María y José Ignacio, razón de mi esfuerzo y sacrificio.
- A MI HERMANA: Nataly Alejandra Pineda Rodriguez, cómplice de mi niñez y juventud.
- A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO: Por su enseñanza, ejemplo, guía y colaboración.
- A MIS PADRINOS: Porque son profesionales honorables que admiro, respeto y aprecio.
- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala.
- A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

| | Pág. |
|--------------------|-------------|
| Introducción | i |

CAPÍTULO I

| | |
|---|----|
| 1. Derecho del trabajo | 1 |
| 1.1 Definición de trabajo | 1 |
| 1.2 El derecho del trabajo | 2 |
| 1.3 Definición de proceso | 3 |
| 1.4 Derecho procesal del trabajo | 4 |
| 1.5 Naturaleza del derecho procesal del trabajo | 5 |
| 1.6 Contenido del derecho procesal del trabajo | 9 |
| 1.7 La autonomía del derecho procesal del trabajo | 10 |
| 1.8 Principios procesales del derecho del trabajo | 11 |
| 1.8.1 Principio dispositivo | 11 |
| 1.8.2 Principio inquisitivo o de conocimiento de oficio | 12 |
| 1.8.3 Principio de oralidad | 13 |
| 1.8.4 Principio de inmediación | 13 |
| 1.8.5 Principio de concentración procesal | 14 |
| 1.8.6 Principio de publicidad | 14 |
| 1.8.7 Principio de bilateralidad | 15 |
| 1.8.8 Principio de lealtad, buena fe y probidad | 15 |
| 1.8.9 Principio de economía o celeridad procesal | 16 |
| 1.8.10 Principio de preclusión procesal | 17 |
| 1.9 Principios del derecho procesal general según | |
| Devis Echandia | 17 |
| 1.9.1 Principio de adquisición procesal | 17 |
| 1.9.2 Principio de interés público en el proceso | 18 |



Pág.

| | |
|--|----|
| 1.9.3 Principio de carácter exclusivo y obligatorio de la función jurisdiccional del estado | 18 |
| 1.9.4 Principio de independencia de la autoridad judicial | 18 |
| 1.9.5 Principio de la imparcialidad del funcionario judicial | 19 |
| 1.9.6 Principio de igualdad de las partes ante la ley procesal y en el proceso | 19 |
| 1.9.7 Principio de necesidad de oír a las personas sobre las cuales va a surtirse la decisión | 20 |
| 1.9.8 Principio de publicidad en el proceso | 20 |
| 1.9.9 Principio de obligatoriedad de los procesos establecidos en la ley | 20 |
| 1.9.10 Principio de que las sentencias no crean sino que declaran derechos | 21 |
| 1.9.11 Principio de la verdad procesal | 21 |
| 1.9.12 Principio de la cosa juzgada | 21 |

CAPÍTULO II

| | |
|---|----|
| 2. Demanda del juicio ordinario laboral | 23 |
| 2.1 La demanda | 23 |
| 2.2 Clasificación de la demanda | 29 |
| 2.3 Requisitos de la demanda | 29 |
| 2.3.1 Requisitos esenciales | 31 |
| 2.3.2 Requisitos secundarios | 32 |
| 2.4 Subsanación de defectos u omisiones en relación con los requisitos de la demanda | 33 |
| 2.5 Medidas precautorias | 36 |



CAPÍTULO III

| | Pág. |
|--|-------------|
| 3. El plazo | 37 |
| 3.1 Plazos en general | 37 |
| 3.2 Diferencia entre plazo y término | 38 |
| 3.3 Clasificación del plazo | 38 |
| 3.4 Interrupción y suspensión del plazo | 41 |
| 3.5 Computo del plazo | 41 |
| 3.6 Término | 42 |
| 3.7 Clases de plazos | 43 |
| 3.8 Inicio del plazo | 45 |
| 3.9 Transcurso del plazo | 46 |
| 3.10 Vencimiento del plazo | 46 |
| 3.11 Habilitación expresa y tacita expresa | 48 |
| 3.12 Habilitación tacita | 48 |
| 3.13 Plazo de la distancia | 49 |
| 3.14 Abreviación del Plazo | 49 |
| 3.15 Suspensión del procedimiento | 49 |
| 3.16 Ejemplos de diferentes plazos regulados en la legislación guatemalteca | 49 |
| 3.17 Interrupción y suspensión del plazo prescriptivo | 52 |
| 3.18 Caducidad | 52 |
| 3.19 Computo del tiempo | 54 |
| 3.20 Facultad del juez de fijar plazo | 55 |

CAPÍTULO IV

| | |
|---|----|
| 4. Causas y efectos de la falta de regulación de un plazo en el cumplimiento de previos puestos a la demanda del juicio ordinario laboral | 57 |
|---|----|



| | |
|---|-----|
| 4.1 Causas de la falta de regulación de un plazo en el cumplimiento de previos puestos a la demanda del juicio ordinario laboral | 59 |
| 4.1.1 Integración de la ley procesal | 59 |
| 4.1.2 Lagunas legales | 60 |
| 4.1.3 Falta de actualización legislativa | 61 |
| 4.1.4 Unificación de criterios en materia procesal de trabajo, de los jueces en la materia | 62 |
| 4.1.5 Fuentes del derecho procesal de trabajo | 63 |
| 4.2 Efectos de la falta de regulación de un plazo en el cumplimiento de previos puestos a la demanda del juicio ordinario laboral | 66 |
| 4.2.1 La falta de cumplimiento de requisitos en la demanda | 67 |
| 4.2.2 La lentitud procesal | 68 |
| 4.2.3 Incumplimiento de principios generales del proceso | 70 |
| 4.2.4 Violación al debido proceso | 71 |
| 4.2.5 Violación al principio de defensa | 72 |
| 4.3 Efectos de la falta de regulación de un previo puesto a la demanda del juicio ordinario laboral, en caso concreto | 73 |
| 4.4 Análisis del derecho del trabajo en la historia | 78 |
| 4.5 Necesidad de ponerle plazo al previo puesto a la demanda del juicio ordinario laboral | 86 |
| 4.6 Breve análisis del Artículo 334 del Código de Trabajo | 87 |
| CONCLUSIONES | 91 |
| RECOMENDACIONES | 93 |
| ANEXOS | 95 |
| BIBLIOGRAFÍA | 105 |



INTRODUCCIÓN

La presente investigación surge de la necesidad de establecer un plazo que regule el previo puesto a la demanda del juicio ordinario laboral, por falta de requisitos en el escrito inicial, o para subsanar algún defecto. Porque no existe, en la ley laboral, un espacio temporal que regule esta forma de subsanar errores, y poder así cumplir con la tutelaridad del derecho del trabajo, pues por medio de este previo se evita dentro del proceso laboral, rechazar la demanda por errores en su contenido o el incumplimiento de requisitos. Para que, cuando exista un plazo, se pueda eliminar la laguna legal contenida en el Artículo 334 del Código de Trabajo, además de dar continuidad al proceso laboral, cumpliendo con los principios procesales y las garantías mínimas de los sujetos procesales.

Es aquí entonces donde nace la inquietud por desarrollar este tema tan interesante, pues va más allá de solo regular un plazo en el previo puesto a la demanda del juicio ordinario laboral, lo interesante de esto es que algo tan concreto desencadena una serie de causas y efectos de la falta de su regulación y es lo que hace que sea necesario proponer una modificación a la ley laboral, específicamente al Artículo 334 del Código de Trabajo, que contenga lo referente a un plazo para la subsanación de errores y falta de requisitos en la demanda del juicio ordinario laboral, porque de esta forma se lograra llenar la laguna legal hasta ahora existente en este cuerpo legal, y poder así cumplir con los requisitos faltantes de una forma rápida y eficiente, asegurando la continuidad procesal.

Esta investigación se desarrolla en cuatro capítulos de los cuales el primero describe que es trabajo, derecho del trabajo, proceso, derecho procesal del trabajo, naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo, contenido del derecho procesal del trabajo, la autonomía del derecho procesal del trabajo y los principios generales de derecho procesal del trabajo; en el segundo capítulo se desarrolla todo lo relacionado a la demanda, clasificación de la demanda, requisitos de la demanda, subsanación de defectos u omisiones en relación con los requisitos de la demanda y las medidas



precautorias; en el tercer capítulo se analiza el plazo, clasificación del plazo, el término, vencimiento del plazo, etcétera; y en el cuarto capítulo se desarrolla lo referente al problema que se plantea el siguiente trabajo de investigación, cuales son las causas y los efectos de la falta de regulación de un plazo en el cumplimiento de previos puestos a la demanda del juicio ordinario laboral, los principios que se violan o se incumplen derivados de la falta de esta regulación, así como el incumplimiento de las garantías mínimas tutelares del derecho laboral.

Al examinar el porqué de la necesidad de llenar la laguna legal que existe en el Artículo 334 del Código de Trabajo, en el sentido de asignar un plazo para subsanar la falta de requisitos o errores de forma en la demanda del juicio ordinario laboral, se estaría logrando cumplir con darle una solución a este problema, y garantizar el debido proceso así como la celeridad del juicio.

Por lo que en el desarrollo de la presente tesis de grado se logra la secuencia lógica para demostrar que, la solución al problema que se plantea al no contar con un plazo, y la falta de aplicación supletoria de la ley que podría ser utilizada por los jueces de trabajo, es fijar un plazo en el cumplimiento de previos puestos a la demanda del juicio ordinario laboral, y esto se puede lograr mediante una iniciativa de ley, ante el Congreso de la República de Guatemala, para que modifique el texto del actual Artículo 334 del Código de Trabajo, asignándole un plazo para el cumplimiento de previos puestos a la demanda del juicio ordinario laboral, evitando de esta forma que se sigan vulnerando principios constitucionales dentro del proceso laboral y que se cumpla con las garantías mínimas tutelares del los trabajadores dentro del proceso, logrando dar un aporte a la legislación laboral guatemalteca.



CAPÍTULO I

1. Derecho procesal del trabajo

Conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendiente a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas del trabajo.

1.1 Definición de trabajo

Podemos pensar en trabajo como la forma de obtener un pago a cambio de una tarea ú oficio, lícito, desempeñado, al respecto de esto Manuel Osorio dice, “podemos definir al trabajo como la acción y efecto de trabajar, esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, y esta acepción se emplea en contraposición a capital; a su vez trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente, esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar esa actividad; a este enfoque laboral estricto o predominante cabe agregar otros significados de relieve: toda obra, labor, tarea ó faena de utilidad personal o social, dentro de lo lícito”¹.

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín “trabis”, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es

¹ Osorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 163.



considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

Este derecho del trabajo no surge de la noche a la mañana, tiene un período de evolución histórica que se irá desarrollando a lo largo del presente manuscrito, pasando por la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América y comparando su evolución con respecto a las antiguas potencias europeas, en donde se observa mayor evolución de las normas en América Latina que con respecto a los países europeos.

Finalmente se destaca la Ley orgánica del trabajo venezolana de 1997, se convierte en el instrumento que rige las relaciones de trabajo hasta nuestros días.

1.2 El derecho de trabajo

El catedrático universitario y autor, licenciado Landelino Franco, hace una referencia a dos autores en materia laboral, en relación a como se define derecho del trabajo; según



Rafael Alfonso Guzmán, “es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones”². Rafael Caldera lo resume como “el conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social”³.

1.3 Definición de proceso

Puede decirse que es la serie de pasos dentro de un litigio judicial; Según Manuel Osorio, “En un sentido amplio equivale a juicio, causa o pleito. En la definición de algún autor, la secuencia, el desenvolvimiento, la sucesión de momentos en que se realiza un acto jurídico. En un sentido mas restringido, el expediente, autos o legado en el que se registra los actos de un juicio, cualquiera que sea su naturaleza”⁴. Como se puede entender proceso es la serie de eventos que deben de suceder para obtener un determinado fin.

² Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**, tomo I, derecho procesal individual, pág. 27.

³ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit**; pág. 27.

⁴ **Ibid.**



1.4 Derecho procesal de trabajo

Antes de entrar en materia de derecho procesal del trabajo, analicemos un poco de derecho procesal el cual sabemos que “es el conjunto de normas que regulan la actividad del estado para la aplicación de las leyes de fondo; su estudio comprende la organización del poder judicial, la determinación de la competencia de los funcionarios que lo integran, la actuación del juez y de las partes en la sustanciación del proceso”⁵.

El derecho procesal del trabajo se define como el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendiente a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas del trabajo.

De lo anterior puede advertirse que el derecho procesal del trabajo se constituye en el instrumental que permite hacer eficaces los derechos derivados de las relaciones sustantivas del trabajo.

Enseguida se transcriben las definiciones que dan conocidos especialistas de la materia citados por el licenciado Mario López Larrave en su obra derecho procesal guatemalteco: definición de Incola Jaeger: “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 o colectivo del Trabajo”⁶.

⁵ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho del trabajo**, pág. 46.

⁶ López Larrave, Mario. **Ob. Cit**; pág. 47.



Definición de Luigi de Litala: “derecho procesal de trabajo es la rama de las ciencias jurídicas que dicta normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que disciplina la actividad de los jueces y de las partes en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo”⁷.

Según el autor Alberto Trueba Urbina: “el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, Inter-obreras e Inter-patronales”⁸.

Del contenido de todas estas definiciones, que como se ve no se diferencian fundamentalmente entre sí, se puede establecer que el derecho procesal del trabajo es: Una rama autónoma de normas instrumentales. Que su fin u objetivo es el actuar al derecho de trabajo sustancial. Que comprende los procedimientos para solucionar las controversias individuales y colectivas, entre obreros y patronos o en cada uno de estos sectores.

1.5 Naturaleza del derecho procesal del trabajo

Para establecer la naturaleza jurídica del derecho es preciso entender primero que es la relación jurídica.

La relación jurídica es la comunicación que se da entre dos o más personas. Se

⁷ **Ibid.**

⁸ López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 48.

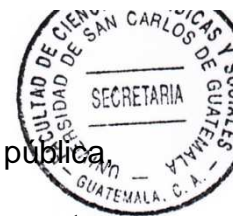


encuentra establecida y normada por las leyes emitidas por el estado en ejercicio de la función soberana delegada por el pueblo. En principio, las leyes creadas por el estado son de carácter general y abstracto para que, cuando se produzca un conflicto de intereses se concreten, y el órgano jurisdiccional intervenga resolviendo justamente la controversia.

El órgano jurisdiccional para resolver el conflicto de intereses tiene que valerse de normas y éstas son denominadas procesales. En este momento es cuando se determina la naturaleza del derecho procesal, pues tanto el órgano jurisdiccional como el derecho procesal tienen una posición en el derecho público. La cuestión ha sido debatida por la doctrina y, para resolverla se resume en dos teorías:

- La primera se denomina del interés del derecho privado y considera que en los conflictos de intereses debe existir igualdad de condiciones cuando se originan por intereses entre particulares, o entre intereses particulares y colectivos o entre intereses particulares y estatales; y
- La segunda, llamada del interés público, discurre que el estado actúa en relación de subordinante y el particular de subordinado, apreciando de igual manera en caso del estado defendiendo el interés general sobre el particular.

La doctrina moderna, sin embargo, acepta que la justicia es interés general y no privativo de los particulares pues, para que exista una sentencia justa dictada por un juez competente, este es nombrado por el estado y para esclarecer los hechos conflictivos. El interés no solo es de los litigantes, sino del estado que preestablece el proceso como público.



La función jurisdiccional del estado y las normas procesales son de naturaleza pública, lo que impide puedan derogarse o renunciarse por el acuerdo definido entre las partes interesadas.

Las leyes procesales, de esa cuenta, son de cumplimiento imperativo en el territorio ocupado por el estado y prevalecen sobre normas de naturaleza extranjera. Las posiciones procesales referidas a la remuneración de los peritos por que por su carácter privado pueden renunciarse o, el caso de las disposiciones relacionadas con los derechos humanos que tienen preeminencia sobre el derecho interno guatemalteco, Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Además, por su naturaleza pública, es un derecho que emana del estado cuando toma la responsabilidad de administrar justicia en nombre y en bienestar de la colectividad.

Por lo que de esta discusión acerca de la naturaleza pública o privada de las distintas ramas particulares del derecho, discusión que ha provocado que las teorías del interés en juego, de inspiración romanista, y la de naturaleza de la relación, podemos decir que estas teorías ha resistido la crítica de los tratadistas, muchos de los cuales han llegado al punto de concluir que la división del derecho en público y privado, tiene más un interés marcadamente político y práctico.

En lo que atañe a la naturaleza de la disciplina laboral adjetiva, según el licenciado López Larrave, se han perfilado dos corrientes: “una, la más aceptada, de los que abogan por la ubicación del derecho procesal del trabajo dentro del derecho público; otra, que considera que las normas instrumentales de trabajo rebasan la clasificación



bipartita ocupando una tercera posición: la del derecho social”⁹.

Eso sí, conviene señalar que nadie pretende colocar, al derecho del trabajo, dentro del derecho privado.

La primera tendencia, entre la que debe contarse a Litala, Gaete y Pereira, argumentan “que si al derecho procesal civil se le ha ubicado dentro del derecho público no obstante los innegables intereses particulares que tutela, con mayor razón aún debe admitirse como público al derecho adjetivo laboral que se inspira en principios tutelares de una clase social y en el que juegan los intereses gremiales por encima de los del individuo”¹⁰.

La segunda corriente, en la cual debe mencionarse a Trueba Urbina y Castán Tobeñas, sostiene “que el derecho del trabajo sustantivo procesal como ramas nuevas del derecho en público y privado, sino que por su naturaleza y principios insospechados por la división romanista, exigen una autónoma y tercera posición: La del derecho social, intermedio entre el derecho público y el derecho privado”¹¹.

En conclusión de ambas teorías debe de reunirse los elementos que mas convengan para la correcta aplicación del derecho en caso concreto y así se cumpla con la función jurisdiccional del Estado de Guatemala.

⁹ López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 49.

¹⁰ López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 51.

¹¹ López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 52.



En síntesis nuestro ordenamiento jurídico sigue el criterio de considerar al derecho material é instrumental de trabajo, como derecho público, como puede encontrarse en el decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, cuarto considerando, literal e) que en su parte conducente dice: “el derecho de trabajo es una rama del derecho público por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe de ceder ante el interés social o colectivo”. Lo que deja claro que el derecho adjetivo es una rama del derecho público y no se abstrae entonces al derecho procesal del trabajo, el que también es una rama del derecho público derivado de la ingerencia directa que tiene el estado en impartir justicia mediante la ley.

Es decir, que es el estado el que mediante la ley inviste de la facultad para juzgar en el ámbito, del derecho procesal del trabajo a quienes ejercen dicha jurisdicción, de allí entonces la evidente intervención del estado que hace que esta disciplina sea una rama del derecho público.

1.6 Contenido del derecho procesal del trabajo

El contenido del derecho procesal del trabajo se divide en dos grandes ramas que son, el derecho procesal individual del trabajo y el derecho procesal colectivo del trabajo.

En cuanto el derecho procesal individual del trabajo, puede decirse que esta es la rama del derecho procesal del trabajo cuyo objeto es el conocimiento y resolución de los conflictos de la naturaleza individual originados en las relaciones del trabajo.



En esta rama y a raíz de la supresión del juicio de faltas, encontramos un solo procedimiento, el cual es el procedimiento ordinario laboral también conocido como juicio ordinario laboral que hoy constituye la única vía procesal en la que pueden conocerse todos los conflictos de naturaleza individual.

En cuanto al derecho procesal colectivo del trabajo, esta constituye la rama del derecho procesal del trabajo, cuyo objeto es el conocimiento y resolución de los conflictos de la naturaleza colectiva originados en las relaciones de trabajo.

1.7 La autonomía del derecho procesal del trabajo

Se dice que el derecho procesal del trabajo es autónomo, por que posee principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales dentro del proceso.

De estos debe inferirse que la autonomía radica entonces, en que el derecho procesal del trabajo no depende de ninguna otra disciplina para existir, lo que excluye también lo que se ha pretendido afirmar en relación a que la aplicación supletoria de disposiciones procesales civiles en el ámbito procesal del trabajo, disminuya o merme su autonomía, pues aunque aquella aplicación es permitida, esta debe hacerse solo y en cuanto no contravenga los principios y el texto de las disposiciones que rigen el derecho procesal del trabajo, contenidas en el decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.



Por lo tanto el carácter de autónomo de la disciplina que analizamos radica en que por virtud de poseer sus propios principios, normas e instituciones, es independiente en su aplicación de cualquier otra disciplina procesal.

1.8 Principios procesales del derecho del trabajo

Los principios procesales son las normas que rigen al proceso como al procedimiento; son aplicables tanto por el juez como por las partes dentro del proceso.

1.8.1 Principio dispositivo

Por medio del principio dispositivo se asigna a las partes la iniciativa del proceso; estas lo inician libremente y lo impulsan en todos sus actos.

El principio predomina, sobretodo, en el proceso civil; en el proceso penal, se le conoce como el de la instancia de parte denunciante o querellante. Tanto en uno como en otro proceso, son las partes quienes hacen realidad los actos procesales y el procedimiento.

En algunos casos, sin embargo, pueden las mismas partes, abandonarlo, desistirlo o renunciarlo.

En el primer caso, la consecuencia es la caducidad de la instancia, en el proceso civil, en los otros, se concluye el proceso por decisión unilateral de las partes debido a situaciones como el allanamiento, la transacción o el desistimiento y renuncia de los derechos.



Este principio es aplicado en el proceso, sea cual sea su naturaleza, especialmente en cuanto a la interposición de recursos, por cuanto que a las partes corresponde interponerlos.

1.8.2 Principio inquisitivo o de conocimiento de oficio

Significa este principio que el órgano jurisdiccional es quien ejerce los poderes de iniciar el proceso o actuar por sí investigando los sucesos.

El tribunal es quien inicia el proceso, averigua y decide, sin estar limitado a lo que las partes decidan.

En Guatemala se genera un sistema mixto: el inquisitivo, durante la fase de investigación, persecución penal y el sumario realizadas, esencialmente, por el ministerio público y los órganos jurisdiccionales de instrucción; y, el dispositivo, durante la fase del juicio penal ante el órgano jurisdiccional de sentencia en el que, conforme al Código Procesal Penal, se da el debate.

Por el principio estudiado y el principio que sólo a las partes corresponde interponer recursos contra las resoluciones, es posible distinguir entre lo que ha de conocer un órgano jurisdiccional superior al que conoce en primera instancia y revise la sentencia o el auto de sobreseimiento, no es necesaria la intervención de la parte, sino existe imperativo legal de elevar tales resoluciones al conocimiento del superior, en consulta, en el supuesto que no se hubiese hecho uso del recurso de apelación por alguna o ambas de las partes.



Este principio procesal no es utilizado en materia laboral, pero se menciona por ser un principio general del proceso, ya que de este enfoque general se hará más fácil entender el proceso laboral y los principios que lo rigen.

1.8.3 Principio de oralidad

El principio de oralidad consiste en que el proceso se lleva a cabo por medio del sistema de audiencias, durante las cuales las partes participan activamente y se reciben las pruebas ofrecidas o aportadas, discutiéndose el conflicto de intereses.

Todas las otras fases del proceso, como la demanda, la contestación de la demanda, el ofrecimiento de pruebas, la sentencia, la apelación y otros actos procesales, se generan por escrito. Aun más, en el sistema oral, lo actuado queda constante en actas levantadas por el órgano jurisdiccional.

Este tipo de sistema procesal se da en el proceso civil, familia y laboral y, últimamente, en el proceso penal donde se implantó para el procesamiento de los delitos.

1.8.4 Principio de inmediación

El principio de inmediación requiere que el juez tenga mayor contacto con las partes, supone la partición del juzgador de manera directa y personal en el procedimiento; el juez tiene la obligación legal de observar y escuchar a los litigantes, sus defensores,



testigos y peritos y presidir toda recepción de medios probatorios; es decir, ~~debe~~ presidir, personalmente, todos los actos y diligencias que se realicen en el proceso.

1.8.5 Principios de concentración procesal

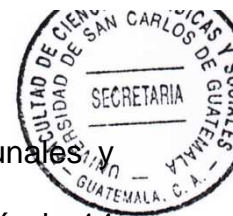
El principio de concentración procesal tiende a reunir toda la actividad en la menor cantidad que sea posible de actos procesales y, de esa manera, evitar la dispersión de los mismos. Con ello lo que se pretende es acelerar el proceso.

Este principio se cumple, fundamentalmente, por medio de las audiencias, en las que se llevan a cabo las diligencias y actos procesales; esto es, la recepción de los medios probatorios, el debate y la sentencia.

1.8.6 Principio de publicidad

El principio de publicidad permite la apertura del proceso para que la potestad jurídica pueda ser conocida y controlada por quienes tienen interés dentro del mismo. De esta manera se lleva a cabo el principio democrático de las funciones del estado como públicas y que todos los actos pueden estar y ser accesibles para cualquier ciudadano.

El fundamento de este principio se encuentra en los Artículos 29, 30 y 31 de la Constitución Política de la República de Guatemala, por cuanto que todos los actos de la administración pública son públicos excepto aquellos que, por tratarse de asuntos relacionados con la seguridad y secretos nacionales o verificados por el ministerio de relaciones exteriores tienen instituida reserva; además, son públicas las actuaciones contenidas en archivos, fichas o cualquier otro registro estatal, mas no permisible los



registros y archivos de afiliación políticos; también es libre el acceso a tribunales y dependencias del estado en general; como también el Código Penal en su Artículo 14 establece, que es pública la actuación jurisdiccional en materia penal para el detenido, el ofendido, el ministerio público y los abogados designados, sin reserva alguna.

1.8.7 Principio de bilateralidad

El principio de bilateralidad domina el proceso y representa la garantía procesal para las partes. Consiste en el tratamiento igualitario de las partes contenido en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala y, por lo mismo, supone la contradicción que hay en el litigio.

El proceso se desarrolla en idénticas condiciones para los litigantes, dándoles oportunidad de ser citadas, oídas y admitidas sus propuestas y respuestas, bajo un mismo sistema procesal, se basa en la garantía del debido proceso a tal grado que las partes tienen que ser citadas y notificadas de todos los actos que realice el tribunal o cada una de ellas en el curso del procedimiento.

1.8.8 Principios de lealtad, buena fe y probidad

Los principios de lealtad, buena fe y probidad en el proceso son las reglas éticas y morales que se vierten en el mismo, por medio de ellas se reclama una conducta de las partes acorde con la moral.



Como parte de la conducta se pueden citar el deber de decir la verdad, lealtad hacia el cliente por el abogado que lo defiende o asesora, honestidad y probidad en las actuaciones, el hecho de que nadie puede estar obligado a presentar pruebas en su contra o declarar contra sí mismo, la posibilidad de que el juez deniegue, suspenda o rechace la admisión de incidentes y nulidades dilatorias y la sanción de pagar costas, daños y perjuicios.

Estos principios se encuentran reunidos en las normas jurídicas y representan una serie de sanciones por su incumplimiento en el campo procesal.

1.8.9 Principio de economía o de celeridad procesal

El principio de economía, también conocido como de celeridad procesal, tiende a evitar la pérdida innecesaria de tiempo o recursos en el proceso. De ahí que se hace razonable la fijación de plazos para resolver los procesos.

El juzgador debe rehuir la lentitud, pues puede que esta permita argucia, malas interpretaciones e indebidas actuaciones de las partes.

El principio busca la economía de los gastos que han de irrogar las partes en pago de honorarios, documentación, etc. Y, por lo mismo, al señalarse plazos en que deben realizarse los actos procesales, le imprimen una marcha adecuada a las circunstancias.



1.8.10 Principio de preclusión procesal

El principio de preclusión procesal se define como un estado del proceso que, al darse la clausura de un plazo o acto procesal, no puede retornarse al anterior. Esto es, el proceso se cumple por etapas que van produciéndose una tras otra y, al abrirse la siguiente, hace que la anterior quede cerrada y todas las demás que han sido recurridas.

La preclusión se ocasiona por motivos como:

- No observar el orden de aprovechamiento de la oportunidad que señala la ley en los plazos fijados; y,
- Ejercer válidamente la facultad y el ejercicio de esta por una parte y no por la otra.

1.9 Principios del derecho procesal general según Devis Echandia

Este reconocido autor en materia procesal señala como los principales principios procesales los siguientes:

1.9.1 “Principio de adquisición procesal

El principio de adquisición procesal norma que una de las partes dentro del proceso puede beneficiarse con los actos procesales que realice la otra.



1.9.2 Principio de interés público en el proceso

El cual consiste en que el proceso es de interés público porque persigue y garantiza la armonía, la paz y la justicia social.

1.9.3 Principio de carácter exclusivo y obligatorio de la función jurisdiccional del estado

Este consiste en que el proceso es de carácter exclusivo y obligatorio para el estado por que con el se evita la justicia privada y se coloca al estado en la función de garantizar la vida en comunidad de manera civilizada”¹².

Los primeros dos principios citados son de importancia general en el proceso, ya que la adquisición y la publicidad debe de aplicarse en todos los procesos, mientras que el tercero es muy importante dada la jurisdicción privativa del derecho del trabajo.

1.9.4 “Principio de independencia de la autoridad judicial

Este se refiere a que para que se pueda obtener una recta aplicación de justicia es indispensable que los funcionarios encargados de aquella misión pueda obrar libremente en cuanto a la apreciación del derecho sin más obstáculos que los impuestos por la misma ley.

¹² Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**, tomo I, derecho procesal individual, pág. 11.



Este principio rechaza toda ocasión sobre el Juez pues este debe sentirse soberano en la aplicación de la justicia.

1.9.5 Principio de la imparcialidad del funcionario judicial

Este se refiere a que los funcionarios encargados de impartir justicia deben de tener vedado conocer y resolver asuntos en que sus asuntos personales se hallan en conflicto con su obligación de aplicar rigurosamente el derecho, pues no se puede ser juez y parte en un mismo asunto.

1.9.6 Principio de igualdad de las partes ante la ley procesal y en el proceso

Este se refiere a que las partes en el curso del proceso deben de gozar de iguales oportunidades para su defensa, además de que no son aceptables dentro del procedimiento privilegios relativos a la raza, fortuna o nacimiento de las partes. Este principio tiene mucho que ver con que se posibilite a los pobres y débiles la oportunidad verdadera de defensa y un fácil acceso al proceso”¹³.

Estos principios constituyen garantías de igualdad, imparcialidad e independencia dentro del proceso, por lo que es importante que sean respetados por los sujetos

¹³ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit;** pág. 11.



procesales y los jueces, para que no se vulneren los derechos de las partes y el juez cumpla con su función jurisdiccional.

1.9.7 “Principio de necesidad de oír a las personas sobre la cuales va a surtirse la decisión

Este principio radica en que la sentencia proferida dentro del proceso solo puede afectar a los sujetos procesales que fueron parte del mismo.

1.9.8 Principio de publicidad en el proceso

Este principio significa que no debe de haber justicia secreta, ni procedimientos ocultos, ni fallos sin antecedentes ni motivaciones. En pocas palabras se reduce a la discusión de las pruebas, a la motivación del fallo y a la intervención de las partes a lo largo de todo el trámite del proceso.

1.9.9 Principio de obligatoriedad de los procesos establecidos en la ley

Este principio consiste en el imperativo para el juez de observar los procedimientos que se han de seguir para cada clase de proceso, sin que le sea permitido a los particulares, ni a las autoridades, ni a los jueces modificarlos¹⁴.

¹⁴ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit;** pág. 11.



Los principios descritos anteriormente buscan cumplir con el principio de legalidad, ya que no podría aplicarse ninguno de los anteriores si no existiera una ley que los regule.

1.9.10 “Principio de que las sentencias no crean si no que declaran derechos

Este principio se refiere a señalar que el juez al decidir se limita a declarar los derechos que conforme a las normas positivas tienen las partes, y no les otorgan ninguno que ellos consagren. Deriva este principio de que todos los derechos subjetivos se originan en el derecho positivo y principalmente en la ley que es su fuente formal más común y de ellos se advierte que los procedimientos sirven para obtener su tutela, su ejecución, su garantía y para permitir en ocasiones su ejercicio, pero no para crearlos.

1.9.11 Principio de la verdad procesal

Este principio se refiere que para el juez lo importante y único es la verdad procesal que su decisión tendrá que ceñirse a ella y que entonces será recta y legal, aunque en ocasiones la realidad sea diferente. De allí que pueda afirmarse que en el proceso lo que importa es la prueba del derecho que se tiene, y que tanto vale no tener un derecho como no poder demostrarlo, pues el juez tiene que fallar conforme a lo probado en el proceso.

1.9.12 Principio de la cosa juzgada

Este principio se explica señalando que una vez decidido, con las formalidades legales



un litigio o un asunto legal entre de determinadas partes, con estas deben acatar la resolución que le pone término sin que le sea permitido plantearlo de nuevo, y los jueces deben respetarla. De lo contrario la incertidumbre reinaría en la vida jurídica y la función del juez se limitaría a la de buen componedor con la consecuencia de que el proceso estaría siempre sujeto a revisión o modificación, lo que haría imposible la certeza jurídica.

Como pueden advertirse los principios que cita aquel procesalista en su mayoría hacen una clara alusión a los principios constitucionales del debido proceso, el derecho de defensa y el de legalidad reconocidos en nuestra carta magna, pues en todos ellos, aunque con otras denominaciones se refiere a los debidos procedimientos dentro del trámite del proceso, a las garantías que permitan ejercer la defensa de sus derechos a las partes y a la actividad jurisdiccional de los funcionarios judiciales que tenga como única supeditación al mismo texto de la Constitución Política de la República de Guatemala¹⁵.

Estos tres principios procesales proclaman la esencia de los juicios de conocimiento, ya que buscan garantizar que mediante la proposición de la prueba se declare un derecho, que causara cosa juzgada y la sentencia que emane del órgano judicial podrá ejecutarse.

¹⁵ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit;** pág. 11.



CAPÍTULO II

2. Demanda del juicio ordinario laboral

En este capítulo se desarrollara el contenido del escrito inicial ó demanda del juicio ordinario laboral, así como sus requisitos.

2.1 La demanda

Antes de dar una definición del acto procesal de la demanda, permítaseme definir a la acción como el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho a acudir a los órganos de la jurisdicción, para reclamarles la solución de un conflicto de intereses, independientemente de la existencia o inexistencia del derecho que se pretende en juicio. Esta definición en que se sigue el criterio del profesor Eduardo J. Couture al considerar “a la acción como un derecho distinto del derecho material y como un derecho específico del genérico de petición”¹⁶.

Es aplicable a la acción con relación al derecho de trabajo guatemalteco, ya que este doctrinal y positivamente es considerado como derecho público, y por ende, no existe el problema que se confronta con el derecho procesal civil, en el cual la teoría de la acción como derecho autónomo no ha logrado cuajar por los residuos privatistas del Código Procesal Civil y Mercantil, inspirado en la teoría de la acción como derecho

¹⁶ Couture, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil**, pág. 32.



concreto de obra, es decir, la acción como el propio derecho sustancial en ejercicio. Entendida la acción en el derecho procesal laboral como se dejó apuntado, paso a dar la definición del acto inicial de la demanda que dio el procesalista Hugo Alsina y que es aplicable también a la demanda en nuestro juicio ordinario de trabajo:

“Demanda es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la declaración o la constitución de una situación jurídica”¹⁷.

En el juicio ordinario de trabajo el acto de la demanda reviste mucha importancia entre otros aspectos porque es la única forma con que se puede iniciar el proceso, ya que la iniciativa oficial solamente es permitida por nuestra ley en los procedimientos de faltas laborales.

Modalidades de la demanda: de acuerdo con nuestro ordenamiento de trabajo puede decirse que existen las siguientes modalidades de la demanda: por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas, y por la pretensión en ellas ejercitada pueden ser demandas simples y demandas acumuladas. Consecuencia lógica de la oralidad del juicio ordinario de trabajo, es que la demanda puede establecerse por acta levantada por el juez del tribunal, con lo cual hay una mayor garantía de que en ella concurren todos los requisitos de fondo y de forma indispensable para darse trámite.

También puede instaurarse la demanda por escrito, en cuyo caso de conformidad con las reformas introducidas por el decreto presidencial 570 deberá acompañarse copia

¹⁷ Alsina, Hugo. **Citado por Mario Aguirre Godoy e su trabajo de tesis**, 1951, pág.168.



para la contra parte. Tal reforma es contraria a los principios del derecho procesal de trabajo, toda vez que los trabajadores, sobre todo en el sector campesino, y aun ciertos sindicatos no cuentan con facilidades para sacar copias, formulismo que por otra parte era llenado por los oficiales notificadores de los juzgados de trabajo en el tiempo en que en verdad estos se encontraban atiborrados de juicios individuales y tomando en cuenta que existe la posibilidad que cada juzgado de trabajo tenga su máquina fotocopidora pero esto en la ciudad capital, no sabemos si en los departamentos y municipios sea posible pero debería serlo.

La demanda presentada por escrito, tiene el inconveniente de que cuando el actor no se ha asesorado de una persona versada en derecho, muchas veces presenta defectos de fondo en omisión de medios probatorios o reclamación de prestaciones o simplemente defectos formales cuya corrección le resta celeridad al juicio, y es el punto medular que nos ocupa en esta tesis de grado, puesto que grave sería omitir cálculo de prestaciones o medios probatorios, pero también lo es omitir los requisitos formales en el escrito de la demanda pues según nuestra legislación laboral vigente, concretamente el Artículo 334 del Código de Trabajo, regula la posibilidad de subsanar esta omisión pero no da un plazo para hacerlo y el proceso puede sufrir un atraso innecesario; por ello cuando el demandante no puede proveerse de una persona versada en derecho laboral que lo asesore, es preferible que acuda al tribunal para que este lo auxilie en el sentido de que se le escuche al actor, y un oficial tome nota del contenido oral de la demanda, siendo una de las formas determinadas en la ley para poder plantear la demanda laboral.

En cuanto al número de pretensiones ejercitadas, existen las demandas simples en las cuales se ejercita una sola pretensión y las acumuladas en las cuales se ejercitan



varias, como cuando se reclama indemnización por tiempo de servicios, compensación de vacaciones, pago de la jornada extraordinaria, etc., es este el caso muy frecuente de demandas con la acumulación de pretensiones, y no con acumulación de opciones como erróneamente se acostumbra a decir toda vez que aunque sean varias las reclamaciones que se hacen valer simultáneamente, la acción o derecho a la jurisdicción laboral es una. Por supuesto que para que proceda la acumulación de pretensiones en una demanda es indispensable que todas ellas puedan tramitarse por el juicio ordinario.

Por último y aun cuando con rigor metódico no sea este el lugar adecuado para tratar sobre las medidas cautelares en materia laboral, pues serán tratadas adelante, permítaseme dedicarle unas pocas líneas a propósito de las demandas en las cuales se solicitan medidas precautorias, que podrían tomarse como una modalidad mas de las mismas.

En efecto al entablarse la demanda, o antes de hacerlo, se puede pedir el diligenciamiento de las medidas precautorias contempladas en el Código Procesal Civil y Mercantil que se aplica supletoriamente para el caso, siempre de acuerdo con los principios procesales que informan al juicio ordinario laboral.

Estas providencias precautorias consisten en el arraigo del demandado o en la intervención de bienes del patrón o empresa demandados. Tales providencias se decretan inaudita parte, pero siempre que se cumpla con lo establecido en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual en su parte conducente dice: “El que pide la providencia precautoria, deberá acreditar el derecho en que se funde y la necesidad de la medida que solicite, y está obligado: A determinar, con claridad y precisión, lo que va a exigir al demandado.



A fijar la cuantía de la acción; y

A indicar el Título de ella.

En cuanto al arraigo bastará haber presentado la demanda”.

Además el Artículo 531 del mismo cuerpo legal preceptúa que no se ejecutaran las providencias precautorias “si el interesado no presta garantía suficiente, a juicio de la autoridad que conozca del asunto”.

Las judicaturas laborales exigen los requisitos establecidos en el artículo precitado, para decretar una medida cautelar a excepción de estos dos la justificación o necesidad de la medida y la constitución de garantía previa a decretar la providencia precautoria.

En la primera estimo que este requisito se hace muy difícil establecerlo a los trabajadores y porque se hallaría más acorde con el principio tutelar y de economía es que sin más trámites se decretaran las providencias precautorias que evitan argucias muy comunes en los patronos para hacer desaparecer o traspasar su patrimonio a otras personas, haciendo ilusorio el contenido de fallos condenatorios.

El segundo, porque también de acuerdo con los principios de economía y tutela preferente a la parte débil, exigir garantía previa equivaldría en la realidad a negar el diligenciamiento de estas medidas a la mayoría de trabajadores demandantes. Es de señalarse el hecho plausible, de que los tribunales de trabajo desde su implantación no han exigido a los trabajadores la garantía previa, lo cual constituye una acertada aplicación de la ley procesal civil de acuerdo con los principios informativos del proceso obrero. Y es de esperarse, que este criterio de aplicación laboralista de la ley civil se



extienda, porque tienen potestad para ello, también a no exigir a los actores laborales la justificación o necesidad de dictar la medida cautelar en honor a los principios de economía y tutelaridad del proceso de trabajo.

A continuación definiciones de algunos renombrados autores sobre demanda:

Manuel Osorio define a la demanda como: “Escrito que inicia el juicio y tiene por objeto determinar las pretensiones del actor mediante el relato de los hechos que dan lugar a la acción, invocación del derecho que la fundamenta y petición clara de lo que se reclama. Debe de contener además el nombre y domicilio del demandante y demandado y, en algunas legislaciones, otros datos, como nacionalidad y edad de las partes”¹⁸.

Guillermo Cabanellas define a la demanda como: “Procesalmente en su acepción principal para el derecho, es el escrito por el cual el actor o demandante, ejercita en juicio una o varias acciones o entabla un recurso en la jurisdicción contencioso administrativa”¹⁹.

La demanda también puede definirse como el acto procesal propio del actor, por medio del cual éste expone sus pretensiones ante el juez de trabajo y previsión social que sirvan de base al desarrollo del litigio que tendrá lugar dentro del juicio y sobre las cuales deberá emplazarse al demandado para obligarlo a pronunciarse sobre ellas.

Como se relaciono la demanda constituye el único acto de iniciación procesal que

¹⁸ Osorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 102.

¹⁹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 89.



permite el actor introducirse al trámite del proceso, de lo que se advierte que no existe otro acto procesal que permita la iniciación del juicio.

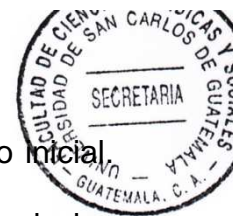
2.2 Clasificación de la demanda

Derivado de lo que preceptúan los Artículos 321 y 322 del Código de Trabajo y de la existencia del principio de oralidad que ilustra el trámite del proceso en general, puede afirmarse que las modalidades de la demanda en juicio ordinario laboral son: la demanda presenta en forma oral y la demanda presentada en forma escrita.

La primera modalidad constituye la regla general de la presentación de la demanda de conformidad con lo que para el efecto establece el principio de la oralidad en el proceso; y la segunda constituye la excepción a aquella regla general. Sin embargo importante es anotar que por virtud de la falta de la practica de la oralidad y también la falta de dominio de la materia por parte de quienes ejercen la profesión de abogados en el área del derecho procesal del trabajo y en otros casos la falta de especialidad en la materia de algunos juzgadores, provoca que la excepción a la regla general que constituye la presentación de la demanda en forma oral.

2.3 Requisitos de la demanda

El derecho procesal del trabajo y el juicio ordinario en particular se rigen por el principio de antiformalidad, es decir que se puede carecer de ciertas formalidades o requisitos, pero esto no quiere decir que se exima a las partes de cumplir con toda clase de



requisitos, pues esto sería una causa para que se colocara un previo al escrito inicial. Derivado de esto, existen requisitos como los relacionados a la identificación de las partes, a la designación del tribunal y al mismo objeto del juicio que en ningún caso pueden ser sustanciados por el juez. De esta forma los requisitos que debe observar la demanda ó escrito inicial, se encuentran contenidos en el Artículo 332 de Código de Trabajo que en su parte conducente dice: “Toda demanda debe contener:

- Designación del juez ó tribunal a quien se dirija;
- Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- Relación de los hechos en que se funda la petición;
- Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar donde pueden ser notificadas;
- Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular ó expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si se ofrecieren pruebas, deben observarla;
- Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- Lugar y fecha; y



- Firma del demandante ó impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si ^{aquel} faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentra debidamente expensado para responder de las resultas del juicio”.

2.3.1 Requisitos esenciales

Podemos describir como requisitos esenciales, los que están contenidos en el encabezado y exposición del escrito y son los siguientes:

- Los que tengan relación con identificar al tribunal al que se dirige la solicitud.
- Los relativos a la identificación de la persona del actor y la persona del demandado.
- Los relativos al objeto del juicio.
- Los relacionados a señalar los lugares para recibir notificaciones por parte del actor y para notificar al demandado.
- La proposición de la asesoría, si el demandante actúa con el auxilio de abogado.



2.3.2 Requisitos secundarios

Así también podemos decir que los requisitos secundarios son los que se encuentran contenidos en la relación de hechos de la demanda y son los siguientes:

- Los dirigidos a identificar todas y cada una de las condiciones de contratación individual del trabajo, especialmente en los casos de reclamo por despido o aquellos hechos, que fundamenten el reclamo en otros casos.
- La individualización de las pretensiones que se persiguen con la instauración de la demanda.
- La enumeración de los medios de prueba que se proponen, a excepción de los juicios en los que se reclame despido injusto a menos que en estos se ofrezca prueba por parte del trabajador.
- En los juicios en que se promueva el pago de prestaciones, debe individualizarse el nombre de cada una de ellas, así como el período de tiempo a que correspondan y el importe en dinero por el que se reclaman.
- Las peticiones formuladas en términos precisos, partiendo de las relacionadas con el trámite del proceso, hasta concluir con las que se relacionen con el fondo de lo juzgado en el mismo proceso.
- El lugar y la fecha.
- La firma del demandante o su impresión digital si no pudiere firmar, o bien firma de la persona que lo haga a su ruego.



2.4 Subsanación de defectos u omisiones en relación con los requisitos de la demanda

El juez tiene la facultad para ordenar de oficio que se subsanen defectos u omisiones en relación con los requisitos anteriores.

Por haber sido mencionados considero innecesario referirme a cada uno de estos requisitos, de manera que únicamente hago mención de dos observaciones que el maestro López Larrave hizo en su obra **introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**, “La primera estriba en que no se exige en la demanda laboral la expresión de los fundamentos de derecho como ocurre en las demandas civiles sino que solamente se requiere la relación de los hechos. Tal circunstancia obedece en mi opinión a dos razones: la principal, consistente que el derecho procesal de trabajo es antiformalista y sencillo, barato y tutelar de los trabajadores, y en este sentido no les exige a éstos el conocimiento del derecho y de las leyes, ni tampoco los obliga a requerir el patrocinio de abogado, y de ahí, que no sea necesario invocar los fundamentos jurídicos de la demanda. La otra razón consiste en que la teoría procesal considera que la relación de los hechos controvertidos es indispensable e insustituible para el juez, mientras que la invocación del derecho que fundamenta las pretensiones no lo es, ya que el juez tiene libertad para declarar cuál se el derecho en el caso controvertido, sustituyendo muchas veces al invocado por las partes”²⁰.

²⁰ López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 81.



“La segunda observación consiste en señalar que a los trabajadores en los casos de despido se les exime de concretar las pruebas en la demanda.

El fundamento de esta exoneración del deber de individualizar la prueba que aparentemente podría importar una excepción al principio de lealtad procesal, estriba en que la carga de la prueba en los casos de despido corre por cuenta del demandado, y en ese caso, no siendo necesario para el trabajador probar el hecho del despido, tampoco lo es que individualice y concrete la prueba tendiente a probar un hecho que le corresponde establecer a su contraparte. Por eso es censurable la exigencia de algún juez de trabajo y previsión social al exigir la concreción de pruebas a trabajadores que demandan indemnización por despido injusto. Empero, la eventual práctica de exigencias violatorias el Artículo 332 inciso e) como la apuntada, aconsejan que los actores por despido ofrezcan y concreten, su prueba sin atenerse a la inversión de la carga procesal que los favorece. No hago mayor alusión a los requisitos que debe llenar la demanda cuando se comparece en representación del actor, por que de ello se hablará al tratar de la excepción de falta de personería”²¹.

Se debe entender que de la correcta presentación del escrito inicial ó demanda depende que se le de tramite a la acción y poder así iniciar las actuaciones del juicio ordinario laboral. Dándole tramite siempre y cuando se cumpla con los requisitos esenciales y secundarios, haciendo hincapié que de darse una omisión de requisitos de

²¹ López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 82.



forma se pondrá un previo al actor según lo contenido en el Artículo 334 del Código de Trabajo el cual en su parte conducente dice: “Si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el Artículo 332, el juez de oficio, debe de ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite.” Pero si se omitiere un requisito de fondo la demanda será **rechazada** sin más trámite por el juez.

Estos requisitos aplicados en el proceso ordinario laboral y su respectiva subsanación que se manifiesta en el artículo precitado, tiene su análogo del proceso de resolución de conflictos colectivos de carácter económico social, en el último párrafo del Artículo 381 del Código de Trabajo, mismo que fue adicionado por el Artículo 31 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, el cual en su parte conducente dice: “ Si la solicitud presentada no llena los requisitos legales, el tribunal, de oficio, la corregirá mediante acta. Inmediatamente, dará trámite a la solicitud”.

Es evidente entonces que ya en un momento de duda se les planteo a los legisladores la posibilidad de crear un mecanismo legal para poder subsanar la omisión de requisitos en un escrito inicial y que los legisladores a través del Decreto 64-92 logran dar la facultad, al tribunal de conciliación, de poder de oficio y por medio de un acta subsanar los errores en el escrito inicial, y así poder cumplir con el principio de celeridad procesal, continuando con el debido proceso sin perjudicar a ninguna de las partes en el proceso, y no dejarlo a voluntad del solicitante quien por ignorancia o por falta de apoyo puede dejarlo al tiempo y no poder lograr así su objetivo de conseguir la restauración de un derecho vulnerado.



2.5 Medidas precautorias

Como todo acto de iniciación procesal, la demanda lleva implícita la posibilidad de solicitar en ella el decretamiento de las medidas precautorias cuyo objeto sea asegurar las resultas de un juicio futuro.

Manuel Osorio define las medidas precautorias como medidas cautelares: “cualquiera de las adoptadas en un juicio o proceso, a instancia de parte o de oficio, para prevenir que su resolución sea más eficaz”²².

Guillermo Cabanellas define las medidas precautorias como: “El conjunto de disposiciones tendientes a mantener una situación jurídica para asegurar un derecho futuro”²³.

Al respecto de las medidas precautorias dentro del juicio ordinario laboral el Artículo 332 del Código de Trabajo prevé la posibilidad de solicitar todas las que con este carácter existen normadas en el derecho común, en referencia al embargo, el embargo con carácter de intervención de la empresa mercantil demandada, a la anotación de demanda, al secuestro de bienes, el arraigo y otras. Sin embargo y a pesar de que todas las medidas pueden solicitarse existe en el contenido de la misma disposición relacionada, una gran limitación para el decretamiento de las medidas precautorias, el cual es, que al momento de que se soliciten se deba acreditar la necesidad de las mismas.

²² Osorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**, pág. 253.

²³ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 184



CAPÍTULO III

3. El plazo

“Termino o tiempo señalado para una cosa”²⁴.

3.1 Plazos en general

Podemos decir que plazo es el lapso preestablecido para la realización de un acto procesal. El límite terminal del plazo se denomina término. Pero, ¿qué es plazo?, según Manuel Osorio, quien define el plazo como “el termino o tiempo señalado para una cosa. Vencimiento del término. Constituye un vocablo de constante uso en materia jurídica, por que significa el espacio de tiempo que la ley unas veces, el juez en otras o las partes interesadas fijan para el cumplimiento de determinados hechos jurídicos, generalmente de carácter civil o procesal”²⁵.

Couture lo define como “medida de tiempo señalada para la realización de un acto o para la producción de sus efectos jurídicos. Dentro de ese concepto tiene dos interpretaciones opuestas, por cuanto unas veces sirve para señalar el momento desde el cual una obligación puede ser exigida, y otras para establecer la caducidad de un derecho o su adquisición”²⁶.

²⁴ Osorio, Manuel. **Ob. Cit**; pág. 102.

²⁵ Ibid. Pág. 102

²⁶ Couture, Eduardo J. **Ob. Cit**; pág. 67.



De esta forma se puede concluir que plazo es el espacio de tiempo que se fija para el cumplimiento de determinados hechos jurídicos.

3.2 Diferencia entre plazo y término

El plazo se refiere a un período de tiempo, mientras que término se refiere a un día o momento determinado. Ejemplo de plazo: el préstamo ha de ser devuelto antes del día seis de julio. Ejemplo de término: el préstamo ha de ser devuelto el día seis de julio. Pese a que ambos vocablos designan conceptos distintos, es habitual confundirlos, e incluso en la legislación se utilizan ambos indistintamente en ocasiones.

3.3 Clasificación del plazo

Los plazos procesales pueden clasificarse desde distintos puntos de vista, tales en consideración a su origen, sujetos a quienes afecta, naturaleza, extensión y vencimiento:

- Origen

De acuerdo con su origen, los plazos pueden ser: legales, judiciales ó convencionales. Son legales los plazos cuya extensión está expresamente establecida por la ley. Los plazos judiciales son aquellos cuya extensión es fijada por el juez. Son convencionales los plazos cuando la extensión de los mismos la fijan de común acuerdo los litigantes, en el proceso judicial las partes deben acordar la prórroga o la abreviación de un plazo



mediante una manifestación expresa por escrito, y en el proceso arbitral el plazo convencional constituye la regla general.

- Sujetos a quienes afecta

En atención a los sujetos a quienes afectan los plazos, estos serán individuales o comunes.

Bajo un primer aspecto, los plazos son individuales cuando se dan para uno solo de los sujetos del proceso, previo, y comunes cuando se dan para todos o algunos de los sujetos del proceso, el periodo de prueba.

La regla general es la de los plazos individuales, es decir, la de que los plazos empiezan y se extinguen individual y separadamente para cada litigante; los plazos comunes constituyen la excepción. Se puede pensar en tres plazos comunes: el plazo para la contestación de la demanda, el plazo para rendir la prueba, el plazo para presentar el alegato.

- Naturaleza

En atención a su naturaleza, los plazos pueden ser ordinarios ó extraordinarios. Se llama ordinario al plazo fijado por la ley para los casos comunes, sin consideración de ninguna circunstancia especial; y extraordinario, en cambio, al plazo concedido en presencia de determinadas circunstancias, con forme las cuales se gradúa su duración. Así la legislación guatemalteca prevé plazos extraordinarios o la ampliación de los mismos.



- Extensión

Con respecto a su extensión, los plazos pueden ser prorrogables ó improrrogables.

Plazo prorrogable es aquel que, a solicitud del litigante a quien afecta y efectuada con anterioridad a su vencimiento, puede ser prolongado. Plazo improrrogable es el que no es susceptible de esa expresa prolongación.

- Vencimiento

En función de su vencimiento, los plazos pueden ser perentorios o preclusivos y no perentorios.

El plazo perentorio, preclusivo o fatal es aquel que por su simple expiración, es decir, por su solo transcurso temporal, determina la pérdida de la facultad para cuyo ejercicio se concedió, sin que sea, por ende, menester que la parte contraria lo pida, ni que el juez haga declaración alguna.

En cambio, aun cuando una vez operada el vencimiento temporal del plazo, puede ejecutarse el acto mientras la parte contraria no pida se dé por decaído el derecho, estamos frente a un plazo no perentorio.

- Plazo procesal

El que concede la ley procesal para realizar actos jurídicos procesales, por ejemplo: plazo para contestar a una demanda desde la notificación de la misma al demandado.



Plazos prorrogables o improrrogables, son prorrogables si la Ley prevé algún tipo de posibilidad de ampliación del plazo, a petición de parte o no.

3.4 Interrupción y suspensión del plazo

Suspensión e interrupción de los plazos procesales son instituciones distintas, con efectos también diferentes: suspensión significa privar temporalmente de efectos a un plazo, inutilizando un lapso de él, interrupción implica cortar un plazo, dejando sin efecto el tiempo hasta entonces transcurrido: importa, en definitiva, la no iniciación del plazo. La suspensión, entonces, no compromete la aptitud del tiempo transcurrido hasta que ella se produce, mientras que la interrupción neutraliza totalmente ese tiempo. Por tanto, para computar un plazo que fue interrumpido, solo puede tenerse en cuenta el tiempo posterior a la cesación de la interrupción; el anterior queda por no sucedido. En cambio como la suspensión solo implica neutralizar los efectos del plazo durante el tiempo por el cual ha durado, el cómputo de un plazo que fue suspendido debe hacerse tomándose en cuenta el tiempo anterior a la fecha en que la suspensión se produjo y el tiempo posterior a la cesación de tal suspensión.

3.5 Compuo del plazo

El cómputo de un plazo debe hacerse a partir del día hábil siguiente al de su notificación, ya que desde ese momento comienza a correr el plazo estipulado. Si se tratara de un plazo común, el cómputo de él debe hacerse a partir del día hábil siguiente a la **última notificación**.



Finalmente los plazos fijados en horas deben comenzarse a contar desde el momento mismo en el cual se practica la notificación, y a partir de ese instante se empieza a computar el mismo.

Como podemos darnos cuenta plazo es el transcurso del tiempo en el cual deben realizarse ciertos actos procesales, cuya finalidad, es el de hacer efectivo el principio de la preclusión y el impulso procesal dentro de los plazos establecidos que las partes deben cumplir.

Según el tratadista Hugo Alsina “ el plazo es el espacio de tiempo dentro del cual debe ejecutarse un acto procesal que tiene por objeto regular el impulso procesal haciendo efectiva, la preclusión de las distintas etapas del proceso que permitan su desarrollo progresivo”²⁷.

3.6 Término

Es la finalización del plazo, el punto final. Por ello se habla de la efectividad de la preclusión, ya que se clausura una etapa y comienza otra, “el término es el fin del plazo y solo marca el punto donde acaba un plazo procesal”²⁸.

Es importante la relación que tiene el término con el plazo, pues sin el primero el último no tiene finalización, y es el objeto principal de esta tesis lograr una regulación

²⁷ Alsina, Hugo. **Ob. Cit**; pág.193.

²⁸ Osorio, Manuel. **Ob. Cit**; pág. 112.



determinada en la ley laboral guatemalteca, específicamente en el artículo 334 del Código de Trabajo, pues de esta forma se lograría resguardar el debido proceso y el derecho de defensa.

3.7 Clases de plazos

Generalidades:

A efectos de manejar bien un proceso conoceremos cada uno de los plazos procesales que son:

- 3.7.1 Plazos legales
- 3.7.2 Plazos judiciales
- 3.7.3 Plazos convencionales
- 3.7.4 Plazos individuales
- 3.7.5 Plazos comunes
- 3.7.6 Plazos prorrogables
- 3.7.7 Plazos improrrogables
- 3.7.8 Plazos perentorios y fatales

-Plazos legales

Son aquellos que de manera expresa e inequívoca están señalados por ley.



-Plazos judiciales

Son aquellos que tienen por fuente a la voluntad potestativa del órgano jurisdiccional, cuya voluntad potestativa se subordina a nuestra legislación, vale decir; se adecua a los límites establecidos por ley.

-Plazos convencionales

Se llaman convencionales cuando las partes fijan un plazo determinado dentro de un proceso sobre la base de los principios de libertad contractual y autonomía de la voluntad. Por ejemplo: las partes pueden acordar de manera expresa y por escrito que se abrevie un plazo.

-Plazos individuales

Son individuales porque el transcurso del tiempo se aplica a partir de la notificación de cada una de las partes, es decir que el cómputo se realiza de manera separada para cada parte dentro del principio de equidad.

-Plazos comunes

Se llama plazo común porque ese transcurso del tiempo se inicia a partir de la última notificación a las partes, es decir que se cuenta con el tiempo común para ambos, por



ejemplo, notificado el demandado y al día siguiente el demandante, recién se computa el tiempo desde el día siguiente hábil de la segunda notificación.

-Plazos prorrogables

Son aquellos que pueden ser ampliados, por ejemplo, si el juez abriese un período de prueba de treinta días y no se ha logrado producir todas las pruebas, puede prorrogarlo extraordinariamente.

-Plazos improrrogables

Son aquellos que no admiten ampliación alguna por ejemplo: el plazo para responder a la demanda, el plazo para interponer excepciones, el plazo para las apelaciones.

-Plazos perentorios

Llamados así porque no admiten prórroga.

3.8 Inicio del plazo

Los plazos procesales comienzan desde el día hábil siguiente a la citación o notificación de la resolución respectiva.



Los plazos comunes para ambas partes corren desde el día hábil siguiente a la última notificación.

3.9 Transcurso del plazo

Los plazos transcurren ininterrumpidamente y solo se suspenden durante las vacaciones judiciales sin embargo; pueden declararse en suspenso por circunstancias de fuerza mayor que hicieran imposible la realización del acto pendiente.

3.10 Vencimiento del plazo

Los plazos quedan vencidos en el último momento del día hábil respectivo.

Las actuaciones y diligencias judiciales se practican en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad. Se entienden por días hábiles, todos los del año, excepto los declarados feriados por ley.

El computo de los plazos legales según la Ley del Organismo Judicial en el Artículo 45, el cual en su parte conducente dice, "Cómputo de tiempo. En el cómputo de los plazos legales en toda clase de procesos se observarán las reglas siguientes:

- El día es de veinticuatro horas, que empezará a contarse desde la media noche, cero horas.



- Para los efectos legales, se entiende por noche el tiempo comprendido entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.
- Los meses y los años se regularán por el número de días que les corresponde según el calendario gregoriano.
- Terminarán los años y los mese la víspera de la fecha en que han principiado a contarse.
- En los plazos que se computen por días no se incluirán los días inhábiles. Son inhábiles los días de feriado que se declaren oficialmente, los domingos y los sábados cuando por adopción de jornada continua de trabajo o jornada semanal de trabajo no menor de cuarenta (40) horas, se tengan como días de descanso y los días que por cualquier causa el tribunal hubiese permanecido cerrado en el curso de todas las horas laborales.
- Todo plazo debe computarse a partir del día siguiente al de la última notificación, salvo el establecido o fijado por horas, que se computará como lo establece el Artículo 46 de esta ley.

En materia impositiva el cómputo se hará en la forma que determinen las leyes de la materia”.



Del la lectura del Artículo anterior se puede determinar que existen distintas maneras de computar el vencimiento de un plazo, y se aplica según el tipo de proceso, o la interpretación que hace el juez al fijar un lapso de tiempo para cumplir con algún requisito o para continuar con una etapa procesal al vencimiento del mismo.

Es importante establecer que no todos los plazos se vencen al mismo tiempo, ni de la misma forma, ya que pueden vencer en horas, días, meses o años.

3.11 Habilitación expresa y tacita expresa

Acontece cuando se habilita los días y horas inhábiles a pedido de parte o de oficio, para realizar diligencias y actuaciones sin el cumplimiento de las cuales puede correr grave riesgo el ejercicio de un derecho, ejemplo: un embargo, secuestro dentro de las medidas cautelares o precautorias.

3.12 Habilitación tacita

Cuando las diligencias o actuaciones iniciadas en día y hora hábil, deben llevarse a cabo hasta su conclusión en tiempo inhábil sin necesidad de la habilitación expresa.

Si el juez o tribunal no pudieran terminar en ese día, fija en el mismo acto hora para continuar la actuación al día siguiente.



3.13 Plazo de la distancia

Es el espacio de tiempo adicional a determinado plazo por la distancia, aplicando el principio de la igualdad procesal para las diligencias que se deba practicar fuera del asiento del juzgado o tribunal, dentro de nuestro país.

3.14 Abreviación del plazo

Las partes pueden acordar mediante manifestación expresa por escrito que se abrevie un plazo como ya habíamos comentado anteriormente.

3.15 Suspensión del Procedimiento

Las partes pueden acordar por escrito, que se suspenda los trámites del proceso por una sola vez y por un determinado plazo.

3.16 Ejemplos de diferentes plazos regulados en la legislación guatemalteca:

Según el Artículo 1501 del Código Civil el cual en su parte conducente dice, “La prescripción extintiva, negativa o liberatoria, ejercitada como acción o como excepción por el deudor, extingue la obligación.



La prescripción de la obligación principal produce la prescripción de la obligación accesoria”.

Según el Artículo 1508 del Código Civil el cual en su parte conducente dice, “Prescripción extintiva se verifica en todos los casos no mencionados en disposiciones especiales, por el transcurso de cinco años, contados desde que la obligación pudo exigirse, y si ésta consiste en no hacer, desde el acto contrario a la obligación”.

Según el Artículo 1513 del Código Civil el cual en su parte conducente dice, “Prescribe en un año la responsabilidad civil proveniente del delito o falta, la que nace de los daños y perjuicios causados en las personas.

La prescripción corre desde el día en que recaiga sentencia firme, condenatoria, o desde aquel en que se causó el daño”.

En los Artículos del Código Civil citados se establece que hay distintos plazos para el cumplimiento de determinadas obligaciones.

Según el Artículo 1514 del Código Civil el cual en su parte conducente dice, “Prescriben en dos años:

- Los honorarios, sueldos, salarios, jornales y otras retribuciones por prestación de cualquier servicio;
- La acción de cualquier comerciante para cobrar el precio de los objetos vendidos;



- La acción de los dueños de hoteles y toda clase de casas de hospedaje para cobrar el importe de las pensiones y de los fondistas y demás personas que suministran alimentos para cobrar el precio de éstos; y,
- Las pensiones, rentas, alquileres y cualesquiera otras prestaciones periódicas no cobradas, a su vencimiento, ya se haga el cobro en virtud de acción real o de acción personal.

En estos casos la prescripción corre desde el día en que el acreedor puede exigir el pago”.

Según el Artículo 1515 del Código Civil el cual en su parte conducente dice, “La obligación de rendir cuentas que tienen todos los que administran bienes ajenos, y la acción para cobrar el saldo de ellos, prescriben por el término de tres años”.

Según el Artículo 296 del Código Procesal Civil y Mercantil el cual en su parte conducente dice, “Los títulos expresados anteriormente pierden su fuerza ejecutiva a los cinco años, si la obligación es simple, y a los diez años si hubiere prenda o hipoteca. En ambos casos, el término se contará desde el vencimiento del plazo o desde que se cumpla la condición si la hubiere...”.

Las acciones caducan por el plazo fijado por la ley, según los Artículos antes mencionados, todos los plazos vencen por el cumplimiento de tiempo establecido, ya sea que este haya sido medido en horas, días meses o años.



3.17 Interrupción y suspensión del plazo prescriptivo

Por su ejercicio ante los tribunales, por reclamación extrajudicial del acreedor y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda del deudor se anula todo el tiempo transcurrido de prescripción.

Distinta de la interrupción es la suspensión, que paraliza el curso del plazo prescriptivo, para reanudarlo en otro momento, son casos muy raros y extraordinarios.

3.18 La caducidad

La acción está sometida a un plazo de caducidad, lo cual significa que el derecho en cuestión sólo puede ejercitarse durante dicho plazo. En los plazos de caducidad no caben causas de interrupción ni de suspensión, si no se ha cumplido con la continuidad del mismo.

La norma legal no suele advertir cuándo el plazo para interponer una acción es de prescripción o caducidad. La doctrina considera de caducidad a los plazos cuya afirmación provoca una modificación jurídica. Mientras son de prescripción los plazos para ejercitar acciones en defensa y mantenimiento de un derecho preexistente, como el derecho patrimonial.



Según el Artículo 258 del Código de Trabajo el cual en su parte conducente dice
“Prescripción es un medio de librarse de una obligación impuesta por el presente
Código o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de
cierto tiempo y en las condiciones que determina este capítulo.

El derecho de prescripción es irrenunciable, pero puede renunciarse la prescripción ya
consumada, sea expresamente, de palabra o por escrito, o tácticamente por hechos
indudables”.

Según el Artículo 259 del Código de Trabajo el cual en su parte conducente dice, “Los
derechos de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para
disciplinar sus faltas, prescriben en **veinte días hábiles**, que comienzan a correr desde
que se dio causa para la terminación del contrato, o en su caso, desde que fueron
conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria. La invocación que
pueda hacer el patrono del apercibimiento escrito a que se refiere el inciso h) del
Artículo 77, prescribe en el término de un año”.

Según el Artículo 260 del Código de Trabajo el cual en su parte conducente dice, “Los
derechos de los trabajadores para reclamar contra su patrono en los casos de despido
o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el plazo de
treinta días hábiles, contados a partir de la terminación del contrato o desde que se le
impusieron dichas correcciones, respectivamente”.

Según el Artículo 261 del Código de Trabajo el cual en su parte conducente dice, “Los
derechos de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su



contrato de trabajo, prescriben en el término de **veinte días hábiles**, contados a partir de del momento en que el patrono dio motivo para la separación o despido indirecto”.

Según el Artículo 262 del Código de Trabajo el cual en su parte conducente dice, “Los derechos de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto, prescriben en el término de **treinta días hábiles**, contados a partir del momento de la separación”.

De los Artículos citados se determina que el plazo para que el trabajador emplace al patrono dentro de un juicio laboral, varía dependiendo de la causa por la que se extinguió la relación laboral.

3.19 Compuo del tiempo

Puede ser fijo si viene determinado respecto de un momento concreto: tal día de tal mes y de tal año. Cuando esto no ocurre el cómputo se hace en relación a espacios diferentes de tiempo.

El día inicial y final se cuentan por entero como en la usucapión y la mayoría de edad si no se establece lo contrario. Los días festivos son inhábiles para las actuaciones oficiales. En las relaciones civiles los festivos son hábiles.



3.20 Facultad del juez de fijar plazo

En la legislación guatemalteca se faculta al juez para señalar un plazo cuando la ley no lo disponga, concretamente en el Artículo 49 de la Ley del Organismo Judicial el cual en su parte conducente dice: “**Facultad de señalar plazo.** El juez debe señalar plazo cuando la ley no lo disponga expresamente.”

También en su Artículo 10 literal d) la Ley del Organismo Judicial dice: “**Interpretación de la ley.** Las normas se interpretarán conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales. Cuando una ley es clara, no se desatenderá su tenor literal con el pretexto de consultar su espíritu.

El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes de la misma, se podrán aclarar, atendiendo al orden siguiente: ... d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho.”

En el Código de Trabajo, título duodécimo, que se refiere a los procedimientos en la resolución de conflictos colectivos de carácter económico social, específicamente el último párrafo el Artículo 381 el cual en su parte conducente dice: “...Si la solicitud presentada no llena los requisitos legales, el tribunal, de oficio la corregirá mediante acta. Inmediatamente, dará trámite a la solicitud.”

De la interpretación de los Artículos citados podemos establecer que pueden existir dos métodos para lograr corregir la laguna legal existente en cualquier norma, en este caso



la del Artículo 334 del Código de Trabajo, y son el uso supletorio de otras leyes o la modificación por medio de una iniciativa de Ley, presentada al Congreso de la República de Guatemala.

Como lo establece el Código de Trabajo se presenta una modificación al Artículo 381, pues por medio del Artículo 31 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, se adiciono el último párrafo al Artículo 381 y de esta forma se logra establecer un mecanismo legal por medio del cual se pueda continuar con el proceso sin perdidas innecesarias de tiempo. Por lo que debería de someterse al criterio de un jurisconsulto versado en materia laboral si se permitiría la analogía de este artículo, dentro del proceso ordinario laboral, puesto que no sería una analogía como tal, utilizando una ley parecida, sino que es el propio código de Trabajo el que da la solución, solo que dentro de la regulación de los conflictos colectivos y no de un proceso individual.

De cualquier forma la Ley del Organismo Judicial faculta al juez para que pueda establecer un plazo cuando no lo hay, pero en ocasiones la jurisdicción privativa de los jueces de trabajo, hace más dificultosa la aplicación de criterios bien definidos y concretos que ayudarían a solucionar la falta de regulación de algún plazo, pues no pueden o no quieren acudir a otro cuerpo legal que los auxilie, cayendo en formalismos que dificultan la continuidad del juicio y vulneran el debido proceso.



CAPÍTULO IV

4. Causas y efectos de la falta de regulación de un plazo en el cumplimiento de previos puestos a la demanda del juicio ordinario laboral.

En este capítulo se tratarán las causas y efectos de la falta de regulación de un plazo en el cumplimiento de previos puestos a la demanda del juicio ordinario laboral, ya que por ser el tema de esta investigación es imperativo que nos enfoquemos en el buen entendimiento del mismo y así comprender la necesidad de la mencionada regulación. Los capítulos anteriores nos ayudan a ir concatenando la idea, como se desarrolló en el capítulo anterior la definición de plazo, según algunos autores así como una definición propia, nos damos cuenta de la imperiosa necesidad de lograr una regulación del mismo dentro de la legislación guatemalteca, en específico el Artículo 334 del Código de Trabajo, que en su parte conducente dice “Si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el Artículo 332, el juez de oficio, debe de ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite”.

Este Artículo no es claro en cuanto al plazo, y es lo que me motivó a investigar, pues al no regular un espacio de tiempo al previo colocado a la demanda del juicio ordinario laboral, violenta principios generales del derecho procesal como lo son la celeridad procesal, el derecho de defensa y el debido proceso, garantizados en la propia Constitución Política de la República de Guatemala.



La prescripción de un derecho se interrumpe con la notificación al obligado por lo que al actor, le conviene corregir o cumplir con el o los previos que le hubieren puesto, en el menor tiempo posible para no perjudicar su derecho de acción, y es por ello que tal vez hasta hoy no está regulado el punto.

Al examinar el por que de la necesidad de llenar la laguna legal que existe en el Artículo 334 del Código de Trabajo, en el sentido de asignar un plazo para subsanar los errores de forma en la demanda del juicio ordinario laboral, se estaría logrando cumplir con darle una solución a este problema, y cumplir con los principios de celeridad procesal, debido proceso y derecho de defensa. Siendo un efecto principal de la falta de regulación en el plazo del previo puesto a una demanda en un juicio ordinario laboral, se demuestra que es necesario encontrar una solución la laguna legal que existe. El cual es asignarle un plazo para complementar el Artículo 334 del Código de Trabajo, para que se cumpla con el previo impuesto por el juez de trabajo, y no se quede en un tiempo indeterminado la obligación de cumplir con el mismo y lograr que inicie el juicio que se supone es el objetivo del actor.

La ley del Organismo Judicial en su Artículo 49 el cual en su parte conducente dice: **“Facultad de señalar plazo.** El juez debe señalar plazo cuando la ley no lo disponga expresamente.”, le da al juez la facultad de que de considerarlo necesario pueda fijar un plazo, a su criterio, para cumplir con determinado requerimiento, pero lo interesante de este articulo es que dependiendo de la situación el juez puede variar de un plazo que se cumpla en horas, días, meses o incluso años, situación que de no ser bien establecida podría afectar el derecho de las partes.



4.1 Causas de la falta de regulación de un plazo en el cumplimiento de previos puestos a la demanda del juicio ordinario laboral.

Dentro de las causas que considero son la principal razón por la que existe una falta de plazo en el previo puesto a la demanda del juicio ordinario laboral, podemos mencionar las siguientes:

- Integración de la ley procesal
- Lagunas legales
- Falta de actualización legislativa
- Unificación de criterios en materia procesal de trabajo, de los jueces en la materia
- Fuentes del derecho procesal del trabajo

4.1.1 Integración de la ley procesal

Debe de admitirse que las leyes no son perfectas ni completas. El ordenamiento jurídico presenta lagunas o vacíos legislativos que deben llenarse y resueltas adecuadamente.

El sistema jurídico guatemalteco acoge en el Artículo 1 de la Ley del Organismo Judicial, la integración de las leyes y éste, según las disposiciones citadas, permite que el juez integre la ley con otras, empleando, esencialmente los métodos:



- Analógico

Es un procedimiento o sistema inductivo deductivo que facilita llegar de un hecho a otro, aplicando un principio común.

Para que dos situaciones jurídicas se consideren análogas se precisa tengan elementos comunes y cuando más existan, mayor será la analogía de las leyes.

El procedimiento supone que si el legislador no contempló o resolvió en el texto de la ley un determinado sentido, el juez puede utilizar una situación análoga para resolver el asunto bajo su potestad decidora;

- Equidad

La equidad consiste en el atemperamiento del rigor de la ley al aplicarla. Se toma en cuenta con este método, las circunstancias excepcionales del caso concreto que el legislador pudo no haber previsto contemplado al crearla. El vocablo equidad tiene, por ello, dos sentidos:

- Como moderación del rigor de la ley; y
- Como rectitud del juez a quien, al faltarle una ley o derecho consuetudinario (costumbre) que aplicar, toma decisiones con el máximo buen sentido y razón.

4.1.2 Lagunas legales

No siempre la ley contiene normas que puedan ser aplicables a determinados casos y o problemas de hecho, en otros términos, existen problemas que no pueden ser



subsumidos en una norma legal. A esa impresión o a ese silencio legal es a lo que se llama **lagunas legales**.

Si la función específica de los jueces consiste en la aplicación de la ley a los casos concretos sometidos a su jurisdicción, se les plantearía el problema de la imposibilidad de sentenciar, por carecer de norma aplicable. Ante tan difícil situación se ha tenido que buscar una solución que es dispar según el fuero del que se trate. Así, en materia civil y por extensión en materia laboral, está prohibido a los jueces, so pena de incurrir en responsabilidad, dejar de resolver alegando el silencio o la omisión legislativa, dificultad que ha de salvarse con la aplicación analógica de otras leyes, de los principios generales del derecho o de la simple equidad.

4.1.3 Falta de actualización legislativa

El actual Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, entro en vigencia en 1947, ante cualquier análisis esta ley se encontraría desfavorecida por el paso del tiempo sin haber tenido algún tipo de complementación en ciertas áreas, siendo una de ellas la que nos ocupa, sin embargo esta ley a soportado el paso del tiempo por dos razones a mi criterio, el primero por que fue el resultado de las ideas de un grupo de guatemaltecos, movimiento revolucionario de 1944, motivados por las necesidades de un pueblo mas que oprimido, sumido en el agobio de un régimen dictatorial que después de catorce años había casi menguado las fuerzas de la clase trabajadora, y el segundo la conveniencia que para la clase patronal a significado el desuso de las leyes anticuadas de nuestro actual Código de Trabajo y que desmotiva al



trabajador de acudir a la vía procesal para la solución de conflictos derivados de una relación laboral. Sin embargo actualmente se han desarrollado diferentes actividades relacionadas con la necesidad de actualizar nuestro actual Código de Trabajo, no solo con pequeñas reformas, sino con modificaciones de fondo que ayudaran a la mejor aplicación de justicia. Estas actividades van encaminadas no solo a la parte sustantiva del derecho del trabajo sino también a la parte adjetiva del mismo.

4.1.4 Unificación de criterios en materia procesal de trabajo, de los jueces en la materia

Como sabemos la ley constituye que los juzgados de trabajo son tribunales de jurisdicción privativa, es decir que los jueces que allí ejercen jurisdicción aplican su competencia única y exclusivamente en materia de trabajo. Es entonces perceptible un claro hermetismo dentro de la aplicación de justicia en los juzgados de trabajo contemplado en la propia ley, dada la naturaleza del derecho del trabajo, pues teniendo la posibilidad de aplicar supletoriamente otras leyes, lo hace lo menos posible, situación que le permite a nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley del Organismo Judicial, y también el Código de Trabajo en su artículo 326 el cual en su parte conducente dice “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este código, se aplicaran supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimiento, los tribunales de trabajo y previsión social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que



pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Código...”

En esta situación procesal hay jueces con mayor experiencia que marcan la pauta a seguir en cuanto a la interpretación de la Ley de la materia y no es que exista una clara unificación de criterios, sino que los jueces nuevos con menos experiencia van acoplándose a la forma de resolver y van copiando criterios sin existir entonces un compromiso real de crear una base jurisprudencial que permitan que el proceso se desarrolle de una mejor forma.

4.1.5 Fuentes del derecho procesal del trabajo

La fuente principal del derecho procesal de trabajo indiscutiblemente la constituye la Ley.

“Sin embargo en algunos países ocupa un lugar de importancia como fuente de esta disciplina la jurisprudencia, debido a que tanto por el dinamismo que le es propio como por el incipiente desarrollo de muchos de sus procedimientos e instituciones , a menudo le toca al juzgador ya no de aplicar la ley procesal de trabajo, sino la de integrarla. Desgraciadamente en Guatemala no se admite a la jurisprudencia como fuente del derecho procesal del trabajo, así que las resoluciones de los tribunales, mal llamadas



jurisprudencia, no tiene sino un valor relativo e indirecto al tomarlas en cuenta los jueces de trabajo de manera voluntaria o a instancia de parte”²⁹.

Tal y como se escribió anteriormente únicamente es fuente del derecho del trabajo la Ley, por lo tanto en Guatemala la única fuente del derecho procesal del trabajo es el Código de Trabajo Decreto número 1441 del congreso de la República de Guatemala, y las leyes aplicadas supletoriamente.

Es de señalar que el Código de Trabajo no tienen modificaciones en cuanto al proceso ordinario laboral, pues este sigue, en esencia, tal y como lo plasmo en la norma el legislador. Ahora bien para todos los casos no previstos en el Código de Trabajo, o demás leyes relativas al trabajo, son fuentes supletorias.

Los principios del derecho del trabajo, son parte fundamental para el correcto desarrollo del proceso, por lo que no deben de dejarse fuera cuando se habla de las fuentes del derecho procesal del trabajo, ya que la palabra fuente significa donde se origina, de esta forma los principios del derecho del trabajo deben obligadamente de atenderse cuando hablamos de fuentes del derecho del trabajo.

Esta remisión a los principios formativos del derecho procesal, una vez más confirma la importancia de su estudio, cuyo conocimiento y determinación debe ser poseída por los titulares de la judicatura privativa.

²⁹ López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 59.



La equidad, la costumbre o el uso local, en armonía con dichos principios, de aquí que los jueces de trabajo deben tener un criterio claro de lo que se entiende por equidad. También en esta parte se da cabida a la costumbre como fuente subsidiaria, si bien en la práctica procesal el derecho consuetudinario juega un papel de importancia muy secundario.

Los principios y leyes del derecho común, las leyes del derecho común que constituyen fuente supletoria del derecho procesal del trabajo, son fundamentalmente las que regulan el proceso civil y mercantil, y estas son, el Código Civil Decreto Ley 106, Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107 y la Ley del Organismo Judicial.

Los principios procesales del derecho común son los mismos principios formativos del proceso civil como el dispositivo, el de igualdad, o bilateralidad, el de escritura, etc. Que se vieron al tratar los principios formadores del derecho procesal del trabajo.

Ahora bien sobre esta fuente supletoria del derecho procesal del trabajo, creo oportuno hacer la siguiente observación: nuestros jueces individuales y colegiados, con demasiada frecuencia olvidan o ignoran el orden de prelación de las fuentes supletorias del derecho procesal laboral, y ante cualquier laguna o caso no previsto por el Código de Trabajo, aplican los principios y las leyes de orden común, cuando en forma terminante que no deja lugar a dudas, el Código de Trabajo en el Artículo 15 ordena que “los casos no previstos por este código, por sus reglamentos o las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el



uso local, en armonía con dichos principios; y por último, por último, entiéndase bien de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.

Desconocer ese orden de prelación en las fuentes supletorias bien sea por comodidad, debido a la formación civilista de los magistrados o la falta de preparación en las disciplinas laborales, el resultado es el mismo: violación a la ley y obstáculo al feliz desenvolvimiento de nuestro incipiente derecho procesal del trabajo positivo, haciendo dificultosa la administración de la justicia social.

4.2 Efectos de la falta de regulación de un plazo en el cumplimiento de previos puestos a la demanda del juicio ordinario laboral.

Son efectos de la falta de regulación de un plazo en el cumplimiento de previo puestos a la demanda del juicio ordinario laboral, luego de hacer un análisis al proceso ordinario en materia laboral, los siguientes:

- La falta de cumplimiento de requisitos en la demanda
- La lentitud procesal
- Incumplimiento de principios generales del proceso
- Violación al debido proceso



- Violación al derecho de defensa

4.2.1 La falta de cumplimiento de requisitos en la demanda

En el capítulo dos de esta tesis se detallan los requisitos que la ley manda a cumplir en la presentación de una demanda laboral, por lo que la falta de los mismos si fueren de fondo la demanda será rechazada por el juez, dictando una resolución en la que se especificara la razón de rechazo y mandándola a notificar al actor.

Si la omisión de requisitos fuera de forma el juez pondrá un previo al que planteo la demanda para que lo subsane según lo establecido en el Artículo 334 del Código de Trabajo que en su parte conducente dice “Si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el Artículo 332, el juez de oficio, debe de ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite.”

Pero al no establecer el juez un plazo al actor para que cumpla con dicho previo, este queda en la posibilidad de no cumplir con lo ordenado, ya sea por negligencia, que no debería pues él es el mayor interesado en que se le de trámite a su demanda, o como no se le señala un espacio temporal para dicho cumplimiento va convirtiéndose en una desobligación del actor, y en el peor de los casos por desconocimiento situación que no debe darse pues ante la ley nadie puede alegar desconocimiento.



4.2.2 La lentitud procesal

La inobservancia en el cumplimiento del previo puesto a la demanda del juicio ordinario laboral, se convierte en una razón de atraso al proceso, conocida ya es la lentitud por exceso de trabajo en los juzgados de todas las materias y los juzgados de trabajo no son la excepción, así también por la falta, en ocasiones, de capacitación de los auxiliares de justicia, de los que el juez hecha mano para el cumplimiento de su labor. Los juzgados de trabajo instituciones reguladas en el Código de Trabajo específicamente en el Artículo 288 el cual en su parte conducente dice: “Se deben establecer Juzgados de Trabajo y Previsión Social con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a:

- Concentración de trabajadores;
- Industrialización del Trabajo;
- Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como de patronos; y
- El informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo.

El número de juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlos o disminuirlos cuando así lo estime necesario.”

Como podemos darnos cuenta la ley primeramente determina que los juzgados de trabajo obedecen a la “concentración de trabajadores” lo que se entiende por el número de trabajadores que se halla en determinada región territorial, también a la



“industrialización del trabajo” hay diferentes formas de trabajo que obedecen a la región ya sean estas urbanas o rurales, también a la geografía del lugar, a su gente, etc.

Todos son factores que repercuten en la industria pues en nuestro país se puede hablar del desarrollo laboral dependiendo de la región, ya que en el sur y el occidente de Guatemala se concentra la mayor explotación agrícola lo que da una determinada relación laboral, mientras que en el norte y oriente se carece mas de oportunidad laboral por las condiciones de la tierra ya que estas deben de explotarse de distinta forma haciendo una mayor inversión.

Actualmente se está introduciendo a nuestro país una nueva modalidad que es la explotación minera, la cual obviamente dará condiciones de relación laborales específicas y que no están siendo atendidas por las autoridades para poder llevar un mejor control y que no se violenten los derechos de los trabajadores, si bien es cierto la ley no debe de ser creada casuísticamente, lo cual no es lo que pretendo, si debe de tener en cuenta el crecimiento poblacional, las diferentes modalidades de industria para poder atender de mejor forma a los sujetos procesales que acuden a resolver sus diferencias a los juzgados de trabajo, teniendo proporcionales judicaturas a la demanda de procesos.

Entonces es evidente que la facultad que la ley le da a la corte Suprema de Justicia de ajustar a las necesidades de los trabajadores para la creación de nuevos juzgados no es siempre aplicada y esto se refleja en un hacinamiento de procesos laborales sometidos al conocimiento de los actuales juzgados de trabajo los cuales ya no se dan



abasto y esto complica la obligación del juzgador de conocer una justicia pronta y cumplida.

4.2.3 Incumplimiento de principios generales del proceso

A lo largo de nuestro estudio encontramos que para comprender un tema, una rama del derecho, sea autónomo o derivado, debemos siempre de ocuparnos de su concepto, definición, características, naturaleza jurídica, elementos, comparación con otras ramas del derecho, doctrina, principios, etc. Y es de estos últimos, los principios, que nos ocupa mencionar que de la inobservancia de los mismos deriva una serie de deficiencias para su efectiva aplicación, dado que por ejemplo el principio de inmediación procesal obliga a que el juez y las partes estén presentes en determinadas diligencias que la ley establece y su incumplimiento sería un grave perjuicio al debido proceso y al derecho de defensa, principio de economía o de celeridad procesal.

Otro ejemplo claro sería el principio de economía, también conocido como de celeridad procesal, tiende a evitar la pérdida innecesaria de tiempo o recursos en el proceso. De ahí que se hace razonable la fijación de plazos para resolver los procesos. El juzgador debe rehuir la lentitud, pues puede que esta permita argucia, malas interpretaciones e indebidas actuaciones de las partes.

El principio busca la economía de los gastos que han de irrogar las partes en pago de honorarios, documentación, etc. Por lo que al señalarse plazos en que deben realizarse los actos procesales, le imprimen una marcha adecuada a las circunstancias. Otro



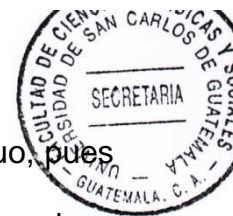
ejemplo importante es el principio de preclusión procesal, pues al darse la clausura de un plazo o acto procesal, no puede retornarse al anterior. Esto es, el proceso se cumple por etapas que van produciéndose una tras otra y, al abrirse la siguiente, hace que la anterior quede cerrada y todas las demás que han sido recorridas. Imaginen el incumplimiento de este principio se ocasionaría un desorden en cuanto al orden cronológico del proceso, así como un libertinaje en el aporte de presupuestos procesales.

Después de analizar algunos principios procesales y determinar su importancia por sí mismos, no podemos dejar de lado ninguno de ellos, pues en conjunto los principios procesales son todos indispensables para la correcta aplicación de justicia, y así garantizar un debido proceso con apego a nuestra legislación.

En conclusión se deben de aplicar los principios procesales para la correcta aplicación de justicia y la mejor interpretación de la ley, sin afectar a ninguna de las partes involucradas, las cuales acuden al órgano jurisdiccional con la intención de que se declare un derecho que se cree vulnerado o afectado en alguna parte o en su totalidad y así con la intervención del juez lograr un estado de derecho y evitar la justicia por propia mano.

4.2.4 Violación al debido proceso

Se convierte en un efecto de la falta de regulación de un plazo al previo puesto a la demanda del juicio ordinario laboral, porque al decretarse se interrumpe el debido



proceso por un espacio temporal indefinido, pudiendo ser corto, largo o perpetuo, pues todo depende de la voluntad del sujeto procesal, en este caso el actor, que al no cumplir con un requisito de forma debe por medio de la subsanación que le permite el artículo 334 de nuestro Código de Trabajo, permitiendo así que continúe el proceso, claro se supone que al ser él interesado, al reclamar un derecho que se cree vulnerado, debiera cumplir de forma pronta. Pero por lo mismo es que toda acción se somete a un debido proceso para que el juez valorando los medios de prueba aportados al proceso, pueda dar una sentencia apegada a derecho que solucione el asunto.

4.2.5 Violación al principio de defensa

Así mismo el principio de defensa permite a cualquier persona a defenderse en los tribunales de justicia de cualquier acusación que se le haga o de cualquier reclamo de incumplimiento de obligaciones, de tal forma que los sujetos procesales deben de aportar al proceso todo lo que favorezca al esclarecimiento del asunto que se conoce, al momento que se dicte un previo puesto a la demanda del juicio ordinario laboral sin que se determine específicamente su plazo de cumplimiento, podría quedarse en un estado de indefensión el sujeto procesal que no debe de cumplirlo y que se queda a la espera que el actor lo cumpla.

Y de haber sido decretada alguna medida de garantía como el arraigo o embargo de bienes, se estaría por un tiempo no especificado sin poder hacer nada más que esperar. Por lo que los juzgadores al tener la herramienta para llenar los requisitos de



forma que se hallan omitido en la demanda a través del artículo 334 del Código de Trabajo, también deberían de valerse de la herramienta que la ley les faculta en el Artículo 49 de la Ley del Organismo Judicial la cual en su parte conducente dice: “ El Juez debe de señalar plazo cuando la ley no lo disponga expresamente.”

De esta forma se logra llenar con la laguna legal que existe en el artículo 334 del Código de Trabajo.

Analizando el propósito de los principios anteriormente referidos nos podemos dar cuenta que la falta de regulación de un plazo al previo puesto a la demanda del juicio ordinario laboral, crea una contradicción entre estos dos principios pues al exigirse que se cumpla con subsanar un error de forma se garantiza el debido proceso, pero al no regular un plazo, se violenta el derecho de defensa de los demás sujetos procesales. Por lo tanto no debe de crearse contradicción entre dos principios fundamentales del derecho procesal guatemalteco.

4.3 Efectos de la falta de regulación de un previo puesto a la demanda del juicio ordinario laboral, en caso concreto

El interés por encontrar una solución al problema que se plantea en esta tesis de grado, surge del análisis directo de un caso concreto, ya que todos los elementos que se han desarrollado teóricamente en los capítulos anteriores se han visto materializados en la práctica, por no contar con una solución a la laguna legal que contiene el Artículo 334 del Código de Trabajo, ya que al no establecer un plazo para subsanar errores y



completar requisitos en la demanda del juicio ordinario laboral, esta laguna legal afecta al desarrollo procesal directamente.

En los tribunales de justicia nacionales, se tramitan al año gran cantidad de juicios en materia laboral, por distintas causas, de los cuales una buena parte son juicios ordinarios en los que se reclama el pago de prestaciones laborales. En este caso se planteo un juicio ordinario laboral de pago de prestaciones, por un grupo de trabajadores que demando por el pago de sus prestaciones laborales, por varios años al servicio de una sociedad anónima dedicada a la construcción.

Pero es un caso particular pues el patrono no los despide, ni cierra la empresa o se declara en quiebra, sino que agobiado por sus deudas y problemas decide suicidarse, y de un día para otro los trabajadores se ven sin un empleo ni a quien reclamarle. Por lo que inician un juicio ordinario laboral en contra de la sociedad anónima, los trabajadores acuden a la Inspección de Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo, en la cual manifiestan su problema y deciden auxiliarse por medio de un abogado de la institución mencionada para acudir a la vía jurisdiccional a reclamar sus derechos.

Presentan la demanda ante el juzgado de trabajo y este resuelve, que previo a darle tramite a la demanda del presente juicio ordinario laboral, se cumpla con completar los requisitos regulados en el Artículo 332 del Código de Trabajo, y se les notifica a través de la Inspección de Trabajo. Pero en el escrito inicial o demanda se solicitaron como medidas precautorias las contenidas en la ley, arraigo, embargo precautorio sobre bienes inmuebles de la sociedad, embargo de cuentas bancarias, etc. Y dada la



naturaleza tutelar de los trabajadores, indubio pro operario, un principio básico y fundamental del derecho laboral, garantizado en la Constitución Política de la República de Guatemala, y en el Código de Trabajo, el juez de trabajo otorga las medidas precautorias solicitadas en la misma resolución donde fija el previo, regulado en el Artículo 334 del Código de Trabajo, a los trabajadores.

Pero como este previo no contempla en la legislación laboral vigente un plazo para su cumplimiento, en la práctica esté regularmente se queda indefinidamente puesto y no se cumple por diferentes razones, unas de las cuales son: la gran cantidad de expedientes que llegan a la inspección de trabajo para contar con un auxilio gratuito y de oficio, por la falta de profesionales, abogados independiente, que se dediquen a la materia laboral, también a la necesidad que los trabajadores tienen de sostener a sus familias, ya que no pueden perder tiempo en audiencias, reuniones, conciliaciones, etc.

Como se les quiera denominar, pues necesitan urgentemente una fuente de ingresos para poder cumplir con su obligación familiar, por lo que es mejor conseguir otro trabajo lo antes posible, otra causa también es que por la misma necesidad emigran a otro países donde consideran tener mayor número de oportunidades. En conclusión cualquiera de las causas mencionadas anteriormente, deja el proceso sin un actor que es el principal interesado en la continuidad del proceso ordinario laboral, y en este caso de darle cumplimiento al previo puesto a la demanda del juicio ordinario laboral.

En este caso en concreto se dio la causa de que los trabajadores, se presume, consiguieron otro trabajo algunos, y otros se fueron a los Estados Unidos de Norte



América en busca de mejores oportunidades de trabajo, y por el otro factor mencionado que es el gran número de expedientes tramitados en el Ministerio de Trabajo, ya que si los trabajadores afectados no llegaban a preguntar de su caso, la institución relacionada lo deja estar y no avanza.

Por lo que nunca se le dio cumplimiento al previo puesto en la primera resolución del juicio ordinario laboral de pago de prestaciones, y se quedaron decretadas **indefinidamente** las medidas precautorias en contra de la entidad demandada, que al hacer un análisis se pudo establecer que era una sociedad familiar, la cual en su inicio involucraba como socios a una pareja de esposos, pero que años antes a la muerte del patrono, el esposo, se dio un divorcio voluntario de la pareja que dio lugar a una liquidación del patrimonio conyugal, patrimonio dentro del cual estaba también la sociedad anónima, y el bien inmueble embargado a la entidad era la casa de habitación de la señora y sus hijos, que en algún momento fue parte del activo de la sociedad anónima.

Si bien es cierto que en algún momento de la historia las personas y los bienes inmuebles relacionados fueron parte de la sociedad anónima ya no lo eran, pero como dentro del proceso ordinario laboral aún no se había emplazado a la parte demandada, no se podía dejar sin efecto las medidas precautorias decretadas. A pesar que dentro del proceso el abogado defensor de la entidad, se apersono al proceso, se apersono como mandatario judicial con representación de la sociedad anónima, y de cualquier forma el juez de trabajo siempre resolvía que previo a continuar con el tramite, que los



actores, los trabajadores, cumplieran con el previo puesto a la demanda del juicio ordinario laboral.

Luego de un año sin que los actores se pronunciaran al respecto del previo, y que mucho menos lo subsanaran, el juez, dadas las repetidas intervenciones del abogado director y procurador de la entidad, resuelve a petición de parte, entidad demandada, fijar un plazo para el cumplimiento del previo puesto a la demanda, según lo regulado por el Artículo 49 de la Ley del Organismo Judicial, ya que en esta norma se faculta al juez para que a su criterio fije un plazo cuando no lo hay.

En el caso concreto el juez de trabajo fija un plazo de tres meses, y si en ese plazo no se cumple con el previo puesto a la demanda laboral, se accederá al levantamiento de medidas decretadas. Pero en ningún momento se rechazó la demanda o se suspendió el trámite del juicio ordinario, sino que se accedió al levantar la medidas precautorias decretadas, ya que las personas relacionadas a la entidad se encontraban arraigadas y no podían realizar ningún viaje fuera del país y por trabajo algunos debían viajar, y tampoco podían disponer de cuentas bancarias y de la propiedad inmueble, mientras no se cumplió con el previo que se puso a la demanda del juicio ordinario, ni en el año de la primera notificación, ni tampoco en el plazo de tres meses que fijo el juez de trabajo. Por lo que el juicio caduco por el transcurso del tiempo sin ejercitar la acción.

Este caso concreto nos sirvió para ejemplificar de una manera real la necesidad de modificar el Artículo 334 del Código de Trabajo, y poder asignarle un plazo al previo puesto a la demanda del juicio ordinario laboral. Pero también nos demuestra la



vulnerabilidad del trabajador ante la pronta justicia, que es lo que busca al acudir a un órgano jurisdiccional, y como sabe que no va a solucionar su situación pronto prefiere abandonar todo y darlo por perdido e iniciar de nuevo pero esto no le va a garantizar un mejor nivel de vida si no que al contrario le crea inestabilidad laboral.

Es oportuno crear conciencia a todo el que lea este trabajo de tesis de grado, de la necesidad de dar celeridad al proceso ordinario laboral, lo cual se lograría modificando el Artículo 334 del Código de Trabajo, y cuando exista un previo puesto a la demanda del juicio ordinario laboral se cumpla a la mayor brevedad posible y así se pueda continuar el trámite del mismo y lograr un resultado procesal a corto plazo. Además de lograr que no se vulneren las garantías mínimas de los trabajadores y que se asegure la continuidad del proceso judicial, cumpliendo con los principios generales del proceso.

4.4 Análisis del derecho del trabajo en la historia

Dentro de la problemática que nos ocupa en la presente investigación es muy importante el análisis a través de la historia del derecho del trabajo, para poder comprender desde sus orígenes, el porqué del problema, es aquí donde desde el punto de vista del licenciado Landelino Franco, se desarrolla el avance en la historia del derecho del trabajo.

“El derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis



del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobre vivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro, así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.

No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Humarabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica de un recuento formal debe empezar de

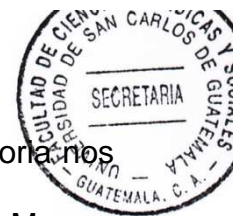


la Roma antigua o Roma clásica, no hay necesidad de empezar desde Grecia porque toda la concesión de Grecia la vamos a tener en Roma.

El asunto que nos ocupa en esta tesis de grado es un problema eminentemente procesal, por lo que debemos de enfocarnos en el proceso y al estar encuadrado en materia laboral, pensamos en el derecho del trabajo, y partiendo de que no existe en nuestra legislación un ordenamiento jurídico propiamente laboral que regule los actos procesales de que se compone el juicio ordinario laboral, proceso por el cual se ventilan los conflictos surgidos entre un trabajador y su patrono.

Nos vemos en la necesidad de aplicar supletoriamente otras leyes que nos permitan cumplir con los presupuestos procesales dentro de un juicio. Es aquí donde iniciamos a escudriñar en la historia del fenómeno del problema, dado que a través de los distintos regimenes de gobierno que han existido en nuestro país es claro el poco énfasis que se ha hecho del derecho del trabajo, pues ya sea por fines políticos, religiosos, sociales, económicos, etc. nunca se ha pensado en los derechos laborales y se ha ido quedando de lado su importancia, sin tomar en cuenta que podría ligarse a un desarrollo económico-social, el hecho de que la fuerza de trabajo y productiva de Guatemala se encontrara en mejores condiciones lo cual daría un nivel mas alto en productividad para el patrono y un nivel mas alto de vida para el trabajador.

Pero ver al pasado no nos enseña mucho o tal vez enseña demasiado, que al no seguir una dirección determinada, que el continuo cambio en todas las formas de



funcionamiento de estado no han ayudado en nada a cumplir objetivos. La historia nos muestra que hace poco más de quinientos años, las culturas precolombinas Mayas, Aztecas, Incas, etcétera, manejaban un sistema de trabajo que era totalmente distinto, la forma de adquisición de productos era mediante trueque, existía jerarquías bien delimitadas, eran politeístas, tenían formas de gobierno bien estructuradas, desde los sacerdotes que eran los responsables de conectar al pueblo con los dioses e interpretar a través de la naturaleza los designios divinos, hasta un sistema casi de funcionarios públicos, con ejército y formas de esclavitud, este sistema fue cambiado abruptamente con la llegada de los españoles que al ir sometiendo a las poblaciones naturales, iba imponiéndole sus costumbres y creencias incluidas las formas de hacer estado y las relaciones socio-económicas las cuales claramente influenciadas por las corrientes más notorias en Europa, así se van escribiendo siglos de historia basados en la inserción del derecho romano y español a nuestra cultura prehispánica de la cual no quedan vestigios más que alguna aplicación de derecho consuetudinario maya que se da en formas de castigo de faltas menores frente a las comunidades.

Entonces la historia del derecho procesal evoluciona primeramente con el periodo exegético o de los procedimentalistas, que es la etapa que va del siglo XIX hasta principios del siglo XX, en donde todo el derecho procesal giraba simplemente entorno a enseñar solamente procedimientos mediante la mecánica de los trámites que era lo que constituía una explicación exegética del contenido de los códigos; posteriormente viene la etapa del verdadero derecho procesal y de la escuela científica en la que se elaboran los principios, fundamentos e instituciones del derecho procesal, en ese



momento desde el punto del derecho procesal civil que es la rama de mayor florecimiento y que aún hoy en día se conserva a la cabeza del movimiento científico.

Es en esta etapa en donde el derecho procesal adquiere categoría de ciencia especializada y se convierte en una de las ramas más importantes de la enciclopedia jurídica. Durante esta etapa aparecen las tres escuelas europeas más importantes en el tema del derecho procesal, que son en su orden la escuela alemana, con el procesalista James Goldschmidt, considerado uno de los más grandes de todos los tiempos, pues en su obra florecen temas como las excepciones y los presupuestos procesales y la teoría general del proceso; la escuela italiana, con el procesalista Giuseppe Chiovenda, autor de la doctrina sobre la acción en el sistema de los derechos y padre de la escuela Italiana de derecho procesal; seguido por el hoy considerado el procesalista más importante Francesco Carnelutti y por uno no menos importante que Piero Calamandrei; y la escuela española en donde sobresalen los procesalistas Jaime Guasp, Pietro Castro, Víctor Manuel de la Plaza, Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, para solo mencionar a algunos de los más importantes durante esta período de la escuela científica que se desarrolla a partir de mil ochocientos cincuenta y siete y se prolonga hasta nuestros días.

En cuanto al derecho procesal del trabajo sus primeros antecedentes se remontan a los años posteriores a la revolución francesa, cuando el surgimiento de las relaciones de trabajo industriales, generan la necesidad, no solo de regular su marco sustantivo, sino también el de crear el marco procedimental que permitiera a trabajadores y empleadores dirimir sus conflictos ante la justicia. Es así como los primeros



procedimientos ante los que originalmente se dirimen los conflictos laborales son los del derecho común, que sirven de asidero mientras se codifica la legislación laboral, sustantiva y adjetiva.

Como se puede percibir, fue en el continente europeo en donde no solo surgen las primeras regulaciones del trabajo, sino también donde surge la disposición de crear posteriormente los cuerpos legales de normas que en forma autónoma vendrían a regular el trabajo. Esto dio como consecuencia la promulgación de los primeros estatutos legales que regularían las relaciones de trabajo y por consiguiente esto trajo consigo el rompimiento del cordón umbilical que hasta aquel momento habían conservado éstas con el derecho común. En Europa se conservó durante los primeros años posteriores a la creación de los primeros estatutos que regularon las relaciones de trabajo la contención de algunos resabios de normas de orden común dentro de los propios cuerpos normativos del trabajo, esto fue considerado como una situación lógica derivada de que el derecho común, como ya se relacionó, había sido el asidero legal que rigió las relaciones de trabajo en los albores de éstas.

Aunque las relaciones laborales en el caso del continente americano hicieron su aparición hasta en el siglo XX y de ello el primer antecedente sigue siendo la constitución mexicana promulgada en 1917, en el caso guatemalteco la creación del primer Código de Trabajo no se da, sino hasta 1947, cuando el 1 de mayo de ese año cobra vigencia. A pesar de ser considerado desde aquel momento y hasta nuestros días, uno de los mejores cuerpos normativos de América, que regula relaciones de trabajo, esta genialidad creada por la primera asamblea legislativa del período



revolucionario 1944-1954, precisamente durante el gobierno del doctor Juan José Arévalo, alberga en su contenido una serie de resabios que hacen forzosa, en muchos casos, la aplicación de las disposiciones del derecho procesal civil, lo cual aunque no vulnera su carácter de disciplina autónoma de la enciclopedia procesal, si hace que se genere una seria contravención a los principios procesales que con carácter exclusivo regulan nuestro derecho procesal del trabajo. No obstante lo apuntado, el Código de Trabajo en materia procesal, sigue considerándose una legislación de verdadera vanguardia, aunque hoy en día y con el transcurso de sus sesenta y cuatro años de vigencia se haga innegable la necesidad de una reforma que adecue el trámite del proceso a la demanda de servicios que la administración de justicia en ese ramo recibe día con día.

Aunque su finalidad espiritual y sus principios constituyan la piedra angular sobre la que se rige el derecho procesal del trabajo en Guatemala, la estructura judicial en que descansa la administración de justicia, es actualmente insuficiente, pues funciona casi con el mismo esquema de hace más de cincuenta años y es que el ramo laboral es de los pocos en que la administración de justicia no ha puesto la misma atención e interés por fortalecerlo, contrariamente a como ha sucedido en otros ramos, en los que se ha privilegiado no solo la creación de más tribunales, sino que también la de privar de que éstos impartan justicia exclusivamente en cada uno de ellos.

Con el ramo laboral, no ha sucedido lo mismo, pues en casi la totalidad del territorio nacional vemos al juez de trabajo impartiendo justicia en el ramo de familia y en algunos casos hasta de lo económico coactivo. Si bien es cierto que en la capital los juzgados



de trabajo ejercen una jurisdicción privativa, su número es notablemente menor al de los juzgados de las demás ramas, dándose así una insuficiencia judicial para cubrir las necesidades de una población que ha aumentado considerablemente su número en proporción al sistema de justicia³⁰.

Resulta que de lo escrito la historia ha dejado ver el avance que en materia procesal laboral ha tenido Guatemala, pero que en la actualidad se hace necesaria una reforma adecuada a realidad laboral nacional, sin dejar de tomar en cuenta el gran precedente que es nuestro cuerpo legal Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo. Y parte de estas reformas es el problema que se analiza en esta tesis de grado las causas y efectos de la falta de regulación de un plazo al previo puesto a la demanda del juicio ordinario laboral.

³⁰ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit**; pág. 25.



4.4 Necesidad de ponerle plazo al previo puesto a la demanda del juicio ordinario laboral

Como se ha desarrollado en toda la investigación, es realmente necesario lograr la modificación del Artículo 334 del Código de Trabajo, en el sentido de establecer un plazo determinado para la subsanación de errores o faltantes de forma en la demanda del juicio ordinario laboral, de tal manera que se obligue al actor a cumplir con el mismo y así impedir que se vulnere el debido proceso. Es entonces por medio de esta investigación de tesis de grado que se pretende hacer ver dicha necesidad, demostrando los factores en contra, de los principios fundamentales del debido proceso que hacen imposible su continuidad, y dando posibles soluciones a este problema.

Es necesario contar con una reforma a la norma, por medio de una iniciativa de ley en la cual se pueda hacer del conocimiento del Congreso de la República de Guatemala, la necesidad de regular un plazo en este Artículo.

Sin embargo la supletoriedad de la ley podría aplicarse, un claro ejemplo son los dos que hemos mencionado anteriormente, los cuales son: el artículo 49 de la Ley del Organismo Judicial, en el cual se faculta al juez para que fije un plazo cuando no lo hay; y el Artículo 381 del Código de Trabajo último párrafo, en el cual se fija un plazo para la falta de requisitos en la demanda o subsanar errores dentro del escrito inicial de los conflictos colectivos de carácter económico social, modificación que se da por medio de una reforma al Código de Trabajo en el Decreto número 64-92 del Congreso de la República de Guatemala. Supletoriedad que los jueces de trabajo no aplican, según



criterio, dada la jurisdicción privativa del derecho del trabajo. Pero es oportuno mencionar que el segundo ejemplo, Artículo 381 del Código de Trabajo, se encuentra dentro del mismo cuerpo legal, por lo que perfectamente se podría utilizar como precedente para una posterior modificación al Código de Trabajo.

4.5 Breve análisis del Artículo 334 del Código de Trabajo

Según lo establecido en el Artículo 334 de nuestra Ley laboral, el cual literalmente dice: “Si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el Artículo 332, el juez de oficio, debe de ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite.”

De la transcripción del Artículo puede ver peligrar garantías constitucionales, como el debido proceso y el derecho de defensa, así también las garantías mínimas de los trabajadores dentro del proceso, tutelares del derecho laboral. Si las condiciones mencionadas en este capítulo, como causas y efectos de la falta de un plazo determinado en la subsanación de errores de forma en la demanda del juicio ordinario laboral, no se cumplen dentro de un plazo temporal determinado. Pues se deja en un estado de laguna legal primero a la intención del actor de reclamar un derecho que según él, le corresponde, y en segundo lugar la posibilidad del sujeto pasivo de la demanda a defenderse y demostrar su posición frente a los hechos.

Por virtud del principio de antiformalidad se exime a las partes dentro del trámite del proceso del cumplimiento de ciertos y determinados requisitos, que en otras ramas del



Derecho Procesal serían imposibles de eludir. Es decir que es este principio el que permite que el acceso de las partes al trámite del proceso sea sin mayores formalismos.

Especial importancia merece traer a cuenta que por virtud de la existencia de este principio el juez de trabajo y previsión social no se encuentra facultado por la ley para rechazar el trámite de demanda alguna.

Esto de conformidad con el Artículo 334 del Código de Trabajo, que impide que la ausencia de formalidades o requisitos exigidos por el Artículo 332 del Código de trabajo o bien por otras normas, y el contenido de errores en la primera solicitud pueda conllevar al rechazo de la misma con la consiguiente pérdida del ejercicio del derecho en tiempo. Este Artículo no es claro en cuanto al plazo, y es lo que me motivo a investigar, pues al no regular un espacio de tiempo al previo colocado a la demanda del juicio ordinario laboral, violenta principios generales del derecho procesal como lo son la celeridad procesal, el derecho de defensa y el debido proceso, garantizados en la propia Constitución Política de la República de Guatemala.

La prescripción de un derecho se interrumpe con la notificación al obligado por lo que al actor, le conviene corregir o cumplir con el o los previos que le hubieren puesto, en el menor tiempo posible para no perjudicar su derecho de acción, y es por ello que tal vez hasta hoy no está regulado el punto.

Al examinar el porqué de la necesidad de llenar la laguna legal que existe en el Artículo 334 del Código de Trabajo, en el sentido de asignar un plazo para subsanar los errores de forma en la demanda del juicio ordinario laboral, se estaría logrando cumplir con



darle una solución a este problema, y cumplir con los principios de celeridad procesal debido proceso y derecho de defensa. Siendo un efecto principal de la falta de regulación en el plazo del previo puesto a una demanda en un juicio ordinario laboral, se demuestra que es necesario encontrar una solución la laguna legal que existe. El cual es asignarle un plazo para complementar el Artículo 334 del Código de Trabajo, para que se cumpla con el previo impuesto por el juez de trabajo, y no se quede en un tiempo indeterminado la obligación de cumplir con el mismo y lograr que inicie el juicio que se supone es el objetivo del actor.





CONCLUSIONES

1. La modificación del Artículo 334 del Código de Trabajo, dará mayor celeridad y continuidad al trámite de la demanda del juicio ordinario laboral, logrando de esta forma llenar la laguna legal que existe hasta el momento, impidiendo que el proceso se desarrolle con normalidad, con esta reforma también se favorece a los sujetos procesales, específicamente a los trabajadores.
2. La modificación del Artículo 334 del Código de Trabajo establece un plazo para cumplir con el previo puesto a la demanda del juicio ordinario laboral, logrando una justicia pronta y cumplida, además de garantizar que el proceso se desarrollará más eficazmente, de esta manera se cumplen con las garantías mínimas de los trabajadores reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo.
3. Existen criterios que vician el procedimiento laboral por la falta de aplicación supletoria de la Ley del Organismo Judicial, ya que esta faculta a los jueces para poder fijar un plazo cuando la ley no lo disponga expresamente, y dada la jurisdicción privativa del derecho del trabajo los jueces no la aplican, vulnerando de esta forma los derechos de los sujetos procesales y restando continuidad al proceso ordinario laboral.
4. La legislación en materia de derecho del trabajo individual no contempla, una regulación en cuanto al plazo para el cumplimiento de requisitos y subsanar



errores en el escrito inicial o demanda, por lo que darle un plazo a través de una modificación al Artículo 334 del Código de Trabajo, es una solución real y tangible para solucionar esta laguna legal en beneficio del proceso ordinario laboral y los sujetos procesales.

5. Al no contar con un plazo que regule el previo puesto a la demanda del juicio ordinario laboral, para subsanar errores o cumplir con requisitos faltantes, vuelve inútiles e inoperantes los principios del debido proceso, derecho de defensa, celeridad procesal, onerosidad, principios que son fundamentales del derecho procesal del trabajo y deben de ser garantizados dentro del proceso ordinario laboral.



RECOMENDACIONES

1. Al Estado de Guatemala le corresponde crear una modificación a la ley vigente para que se elimine la laguna legal, específicamente en el Artículo 334 del Código de Trabajo, en cuanto al plazo para el cumplimiento de requisitos de forma o subsanar errores, para que se logre de esta forma garantizar el debido proceso y celeridad en las actuaciones de los sujetos procesales, ya que si el proceso es rápido también será económico.
2. La Universidad de San Carlos de Guatemala, haciendo uso de su iniciativa de ley, tiene que proponer la modificación al Código de Trabajo, en este caso para agregar un plazo al texto del Artículo 334, y presentarla ante el Congreso de la República de Guatemala, cumpliendo de esta forma con el procedimiento de reforma de ley en Guatemala, para lograr su aplicación como ley vigente de nuestro país.
3. El Estado de Guatemala esta obligado a garantizar el cumplimiento de las normas positivas y vigentes que regulan el actuar de los sujetos procesales dentro de los tribunales, así como la posibilidad que la Ley le da a los jueces de trabajo de aplicar supletoriamente otras leyes para complementar la norma laboral, unificando los criterios judiciales, y de esta forma beneficiar a los trabajadores.



4. Al Congreso de la República de Guatemala le corresponde dar ejemplo de la eficacia al modificar la Ley, cuando esta contiene lagunas legales, como se hizo dentro del derecho laboral colectivo, en el Artículo 381 del Código de Trabajo, Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, en donde se adicionó en el último párrafo un plazo para el cumplimiento de previos.

5. El cumplimiento de los principios procesales, dentro del juicio ordinario laboral, se tiene que garantizar por los jueces de trabajo, para lograr que el proceso sea eficaz y rápido, ya que el cumplimiento de los principios procesales, le da una base sólida al desarrollo del proceso, de esta forma se logra dar certeza al juicio y el Estado de Guatemala cumple con la facultad de administrar justicia.



ANEXOS





ANEXO A

Iniciativa de ley

Honorable pleno

El Estado de Guatemala tiene como fin supremo la realización del bien común de los guatemaltecos y el mandato constitucional de garantizar un debido proceso dentro de los órganos jurisdiccionales del estado, así como del derecho de defensa de toda persona que se someta a proceso jurisdiccional.

Por lo que es necesario adecuar la norma laboral, específicamente el Artículo 334 del Código de Trabajo, para que no vulnere dichas garantías constitucionales, pues al existir falta de regulación de un plazo en el cumplimiento de previos puestos a la demanda del juicio ordinario laboral, se da una clara vulneración de los principios relacionados.

Por las razones antes expuestas, me permito presentar a consideración del honorable pleno la siguiente iniciativa de ley.

Ponente

Oscar Fernando Pineda Rodriguez





ANEXO B

Decreto número...

El Congreso de la República de Guatemala

Considerando:

Que el Estado de Guatemala tiene como fin supremo la realización del bien común de los guatemaltecos y el mandato constitucional de garantizar un debido proceso dentro de los órganos jurisdiccionales del estado, así como del derecho de defensa de toda persona que se someta a proceso jurisdiccional.

Considerando:

Que la presente Ley tiene por objeto la modificación del Artículo 334 del Código de Trabajo, en el sentido de establecer un plazo para que se cumpla con los requisitos omitidos en el escrito inicial de la demanda del juicio ordinario laboral, regulados en el código de trabajo y subsane los defectos de forma que esta contenga, siendo un complemento para este Artículo.

Considerando:

Que dada la necesidad de un instrumento eficaz para el cumplimiento del plazo de los requisitos de la demanda del juicio ordinario laboral y se subsane cualquier defecto de forma que esta contenga; pues se deja en un estado de **laguna legal** a las partes dentro del proceso por no contar con un plazo que lo regule.

Por tanto

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.



Decreta:

La siguiente:

Modificación al Artículo 334 del Código de Trabajo

Capítulo único

Objeto, ámbito de aplicación, plazo y generalidades

Artículo 1. Se reforma el Artículo 334 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual queda así: “Si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el Artículo 332, el juez de oficio, debe de ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente, dentro del plazo de tres días, mas dos días adicionales por el razón de la distancia en los casos que el juez estime necesario; y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite.”

Artículo 2. Ámbito de aplicación. La presente Ley se aplicara a todas las partes procesales que intervengan en un juicio ordinario laboral, y no cumplan con los requisitos de la demanda, así como cualquier error de forma que esta contenga. Todos los jueces de trabajo de la república deberán aplicar la presente ley a efecto de dar trámite prontamente a la demanda.

Artículo 3. Plazo. El plazo para el cumplimiento de previo puesto a la demanda del juicio ordinario laboral, será de tres días, a partir de la notificación a la parte que debe de subsanarlo, este plazo se ampliara en dos días más por razón de la distancia cuando quien deba cumplirlo no se encuentre en la circunscripción departamental del órgano jurisdiccional que emana la resolución. Si el actor no cumple con el previo dentro del plazo, será culpable de la responsabilidad que se derive. Los juicios que se encuentran pendientes de primera resolución por motivo de la aplicación del Artículo 334, podrán acogerse a la presente disposición.



Artículo 4. Vigencia. El presente decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

Remítase al Organismo Ejecutivo para su sanción, promulgación y publicación.

Emitido en el palacio del Organismo Legislativo, en la ciudad de Guatemala, a los _____ días del mes de _____ del año dos mil once.





ANEXO C

Proceso de creación de la ley en Guatemala

- a) Iniciativa de ley
- b) Se da lectura en el pleno
- c) Pasa a la comisión respectiva
- d) La comisión dictamina
- e) Regresa al pleno
- f) Se distribuyen copias de la iniciativa a los diputados
- g) Se da lectura en tres sesiones, Si es declarada de urgencia nacional se aprobara en la primera sesión.
- h) Discusión por artículos
- i) Presentan enmiendas si lo consideran necesario
- j) Se lee en redacción final
- k) Se le asigna un número correlativo y el año de su aprobación
- l) Es firmado por el presidente del congreso y dos secretarios
- m) El decreto es enviado al Organismo Ejecutivo (Presidente de la República) para su sanción o veto
- n) El Presidente de la República lo sanciona
- o) Lo envía a publicar al Diario Oficial (Diario de Centro América)
- p) Entra en vigencia en todo el territorio nacional





BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **“Derecho procesal civil de Guatemala”**. Guatemala. Tomo II Volumen I. C.E. Vile, 1998.
- AREAL, Leonardo Jorge, y Fenochietto, Carlos Eduardo. **“Manual de derecho procesal civil”**. México. Editorial América. 1989.
- CABANELLAS, Guillermo. **“Diccionario enciclopédico de derecho usual”**. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta S.R.L 1989.
- Centro Hispánica de la Cultura. **“Diccionario hispánico universal”**. Panamá. Editorial Volcán. 1982.
- COUTURE, Eduardo J. **“Fundamentos del derecho procesal civil”**. Editorial De Palma. Buenos Aires, 1951.
- CHIOVENDA, Guissepe. **“Derecho procesal civil”**. Madrid, España. Editorial Reus, S.A. 1987.
- DE BUENO L., Néstor. **“Derecho de trabajo”**. México. Editorial Porrúa. 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **“El nuevo derecho mejicano del trabajo”**. México. Editorial Porrúa, S.A. 1997.
- DE PINA VARA, Rafael. **“Diccionario de derecho”**. México. Editorial Porrúa, 1977.
- ESCOBAR ORTIZ, Silvia Lucrecia. **“Crítica legislativa y práctica del impulso de oficio en los procedimientos penales, laborales y económicos coactivos de Guatemala”**. Guatemala. Ediciones y servicios. 1993.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis **“Derecho laboral guatemalteco”**. Guatemala. Editorial Oscar De León Palacios. 2002.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **“Manual de derecho procesal del trabajo”**. Tomo I, derecho procesal individual. Guatemala. Editorial Estudiantil Fénix. 2005.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **“Manual de derecho procesal del trabajo”**. Tomo II, derecho procesal colectivo, parte práctica. Guatemala. Editorial Estudiantil Fénix. 2005.
- Fundación Tomás Moro. **“Diccionario jurídico Espasa”**. Madrid, España. Editorial Espasa Calpe, S.A. 1999.



GONZÁLEZ CARDOZA, Carlos. **“Problemas en la legislación laboral”**. Guatemala, XIV congreso jurídico guatemalteco. Colegio de abogados y notarios de Guatemala. Ponencias. 1991.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **“Introducción al estudio del derecho”**. Guatemala. Editorial Universitaria. 1983.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **“Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo”**. Guatemala. Editorial Universitaria. 1978.

LÓPEZ SANCHEZ, Luis Alberto. **“Derecho del trabajo para el trabajador”**. Guatemala. Impresos Industriales. 1985.

OSSORIO, Manuel. **“Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales”**. Guatemala, Primera Edición Electrónica, Datascan, S.A. 2005.

Legislación:

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

Código de Trabajo / Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha veintinueve de abril de un mil novecientos sesenta y uno

Código Civil / Decreto Ley 106, de fecha catorce de septiembre de mil novecientos sesenta y tres.

Código Procesal Civil y Mercantil / Decreto Ley 107, de fecha catorce de septiembre de mil novecientos sesenta y tres.

Ley del Organismo Judicial / Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha diez de enero de mil novecientos ochenta y nueve.