

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

**LA INSTAURACIÓN DEL RECURSO DE APELACIÓN CONTRA EL  
AUTO QUE RESUELVE LA LIQUIDACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO  
LABORAL**

**HAROLDO NEFTALI FARELA VALLE**

**GUATEMALA, AGOSTO DE 2005**

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

**LA INSTAURACIÓN DEL RECURSO DE APELACIÓN CONTRA EL  
AUTO QUE RESUELVE LA LIQUIDACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO  
LABORAL**

TESIS

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

**HAROLDO NEFTALI FARELA VALLE**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, agosto de 2005.

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

DECANO:	Lic.	Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic.	Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic.	Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br.	Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V:	Br.	Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO:	Lic.	Avidán Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN  
TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic.	César Augusto Conde Rada
Vocal:	Licda.	Enma Graciela Salazar Castillo
Secretaria:	Licda.	Mayra Yojana Véliz López

**Segunda Fase:**

Presidenta:	Licda.	Crista Ruiz Castillo de Juárez
Vocal:	Licda.	Patricia Cervantes de Gordillo
Secretario:	Lic.	Juan Ramiro Toledo Álvarez

**NOTA:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis” (Artículo 25 del Reglamento para los Exámenes Técnicos Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Ser supremo que me da la vida, fuente de sabiduría a quien agradezco infinitamente la oportunidad que me brinda de poder alcanzar este triunfo, no existe voluntad alguna sobre el universo que se pueda comparar con la suya; nada se concluye sin su presencia, ¡Dios guía mi camino e ilumina mi mente para ser justo en esta nueva etapa de mi vida como profesional!

### **A MIS PADRES:**

**OCTAVINO FARELA y VALERIANA VALLE DE FARELA,** quienes con su amor, dedicación y apoyo incondicional estimularon el afán de superación que hoy tengo realizado, siendo este triunfo un justo y merecido galardón para ustedes.

### **A MI FAMILIA:**

En general, por el apoyo incondicional e irrestricto en cada uno de los proyectos que he emprendido, en especial para mis hijos, fuente de energía para la realización y culminación de mi carrera, sirva para ellos como ejemplo.

## **AL BUFETE**

### **NOVALES & NOVALES:**

Por el apoyo incondicional y confianza que me brindó por todo el tiempo que duró la culminación de esta carrera .

## **A MIS AMIGOS**

### **y COMPAÑEROS:**

Quienes se han convertido en parte de mi familia al compartir momentos de felicidad y decepción, pero nunca desfallecieron, siempre estuvieron ahí para darme aliento a seguir adelante a pesar de las adversidades.

**A MI PATRIA:** Guatemala, tierra fértil que me vio nacer.

## **EN ESPECIAL**

**A:** **LA GLORIOSA Y TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, FORJADORA DE HOMBRES DE CIENCIA, FUTURO EN NUESTRA AMADA GUATEMALA, EN ESPECIAL A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Por la formación académica que en ella obtuve.

## ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. El proceso .....	1
1.1. Definición de proceso .....	1
1.2. Características del proceso .....	3
1.2.1. Deben observarse los principios procesales.....	4
1.2.2. Existen normas para desarrollar el procedimiento.....	4
1.2.3. Los plazos deben cumplirse obligadamente.....	4
1.2.4. Debe existir una parte actora para que se inicie el procedimiento, ya que el tribunal no lo puede iniciar de oficio .....	5
1.2.5. La parte contraria debe estar legalmente notificada de todas las resoluciones emitidas por el tribunal .....	5
1.3. Principios Procesales.....	5
1.4. Fines.....	7

### CAPÍTULO II

2. El derecho procesal del trabajo .....	9
2.1. Concepto.....	9
2.2. Naturaleza jurídica.....	11

	<b>Pág.</b>
2.3. Corriente negativa.....	13
2.4. Corriente clásica.....	13
2.5. Nuevas corrientes.....	13
2.6. Ubicación del derecho laboral.....	14
2.6.1. Derecho publico.....	14
2.6.2. Derecho privado.....	14
2.6.3. Derecho mixto.....	15
2.6.4. Derecho social.....	15
2.7. Principios que rigen el derecho procesal del trabajo.....	17
2.7.1. Dispositivo.....	17
2.7.2. Inmediación procesal.....	18
2.7.3. Congruencia.....	18
2.7.4. Oralidad.....	18
2.7.5. Concentración procesal.....	19
2.7.6. Publicidad.....	20
2.7.7. Economía procesal.....	20
2.7.8. Preclusión.....	21
2.7.9. Tutelar o tutelaridad.....	22
2.7.10 Sencillez.....	22
2.8. Características.....	23

## CAPÍTULO III

	<b>Pág.</b>
3. El proceso ordinario de trabajo.....	25
3.1. Definición.....	25
3.2. La demanda.....	26
3.3. Acumulación.....	28
3.4. Citación.....	29
3.5. Conciliación previa.....	30
3.6. Juicio.....	32
3.7. Fases del juicio ordinario laboral.....	33
3.7.1. Modificación o ampliación de la demanda.....	33
3.7.2. Oposición a la demanda.....	34
3.8. Prueba.....	35
3.9. Auto para mejor fallar.....	44
3.10. Sentencia.....	45
3.10.1. Clasificación de las sentencias.....	45
3.10.2. Ejecución definitiva de la sentencia.....	47

## CAPÍTULO IV

4. El recurso de apelación.....	49
4.1. Definición.....	49
4.2. Finalidad del recurso.....	52

	<b>Pág.</b>
4.3. Fundamento de los recursos.....	52
4.4. Derecho de impugnación.....	52
4.5. La segunda instancia.....	55

## **CAPITULO V**

5. La liquidación.....	57
5.1. Definición.....	57
5.2. Costas en el proceso civil.....	57
5.3. La liquidación en el proceso laboral.....	60
5.4. Anteproyecto de reforma al artículo 426 del código de trabajo.....	64
CONCLUSIONES.....	67
RECOMENDACIONES.....	69
BIBLIOGRAFÍA.....	71

## INTRODUCCIÓN

El auto que resuelve la liquidación en el juicio laboral no es apelable, y ante tal resolución sólo cabe el recurso de rectificación, el cual consiste en que el juzgador únicamente le dará trámite si la parte afectada alega error de cálculo, dicho recurso debe interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación y en el memorial respectivo se determinará concretamente en que consiste el error o errores, expresándose la suma que se estime correcta. Ante la resolución del recurso de rectificación no se admite impugnación alguna.

Este recurso solamente es admisible cuando el juez se haya equivocado al hacer la suma de las cantidades liquidadas, por lo tanto si hubo error en el cálculo es procedente el recurso.

Ahora bien, si el juez se equivoca en las cifras que toma para hacer la liquidación; es decir, si el juzgador liquida cantidades que no se ajustan al arancel, puede ser que el juzgador extraiga valores o cantidades entre las estipuladas en el arancel, pero las partes no están de acuerdo con las mismas, el auto que resuelve la liquidación no se puede apelar, pues únicamente es aceptado el recurso de rectificación cuando haya error de cálculo; por lo tanto dicha resolución no podrá conocerla un tribunal superior para verificar que la liquidación se hizo conforme a derecho, el auto quedará firme a los tres días con las equivocaciones de fondo que pueda contener.

Al no admitirse el recurso de apelación en la liquidación aprobada por el juzgador, se viola el derecho de defensa, pues las partes no podrán apelar para que un tribunal de categoría superior conozca si la liquidación se encuentra

( i )

conforme a derecho. Por una parte puede ser que al hacerse el cálculo el trabajador no esté de acuerdo con la misma, por haberse calculado en menor cantidad que la solicitada, y por otro lado el patrono puede no estar de acuerdo cuando la liquidación se ha calculado en una cantidad superior que la que debiera pagar el mismo, y ante tal situación debiera instaurarse el recurso de apelación contra el auto que resuelve la liquidación aprobada por el juzgador.

La solución al problema estriba en la necesidad de reformar el Artículo 426 del Código de Trabajo, modificando el párrafo segundo, en el cual se suprima el recurso de rectificación por el recurso de apelación, el que deberá interponerse dentro del tercer día de estar notificada la liquidación.

El problema se puede definir de la siguiente manera: ¿Es necesario instaurar el recurso de apelación contra el auto que resuelva la liquidación laboral, pues si dicho recurso existe en todos los juicios civiles, además en los juicios penales y económico coactivos, por qué no fue integrado al Código de Trabajo para coadyuvar al principio de defensa, con la instauración del recurso de apelación se estaría modernizando el trámite laboral, cuyo Código tiene más de treinta años de estar en vigencia?

Es necesario instaurar el recurso de apelación contra el auto que resuelve la liquidación en el juicio laboral, para dar transparencia en la administración de justicia, toda vez que en la actualidad sólo se regula el Recurso de Rectificación para el efecto de error de cálculo, pero no el error cuando el juez se equivoca en cantidades que no se ajustan al arancel o que el interesado cree que están excedidas en su aplicación, por lo que la inconformidad ante una u otra situación permitirá a las partes para que puedan

impugnar tal resolución, por medio del recurso de apelación, si las partes no están de acuerdo con la

( ii )

resolución y que conozca el tribunal de mayor jerarquía para solventar el problema.

Los objetivos generales fueron los siguientes: 1. Analizar la problemática que presenta el recurso de rectificación cuando éste únicamente se puede interponer por cuestiones que no van con el fondo del asunto. 2. Proteger a las partes en el procedimiento laboral, dándoles todas las oportunidades para que puedan impugnar el auto que resuelve la liquidación. 3. Hacer que el recurso de apelación sea transparente para que las partes queden conformes con la resolución.

Entre los objetivos específicos se encuentran los siguientes: 1. Estudiar la instauración del recurso de apelación contra el auto que resuelve la liquidación. 2. Evitar que la inconformidad de las partes no sea traducida en el recurso de apelación para una mejor administración de justicia. 3. Buscar la consistencia de la impugnación para dar cabida al principio del debido proceso en el procedimiento laboral.

La investigación se basó en los supuestos siguientes: 1. La intervención del Estado se hace necesaria para implementar el recurso de apelación en la liquidación que formula el Código de Trabajo. 2. La intervención del Estado se hace necesaria para reformar el Artículo 426 del Código de Trabajo, modificando el párrafo segundo donde se sustituya el recurso de rectificación por el de apelación. 3. Para que el proceso laboral sea transparente, en la liquidación, es necesario implementar el recurso de apelación para darle oportunidad a las partes para expresar su inconformidad si la hubiere.

( iii )

El trabajo consta de cinco capítulos, abordando en el primero el proceso en general, definiéndolo, especificando las características, los principios procesales y sus fines. Mientras que el segundo capítulo trata sobre el derecho procesal del trabajo, conceptuándolo, analizando la naturaleza jurídica, los principios que lo rigen y sus características.

Por su parte el capítulo tercero trata del proceso ordinario de trabajo, definiéndolo, analizando la tramitación: la demanda, la acumulación, la citación a las partes, la conciliación previa, el juicio y las fases del mismo. Asimismo el capítulo cuarto hace referencia a la apelación, dando su definición, la finalidad del recurso, los fundamentos, la impugnación con carácter devolutivo y no devolutivo, la división de los recursos en ordinarios y extraordinarios; además se analiza la segunda instancia. Por último el capítulo cinco, se basa en la liquidación, definiéndola, haciendo un estudio jurídico doctrinario, la regulación en el procedimiento laboral, analizando la reforma del Artículo 426 del Código de Trabajo, y proponiendo un anteproyecto de reforma.

Las teorías utilizadas son las de los juristas Emelina Barrios López, Rafael De Pina, Mario Efraín Nájera Farfán, Mario Estuardo Gordillo Galindo, Mario Aguirre Godoy, Mauro Chacón Corado y otros.

En la presente investigación se utilizaron los siguientes métodos de investigación: 1. MÉTODO DEDUCTIVO: Para llegar a conclusiones generales, de la observación de los hechos que surgieron en la investigación, los silogismos que practicaron en las observaciones que indudablemente llegaron a conclusiones particulares. En este sentido se analizaron los casos en que se

han interpuesto recursos de rectificación y el fondo de los planteamientos y, en consecuencia, se hicieron asimismo análisis de los casos particulares que

( iv )

surgieron a raíz de la investigación. 2. MÉTODO INDUCTIVO: En la investigación se realizaron análisis de hechos particulares, los que se interrelacionaron y, por lo tanto, se llegó a conclusiones generales. En el presente caso se analizó el recurso de apelación contra las resoluciones de liquidación en el ramo civil, para interrelacionarlos con la integración del recurso de apelación en el ramo laboral para llegar a conclusiones de fondo en el tema.

La técnica de investigación fue la documental, consistente en libros, revistas, folletos, leyes, tesis, diccionarios y otros documentos relacionados al tema. El procedimiento de la investigación es científica jurídica.

( v )

## CAPÍTULO I

### 1. El proceso en general

#### 1.1. Definición de proceso

“Proceso es una sucesión de actos concatenados que llevan a un fin; y que manifiesta: progreso, avance, actividad organizada, y ello porque se ejerce la función jurisdiccional del Estado”<sup>1</sup>.

“El proceso se constituye en una institución de carácter público porque a través del mismo, deben resolverse todos los litigios que puedan surgir y además, porque es una actividad que se le atribuye al Estado, desde tiempos remotos mediante la intervención de un órgano jurisdiccional competente”<sup>2</sup>.

José Castillo Larrañaga y Rafael De Pina, indican que negar la existencia de la relación jurídica procesal y oponerse a la existencia de una situación jurídica procesal constituye un doble error, máxime aún que la existencia de la relación jurídica procesal es evidente, y en cuanto a la situación procesal no se puede afirmar la existencia de una situación jurídica en el proceso, sino de situaciones varias que se deducen precisamente de la existencia de la relación judicial procesal, y que se suceden dado su dinamismo, sufriendo cambios a medida que el proceso avanza hacia su meta final; es decir, que las ideas de relación jurídica y situación jurídica no se excluyen, es decir, que no se apartan, lo innegable es que en el proceso no existe una sola situación procesal, sino situaciones varias y distintas, que se suceden hasta el fin, lo cual presupone la presencia de una relación que tampoco es única en el proceso, sino plural<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Barrios López, Emelina, Las funciones procesales en el proceso penal guatemalteco, pág. 4.

<sup>2</sup> **Ibid.**

Por su parte, Mario Efraín Nájera Farfán manifiesta que: “Proceso es el conjunto de actos que en el orden y forma establecidos por la ley, realiza el órgano jurisdiccional para hacer justicia y las partes para obtenerla. O para que se examine y decida si una demanda es o no fundada, o para que se dicte sentencia sobre un derecho incierto, insatisfecho, negado o violado”<sup>4</sup>.

El vocablo proceso significa acción de ir hacia adelante, desarrollando una secuencia de actos o etapas que persiguen un fin determinado.

Sin el proceso el derecho no podría alcanzar sus fines, porque es aquel conjunto de actos que se suceden cronológicamente y en forma que no puede verificarse cada uno de ellos sin antes realizar el que debe precederle; es la sucesión ordenada de actos lo que constituye la esencia del procedimiento.

Mario Gordillo, al referirse al derecho procesal dice: “Lo podemos definir como el conjunto de normas jurídicas relativas al proceso o conjunto de normas que ordenan el proceso, que regulan la competencia del órgano jurisdiccional, la capacidad de las partes, los requisitos y eficacia de los actos procesales, las condiciones para la ejecución de las sentencias, en general regula el desenvolvimiento del proceso”<sup>5</sup>.

Mario Aguirre Godoy manifiesta: “El proceso es una serie o sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión fundada mediante la intervención de los órganos del Estado instituidos especialmente para ello”<sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> De Pina, Rafael, y José Castillo Larrañaga, **Instituciones de derecho procesal civil**, pág. 209.

<sup>4</sup> Nájera Farfán, Mario Efraín, **Derecho procesal civil**, pág. 3.

<sup>5</sup> Gordillo Galindo, Mario Estuardo, **Derecho procesal civil guatemalteco**, pág. 1.

<sup>6</sup> Aguirre Godoy, Mario, **Derecho procesal civil de Guatemala**, pág. 244.

El proceso es el camino señalado por la ley para la tramitación del juicio, es el conjunto de normas que se deben observar para llegar a obtener en el mismo una sentencia, un fallo o una resolución.

“Todo proceso se constituye por una relación jurídica que surge entre los sujetos o partes que jurídicamente lo van a integrar, para ello es necesario que se produzca el acto de alegación respectivo, de introducción que se origina a través de la demanda, de acuerdo con el principio dispositivo que priva para las partes, a quienes única y exclusivamente les corresponde formular alegaciones procesales”<sup>7</sup>.

El proceso, es entonces, el camino por el cual atraviesa un acto de derecho para llegar a conclusiones de certeza jurídica.

## **1.2. Características del proceso**

Son aquellos elementos que distinguen el proceso, para hacer de éste una figura que lleva concatenada una serie de obligaciones legales para desarrollar el procedimiento en forma ordenada y dentro de un marco señalado en la ley.

---

<sup>7</sup> Chacón Corado, Mauro Roderico, Las excepciones en el proceso civil guatemalteco, pág. 1.

Las características del proceso civil son:

### **1.2.1. Deben observarse los principios procesales**

El juez está obligado a observar los principios procesales, que son los que hacen el justo cumplimiento de la ley, pues la inobservancia de esos principios da lugar para que las partes puedan pedir la nulidad de los actos procesales.

### **1.2.2. Existen normas para desarrollar el procedimiento**

El procedimiento lleva concatenadas una serie de normas de estricto cumplimiento, las mismas se encuentran estipuladas en la ley, debiéndose observar por el juez para que se cumpla con el debido proceso, el incumplimiento de las mismas hace nulos los actos y el juez de oficio o a requerimiento de las partes puede enmendar el procedimiento cuando le conste que se han violado las mismas.

### **1.2.3. Los plazos deben cumplirse obligadamente**

Los plazos deben ser observados por el juez, pues los plazos otorgados a las partes no pueden ser mayores de los estipulados en el ordenamiento procesal civil, además, los mismos no pueden variar porque se viola el principio de prelación, el cual estipula el estricto cumplimiento de los plazos previstos en la ley.

#### **1.2.4. Debe existir una parte actora para que se inicie el procedimiento, ya que el tribunal no lo puede iniciar de oficio**

En el proceso civil, el juez no puede actuar de oficio, ya que ésta es una facultad que únicamente poseen, en algunos casos, los jueces penales, por lo que para que exista un proceso debe haber una parte actora que lo inicie, para que el juez pueda actuar en el procedimiento previsto en la ley. En otros casos, no es necesario que haya parte contraria litigiosa en el juicio, ya que el procedimiento se puede iniciar por una sola parte y no haber contradicción en el mismo, me refiero a los procesos de jurisdicción voluntaria.

#### **1.2.5. La parte contraria debe estar legalmente notificada de todas las resoluciones emitidas por el tribunal**

Son nulos los actos en los cuales no se le ha notificado a las partes, pues deben estar enteradas de todas las resoluciones emitidas por el tribunal, declarándose nulos los actos de notificación cuando éstas no se hayan hecho conforme a la ley o no se hayan notificado dichas resoluciones, juntamente con la resolución del tribunal debe acompañar copia del escrito presentado por la parte contraria, o sea, la que ejecutó el acto o la que pidió la diligencia al tribunal.

### **1.3. Principios procesales**

Los principios procesales son aquellos que se deben cumplir para que el proceso llene los requisitos y legalidades formales, para que durante el mismo se lleve con rectitud el procedimiento y, las partes puedan tener la certeza que

el proceso fue llevado en la forma que estipulan las leyes guatemaltecas, que se llenaron los requisitos esenciales para llegar a dictar un fallo o una sentencia, además, de darle todas las oportunidades a las partes para que puedan participar en el proceso dentro del marco legal.

La palabra ***principio*** proviene del vocablo latín ***principium*** que significa “Primer instante del ser, de la existencia, de la vida. Razón, fundamento, origen. Causa primera. Máxima norma, guía”<sup>8</sup>.

En este sentido se dice que los principios jurídicos procesales son los que dan vida al derecho, al proceso, a determinado procedimiento; son la guía para el desenvolvimiento del procedimiento, son las normas para que el proceso se efectúe con el fiel desempeño teniendo un fundamento legal que será el que velarán los juzgadores para su cumplimiento.

Los principios procesales son los métodos lógicos y ordenados creados por el legislador para conducir una decisión judicial justa, razonada, establecer por esos medios el orden jurídico del procedimiento (Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial).

Los principios y garantías procesales se encuentran establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el ordenamiento procesal civil, penal y en la Ley del Organismo Judicial.

Nájera Farfán, manifiesta que los principios procesales: “Los constituyen todas aquellas directrices o bases fundamentales sin las cuales no sería posible el desarrollo del proceso. Se trata de reglas universalmente aceptadas como

---

<sup>8</sup> Cabanellas, Guillermo, **Diccionario de derecho usual**, pág. 381.

rectoras del proceso y cuya total o parcial vigencia imprime al procedimiento determinada modalidad”<sup>9</sup>.

Por su parte Mario Gordillo, con respecto a los principios procesales, manifiesta: “La estructura sobre la que se construye un ordenamiento jurídico procesal, es decir, la base previa para estructurar las instituciones del proceso y que además constituyen instrumentos interpretativos de la ley procesal, son los principios procesales, su numeración no es cerrada, puesto que no en todos los tipos de procesos se aplican los principios básicos”<sup>10</sup>.

#### **1.4. Fines**

Los fines básicos que persiguen los principios procesales, es seguir el procedimiento conforme a lo estipulado en derecho, es dilucidar la situación de las partes en el proceso para la pronta y cumplida administración de justicia.

La doctrina y la ley dan las bases para que la justicia sea imparcial y se observen los fundamentos tanto doctrinarios y legales para que la actuación del juzgador se enmarque dentro de las normas de la debida administración de justicia, y las partes tengan la facultad de desarrollar su actividad con plena libertad y el juez pueda juzgar haciendo uso de los principios que le otorga su conocimiento, su experiencia, la doctrina y la ley.

Los fines de los principios procesales vienen a ser la estructura sobre la que se construye el ordenamiento procesal, son la base fundamental para estructurar las instituciones del proceso, constituyen los elementos de la interpretación de la ley procesal, son aquellos fines en que descansa la justicia,

---

<sup>9</sup> Nájera Farfán, Mario Efraín, **Ob. Cit.**, pág. 249.

<sup>10</sup> Gordillo, Mario, **Ob. Cit.**, pág. 7.

la equidad y la imparcialidad del juzgador, y los cuales debe observar el juez para la eficaz administración de justicia.

La enumeración de los principios que rigen el proceso no pueden realizarse en forma taxativa, porque los principios procesales surgen naturalmente de la ordenación, muchas veces e imprevisible, de las disposiciones de la ley. Pero la repetición obstinada de una solución puede brindar al intérprete la posibilidad de extraer de ella un principio. En otras oportunidades, es el propio legislador el que cree necesario exponer los principios que dominan la estructura de su obra, para facilitar al intérprete la ordenación adecuada de las soluciones.

## CAPITULO II

### 2. El derecho procesal del trabajo

#### 2.1. Concepto

En sí el derecho de trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico de socializar la vida humana.

Este derecho es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y capital.

Cabanellas, manifiesta que derecho laboral es: “aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas o inmediatas de la actividad laboral”<sup>11</sup>.

Agrega: “Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la Economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales

---

<sup>11</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.**, pág. 603.

de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”<sup>12</sup>.

“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”<sup>13</sup>.

Alberto Trueba Urbina, manifiesta que es “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, interobreras e interpatronales”<sup>14</sup>.

El derecho de trabajo es el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales.

Santiago López Aguilar, dice: “El Derecho de Trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando en favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación. El Derecho de Trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección política de gobierno y en particular de la política económica”<sup>15</sup>.

---

<sup>12</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.**, pág. 597.

<sup>13</sup> De Litala , Luigi, **Derecho procesal de trabajo**, pág. 23.

<sup>14</sup> Trueba Urbina, Alberto, **Derecho procesal de trabajo**, pág. 17.

<sup>15</sup> López Aguilar, Santiago,. **Introducción al estudio del derecho**, pág. 173.

## 2.2. Naturaleza jurídica

Para establecer dicha naturaleza jurídica, es menester previamente dejar asentado, que la orientación que el derecho de trabajo tiene, responde a la estructura de la formación social en que se desenvuelve, ya que según lo señala el tratadista Néstor De Buen: “En un sistema capitalista, el Derecho de Trabajo, reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la clase burguesa y el aparato estatal; en tanto, que en el sistema socialista, deja de ser instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar, paralelamente, una función tutelar sobre los trabajadores, radicando la efectividad de este sistema en el mejor desarrollo de la economía”<sup>16</sup>.

De tal manera que la naturaleza jurídica del derecho laboral, es garantizar las relaciones de trabajo y económicas tanto al trabajador como al patrono, donde las relaciones entre ambos sean de afinidad, teniendo un sentido amplio para proteger al trabajador en forma social y económica, dándole la oportunidad a reivindicar sus derechos.

“Para poder enmarcar al Derecho Procesal del Trabajo dentro de las teorías existentes, se hace necesario mencionar las diferentes corrientes que existen al respecto. Se ha visto el surgimiento del derecho laboral como una disciplina dentro de las ramas del Derecho, planteándose una serie de cuestionamientos entre ellos la determinación de su ubicación, ya que básicamente encontramos en la evolución del derecho laboral dos corrientes totalmente opuestas. La primera, considera al derecho laboral como parte del

---

<sup>16</sup> De Buen L., Néstor, **Derecho de trabajo**, pág. 15.

Derecho Público aceptando una posición estatal sobre el ejercicio de la voluntad; por el contrario, la segunda, considera al Derecho Laboral como parte del Derecho Privado, limitando la intervención del Estado frente a la autonomía de la voluntad, dichas teorías han resistido las críticas de los tratadistas, muchos de los cuales han llegado al punto de concluir que la división del Derecho en Público y Privado, tiene más que un interés científico un interés marcadamente político y práctico”<sup>17</sup>.

En todo caso, lo importante es escudriñar en dónde se encuentra la naturaleza jurídica del derecho de trabajo. Al rededor de este tema han surgido diversas escuelas, desde las que lo sitúan dentro del derecho privado, hasta las quienes lo ubican dentro del derecho público, y otro que lo sitúan dentro del derecho social.

Mario De la Cueva, afirma: “Los fines del Derecho Laboral corresponden a la satisfacción de las necesidades materiales del hombre para lanzarlo después a los reinos útiles del espíritu, ahí donde se forma la cultura personal y la de la comunidad”<sup>18</sup>.

A continuación se citan las corrientes que existen con el objeto de obtener una mayor visualización sobre la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo:

### **2.3. Corriente negativa**

---

<sup>17</sup> García Máynez, Eduardo, **Introducción al estudio del derecho**, pág. 127.

Cabe considerar que esta postura, niega, que en el derecho laboral existe una marcada división. León Duguit, citado por Luis Fernández Molina, señala que “el Derecho es indivisible, ya que todas sus normas pretenden un mismo fin, como es la convivencia social”<sup>19</sup>.

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

## **2.4. Corriente clásica**

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

La corriente clásica no contempla otra división que la de derecho público y derecho privado.

## **2.5. Nuevas corrientes**

Las nuevas corrientes parten del concepto de una nueva dinámica del derecho en su conjunto. Consideran superada y obsoleta la división clásica e

---

<sup>18</sup> De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mejicano del trabajo**, pág. 126.

<sup>19</sup> Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 35.

incorporan algunas posturas adicionales. En respuesta a nuevos fenómenos sociológicos, se han definido nuevas ramas jurídicas que han obligado a un replanteamiento de la división clásica. Dentro de esas nuevas ramas se encuentran el derecho social y el derecho mixto.

## **2.6. Ubicación del derecho laboral**

### **2.6.1. Derecho público**

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

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

### **2.6.2. Derecho privado**

Los seguidores de esta postura arguyen que la relación laboral se inicia mediante un contrato que, como todos los contratos, se originan de un acto espontáneo y voluntario entre las partes. Sostienen que sin esa voluntad de las partes el derecho laboral, con toda su normativa no podría actuar. Asimismo, reconoce la aplicación coercitiva de ciertas normas de derecho público, sostienen que ello no le quita el carácter privado de esta rama jurídica, ya que dicha imprevisión es secundaria y supletoria. Recalcan que el derecho laboral

proviene del derecho civil, de cuyo seno se separó. Derecho que es típicamente privado.

### **2.6.3. Derecho mixto**

Esta es una postura ecléctica en donde se sostiene que en el derecho de trabajo participan ambas ramas, la pública y la privada, la primera en virtud de la inoperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores y la segunda por su régimen contractual.

García Oviedo, Krotoschin, Jacques y Méndez Pivaral, citados por Luis Fernández Molina, sostienen que: “la dualidad de normas no afecta la unidad del Derecho de Trabajo”<sup>20</sup>.

Unsain, citado por Fernández Molina, sostiene que “si bien el Derecho de Trabajo está integrado por normas de distintas naturaleza, todas esas normas están encaminadas a un mismo fin”<sup>21</sup>.

### **2.6.4. Derecho social**

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

Esta corriente promovió una variación en el enfoque del derecho; ya no

---

<sup>20</sup> Fernández Molina, Luis, **Ob. Cit.**, pág. 87.

<sup>21</sup> **Ibid.**

toma al individuo como un ser aislado sino que como parte integral de una comunidad. Este concepto de derecho social surgió en Alemania a finales del siglo pasado y principios del presente, debido, sobre todo, a las ideas del autor Otto Von Gierke, ideas que posteriormente fueron difundidas por el impulso que les dio Gustavo Radbruch, constituyente de Weimar. Esta noción parte de la idea de que los moldes tradicionales de la distinción entre derecho público y derecho privado, pierden vigencia con el apareamiento de nuevas figuras jurídicas, así como con la misma evolución social. Si el derecho público regulaba los intereses de las entidades públicas y el derecho privado el interés de los particulares, se imponía un nuevo derecho que regulaba el interés del grupo social. Si el derecho público tenía vigencia imperativa y el derecho privado vigencia voluntaria, el nuevo derecho tendría un núcleo de acción voluntario rodeado por una serie de normas de cumplimiento obligatorio.

Nació en un momento de auge de la corriente socialista, pretendía velar precisamente por los entonces nacientes derechos sociales. Su origen corresponde al período de las guerras europeas de finales de 1870 y principios de 1914, al aislarse las economías nacionales e interrumpirse el libre juego de los liberalista. De ese mismo origen es el llamado derecho económico y el derecho laboral, muy relacionados entre sí.

Posteriormente se han pretendido incorporar a esta rama los derechos de familia y el derecho agrario. Algunos autores, tal es el caso de Del Buen, sostiene que el derecho laboral encaja en los lineamientos del derecho social, y que la mayor parte de sus instituciones responden a la idea del derecho social e intentan logra la justicia social.

## **2.7. Principios que rigen el derecho procesal del trabajo**

Estos principios se pueden considerar como las directrices o línea matrices dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso.

Estos principios se han ido concibiendo, plasmando y adhiriéndose a las legislaciones, conforme los tratadistas han ido estudiando la delicada situación de configurar un derecho procesal que verdaderamente aplique las instituciones del derecho sustantivo, según principios filosóficos-jurídicos.

### **2.7.1. Principio dispositivo**

Este se da en forma limitada en el proceso laboral, pues es más bien determinante en el proceso civil y puede decirse que consiste en que son las partes las que tienen la disposición de motivar al órgano jurisdiccional, el cual tiene la obligación de ceñirse a las diversas fases procedimentales.

Es por medio de este principio que se hace funcionar el procedimiento para que el juzgador tome parte imparcialmente conforme a los hechos que le plantea el demandante o parte actora, para actuar según las leyes que lo rigen.

Este principio se puede subdividir en: Principio de iniciativa procesal y principio de impulso procesal. El primero es cuando la relación procesal la inician las partes, es decir que son las partes las encargadas de entablar la demanda o iniciar el procedimiento; mientras que el segundo va dirigido a la averiguación de la verdad.

### **2.7.2. Principio de inmediación procesal**

Este principio consiste en que el juez debe estar en contacto directo y personal con las partes en la tramitación del proceso, oír sus alegatos, interrogar y carear a los litigantes y testigos si fuere necesario, a efecto de garantizar la pureza del proceso.

### **2.7.3. Principio de congruencia**

Consiste en que el juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos, o sea, que el tribunal se debe ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes.

Se puede afirmar que desde un ángulo teórico, este principio opera en el proceso laboral en el sentido de que por lo general, las partes que estén en litigio, tienen la facultad de concurrir al órgano jurisdiccional a dirimir la contienda, pero que debe adecuarse a los procedimientos propios del derecho de trabajo. Y desde el ángulo práctico, los tribunales de trabajo y previsión social, en la actualidad emplean este principio para homologar el proceso laboral al civil.

### **2.7.4. Principio de oralidad**

Este principio está basado en que dentro del proceso ordinario laboral, debe predominar sobre la forma escrita la oralidad, para hacerlo más fluido. Sin este principio la inmediación y contacto directo del juez con las partes y las pruebas no sería posible, además la concentración del mayor número de actos procesales en una o pocas diligencias, no podría verificarse correctamente si no se cuenta con un procedimiento

de esta naturaleza. Sería imposible dentro de un juicio ordinario laboral el dirigir, interrogar y repreguntar a las partes, testigos y peritos propuestos mediante un juicio preponderantemente escrito. El principio de oralidad, dentro del juicio ordinario laboral, se encuentra expresamente regulado en los Artículos 321 y 322 del Código de Trabajo, que en su parte conducente literalmente preceptúa: Artículo 321 “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral...”. Artículo 322: “Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social...”.

La oralidad es uno de los principios que informa al derecho procesal del trabajo, aunque la oralidad estrictu sensu no opera en toda su dimensión, en el sistema legislativo guatemalteco proviene de la corriente latina, preponderantemente de naturaleza escrita, por lo que se ha combinado las actuaciones orales con las de esta índole, tal como la propia demanda.

#### **2.7.5. Principio de concentración procesal**

Este principio tiene dos vertientes, la primera, que mediante su aplicación se logra que todas las pruebas que se van a rendir se deben producir en una sola audiencia o en el menor número posible; y, la segunda, que se refiere que en un sentencia deben resolverse todas las cuestiones sometidas al conocimiento del juez. Su objetivo en suma es el de evitar la dispersión de las diligencias y los incidentes que se tramitan en cuerda separada, ya que dicha dispersión en el tiempo y en el espacio de las varias actividades procesales, reduce la eficacia de cada una de ellas, motivo por el cual este principio se identifica y entrelaza íntimamente con el de oralidad y el de economía procesal.

### **2.7.6. Principio de publicidad**

De conformidad con el sistema procesal guatemalteco, constitucionalmente todos los actos de la administración pública son precisamente públicos, por regla general, salvo los casos de excepción a la regla, como los de orden militar, diplomáticos, secretos industriales y los que las leyes determinen. Ahora bien, refiriéndose al proceso laboral, todos los actos son públicos y en consecuencia cualesquiera de las partes e inclusive una tercera persona tiene libre acceso a las actuaciones. Mediante este principio se desarrolla el elemento democrático de este derecho, toda vez que permite que la prueba se desenvuelva en forma fiscalizadora por las partes.

### **2.7.7. Principio de economía procesal**

Es uno de los principios básicos en el proceso laboral, pues es bien sabido que los sujetos de la relación procesal en esta materia se encuentran en situación económica muy diferente. Por un lado está el patrono que puede soportar y sostener un proceso largo y complicado, y por el otro, el trabajador, cuya situación económica le impide sostener un juicio demasiado largo, por lo que este principio informa sobre la realización del derecho en el menor tiempo posible, es decir, que se vela porque el proceso se desarrolle en el menor número de audiencias y con rapidez.

### **2.7.8. Principio de preclusión**

El principio de preclusión está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados.

Para los efectos del proceso laboral el principio de preclusión opera en los siguientes casos:

- Cuando el trabajador tiene la facultad de ampliar su demanda, pero debe suceder hasta antes de que la misma sea contestada, si no se contestó por escrito antes de la audiencia para la comparecencia de las partes a juicio hasta el momento de que se inicie ésta.
- El demandado tiene facultad para contestar la demanda y reconvenir al actor, hasta el momento de la primera comparecencia, o antes, pero no después, aún cuando no se haya recibido las pruebas y solamente se ha llegado a la fase conciliatoria.
- El demandado puede interponer excepciones sólo al contestar la demanda en la primera audiencia si se contesta en forma verbal, a excepción de las de cosa juzgada, pago, transacción y prescripción, que puede hacerlo hasta antes de que se emita sentencia en segunda instancia.
- Los medios de prueba pueden ser ofrecidos en la demanda y propuestos concretamente en la primera audiencia, si se trata del actor y, hasta el momento de contestar la demanda o en la propia audiencia si no se ha

contestado antes de la primera por escrito, si se trata del demandado, pero no puede hacerse después de haberse arribado a la fase conciliatoria.

### **2.7.9. Principio tutelar o de tutelaridad**

Este es el que le otorga derechos preferentes al obrero o sea que le brinda una posición privilegiada al actor que económica o culturalmente se encuentra en una situación de desventaja con respecto a la contraparte. Este principio da lugar a una errónea interpretación y puede parecer contradictorio ya que se inclina a una de las partes. Sin embargo tal contradicción no existe, pues si bien se observa viene a hacer efectiva y real la aplicación ya que equipara a las partes, estableciendo una tutela preferente al trabajador quien es la parte económicamente débil y le brinda oportunidad y ejercicio dentro del juicio. El Código de Trabajo lo regula en el Artículo 17 señalando: "...se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social".

### **2.7.10. Principio de sencillez**

Consiste en que las normas de los procedimientos deben ser simples, expeditas y sencillas, sin que por ello se descuide la seguridad jurídica en las resoluciones jurisdiccionales. En este sentido, se afirma que a diferencia del proceso civil, que es esencialmente formalista, en el derecho procesal de trabajo debe ser antiformalista y, únicamente los aspectos que ameriten seguridad jurídica deben revestirse de relativa formalidad (como el caso de la sentencia) pero sin que entorpezca la

naturaleza simple de las actuaciones y de esa manera pueda administrarse pronta y recta justicia.

## 2.8. Características

Cabanellas distingue las siguientes características del derecho laboral<sup>22</sup>:

- **Es un derecho nuevo:** porque se origina con la evolución política, transformación económica y el cambio social que determinaron, en los siglos XVIII y XIX, la revolución francesa, la revolución industrial y los propósitos de revolución social, atemperadas por el intervencionismo estatal.
- **Es de orden público:** Por las limitaciones impuestas a la voluntad individual, por el sentido eminentemente social de ciertas instituciones y por el interés del Estado en la estabilidad económica para la paz social.
- **Tiene carácter protector de la salud de los trabajadores:** Con la limitación de la jornada, el descanso semanal y las vacaciones anuales; con la prohibición del trabajo infantil y la restricción del de los menores; así como con respecto a las mujeres, forzada protección en aspectos morales y en los de la maternidad.
- **Tiende a la internacionalización:** Por la solidaridad entre los trabajadores de los distintos países y para evitar ruinoso competencia los

---

<sup>22</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit**, pág. 604.

empresarios, todo ello estimulado y coordinado por obra de la organización internacional del trabajo.

- **Posee plena autonomía:** Tanto didáctica y científica como legislativa, sin perjuicio de sólidas conexiones con las restantes ramas de la enciclopedia jurídica y, en especial, con el derecho civil, de cuyo tronco procede, aunque ha adquirido personalidad propia.
- **Se halla en constante evolución:** Por adaptarse a los procesos económicos y sociales de toda índole, e incluso moldearlos a veces, a más del perfeccionamiento técnico de las instituciones privadas del derecho laboral.
- **Es realista y objetivo:** Por el estudio constante y próximo de los problemas sociales de cada lugar y momento, y por brindar cauce y soluciones inspiradas en hechos concretos y en las posibilidades de las empresas y de los países.
- **Es profundamente democrático:** Por basarse y alentar la libertad e igualdad de contratación, por tender a la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población en todas las naciones, y por aspirar a la mayor armonía social, conciliando reivindicaciones laborales y equitativos intereses de empresarios.

## CAPÍTULO III

### 3. El proceso ordinario de trabajo

#### 3.1. Definición

Alfredo Montoya Melgar manifiesta: “El modelo típico del proceso de trabajo por el que se rige la gran mayoría de las contiendas planteadas jurisdiccionalmente, es el llamado proceso ordinario. La estructura de este proceso ordinario comprende diversas fases: “iniciación (demanda), instrucción (alegaciones y prueba) y decisión (sentencia)”<sup>23</sup>.

La vía del proceso ordinario de trabajo instrumenta principalmente el ejercicio de las acciones derivadas del contrato de trabajo.

El tratadista Eduardo Couture define al proceso de la siguiente manera: “Es un cúmulo de actos de orden temporal. Entendiéndose el proceso judicial como una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente con el objeto de resolver mediante un juicio de la autoridad competente, el conflicto que se ha sometido a su decisión”<sup>24</sup>.

El Código de Trabajo guatemalteco trae regulado como modelo típico para solventar los diferendos laborales el procedimiento ordinario, o como también es llamado proceso de cognición o conocimiento en virtud que hace referencia a la fase del juicio consistente en obtener del juez de trabajo y

---

<sup>23</sup> Montoya Melgar, Alfredo, **Derecho del trabajo**, pág. 15.

<sup>24</sup> Couture, Eduardo, **Fundamento del derecho procesal civil**, pág. 145.

previsión social una declaración de voluntad de la que se derivan consecuencias jurídicas ya sea a favor o en contra de las partes litigantes.

### 3.2. La demanda

“Es el escrito que inicia el juicio y tiene por objeto determinar las pretensiones del actor mediante el relato de los hechos que dan lugar a la acción, invocación del derecho que la fundamente, y petición clara de lo que se reclama”<sup>25</sup>.

“Demanda es el acto o declaración de voluntad en que se ejercita una o varias acciones”<sup>26</sup>.

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

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

---

<sup>25</sup> Ossorio, Manuel, **Ob. Cit.**, pág. 303.

<sup>26</sup> Trueba Urbina, Alberto, **Ob. Cit.**, pág. 449.

La legislación procesal laboral guatemalteca permite dos formas de planteamiento de demanda, la primera que es la oral, que se plantea en forma verbal ante el juez de trabajo y previsión social donde se hace constar el acta respectiva haciendo constar las pretensiones del actor, conforme a la práctica ésta modalidad no se aplica en nuestro medio, y la segunda que es la demanda por escrito que viene a contradecir el principio de oralidad que inspira el derecho procesal del trabajo, sin embargo nuestra ley lo permite y es la modalidad que se aplica en nuestro medio.

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

### **3.3. Acumulación**

Con fines de simplificación y economía procesal, el actor puede acumular en una misma demanda cuantas acciones laborales le competan contra el mismo demandado.

El objetivo principal es que dos o más acciones se reúnan en un solo proceso, y sean resueltas mediante una sola sentencia, por estrategia procesal, se persigue la acumulación de las acciones contra otra u otras personas, con la condición que no sean contradictorias entre sí, corresponda al mismo juez, y el procedimiento por el cual va sustanciarse sea el mismo.

En cuanto a la acumulación de autos, se tiene por objeto reunir dos o más procesos en trámite para que todos ellos constituyan un solo juicio. Y sean terminados a través de un solo auto, este acto procesal es casi siempre un incidente. De esa cuenta el Artículo 330 del Código de Trabajo, regula que: “En una misma demanda se podrán ejercitar varias acciones siempre que sean de la misma naturaleza, se tramiten por los mismos procedimientos y entre las mismas partes”. Cuando la norma regula que sean de la misma naturaleza se refiere a la competencia del juez por razón del territorio y de la materia. Tanto en la acumulación de acciones como en la acumulación de autos nuestra legislación laboral no regula en sí todo el procedimiento a seguir, sin embargo el Artículo 331 del código de Trabajo en cuanto a la acumulación de autos nos remite al Código Procesal Civil y Mercantil, del mismo modo por supletoriedad de la ley en cuanto a la acumulación de acciones el Artículo 326 del código de Trabajo regula que también son aplicables las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil siempre que no contraríen el texto y los principios procesales que contiene el Código de Trabajo, para tal efecto debemos acudir a los Artículos 538 al 546 del Código Procesal Civil y Mercantil.

### **3.4. Citación**

Presentada y admitida para su trámite la demanda, el Juez de Trabajo y Previsión Social deberá señalar día y hora en que se han de celebrar los actos de conciliación, y en su caso juicio. El juzgador a través del notificador encargado ha de enviar a las partes cédulas de notificación por las cuales han de quedar debidamente convocadas y advertidas que la incomparecencia de cualquiera de las partes motivará la continuación del juicio en rebeldía de la parte que no compareciere sin más citarle ni oírle, además deberán concurrir con todos los medios de prueba de que intenten valerse.

En todo caso la cédula de notificación destinada al demandado debe ir acompañada de una copia del escrito de la demanda, de la resolución que la admite para su trámite y demás documentos, con el fin de que pueda preparar su defensa. La falta de notificación en tiempo determina la nulidad de la misma y en consecuencia deja sin efecto la audiencia para comparecer a juicio oral, ya que de conformidad con el Artículo 337 del Código de Trabajo, entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, y el mismo será ampliado únicamente por razón de la distancia, la falta de notificación en tiempo es causa de indefensión, la misma consecuencia provoca la notificación defectuosa o

errada, una vez subsanado en tiempo el emplazamiento defectuoso antes de la audiencia, no existirá nulidad por el principio de economía procesal.

La falta injustificada de comparecencia del demandante citado legalmente, determina que el juez le tenga en rebeldía en su demanda. No obstante la incomparecencia justificada, incluso tardíamente, no es equiparable a acusar de rebeldía. La incomparecencia del demandado no impide la continuación del

juicio, ya que se seguirá en su rebeldía, y procederá a dictar la sentencia que en derecho corresponde.

### **3.5. Conciliación previa**

En esta etapa procesal el Juez de Trabajo y Previsión Social, debe intentar conciliar a las partes haciéndoles saber los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles, ello sin prejuzgar el contenido eventual de la sentencia, de conformidad con lo que regula el segundo párrafo del Artículo 340 del Código de Trabajo guatemalteco, esta norma obliga al juez de trabajo para que procure avenir a las partes y les proponga fórmulas de conciliación.

La naturaleza del acto de conciliación es de un negocio jurídico transaccional, esto es un contrato que pone fin al pleito en que se produce y no comprende sino los objetos expresados determinadamente en ella y que se caracterizan por poseer efecto de cosa juzgada. Algunos autores entre ellos Jaime Guasp conceptúan la conciliación judicial como un auténtico proceso especial dirigido a evitar el proceso principal. No parece que la mera presencia conciliadora del juez desvirtúe el carácter de contrato de transacción que la institución tiene indudablemente.

Esta es una avenencia o acuerdo entre las partes, en cuyo curso el juez no actúa con funciones jurisdiccionales, sino como puro conciliador que intenta aproximar a las partes. El intento de conciliación puede desembocar en un doble resultado:

- Avenencia de las partes, que elimina el juicio ulterior, tal avenencia que ha de documentarse en un acta, se llevará a efecto por los trámites de la ejecución de sentencia. Excepcionalmente, el juzgador puede declarar la iniciación del juicio, pese a existir acuerdo entre las partes,

cuando entienda que existe lesión grave para alguna de las partes, fraude de ley o abuso de derecho, a este respecto vale la pena comentar que en la conciliación, la forma de transacción a que lleguen las partes no debe ser en perjuicio del trabajador, la transacción no debe contrariar las leyes, reglamentos y disposiciones que sean aplicables, esto se refiere en principio por la tutelaridad de que goza el trabajador, y porque existen derechos que se caracterizan por ser irrenunciables para el trabajador, para este fin la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106 segundo párrafo regula que “Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otros documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos y otras disposiciones relativas al trabajo.” Este mismo precepto lo desarrolla el Artículo 12 del Código de Trabajo guatemalteco al regular: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera” .

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

convenio o transacción se tiene por nulo de pleno derecho en virtud de contrariar las disposiciones indicadas.

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

### **3.6. Juicio**

La instrucción del proceso comprende una suma de actos procesales en los que las partes litigantes, mediante actuaciones opuestas, intentan llevar al juzgador el convencimiento de la justicia de sus pretensiones.

La instrucción del proceso abarca de este modo todas las actuaciones del juicio propiamente dicho, con la sola excepción de la sentencia, a cuya formulación llega el juez tras haber alcanzado el adecuado conocimiento sobre el fondo del asunto debatido, proporcionado por los datos obtenidos en las fases procesales de alegaciones y pruebas.

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

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

Al comparecer a la audiencia, la parte actora expone sus peticiones, manifestando que no desea modificar ni ampliar en ese momento el contenido de la demanda así como de sus respectivas ampliaciones que previamente pudieron existir; así mismo, podrá ampliar o modificar la misma, si dicha ampliación se hiciera sobre los hechos aducidos o sobre las reclamaciones formuladas, cambiando en forma sustancial la demanda, el juez de trabajo y previsión social suspenderá la audiencia, señalando una nueva para la comparecencia de las partes a juicio oral laboral, a excepción que la parte demandada manifieste que contestará la demanda o reconvenir y que se continúe el trámite del mismo. Ahora bien, si la ampliación la realizara el demandante en cuanto al apartado de peticiones, dicha ampliación no tendrá efectos suspensivos y las etapas procesales continuarán.

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

### 3.7.2. Oposición a la demanda

La oposición a la demanda por razones de ausencia de requisitos o defecto de presupuestos procesales de validez, da lugar a la interposición de excepciones dilatorias de conformidad con lo establecido en el Artículo 342 del Código de Trabajo, debiendo plantearse previamente a contestar la demanda o la reconvención si fuere el caso, buscando depurar el proceso. Estas excepciones de conformidad con el Artículo 342 el juez está facultado para resolverla dentro de la misma audiencia cuando así lo solicitara la parte actora. Ahora bien podrá suspender la audiencia si a la parte que le corresponde oponerse a la misma no lo hace dentro de dicha diligencia y manifiesta acogerse al plazo que por veinticuatro horas se le concede. En cuanto a este tipo de excepciones, en el Código de Trabajo se encuentra la denominación de excepciones dilatorias, no enumerando las mismas, por lo que atendiendo a la supletoriedad de las leyes reguladas en el Artículo 326 del Código de Trabajo, se acude a la enumeración contemplada en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil pudiendo ser:

- Incompetencia
- Falta de capacidad legal
- Falta de personalidad en el representante
- Litispendencia
- Demanda defectuosa.

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

- Prescripción
- Caducidad
- Cosa Juzgada
- Transacción y
- Pago.

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

### **3.8. Prueba**

La prueba es, “en consecuencia, un medio contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio”<sup>27</sup>.

También se puede definir como, “el conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o la falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas”<sup>28</sup>.

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

---

<sup>27</sup> COUTURE, Eduardo, **Ob. Cit.**, pág. 100.

<sup>28</sup> **Ibid.**

La actividad probatoria constituye una carga para las partes, esto es, un gravamen que pesa sobre quien desea ejercitar un derecho. De conformidad con el Código de Trabajo guatemalteco todos los medios de prueba que las partes van a proponer para hacer valer sus pretensiones lo deben hacer concretamente en la demanda, de igual forma en la contestación de la demanda o en su caso en la reconvención. El Artículo 344 del Código de Trabajo le concede amplias facultades al juez de trabajo y previsión social al regular que la prueba que no hubiere sido ofrecida en su momento procesal oportuno, es decir en la demanda, contestación de la demanda o la reconvención, así como la que se considere impertinente o contra derecho, será rechazada de plano, aún cuando la prueba hubiere sido ofrecida en el momento procesal y hubiera sido rechazada por considerarse impertinente o contra derecho, cualquiera de las partes que considere que el rechazo le ocasiona perjuicio porque le veda su derecho de defensa, de conformidad con el Artículo 356 del Código de Trabajo debe hacer la protesta respectiva antes el juez de trabajo y previsión social, para que posteriormente se ordene la recepción de los medios de prueba y sean tomados en consideración en la segunda instancia.

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

Si en la primera audiencia no fuere posible recibir todas las pruebas, ya sea por causas ajenas al tribunal o bien por la naturaleza de las pruebas, el juez de trabajo y previsión social señalará una nueva audiencia para poder continuar con el diligenciamiento de prueba, que deberá practicarse dentro de un término

no mayor de quince días a partir de la primera audiencia donde las partes comparecieron a juicio oral, extraordinariamente el juez podrá señalar una tercera audiencia para el mismo objeto, siempre que se dieran las mismas circunstancias.

Doctrinariamente el régimen jurídico de la prueba en el proceso de trabajo puede sintetizarse del siguiente modo:

- En el proceso de trabajo no hay normalmente pruebas preconstituidas, como corresponde a su naturaleza de proceso oral regido por el principio de inmediación.
- El juez puede interrogar libremente a las partes, testigos y peritos, corrigiendo en este sentido al amplio dominium litis de las partes sobre la fijación de la verdad alegada y probada.
- Sólo son admisibles las pruebas que se formulen y puedan practicarse en el acto, con la única excepción de la de reconocimiento judicial.
- La declaración sobre la admisibilidad de la prueba compete al juez de trabajo y previsión social frente a cuya decisión denegatoria podrá protestar la parte proponente, haciéndose constar en acta la prueba solicitada, la solución denegatoria, los fundamentos de la misma y la protestas, todo a los efectos de solicitar la recepción de las pruebas protestadas en segunda instancia.

Las pruebas personales (confesión, testifical y pericial) se rigen, en el proceso de trabajo, por las siguientes reglas:

La prueba de confesión judicial; se caracteriza porque a diferencia de la pericial, recae sobre hechos personales del confesante, y hace prueba contra su autor. No constituye un medio probatorio privilegiado, sino que es valorado por el juez de trabajo y previsión social conjuntamente con todos los demás medios de prueba; sin embargo la confesión en juicio bajo juramento decisorio hace prueba plena frente a cualquier otro. Este medio de prueba se debe ofrecer en la demanda, en la contestación de la demanda o en su caso en la reconvencción, en el caso cuando esta es propuesta por la parte actora se va a diligenciar en la audiencia que señale el juez para que las partes comparezcan a juicio oral, en esta audiencia el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, y en su rebeldía debido a la incomparecencia, salvo que justifique su inasistencia, que es lo que normalmente ocurre en el medio y la primera audiencia no se lleva a cabo. Cuando la confesión judicial sea propuesta en la contestación de la demanda o en la reconvencción, entonces se citará a la parte actora en su audiencia más próxima para que absuelva posiciones, para tal efecto también se le hará los apercibimientos contemplados en el Artículo 354 del Código de Trabajo.

Las posiciones son las preguntas que formula el articulante al absolvente, normalmente se acompañan por escrito en un sobre cerrado que se denomina plica, este plica se acompaña a la demanda o bien se incorpora al juicio hasta el momento de la audiencia.

Cuando el absolvente no comparece a la audiencia sin causa justificada para absolver posiciones, cuando asiste se rehúsa a contestar, o contesta y no lo hace en la forma ordenada por la ley, entonces estamos en lo que la doctrina denomina confesión ficta.

Supletoriamente a este medio de prueba le son aplicables las disposiciones contenidas en el código Procesal Civil y Mercantil que se refiere a la declaración de las partes y se regula del Artículo 130 al 141 del cuerpo legal citado.

La prueba de testigos; se practica sin formulación de escritos de preguntas y repreguntas, si el juzgador considera excesivo el número de testigos, por incidir su testimonio sobre hechos suficientemente esclarecidos, podrá limitarlos discrecionalmente, sin embargo al respecto nuestro Código de Trabajo preceptúa que las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer. Aparte de ellos el mismo cuerpo legal citado en el Artículo 348 regula que todos los habitantes de la República tenemos la obligación de acudir a cualquier juzgado de trabajo y previsión social para declarar en juicios de trabajo, la excepción para no realizarlo es que nos encontremos imposibilitados para realizarlo pero tenemos que justificarlo o bien nos encontremos dentro de las excepciones que la ley indica. Sin embargo no encontrándonos en ninguna de las excepciones estamos en una posición de desobediencia ante el juez de trabajo y previsión social, la que es sancionada con una multa de cinco a veinticinco quetzales, la que considero no se aplica a nuestra realidad, sin embargo he de hacer notar que esta desobediencia se tipifica como delito en nuestro Código Penal al regular en el Artículo 414 que “Quién desobedeciere abiertamente una orden de un funcionario, autoridad o agente de autoridad, dictada en el ejercicio legítimo de sus atribuciones, será sancionado con multa de cincuenta a mil quetzales”.

De esa cuenta soy del criterio que el Artículo 348 del Código de Trabajo se debe reformar en el sentido que aparte de la sanción pecuniaria que regula la norma citada, también se debe hacer saber el apercibimiento de ley al testigo, que su incomparecencia injustificada a prestar declaración como testigo

dará motivo para que se certifique lo conducente a un juzgado del orden penal por el delito de desobediencia, en este sentido la norma será coercitiva y realmente obligaría a que cualquier persona preste declaración como testigo, y por otro lado colabora con la administración de justicia en el sentido de establecer elementos de convicción que serían determinantes para que el juez de trabajo y previsión social dicte una sentencia justa.

Que la citación debe hacerse por medio de la Policía Nacional Civil, cuando la norma regula lo relativo a la citación se debe tener mucho cuidado, para tal evento me remito a lo preceptuado en el Artículo 32 de la Constitución Política de la República de Guatemala, haciendo énfasis que uno de los requisitos SINE QUANON de la citación es que se le debe hacer constar al testigo en forma expresa el objeto de la diligencia, que en este caso será la de prestar declaración como testigo en determinado juicio de trabajo, ya que la omisión a este requisito en la citación implica en sí una violación al precepto constitucional y por ende no es obligatoria su comparecencia a declarar como testigo.

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

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

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

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

De conformidad con el Artículo 30 del Código de Trabajo también se tiene como prueba documental el contrato escrito, suscrito entre el empleador y el patrono. Del mismo modo el Artículo 39 de la misma ley citada contempla como

prueba documental el contrato colectivo de trabajo, el Artículo 102 del mismo cuerpo legal también regula como prueba documental los libros de salarios y de planillas. También se tiene como prueba documental las actas que levante los inspectores de trabajo, de esa forma lo regula el Artículo 281 literal “j” del Código de Trabajo.

Por experiencia propia, en la primera comparecencia para juicio oral también se tiene como prueba documental los simples “recibos”, que en algunas ocasiones lo que hace el patrono es estampar la supuesta firma del trabajador, y en el que se hace constar que ya se le pagaron al trabajador todas sus prestaciones laborales, la práctica laboral realizada en el bufete popular me lo demostró, otra de las anomalías que se dan es que los patronos para poder emplear a determinadas personas como trabajadores los obligan a firmar recibos en blanco, previendo cualquier conflicto y utilizarlo como medio de prueba en juicio ordinario oral laboral.

El Código de Trabajo guatemalteco no regula la forma de impugnar la prueba documental cuando adolezcan de falsedades, pero de conformidad con la supletoriedad de la ley que regula la legislación laboral, es de remitir al Código Procesal Civil y Mercantil que regula en los Artículos 186, 187 y 188 la impugnación de documentos, la cual deberá tramitarse en vía de los Incidentes y para tal efecto debemos también remitirnos a los Artículos del 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial.

La prueba de reconocimiento judicial; se supone el traslado del órgano jurisdiccional fuera de local de la audiencia, cuando el juzgador estima indispensable la práctica de un reconocimiento personal, o inspección ocular, suspendiéndose el juicio durante el tiempo estrictamente necesario. Esta clase de prueba no está taxativamente regulada en nuestro Código de Trabajo,

simplemente lo regula en el Artículo 357 al indicar que el juez puede practicar de oficio o bien a requerimiento de parte antes de dictar sentencia o para mejor proveer cualquier diligencia de prueba pertinente, y entre ellas menciona la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo.

Del mismo modo el Artículo 361 de la misma ley citada regula que el juez de trabajo y previsión social puede comprobar hechos personalmente, deviene decir que aunque la norma no lo expresa claramente se refiere a la prueba de reconocimiento judicial.

Las pruebas de presunciones; la presunción es la consecuencia que la propia ley o el juez sacan de un hecho conocido, para comprobar la existencia de otro desconocido.

Las presunciones se clasifican en presunciones legales y presunciones humanas.

Las presunciones legales son aquéllas que la ley establece y dispensan de toda prueba, la que cumple el supuesto previsto por la ley.

Las presunciones humanas; estas son las presunciones verdaderamente necesitadas de demostración, es decir es el efecto que el antecedente produce en el ánimo del juez sobre la existencia del hecho, mediando por ello una relación de causa a efecto.

El Código de Trabajo guatemalteco regula las presunciones legales en los Artículos 30, 137 segundo párrafo, y en el Artículo 281 literal “j”, para efecto de aplicar las presunciones humanas aplicando el principio de supletoriedad de la ley que regula la ley citada, nos remitimos al Código Procesal Civil y Mercantil

en el Artículo 195 que preceptúa que: “La presunción humana sólo produce prueba, si es consecuencia directa, precisa y lógicamente deducida de un hecho comprobado”.

### **3.9. Auto para mejor fallar**

Concluido el juicio, y antes de dictarse la sentencia, el juez de trabajo y previsión social tiene la facultad, ya sea de oficio o porque cualquiera de las partes lo pida para mejor proveer, practicar cualquier diligencia de prueba pertinente que estime necesaria. El objeto de esta diligencia será únicamente para aclarar situaciones dudosas y por ningún medio deberá utilizarse para aportar prueba a las partes en el juicio.

Supone una nueva manifestación de los amplios poderes inquisitivos que se otorgan al órgano judicial para instruir el proceso, y alcanzar en él la verdad material, pues el juzgador puede suplir la imposibilidad y aún la inactividad probatoria de los interesados. Las diligencias para mejor proveer pueden ser ordenadas por providencias, cuya falta de notificación, así como la omisión del plazo para la práctica de las diligencias, significan la nulidad de actuaciones.

Efectivamente nuestra legislación laboral en el Artículo 357 regula que las diligencias para mejor proveer deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días señalando las audiencias que sean indispensables, para lo cual se deberá citar a las partes.

### 3.10. Sentencia

R. Safron, Eduardo manifiesta: “La sentencia constituye el acto normal que pone fin al juicio”<sup>29</sup>.

Manuel Ossorio citando a Eduardo Couture dice: “La Sentencia es el acto procesal emanado de los órganos jurisdiccionales que deciden la causa o punto sometidos a su conocimiento”<sup>30</sup>.

Para el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández la sentencia es “el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional, por medio de la cual, este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo”<sup>31</sup>.

#### 3.10.1. Clasificación de las sentencias

En juicio ordinario oral laboral se dictan las siguientes sentencias:

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

---

<sup>29</sup> Safron, Eduardo, **Derecho procesal social**, pág. 591.

<sup>30</sup> Couture, Eduardo, **Ob. Cit.**, pág. 136.

<sup>31</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Ob. Cit.**, pág. 78.

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

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

### **3.10.2. Ejecución definitiva de la sentencia**

Consiste en la posibilidad de que la sentencia firme sea cumplida real o físicamente, recaída la sentencia dentro de un juicio ordinario oral laboral, y no cumplida voluntariamente por la parte obligada a hacerlo, la parte que resulte vencedora en el juicio de cognición puede dirigirse al propio juez de trabajo y previsión social que dictó la sentencia para solicitar de él, ya no una declaración de voluntad, sino una actuación a través de la cual se procede a dar cumplimiento efectivo a la sentencia tal petición, y las actuaciones jurisdiccionales dirigidas a su examen y satisfacción, dar lugar a la incoación y desenvolvimiento de un auténtico proceso, cuyo conocimiento y de conformidad con el Artículo 425 del Código de Trabajo se atribuye al propio juzgador que hubiera conocido en primera instancia.

El juez de trabajo y previsión social de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación procederá a practicar la liquidación, que no es más que la sumatoria que corresponde por cada una las pretensiones que se reclaman, la liquidación admite el recurso de rectificación cuando se ha cometido error de cálculo, una vez firme la liquidación sin que el obligado haya hecho efectivo el pago, el Juez ordenará que se le requiera de pago al obligado librando el mandamiento respectivo y a la vez ordenando el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada.

En la práctica se ha demostrado que la ejecución de las sentencias en la mayoría de los casos es imposible, porque muchas veces los litigantes y en especial los trabajadores se quedan con una sentencia en la mano que nunca se va a poder ejecutar, en principio porque nuestra legislación de trabajo no contiene normas que realmente sean coercitivas, de que sirve que una sentencia condene al pago de todas las prestaciones laboras, se practique la

liquidación, y al momento de requerir de pago el obligado no cumple, la ley prevé que si el obligado no paga se proceda a embargar bienes que alcancen a garantizar la suma adeudada lo que normalmente ocurre es que no hay bienes que embargar, cuando se trata de patronos como personas jurídicas o personas individuales hasta esta etapa procesal la ley realmente nos permite el embargo de cuentas bancarias, el embargo con carácter de intervención de la empresa, el embargo de bienes inmuebles, para esta eventualidad los patronos retiran su dinero de los bancos por lo que es imposible embargar cuentas bancarias, se auto demandan, intervienen su propia empresa, con ayuda de un tercero, por lo tanto la intervención dictada por el juez de trabajo no surte efectos y los bienes inmuebles pasan a propiedad de un tercero a través de una simulación de compraventa o de cualquier otro contrato, o sencillamente gravan, anotan o limitan la disponibilidad del mismo.

## CAPÍTULO IV

### 4. El recurso de apelación

#### 4.1. Definición

“Impugnar no es mas que, las partes en el proceso, soliciten a un tribunal superior para que conozca el fallo, resolución o sentencia emitida por un tribunal inferior, para que conozca por no estar de acuerdo con esa resolución, fallo o sentencia, para lograr una revocación de ese fallo”<sup>32</sup>.

Apelar es impugnar la resolución, sentencia o decisión del tribunal, cuando esta desfavorece al recurrente, es una expresión de no estar de acuerdo con el fallo dictado por el juez correspondiente, es la manifestación voluntaria para solicitar que un tribunal de mayor categoría conozca el caso, o bien, conozca la decisión del juzgador que ha desfavorecido a una de las partes.

Recursos son las “Peticiones de quien es parte en un proceso para que se examine de nuevo la materia -fáctica y/o jurídica- de una resolución judicial que, no habiendo pasado en autoridad de cosa juzgada formal, resulte perjudicial para el sujeto jurídico que recurre, con la última finalidad de que dicha resolución se sustituya por otra favorable al recurrente”<sup>33</sup>.

Recurso, dice Couture, mencionado por Cafferata Nores “es un recorrer de nuevo, el camino ya hecho. La palabra denota tanto el recorrido que se

---

<sup>32</sup> López M., Mario R., **La práctica procesal penal en las impugnaciones**, pág. 3

<sup>33</sup> Fundación Tomás Moro, **Ob. Cit.**, pág. 847.

hace nuevamente mediante otra instancia, como el medio de impugnación por virtud del cual se re-corre el proceso”<sup>34</sup>.

Con relación a las impugnaciones en el proceso penal, Vivas Ussher, manifiesta que “En el aspecto interno, del proceso penal, es posible que la actividad decisoria de los órganos jurisdiccionales se cumpla en forma defectuosa, ilegal o irracional (“peligro de error judicial”), ante lo cual se justifica el poder que la ley procesal penal guatemalteca acuerda a las partes intervinientes en el proceso para dirigir su actividad en procura de la corrección o eliminación del posible defecto o ilegalidad de la resolución dictada, provocando un nuevo examen de la cuestión resuelta”<sup>35</sup>.

Para Cabanellas, apelar es “Recurrir al tribunal superior, el litigante agraviado, para que anule, revoque, atenúe o modifique la sentencia del inferior”<sup>36</sup>.

Al entrar a conocer lo que es recurso, se llega a la conclusión que recurso es un recorrido de nuevo sobre cierta cuestión, recurso en un nivel jurídico es conocer de nuevo, es emplear cierto beneficio que da la ley, es solicitar o pedir que se conozca de nuevo sobre una cuestión fallada por un tribunal jurisdiccional.

La parte que crea que la resolución o fallo del juzgador le perjudica y considera que se ha violado la ley, o bien que se ha cometido un error judicial al emitir la resolución, la ley lo faculta para que impugne el mismo y recurra a un tribunal superior para que conozca el fallo o resolución para revocar el mismo,

---

<sup>34</sup> Cafferata Nores, José I., **Libertad probatorio y exclusiones probatorias**, pág. 30.

<sup>35</sup> Vivas Ussher, Gustavo, **Vías impugnativas**, pág. 29.

<sup>36</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.**, pág. 198.

en este sentido la parte que impugna desea que se revoque el fallo, por lo que el tribunal superior o de alzada conocerá la cuestión impugnada y después de seguir el trámite que regula la ley estudia el fallo y emite resolución o sentencia revocando, confirmando o anulando la resolución o sentencia.

En este sentido va a recurrir, impugnar o apelar, aquella parte del proceso que se crea agraviada por la decisión de un tribunal, cuando el fallo o decisión le haya sido desfavorable.

Clariá Olmedo, mencionado por Ussher, dice que “la impugnación debe referirse al poder y actividad de las partes del proceso, y excepcionalmente de tercero, tendiente a conseguir la revocación, sustitución o modificación de un concreto acto de procedimiento por considerársele incorrecto o defectuoso produciendo agravio en atención a su injusticia o a la anormalidad en su cumplimiento”<sup>37</sup>.

Por su parte Alberto Herrarte manifiesta “la impugnación así concebida puede ser tan amplia que comprende, no sólo los recursos, sino otros medios, debemos limitarnos a una significación restringida, para referirnos exclusivamente a los recursos”<sup>38</sup>.

En consecuencia impugnar es no estar de acuerdo, refutar, es contradecir la resolución de un tribunal, para que uno superior conozca el fallo dado por el inferior y pueda revocar, anular o modificar el mismo, aunque el tribunal superior puede también confirme el fallo o resolución.

---

<sup>37</sup> **Ibid.**

<sup>38</sup> Herrarte, Alberto, **Derecho procesal penal, el proceso penal guatemalteco**, pág. 261.

## **4.2. Finalidad del recurso**

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

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

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

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

## **4.4. Derecho de impugnación (derecho recursivo)**

Las partes en el juicio pueden impugnar las resoluciones o fallos que no les favorezcan para pedir su revocación o nulidad. En este sentido el demandado, el actor, y cualquier otra parte que se le haya dado intervención en el proceso tiene derecho a impugnar.

Una de las garantías fundamentales e inviolables del proceso, es la posibilidad que tienen los sujetos procesales de hacer uso de las impugnaciones para atacar las resoluciones judiciales que crean les son

perjudiciales, como un medio de revisión de las mismas por parte de una autoridad diferente.

Los recursos suelen clasificarse en:

1. Devolutivos; y,
2. No devolutivos.

### **1. Devolutivos**

Estos son cuando el nuevo examen objeto de la resolución recurrida corresponde a un órgano jurisdiccional distinto y de superior categoría que el que dictó aquella.

### **2. No devolutivos**

Cuando corresponde conocer de ellos al mismo órgano que resolvió.

Los recursos se dividen en:

1. Ordinarios; y,
2. Extraordinario.

### **1. Ordinarios**

Son los que caben contra cualquier resolución y, sobre todo, por cualquier motivo que el recurrente pueda aducir.

## 2. Extraordinarios

Son los que proceden sólo contra determinadas resoluciones y por causas o motivos expresamente contemplados en la ley.

Por lo tanto el recurso es el medio impugnativo por el cual la parte que se considera agraviada por una resolución judicial que estima injusta o ilegal, la ataca para provocar su eliminación o un nuevo examen de la cuestión resuelta y obtener otro pronunciamiento que le sea favorable.

De lo anteriormente expuesto se puede deducir que recurso de apelación es el medio impugnativo, por medio del cual el tribunal superior conoce nuevamente de una resolución, una sentencia o fallo dado por un tribunal inferior, para que al resolver pueda anular, modificar o revocar el fallo recurrido.

Apelar no es mas que recurrir al tribunal superior, el litigante agraviado, para que anule, revoque, atenúe o modifique la sentencia inferior<sup>39</sup>.

El recurso de apelación es un recurso ordinario y devolutivo por el cual el litigante perjudicado por una resolución judicial somete de nuevo la materia de dicha resolución a un tribunal superior del que la dictó.

En general, el recurso de apelación sirve para impugnar todas las resoluciones que se dicten en la primera instancia del proceso, salvo las que son objeto de recurso de reposición o de reforma. Pero, a su vez, las resoluciones que deciden recursos de reposición o de reforma suelen ser apelables.

---

<sup>39</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.**, pág. 198.

## 4.5. La segunda instancia

Cuando lo que se recurre en apelación es la sentencia definitiva de la primera instancia, la apelación, interpuesta ante el órgano que dictó esa sentencia (tribunal a quo) abre la segunda instancia, es decir, el entero objeto del proceso puede volver a ser enjuiciado por el tribunal superior (ad quem).

Los recursos de apelación pueden ser admitidos, por disposición legal expresa o por decisión del juez, bien “en un solo efecto” (el devolutivo que nunca falta, por el que se lleva el conocimiento del asunto a un órgano superior), bien “en ambos efectos” (además del devolutivo, el suspensivo, en virtud del cual el contenido de la resolución recurrida no se ejecuta mientras está pendiente la apelación”<sup>40</sup>.

El recurso de apelación, es entonces, el medio por el cual el recurrente, o la parte que no está de acuerdo con la decisión o sentencia del tribunal inferior, impugna la misma para que el tribunal superior conozca esa decisión o sentencia y pueda dictaminar en sentido diferente a favor del recurrente.

---

<sup>40</sup> Fundación Tomás Moro, **Ob Cit.**, pág. 844.



## CAPÍTULO V

### 5. La liquidación

#### 5.1. Definición

“Liquidación es ajuste formal de cuentas, cuenta que se presenta ante un juez o tribunal con los gastos de honorarios, intereses y demás costas que pertenezcan”<sup>41</sup>.

En el derecho civil, la liquidación es la que hace la parte vencedora en juicio, cobrando la deuda, los honorarios, intereses y demás costas, establecidas conforme arancel, para que las mismas le sean pagadas por la parte vencida en el juicio.

#### 5.2. Costas en el proceso civil

Cada parte será directamente responsable de los gastos que se ocasionen por los actos que lleve a cabo y por los que pida, debiendo anticipar cuando así lo establezca la ley, en caso de condenación en costas, la parte condenada indemnizará a la otra de todos los gastos necesarios que hubiere hecho.

El juez en la sentencia que termina el proceso que ante él se tramita, debe condenar a la parte vencida al reembolso de las costas a favor de la otra parte.

---

<sup>41</sup> Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.**, pág. 214.

No obstante lo dicho en el artículo que antecede, el juez podrá eximir al vencido del pago de las costas, total o parcialmente, cuando haya litigado con evidente buena fe; cuando la demanda o contra demanda comprendan pretensiones exageradas; cuando el fallo acoja solamente parte de las pretensiones fundamentales de la demanda o de la contra demanda, o admita defensas de importancia invocadas por el vencido; y cuando haya vencimiento recíproco o allanamiento.

Podrá eximirlo también del pago de aquellas costas que se hubieren causado en diligencias que el juez califique de ociosas o innecesarias.

No podrá estimarse que hay buena fe cuando el proceso se siga en rebeldía del demandado; cuando haya habido necesidad de promover ejecución contra el deudor para la satisfacción del crédito; si el vencido hubiere negado pretensiones evidentes de la demanda o de la contrademanda que el proceso indique que debió aceptarlas al contestar aquéllas; si la parte hubiere aducido documentos falsos o testigos falsos o sobornados y si no se rindiere ninguna prueba para justificar la demanda o las excepciones interpuestas.

En los incidentes, las cosas se impondrán al vencido en ellos aunque no se soliciten, pudiendo el juez eximirlos cuando se trate de cuestiones dudosas de derecho. La liquidación de estas costas se hará al finalizar el proceso. Si el favorecido con la condena en costas solicitare la liquidación antes de terminar el proceso se tramitará en cuerda separada.

Todos aquéllos que representan a la parte en el proceso, pueden ser condenados personalmente, por motivos graves que el juez debe especificar en la sentencia, a las costas del proceso entero o de actos singulares, en forma solidaria con la parte presentada.

Son costas reembolsables: el valor del papel sellado y timbres fiscales, los honorarios del abogado director, de los notarios, procuradores, expertos, depositarios e interventores; las causas por embargos, despachos, edictos, publicaciones, certificaciones, inventarios; las inscripciones en los registros; la indemnización a los testigos por el tiempo que hubieren intervenido y los gastos de viaje.

Las diligencias judiciales no causarán gastos personales, a menos que sean por motivos de viaje, pago de vehículos, de transporte, o de comunicaciones; compra de sustancias u otros artículos que fueren necesarios para la averiguación de algún hecho.

Si fueren varias las personas condenadas en costas, todas serán responsables solidariamente de su pago. Esta responsabilidad solidaria es extensiva a los que intervengan en el proceso de conformidad con el artículo 56 del Código Procesal Civil y Mercantil, cuando proceda.

Las personas que tengan derecho a cobrar costas, o sus servicios o los gastos que hubieren hecho en el proceso, podrán hacerlo ejecutivamente contra quien requirió sus servicios o contra los condenados en costas. El que requirió sus servicios y los condenados en costas son responsables solidariamente de su pago, regulado conforme arancel.

El que pida regulación de costas presentará un proyecto de liquidación ajustado al arancel el juez oirá en incidente a quien deba pagarlas y con su contestación o sin ella, resolverá lo procedente.

Si se impugnaren las costas de Segunda Instancia o Casación, el juez pedirá por nota al tribunal superior la confirmación de las costas causadas.

En el auto en que se apruebe la liquidación se expresa el monto a que asciende la misma. La certificación de este auto constituye título ejecutivo suficiente para el cobro de las costas causadas.

### **5.3. La liquidación en el proceso laboral**

El Artículo 426 del Código de Trabajo, establece que “Para el cobro de toda clase de prestaciones reconocidas en la secuela del juicio o en la sentencia firme de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, así como para el de las demás prestaciones a que se refiere el Artículo 101 de este Código, el juez de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda, la que se notificará a las partes.

Contra la liquidación no cabrá más recurso que el de rectificación, que procede cuando al practicarse ésta se incurra en error de cálculo. Dicho Recurso debe interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación y en el memorial respectivo se determinará concretamente en que consiste el error o errores, expresándose la suma que se estime correcta. Este recurso será resuelto de plano, sin formar artículo y no admitirá impugnación alguna”.

En la liquidación, en el derecho de trabajo, el juez actúa de oficio, y debe practicar la misma en el plazo de tres días de la ejecutoria o la aceptación de la obligación, al haber practicado la liquidación procederá a notificarla a las partes.

Contra la liquidación practicada por el juez, de oficio, no cabe más recurso que el de rectificación, el cual consiste en hacer ver al juez que ha cometido uno o varios errores al haber calculado la liquidación, por lo tanto, el interponente, mencionará en que consiste el error, para que sea rectificado por el juzgador, el cual examinará la liquidación correspondiente y procederá a declarar con lugar el recurso si en realidad hubo error de cálculo, precediendo a la rectificación; pero declarará sin lugar el recurso si considera que el cálculo de la liquidación se encuentra ajustado a derecho.

El problema deviene que el recurso de rectificación se puede presentar por error de cálculo, pero si el vencido en juicio considera que los rubros correspondientes a la liquidación no se ajustan al arancel o a las constancias procesales, no tendrá facultad de interponer impugnación alguna para que la liquidación sea conocida por un tribunal superior, es aquí donde conviene reformar el segundo párrafo del artículo 426 Código de Trabajo al instaurar el recurso de apelación como único medio de impugnación, por error de cálculo o de fondo, y así ser revisado por tribunal superior. En la actualidad, el Código de Trabajo no regula la apelación de la liquidación por lo que no cabrá dicho recurso, corriéndose el riesgo que la liquidación efectuada por el juez quede tal y como él la practicó aunque se hayan cometido errores, tanto de cálculo como de cifras.

El recurso de rectificación debe interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación, la resolución del mismo no admitirá ninguna impugnación. Es decir, que las partes están a merced del juez, pues si él hizo la liquidación, y las partes interponen el recurso de rectificación, y es declarado sin lugar, los litigantes no pueden impugnar la resolución, quedando la misma tal y como él resolvió.

Si dentro del tercer día de notificada la liquidación o que esté firme la resolución del recurso de apelación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago, el juez ordenará que se le requiera al efecto, librando el mandamiento respectivo y ordenado, en su caso, el embargo de bienes que garantice la suma adecuada, con designación de depositario que no está obligado a prestar fianza.

Si dentro del tercero día de practicado el embargo, el deudor no solventare su obligación por el valor de la deuda, se sacarán a remate los bienes embargados, debiendo éste tener verificativo en un plazo que no excederá de diez días, sin necesidad de que se hagan previamente publicaciones, pero éstas se harán a costa del solicitante, si una de las partes lo pidiere.

En el acta de remate el juez declarará fincado éste en el mejor postor o en el ejecutante, según el caso, sin que dicho remate pueda abrirse, ni sea necesaria posterior aprobación.

Si los bienes rematados fueren muebles, salvo el caso indicado en el párrafo siguiente, el juez ordenará al depositario o a quien los posea, su inmediata entrega a quien corresponda. En caso de desobediencia se ordenará el secuestro judicial, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que se incurra.

Si los bienes rematados estuvieren sujetos a registro, como en los casos de inmuebles o de vehículos, se fijará de oficio al obligado un término no mayor de cinco días para que otorgue la escritura traslativa de dominio, bajo apercibimiento de hacerlo el juez en su rebeldía.

Cuando la ejecución se promueva con base en un título ejecutivo, el procedimiento se iniciará con el requerimiento, continuándose por lo demás en la forma prevista.

#### **5.4. Anteproyecto de reforma al Artículo 426 del Código de Trabajo**

### **PROYECTO DE REFORMA**

## **PROYECTO LEGISLATIVO PARA REFORMAR EL ARTÍCULO 426 DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

### **ORGANISMO LEGISLATIVO CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

**DECRETO NÚMERO \_\_\_\_\_**

El Congreso de la República de Guatemala

#### **CONSIDERANDO:**

Que la demanda de reformar el Artículo 426 del Código de Trabajo, que contiene la liquidación en los juicios de trabajo es justa, para el mejor desenvolvimiento del procedimiento laboral, para salvaguardar la institución del derecho de las partes a apelar cuando no estén conformes con las decisiones de los órganos jurisdiccionales, y evitar que se vede el derecho de las partes para que las resoluciones dictadas por los jueces sean conocidas por un tribunal superior;

#### CONSIDERANDO:

Que se viola el derecho de las partes al evitarles impugnar las resoluciones de liquidación efectuadas, de oficio, por los jueces de trabajo, en forma personal y sin más recurso que el de rectificación contenida en el Código de Trabajo, que es un recurso que conoce solamente errores de cálculo, pero no la esencia de la liquidación, ya que dicho código de la da facultad amplia a los jueces sin tener las partes derecho a impugnar la liquidación ante tribunales superiores, ocasionándose desavenencias a la parte afectada ya que se le impide interponer el recurso de apelación, tal y como sucede en el derecho procesal civil, siendo éste auxiliar del Código de Trabajo.

#### CONSIDERANDO:

Que el Estado debe velar porque las disposiciones reguladas en el Código de Trabajo sean de beneficio para las partes en el proceso, evitando así inconformidades en el juicio laboral, y la satisfacción que la liquidación efectuada por el juez inferior, fue conocida por un tribunal superior.

#### CONSIDERANDO:

Que para cumplir con los lineamientos de hacer efectivo el debido proceso, y la pronta y cumplida administración de justicia, que garantice el cumplimiento de las resoluciones y fallos del funcionario judicial, es necesario reformar el andamiaje jurídico acorde a la finalidad de satisfacer las necesidades que conlleva el recurso de apelación en la liquidación efectuada por el juez de trabajo, por lo que se hace necesario sustituir el recurso de rectificación por el de apelación.

**POR TANTO:**

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

DECRETA:

**La siguiente**

**"REFORMA AL ARTÍCULO 426 DEL DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, CÓDIGO DE TRABAJO"**

ARTICULO 1. Se reforma el párrafo segundo del Artículo 426, el cual queda así:

"Artículo 426. Contra la liquidación no cabrá más recurso que el de apelación, que deberá interponerse dentro del tercer día de notificada la liquidación, el cual se tramitará de conformidad con la regulación contenida en el Código Procesal Civil y Mercantil. Contra lo resuelto por la Sala de Trabajo no procederá recurso alguno".

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

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

## CONCLUSIONES

1. La liquidación en el juicio laboral únicamente es practicada por el juez de trabajo, de oficio.
2. Contra la liquidación efectuada por el juzgador, únicamente cabe el recurso de rectificación cuando hay errores de cálculo.
3. La resolución del recurso de rectificación no admite impugnación alguna.
4. El recurso de rectificación se basa sobre errores de cálculo en la liquidación y no sobre el fondo de la liquidación.
5. El recurso de apelación sobre la liquidación efectuada por el juez laboral no se encuentra regulada en el Código de Trabajo.
6. Se viola el derecho de las partes en el juicio, al no concedérseles el recurso de apelación para que un tribunal de superior categoría conozca la resolución dictada por el juzgador de inferior categoría.



## RECOMENDACIONES

1. Debe regularse el recurso de apelación, sobre la liquidación efectuada por el juez, para que un tribunal superior pueda rectificar la resolución, si el juez no se ajustó a la ley o al arancel.
2. El tribunal de apelación, por ser un tribunal colegiado, puede tener un criterio diferente al del juez de primera instancia de trabajo.
3. La Universidad de San Carlos de Guatemala, por tener iniciativa de ley, debe promover la reforma al segundo párrafo del Artículo 426 del Código de Trabajo.
  - La reforma debe consistir en dar oportunidad a las partes para que interpongan el recurso de apelación cuando no estén conformes con la decisión del juez de trabajo, sobre la liquidación.
  - El recurso de apelación debe tramitarse en la misma forma que establece el Código Procesal Civil y Mercantil, por ser ley auxiliar del Código de Trabajo.
  - Lo que debe buscarse con el recurso de apelación sobre la liquidación, es la conformidad de las partes, cuyo caso fue conocido por un tribunal superior.



## BIBLIOGRAFÍA

- ALVARADO, Huberto. **En torno a la lucha de clases en la revolución de octubre.** Revista Alero, USAC, 8 de Septiembre. Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.
- AREAL, Leonardo Jorge, y Fenochietto, Carlos Eduardo. **Manual de derecho procesal civil.** México: Ed. América, 1989.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1989.
- CENTRO HISPÁNICO DE LA CULTURA. **Diccionario hispánico universal.** Panamá: Ed. Volcán. Panamá, 1982.
- CHIOVENDA, Guisseppe. **Derecho procesal civil.** Madrid, España: Ed. Reus, S.A. Madrid, España, 1987.
- DE BUEN L., Néstor. **Derecho de trabajo.** México: Ed. Porrúa, 1977.
- DE PINA VARA, Rafael. **Diccionario de derecho.** México: Ed. Porrúa, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mejicano del trabajo.** México: Ed. Porrúa, S.A., 1997.
- DEL CID PALENCIA, Thelma Noemí. **La necesidad de regular la condena en costas en el proceso de trabajo.** Guatemala: Ediciones y Servicios, 1984.
- ESCOBAR ORTIZ, Silvia Lucrecia. **Crítica legislativa y práctica del impulso de oficio en los procedimientos penales, laborales y económico coactivos guatemalteco.** Guatemala: Ediciones y Servicios, 1993.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.

FUNDACIÓN TOMÁS MORO. **Diccionario jurídico espasa**. Madrid, España: Ed. Espasa Calpe, S.A., 1999.

GONZÁLEZ CARDOZA, Carlos. **Problemas en la legislación laboral**. XIV Congreso Jurídico Guatemalteco. Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala. Ponencias. Guatemala, 1991.

INSTITUTO AMERICANO PARA EL DESARROLLO DEL SINDICALISMO. **El movimiento obrero en las Américas**. Washington: Ed. Americana, 1968.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Ed. universitaria, 1983.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Guatemala: Impresos Industriales, 1985.

MONT ARREGA, Irma. **Problema de la definición del derecho**. Guatemala: Impresiones Mayté, 1984.

## **Legislación**

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

**Ley del Organismo Judicial**. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 2-89, 1989.

**Código Civil.** Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno. Decreto Ley 106, 1963.

**Código Procesal Civil y Mercantil.** Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno. Decreto Ley, 107, 1964.

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

