

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



**EFFECTOS SOCIALES Y ECONÓMICOS DE LA INEJECUTABILIDAD DE LA
SENTENCIA DICTADA EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL EN EL MUNICIPIO DE
MAZATENANGO DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ**

HÉCTOR RAFAEL ANTONIO GONZÁLEZ OBREGÓN

GUATEMALA, FEBRERO DE 2012

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

**EFFECTOS SOCIALES Y ECONÓMICOS DE LA INEJECUTABILIDAD DE LA
SENTENCIA DICTADA EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL EN EL MUNICIPIO DE
MAZATENANGO DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

HÉCTOR RAFAEL ANTONIO GONZÁLEZ OBREGÓN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, febrero de 2012

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

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

**TRIBUNAL QUE PRÁCTICO
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:	
Presidente:	Licda. Dora Lizeth Nájera Flores de Flores
Vocal:	Lic. Nery Augusto Franco Estrada
Secretario	Lic. Pedro Marroquín Chinchilla

Segunda Fase:	
Presidente:	Lic. Carlos Manuel Castro Monroy
Vocal:	Lic. Rigoberto Rodas Vásquez
Secretario	Licda. Blanca Odilia Alfaro Guerra

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Lic. JULIO MANUEL CELADA PEREZ
Abogado y Notario



Guatemala, 13 de abril de 2011.

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

Licenciado Castro:



Atentamente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que en cumplimiento del Artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, del nombramiento recaído en mi persona como Asesor del trabajo de Tesis del Bachiller **HÉCTOR RAFAEL ANTONIO GONZÁLEZ OBREGÓN**, intitulado: **"EFECTOS SOCIALES Y ECONÓMICOS DE LA INEJECUTABILIDAD DE LA SENTENCIA DICTADA EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO"**.

Al finalizar la revisión del mismo, atentamente informo:

- a- Habiendo leído y asesorado cuidadosamente dicho trabajo, se hicieron los cambios y correcciones pertinentes.
- b- En la elaboración del indicado trabajo, el autor siguió las instrucciones y recomendaciones que se le formularon en cuanto al fondo y forma del mismo.
- c- Se concluye que el trabajo del Bachiller Héctor Rafael Antonio González Obregón, no se limita a cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo, si no también a la sustentación en teorías, análisis y aportes tanto de orden legal doctrinario, ello en atención a las normativas y presupuestos reglamentarios regulados para el efecto, en relación al contenido científico considero es de primer orden, dado que incursiona de manera muy reflexiva en materia laboral y expone sus efectos e incidencia en dicha materia; de igual manera el contenido técnico de la tesis, denota una esmerada redacción con un lenguaje altamente técnico jurídico, que abarca a lo largo de su contenido las etapas del conocimiento

14 Calle 33-56 Apartamento 16 Zona 21 Justo Rufino Barrios
Ciudad de Guatemala



Lic. JULIO MANUEL CELADA PEREZ
Abogado y Notario



científico, donde el ponente deduce, incluye y desfoga en un análisis apoyado en la legislación laboral nacional, además este trabajo puede ser un aporte para estudiantes, profesionales y apoderados de justicia cuando se vean involucrados en procesos relacionados con el tema del ponente.

- d- La estructura formal de la Tesis fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento, así como la utilización de los métodos analítico, deductivo, inductivo, sintético y la utilización de las técnicas de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada y de observación.
- e- Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para establecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado.

En tal sentido procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, del presente trabajo en base al adecuado desarrollo de investigación, ya que ha estado dentro de los parámetros establecidos, conteniendo aspectos importantes relacionados a los Efectos Sociales y Económicos de la inejecutabilidad de la Sentencia dictada en el Juicio Ordinario Laboral Guatemalteco.

Atentamente,

Lic. Julio Manuel Celada Pérez
Abogado y Notario
Col. 5,058
Asesor



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, once de mayo de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **LUIS FRANCISCO CHUMIL PORTILLO**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **HÉCTOR RAFAEL ANTONIO GONZÁLEZ OBREGÓN**, Intitulado: **“EFECTOS SOCIALES Y ECONÓMICOS DE LA INEJECUTABILIDAD DE LA SENTENCIA DICTADA EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes”.


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



cc.Unidad de Tesis
CMCM/ brsp.



Lic. Luis Francisco Chumil Portillo
Abogado y Notario
6^a. Ave. 15-48 Of. 2, Zona 1
Ciudad de Guatemala
Teléfono: 22318337



Guatemala, 3 de junio de 2011.

Licenciado

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



Licenciado Castro Monroy:

En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, en mi calidad de Revisor de Tesis del bachiller **Héctor Rafael Antonio González Obregón**, intitulado: **"EFECTOS SOCIALES Y ECONÓMICOS DE LA INEJECUTABILIDAD DE LA SENTENCIA DICTADA EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL EN EL MUNICIPIO DE MAZATENANGO DEL DEPARTAMENTO DE SUCHITEPEQUEZ"**. procedente resulta dictaminar respecto a la asesoría del mismo, me es grato manifestarle que:

1. El trabajo establece un desarrollo científico y técnico, donde determina el reconocimiento de los Métodos de Investigación más recientes aprobados por nuestro ordenamiento jurídico, así como el avance de las leyes en esta materia.
2. La estructura formal de la Tesis fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento, así como la utilización de los métodos analítico, deductivo, inductivo, sintético y la utilización de las técnicas de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada y de observación, y para finalizar en este apartado considero dable hacer mención que dentro de las recomendaciones hechas al Bachiller fue la de modificar el título del presente trabajo de investigación la cual fue cumplida a cabalidad por el mismo quedando el título como **"EFECTOS SOCIALES Y ECONÓMICOS DE LA INEJECUTABILIDAD DE LA SENTENCIA EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL, EN EL MUNICIPIO DE MAZATENANGO DEL DEPARTAMENTO DE SUCHITEPEQUEZ"**.
3. Por el contenido objeto de desarrollo, análisis, aportaciones y teorías sustentadas por el autor, ello meritoriamente se califico de sustento importante y valedero al momento de la revisión efectuada; estableciendo que en la redacción se utilizo un lenguaje técnico jurídico, circunstancias académicas que desde todo punto de vista deben concurrir y son atinentes a un trabajo de



Lic. Luis Francisco Chumil Portillo
Abogado y Notario
6ª. Ave. 15-48 Of. 2, Zona 1
Ciudad de Guatemala
Teléfono: 22318337

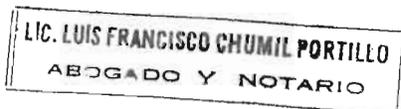


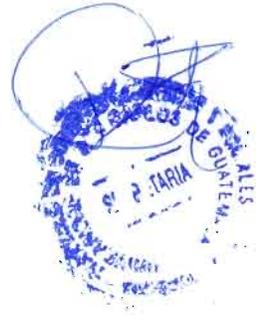
investigación de tesis de grado.

4. El tema seleccionado por el autor reviste vital importancia y en consecuencia constituye un gran aporte académico científico no solo para nuestra casa de estudios, sino también para el régimen de legalidad, cuya apreciación y ponencia que pueda hacerse del mismo a instancia de esa coordinación resultaría oportuno y admisible, puesto que el espíritu y finalidad en toda elaboración de tesis, se refleja precisamente en hacer valer los aportes insertos en las investigaciones de tesis de grado.
5. En las conclusiones el autor indica los mecanismos con los que cuenta el actor para presentar sus pretensiones ante el Órgano Jurisdiccional correspondiente y que están establecidas en el Código de Trabajo y en sus recomendaciones establece los mecanismos que pueden formar parte de las diferentes Instituciones para la correcta aplicación del Derecho Procesal Laboral.
6. La Bibliografía empleada tiene relación directa con los capítulos y con las citas bibliográficas de la tesis, la cual es actualizada.
7. Con motivo de lo anotado, la tesis reúne efectivamente los requisitos legales que establece el Artículo 32 del normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público, por lo cual me permito **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE**; para que pueda continuar con el trámite correspondiente, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos profesionales de Abogado y Notario.

Atentamente,

Licenciado Luis Francisco Chumil Portillo
Abogado y Notario
Col. 5,570
Revisor





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintisiete de septiembre del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante HÉCTOR RAFAEL ANTONIO GONZÁLEZ OBREGÓN, Titulado EFECTOS SOCIALES Y ECONÓMICOS DE LA INEJECUTABILIDAD DE LA SENTENCIA EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL EN EL MUNICIPIO DE MAZATENANGO DEL DEPARTAMENTO DE SUCHITEPEQUEZ. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.

effc

[Handwritten signature]



4-10

DEDICATORIA



- A DIOS: Por haberme dado la vida, su bendición y todas las personas que me rodean.
- A MIS PADRES: Floridalma Obregón Robles por todo el apoyo y amor dado hasta el día de hoy. Héctor Rene González Zarco, por ser parte de mi vida.
- A MIS ABUELOS: Francisco Obregón, María del Rosario Robles que fueron una bendición en mi vida.
- A MIS HERMANOS: César Armando René González Obregón, por todo el amor y apoyo dado hasta el día de hoy, Vivian Karina Morales Obregón, que mi triunfo sea un ejemplo.
- A MIS HIJOS: Mónica José González Solares, que mi logro sea una bendición para ella. A mi bebe que esta por nacer.
- A MI NIETA: Elisha Recinos Gonzalez, con mucho amor.
- A MI PAREJA: Sulma Yovana González Andrino, por todo su apoyo y paciencia, que es el principio de nuestra felicidad completa.
- A MIS SOBRINOS: Francisco Rafael Armando González Calderón, Natalie Fernanda Maldonado Morales, Flor Aída González Calderón.
- A MIS TIOS: Paternos y maternos, con mucho cariño.
- A MIS JEFES: Cándido Francisco Ascensio Bremen, Álvaro de León, Teresa Lima, Edwin Galvez, Julio Celada, Alberth Clinton White, Licda Migolla, gracias por su tolerancia y amistad.
- A LAS NENAS: Jessica Ximena y Dafne Valeria.
- EN ESPECIAL A: Ing. Hugo Francisco Morales Rojas, Lic. Otto Arenas, Lic. Carlos Castro, Lic. Rodolfo Celis. Lic. Rogelio Rodas, Lic. Carlos De León Velasco, Licda. Blanca Alfaro.
- A USTED: Que la recibe con todo cariño.
- A LA TRICENTENARIA: Universidad de San Carlos de Guatemala especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que en sus aulas forjé mis conocimientos y me permite ser parte de su historia.

ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. La demanda	1
1.1 Requisitos	4
1.2 Modificación	8
1.3 Ratificación	11
1.4. Notificación	13

CAPÍTULO II

2. La audiencia oral laboral	19
2.1 Requisitos	19
2.2 Oportunidad	19
2.3 Celebración	21
2.4 Excusa	24
2.5 Comparecencia	25
2.6 Las excepciones	25
2.7. Contestación de la demanda	41

CAPÍTULO III

3. La fase conciliatoria	53
3.1 Formas	56
3.2 Naturaleza jurídica	57
3.3 Importancia	58
3.4 Oportunidad	59
3.5 Modalidades	60

CAPÍTULO IV

4. La prueba.....63
4.1. Objeto66
4.2. Procedimiento probatorio67
4.3. Reglas generales o comunes a todos los medios de prueba.....68
4.4. La carga de la prueba.....69
4.5. Valoración70
4.6. Medios de prueba en particular.....73

CAPÍTULO V

5. Terminación normal del proceso de trabajo.....81
5.1. Efectos81
5.2. Terminación por sentencia.....81
5.3. Ejecución de sentencia83
5.4. Terminación por auto87
5.5. La inejecutabilidad de la sentencia en el juicio ordinario laboral.....89

CONCLUSIONES93
RECOMENDACIONES95
BIBLIOGRAFÍA.....97

INTRODUCCIÓN

El presente estudio, tiene como finalidad esencial dar a conocer algunos aspectos, incidencias, puntos de vista doctrinarios y prácticos con respecto al juicio ordinario laboral y la inejecutabilidad de la sentencia en el mismo, ya que la falta de decretamiento de medidas precautorias al inicio del trámite del juicio ordinario laboral, provoca la inejecutabilidad de la sentencia dictada dentro de éste.

Los jueces de trabajo no aplican el criterio de la Corte de Constitucionalidad en cuanto a la interpretación de la frase “acreditar la necesidad de medida” contenida en el Artículo 332 del Código de Trabajo, referente al otorgamiento de medidas precautorias dentro del juicio ordinario laboral con el consiguiente perjuicio de los derechos de los trabajadores. El no decretamiento de medidas precautorias tendientes a asegurar los resultados del juicio ordinario laboral, confronta con el principio de antiformalidad que ilustra el derecho procesal del trabajo.

La frase “acreditar la necesidad de medida” contenida en el Artículo 332 del Código de Trabajo, en relación a las medidas precautorias, vulnera los derechos de los trabajadores por cuanto los coloca en una situación de desprotección jurídica al no asegurarse mediante estas medidas el pago de las prestaciones laborales que por ley corresponda.

Dentro del desarrollo del presente estudio, se dan a conocer aspectos desde el punto de vista doctrinario, legal y práctico del juicio ordinario laboral, además de las diferentes causas por las cuales se deriva el incumplimiento de la resolución judicial, emitida luego de la tramitación de dicho juicio.

La presente investigación se divide en cuatro capítulos, mismos que se describen a continuación: el capítulo uno, se refiere a la demanda, con sus requisitos, la modificación, ratificación y la notificación respectiva; el capítulo dos trata de la audiencia laboral, iniciando con los requisitos, oportunidad, celebración, excusa, comprobación, las excepciones, finalizando con la contestación de la demanda; el capítulo tres, se refiere a la fase conciliatoria, el concepto, las formas, su naturaleza jurídica, importancia, la

oportunidad y las modalidades; en el capítulo cuatro, se hace referencia a la prueba, algunos conceptos, el objeto, procedimiento probatorio, la carga de la prueba, la valoración, y los medios de prueba en particular; en el capítulo cinco, se presenta la terminación del proceso de trabajo, sus efectos, la terminación por sentencia, la ejecución de sentencia, la terminación por auto y finalmente la inejecutabilidad de la sentencia en el juicio ordinario laboral.

Los métodos utilizados fueron el inductivo-deductivo ya que éstos permiten obtener resultados finales además de la comprobación de la hipótesis; asimismo dentro de las principales técnicas, se aplican las bibliográficas, documentales, en cuanto al material que se recopiló, para el desarrollo de la investigación, utilización de tecnología como internet y otros.

CAPÍTULO I

1. La demanda

Varias son las acepciones que se le ha dado al vocablo demanda, entre las cuales se destaca las siguientes: Petición, solicitud, suplica ruego, sin embargo, procesalmente es el escrito por medio del cual el autor o demandante ejercita en juicio, sea el ramo que sea del Derecho, una o varias acciones.

El tratadista Guillermo Cabanellas, define a la demanda de la siguiente manera: “Procesalmente en su acepción principal para el derecho, es el escrito por el cual el actor o demandante, ejercita en juicio una o varias acciones o entabla un recurso en la jurisdicción contencioso administrativa.”¹

La demanda es el acto por el cual la parte actora, cuyo objeto lo constituye un conjunto de afirmaciones idóneas para iniciar y dar curso al proceso, el cual es un camino ofrecido por el Derecho Público y el medio para iniciarlo, provocando una demanda ante la autoridad jurisdiccional, de donde nacen las acepciones procesales de la conceptualización y noción de la demanda, de la siguiente manera:

- a) Como un acto de postulación, es decir, la forma en que se hace valer una pretensión; como el acto procesal, por medio del cual se pretende el otorgamiento de una tutela jurídica a través de la sentencia.
- b) Como el objeto sobre el cual versa el proceso, es decir, el contenido de la pretensión del actor y que hace ante el órgano jurisdiccional a través de la demanda, lo que significa la incoación del proceso, y luego de ella los diversos estados o fases procesales de la misma, y,
- c) Como acto de incoación del proceso, acto de iniciación, porque promueve un nuevo proceso,

¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 614

La generalidad de los procesalistas aceptan que la demanda es el acto por medio del cual se inicia un proceso o se le inicia ante el órgano jurisdiccional respectivo, pero pretende encaminar la solicitud hecha ante un juzgador para que declare, reconozca, modifique o extinga un derecho o se ejerce una acción pidiendo una pretensión; en otros conceptos, que el juez determina sobre la cosa, el derecho o la acción que se le reclama declare oportunamente y como corolario del medio idóneo y material de provocar la actividad jurisdiccional y dar paso a un proceso. Por lo anteriormente expuesto, se concluye que la demanda presupone una serie de requisitos de forma y de fondo, adecuada observancia, secuela procesal limpia y expedita, pues de ella derivan las decisiones expresas, positivas, precisas y congruentes con el petitorio.

La demanda también puede definirse como: “el acto procesal propio del actor, por medio del cual este expone sus pretensiones ante el juez de trabajo y previsión social que serán las que sirven de base al desarrollo del litigio que tendrán lugar dentro del juicio y sobre las cuales deberá emplazarse al demandado para obligarlo a pronunciarse sobre ellas.”²

Como base en esas conceptuaciones, se puede establecer que la demanda es el comienzo del juicio y del proceso, porque sin ella no existen aquellos, satisfaciendo además la garantía constitucional de legalidad procesal consignada en el derecho de defensa, el derecho de petición y el derecho al libre acceso a tribunales y dependencias del Estado.

Las clases de demanda son:

a) Demanda civil: La demanda es el acto de iniciación del juicio o del proceso, con la finalidad de que el juez declare, reconozca, modifique o extinga un derecho o una acción, se puede clarificar que la demanda civil pretende precisamente tales situaciones, derivadas de los conflictos que surgen entre las personas (físicas o jurídicas) en un momento dado y con la finalidad de que sean resueltos conforme al Derecho, es decir que la demanda sea civil natural o de otra naturaleza, persigue un sentido de justicia y de

² Franco López, Cesar Landelino. **Derecho procesal individual**. Pág. 70

seguridad jurídica ante el mal empleo o uso del derecho por las personas o vulnerabilidad del mismo, de donde se han dado los postulados de imposición que rigen para la demanda en general, los cuales son la generalidad, la uniformidad y la diferenciación.

La generalidad, es aquella posición en la cual una o varias personas se encuentran en condición prevista por la ley de haberse sido vulnerado un derecho, aun cuando existen excepciones que perjudican a dicho principio de generalidad; la violación al derecho o la lesión del derecho de una persona hace que el Derecho y la Ley la proteja en los mismos y la forma ideal para declararlos es precisamente la instauración de una demanda con la finalidad de que se le haga efectivo un derecho o se declare que le asiste.

La uniformidad consiste en que la demanda contiene una serie de requisitos que fundamenten la capacidad que tiene la persona de instaurarla y si el caso no los regulariza, la misma no solo puede ser rechazada sino mandado por el juzgador se llenan los faltantes, sin que pueda de oficio suplirlos.

La diferenciación, constituye la diversa gama de pretensiones que pueden ejercer ante los órganos jurisdiccionales las personas, de tal manera que una demanda se radica precisamente con la finalidad de alcanzar y obtener la declaración judicial respectiva a efecto se le haga efectivo un derecho o se le declare que le asiste. Cada rama del derecho tiene su forma de instaurar o iniciar la demanda, sin embargo persiste la idea fundamental de requisitos básicos que se mantienen en toda clase de demandas, tal como es la designación del tribunal al que se dirige, la identificación del actor, la identificación del demandado, el lugar de notificaciones y otros que contiene la ley.

En consecuencia, la demanda civil tiene el objetivo primordial de concluir en una resolución declarativa derivada de los conflictos surgidos por violaciones o vulneraciones a los derechos de las personas o lesión a los mismos, preestablecidos por las relaciones de vecindad, familiares, personales, de concentración y otras similares que rigen la vida

civil de las mismas y las interrelaciones que se generan dentro del ámbito socio-jurídico del conglomerado social.

b) La demanda de trabajo: Lo mismo que la demanda civil, tiene las mismas ideas conceptuales, con la diferencia que la finalidad u objetivo a alcanzar por ella es declarar por el juzgador que se ha producido un conflicto de tipo laboral, derivado precisamente de la relación específica de asuntos propiamente del contrato de trabajo, sea individual o colectivo; esto hace la distinción primordial de lo que es una y otra. De todas formas, los requisitos de fondo persisten, es decir, que se haga efectivo un derecho o que se declare que le asiste al actor individual o colectivo.

1.1. Requisitos

Los requisitos que debe tener una demanda son los siguientes:

a) La designación del juez o tribunal a quien se dirija. Este requisito es fundamental, toda vez que de ello se deriva la clase de pretensión que se hará valer y radica la jurisdicción y competencia del juzgador a quien se dirige; este requisito es indispensable en toda demanda y escrito posterior que se presente a los tribunales, toda vez que al ser la demanda una primera solicitud, debe entenderse que está dirigida a un juez específico; de igual manera habrá de actuar la parte demandada o quien se presente por primera vez a los tribunales de Justicia.

b) Nombres y apellidos completos del solicitante o persona que le represente, su edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, domicilio e indicación del lugar para recibir notificaciones. A lo mismo que el primero de los requisitos, este también resulta ser indispensable toda vez que indica claramente quien es la persona que pretende se declare un derecho o se haga efectivo del mismo; si acaso alguno de esos requisitos esenciales es omitido, el tribunal ante quien se presente la demanda o el escrito inicial, podrá rechazarla o bien promover que sea completado antes de proceder a darle trámite, e inclusive, si este se produjera, dejar que la parte demandada instaure su defensa destruyendo la demanda a través de la excepción de demanda defectuosa. Si es la

persona interesada la que se presenta resulta lógico que ella sea quien se apersona pero, si se encuentra en alguna posición que le impide hacerlo en forma personal, podrá hacerlo quien haya designado como su representante y, en el caso de las entidades públicas o privadas, lo hará quien sea su representante conforme a la ley, sus estatutos, la escritura social o mandato respectivo, siempre que el documento se encuentre debidamente registrado en las entidades de mérito, pero siempre acompañando el título que acredita tal representación para que el juzgador lo analice y estime acorde al derecho tal mandato.

c) la relación de hechos a que se refiere la petición. Este requisito también es fundamental, porque es el que indica al juzgador que derecho ha sido violado o lesionado y cuales son los hechos cometidos para hacerlo por parte del demandado; la relación deberá ser clara y concisa a efecto de que no produzca una descentralización de la materia del proceso y como lógica consecuencia en alusión o impulso a error tanto al juzgador como al demandado.

d) Fundamento de derecho en que se apoye la solicitud, citando las leyes respectivas. Es criterio de los juzgadores del medio judicial, el actor o el demandado deben fundar sus pretensiones en una norma de derecho preestablecido, con pena de que la demanda o el escrito inicial que se presente sea rechazado. No considero adecuado la tendencia establecida, en cuanto a que el juez conoce el derecho, como un principio de carácter procesal, sino en cuanto a que el actor o el demandado deben hacer notar al juzgador cual es el derecho que consideran vulnerado o lesionado y cual es el que fundamenta la refutación a los mismos puesto que el juzgador no puede de manera alguna determinar de anticipado si fue o no vulnerado o lesionado el derecho, si no es a través de la sentencia, la cual dará fin al proceso y no anticipadamente, puesto que de otra forma estaría resolviendo con antelación a recibir las pruebas que fundamentan la demanda o su contestación, es decir, ha de evitarse el prejuzgamiento de la pretensión dejando que el juzgador haga aplicación de tal principio. De tal manera que al presentarse la demanda o el escrito inicial debe, como indica la ley, fundamentar en derecho la pretensión y no solamente citar las leyes respectivas; hacer acopio de análisis e interpretación de las mismas para reforzar debidamente la pretensión, lo que facilitara la labor del juzgador y

promoverá la condición del principio de economía procesal, al evitar desde el principio del proceso situaciones contrarias a la ley y, consecuentemente vulnerativas de los derechos de quienes acuden al tribunal en busca de la justicia.

e) Nombres, apellidos y residencia de las personas de quien se reclama un derecho; si se ignorare la residencia, se hará constar. La designación del demandado deberá hacerse expresando sus nombres, apellidos completos, así como su residencia conocida.

En lo que se refiere a las entidades privadas basta con proporcionar la razón social, denominación o el nombre comercial, así como el lugar donde tenga radicado su domicilio.

f) La petición en términos precisos, debe hacerse hincapié en que existen dos clases de peticiones: las de mero trámite y las de fondo; aquellas son formas procesales y estas lo que se pretende ha de decidirse por el juzgador, verbigracia, declarar la procedencia de la acción y que el actor le corresponde un derecho o que este le asiste o, en su caso, que se absuelva al demandado.

La precisión de la petición es también un requisito fundamental, habida cuenta del principio de congruencia entre lo que se pide y se resuelve en sentencia por el juzgador, para evitar de esta forma las posiciones de ultra o infra petit, común en el medio judicial.

g) Lugar y fecha. Este requisito únicamente determina la fecha en que fuera hecha la demanda o escrito inicial y el lugar en donde se hiciera con la finalidad de establecerlos, sin que ello pueda, procesalmente, al darle trámite a la demanda, ser motivo de rechazo o desestimación.

h) Firmas del solicitante y del abogado colegiado que lo patrocina, así como el sello de éste. Si el solicitante no sabe o no puede firmar, lo hará por él otra persona o el abogado que lo auxilie. Fundamentalmente la demanda o escrito inicial debe ser firmado por quien se presenta al órgano jurisdiccional, pero en algunos casos la imposibilidad material de hacerlo lo impide pudiendo de tal manera hacerse de dos formas: otra persona así no

podiere firmar o no sabe firma y, en su caso, en una u otra actitud, el abogado auxiliante del presentado. Como un requisito indispensable si el presentado al juzgado firma o no, por alguna razón, debe estar firmado el memorial respectivo por el abogado que patrocina, pero también podrá hacerlo otro profesional del derecho si en caso el patrocinante no estuviere en capacidad de hacerlo por cualquier motivo, pero dejando asentado en el final del escrito tal razón. Además de lo indicado, existen otra serie de requisitos, que no contemplan el Artículo 61 del Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto-Ley 107, y son mismos que se indican a continuación:

i) Copias. Deberán acompañarse tantas copias legibles del memorial de demanda o escrito inicial como partes contrarias hayan de ser notificadas, más una para el tribunal para reponer los autos en caso de pérdida, copias que podrán ser en papel común o en fotocopia. La finalidad de las copias es que la parte demandada se entere completamente del contenido de la demanda que se le hace y la fundamentación que existe para hacerlo, quedando estas copias a su disposición en el tribunal desde que son presentadas, si no ha sido notificado. Finalmente como se ha de indicar en el memorial respectivo el número de copias que se adjuntan al mismo.

j) Las citas de leyes. Este requisito es uno sobre el cual no se han puesto de acuerdo los abogados guatemaltecos. Unos consideran que debe de hacerse dentro del cuerpo del memorial o escrito inicial, ya que es éste y su contenido lo que se analizará y no únicamente si cumple con éste requisito, sea antes o después en el mismo memorial. La mayoría, incluyendo juzgadores que así lo exigen, son de la opinión que la cita de leyes debe de hacerse al final del escrito.

k) Las pruebas. Este requisito se encuentra establecido en los Artículos 106 y 107 del Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto-Ley 107, que indican que el presentado debe indicar con precisión y claridad las pruebas que van a rendirse y que deben acompañar los documentos que obren en su poder y que fundamentan su derecho, pero si no los tiene a su alcance, individualizarlos y expresar donde se encuentran o pueden obtenerse. Este requisito también, como secuela de la demanda, es importante, porque si no se basa la demanda en alguno de los medios de prueba establecidos en la legislación, el juez no

puede entrar en apreciación personal de su existencia y proceder a buscarlos de oficio. En el ramo penal si es permisible esta actividad, pero en los demás ramos la imposibilidad se da. Existe una problemática en cuanto a la prueba que se ofrece por el petionario en su poder o no, existe una serie de elementos probatorios que solo pueden resolverse en un periodo de prueba, por lo que considero que debe únicamente ofrecerse genéricamente la prueba y no indicarla total y claramente, salvo el caso de la prueba pericial, reconocimientos judiciales, puesto que las demás bastaría individualizarlas genéricamente, como sucedería con la prueba de declaración de parte del demandado, los testigos, los medios científicos de prueba, las presunciones. Queda a discreción de cada litigante y su patrocinador y el juzgador no puede de manera alguna rechazar la demanda o escrito inicial si falta este individualismo, caso contrario lo considero injusto e ilegal.

1.2. Modificación

Modificar significa hacer variar una cosa, cambiarla, enumerarla, reducirla, ampliarla; y ello denota darle un nuevo modo de existir a la sustancia material, reducir las cosas a los términos justos, templando el exceso³. En lo que se refiere a la demanda, ésta puede ser modificada antes de que la misma sea contestada, es decir, desde el momento en que se presenta hasta el preciso momento anterior a la contestación de la misma por parte del demandado.

Ya modificada la demanda, dependiendo de la actitud que adopte el demandado será el procedimiento a seguir:

- a) Si la desea contestar de una vez; continua celebrándose la audiencia , haciéndose constar la circunstancia de desear contestarla;
- b) Si el demandado no desea contestar la demanda modificada en la primera audiencia, el juez suspenderá la misma señalando una nueva para continuar con el juicio oral laboral.

³ **Diccionario de la Lengua Española.** Pág. 745

Son varias las formas por medio de las cuales se puede modificar una demanda instaurada ante los órganos jurisdiccionales, y estas pueden concretarse, como el autor guatemalteco Mario López Larrave, señala en “reducción y en ampliación de las pretensiones; sin embargo, no estoy de acuerdo con el criterio sustentado puesto que no solo en cuanto a las pretensiones puede dársele modificación a la demanda, puesto que puede relacionarse o ampliarse en temáticos que no precisamente son pretensiones, tales como serían los medios probatorios enumerados y ofrecidos para ser recibidos, el contenido de los hechos y la forma en que se produjeron los mismos, e inclusive en otras circunstancias atinentes a las intenciones del actor.”⁴

La rigidez de la demanda civil comparada con la laboral, en la etapa de previa contestación, beneficia a las contradicciones que pudieren generarse y evitar de esa forma desigualdades, indefensión ante los órganos jurisdiccionales y, lógicamente, transgresión a normas de garantía individual constitucionalmente establecidas. Finalmente considero que es más correcto afirmar que lo que en realidad hace el demandante es transformar su demanda y no modificarla, que es un acto voluntario que cambia suposición procesal porque existe conocimiento tardío de hechos fundamentales para sus pretensiones, equivocación en la fundamentación o en la petición o porque ante la oposición del demandado enfoca su pretensión de modo distinto; sin embargo, también se debe hacer una consideración acerca de si es totalmente justificable una transformación de la demanda, ya que la ley no tiene por que proteger una negligencia o una ignorancia que, además, no puede ser consentida por el juez porque desvincula la igualdad de las partes y viola la garantía del principio de contradicción y de bilateralidad de audiencia, perjudicando además el principio de economía procesal y del proceso, de donde se concluye diciendo que “la demanda y su contestación pueden constar de una o varias pretensiones, motivo de contestación, de prueba y de examen en la decisión final.”⁵

Se consideran cinco formas, por medio de las se modifica en uno u otro sentido la demanda:

⁴ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo guatemalteco**. Pág. 30

⁵ Areal, Leonardo Jorge y Carlos Eduardo Fenochietto. **Manuel de derecho procesal**. Pág. 126

a) En forma: Este caso se da cuando ha sido presentada la demanda al órgano jurisdiccional, por escrito o levantándose el acta correspondiente ante el mismo, y el actor le cambia la manera en que fuera presentada, dejando sustancialmente iguales los hechos fundamentales de las pretensiones reclamadas, generalmente porque desea presentar una demanda escrita con mayor tecnicismo ante el juzgador. Esta transformación de la demanda no es muy frecuente, pero se da el caso.

b) En contenido: Esta transformación de la demanda implica que el demandado al haber analizado la demanda presentada por escrito o bien ante el órgano jurisdiccional directamente, ha conocido o desea aclarar tardíamente algunos hechos que fundamentalmente sí le son de utilidad para reforzar sus pretensiones, por lo que los hace, a su vez, de conocimiento del juzgador para que sean hechos saber a la contraparte. Esta transformación no modifica las pretensiones o reclamos efectuados sino la forma en que se relatan los hechos, pero si es tenida legalmente como una modificación de la demanda.

c) En prueba: Al igual que el hecho de conocer tardíamente elementos o fundamentaciones, el demandante puede tener desconocimiento de elementos de prueba en los cuales basar sus pretensiones o reclamos, y al transformar la demanda, aporta nuevos medios de prueba o aclarar los ya ofrecidos o enumerados.

d) En pretensiones: Esta transformación de la demanda es quizá la más importante debido a que el demandado considera que ha equivocado cuales son las pretensiones que efectivamente le corresponde que le sean declaradas por el órgano jurisdiccional al cual ha recurrido, debiendo no solo transformar su demanda en lo que a las pretensiones se refiere sino también en las fundamentaciones o exposiciones de hechos en los cuales se basa, además de verse obligado a motivar o probar esas nuevas fundamentaciones y pretensiones, lo que implica transformarla en tres aspectos: La relación de hechos, las pruebas y las pretensiones, a efecto de que, encontrándose debidamente dilucidados, no se de lugar a una disolución del litigio. Todo esto radica en que se producen nuevos elementos o fundamentos que se encuentran íntimamente ligados con la o las pretensiones inicialmente planteadas, hay un conocimiento tardío de los mismos o error

en su exposición, y es así que no se produce una nueva demanda frente al demandado sino una transformación de la ya planteada.

e) Otras modificaciones de la demanda: La transformación generalizada que he dado, en forma, contenido, pretensiones y prueba, no necesariamente con las únicas que pueden darse en la demanda, puesto que puede darse la posibilidad de que el demandante, por razones propias y de conocimiento personal, decida actuar dentro del proceso bajo auxilio de abogado colegiado, cambiar de lugar para recibir notificaciones o bien para que notifiquen al demandado, determinar nueva vecindad, actuar bajo representación y otras similares que en directo no perjudican el fondo del asunto sino son propias de sus intereses, por lo que se sostiene el criterio anteriormente enunciado de que el juez no tiene por qué suspender la audiencia en estos casos.

1.3. Ratificación

La ratificación se puede definir de la siguiente manera: “Ratificar es aprobar o conformar actos, palabras o escritos, dándolos por valederos y ciertos.”⁶ de tal manera que al haberse dado el trámite que le corresponde a una demanda por parte del órgano jurisdiccional, y notificada la misma, si el demandante no le introduce alguna transformación en las formas indicadas en apartados anteriores, resulta imprescindible que al juzgador le conste y quede constancia en el proceso de que no se hará modificación alguna, por lo que procede a ordenar que sea ratificada por el demandante en su contenido y firma, así como en los elementos que la conforman; sin embargo, esta orden legalmente no esta prevista, pero ha sido práctica tribunalicia el hacerla y las partes no se han opuesto a la misma.

a) Oportunidad: La ratificación es utilizada en la práctica tribunalicia para evitar el que se le haga modificación posterior a la demanda, y la oportunidad para efectuarla es situada precisamente antes de que sea contestada la misma por el demandado. En mi criterio que por el hecho de que sea notificada la demanda no precluye el derecho del actor a transformarla, siempre y cuando esta no haya sido contestada por el demandado.

⁶ **Diccionario de la Lengua Española.** Pág. 944

Además se debe de tener claro el hecho de que no se debe de ratificar la demanda por el actor en la primera audiencia; generalmente es en esta primera audiencia cuando la demanda es ratificada, pero no necesariamente tiene que ser así, ya que por muchas razones puede suspenderse la primera audiencia, aun antes de haberse contestado la demanda, por lo que puede darse el caso de que esta se contestada en la segunda audiencia, lo que conlleva el hecho de que en tal oportunidad y antes de la contestación pueda el actor modificar su demanda o ratificarla, e inclusive volverla a ratificar si en la primera audacia lo hizo.

b) Requisitos: Los requisitos indispensables para que se produzca la ratificación de una demanda consisten en:

- Que efectivamente haya sido presentada una demanda al órgano jurisdiccional y se le haya dado el trámite correspondiente;
- Que la ratificación sea presentada por persona capaz y en pleno goce de sus derechos civiles, para que pueda comparecer ante el juzgador a decirle que la demanda que ha instaurado es veraz y cierta, y ello lo debe hacer en forma personal levantándose el acta que corresponda en el propio tribunal;
- Que sea presentada ante el juez que conozca del asunto, lo cual significa darle una legitimidad las actuaciones de la parte demandante y oficiarlo para que la prosecución del juicio continúe;
- Que quien ratifica la demanda se identifique con sus nombres y apellidos, domicilio, nacionalidad, estado civil, profesión y lugar donde reside, según el Artículo 355 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República; puede identificarse con su cédula de vecindad, pasaporte, licencia de conducir, o Documento Personal de Identificación en el caso de menores con certificación de partida de nacimiento, o mediante el testimonio de dos personas que sí se puedan identificar a juicio del juez.

- Que sea presentada antes de la contestación de la demanda. Como se indicó, esta fase procesal se lleva a cabo, generalmente en la primera comparecencia, es decir en la primera audiencia, y dentro de ésta, antes, inclusive de que se presente las excepciones dilatorias;
- Que sea hecha la ratificación por quien represente al demandante por razones obvias y legales, tal como sucede con el caso de incapaces o temporalmente ausentes del territorio nacional.

1.4. Notificación

La notificación es una de las actividades judiciales más importantes y delicadas de todo proceso, sea el que sea, pues por medio de ella se hace conocimiento o se emplaza a una persona designada como demandada para que comparezca a juicio y se le hace conocer la existencia de una reclamación en su contra. Según el Artículo 327 del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República y regula lo siguiente. Toda resolución debe hacerse saber a las partes o a sus representantes facultados para el efecto, en la forma legal y sin ello no quedan obligados ni se les puede afectar en sus derechos. También se notificará a las otras personas a quienes la resolución se refiera. Las notificaciones se harán, según el caso:

- a) Personalmente;
- b) Por los estrados del Tribunal; y
- c) Por el libro de copias.

En la notificación no se admitirán razonamientos ni interposición de recursos a menos que en otra ley o en la resolución se disponga otra cosa.

La actuación judicial de la notificación “tiene por finalidad, entonces, el hacer saber a los interesados de un proceso no solo las resoluciones dictadas por el tribunal sino prevenirlas para que hagan o dejen de hacer alguna cosa; es así como se le ha

denominado como el hacer saber, con efectos jurídicos, cierto dato al destinatario de la notificación, dándole noticia oficial de algo a una persona.”⁷

En la actuación judicial de la notificación intervienen dos personas o sujetos: El órgano jurisdiccional del Estado a través de quien se encarga de dar la comunicación oficial sujetándose a las normas y requisitos previstos en la ley, y quien la recibe o a quien se encuentra dirigida y quien, en última instancia, quedará legalmente enterado de la comunicación cuando así se cumplen las formalidades legales; es decir, queda obligado. Normalmente se denomina a quien efectúa la comunicación o sea el notificador, y a quien la recibe el notificado.

El procesalista Carlos Arellano García, señala que notificación es: “El acto jurídico procesal ordenado por la ley o por el órgano jurisdiccional, que debe satisfacer los requisitos legales, para hacer saber oficialmente a las partes o los requisitos legales, para hacer saber oficialmente a las partes o tercero un acto procesal.”⁸ Esto indica que son indispensables los elementos personales que se acaban de mencionar, el elemento legal de los requisitos para que obtenga validez jurídica el acto y que se haga saber a una persona interesada, una actuación judicial a efecto de que tenga vida jurídica el acto procesal realizado pues de otra manera vicia la actuación o hace nulificable a la misma por quienes resulten ser interesados.

La legislación laboral guatemalteca, en el Artículo 327 del Código de Trabajo, hace notar que toda resolución debe hacerse saber a las partes o a sus representantes facultados para el efecto, en la forma legal y sin ellos no quedan obligados ni se les puede afectar en sus derechos, debe notificarse a las personas que se citan en la resolución respectiva; esto indica claramente la conceptualización que se indicó anteriormente.

El Código de Trabajo, hace distinción en cuanto a la forma en que se ha de notificar a una parte o a un tercero, es decir personalmente cuando se trate de demanda, reconvencción y primera resolución, las que manden hacer saber quien es el juez hábil,

⁷ Arellano García, Carlos. **Teoría general del proceso.** Pág. 385

⁸ *Ibíd.* Pág. 388

cuando se requiere a su presencia para un acto o diligencia, cuando fijan un término, fijan un apercibimiento y lo hacen efectivo. Señalan día para la vista, los autos y las sentencias, las resoluciones para mejor proveer, las que otorguen o denieguen un recurso.

Formalismo especial de la notificación es el de entregar copia de la demanda, reconvencción en su caso y resoluciones que se hubieren dictado, pero siempre procurando que se encuentre debidamente identificado el expediente, deberá de ejecutarse dentro del término de seis días hábiles contados a partir del día siguiente en que fuera dictada la resolución respectiva, pues si se infringe dicho término, dará lugar a sancionar al notificador, por otro lado, además, la misma deberá acceder como requisitos indispensables: la fecha en que es efectuada, la hora, el lugar, e irá firmada por el notificador, pero si alguien se negare a recibirla o suscribirla, se hará constar y el que la efectúa dará fe de haberla hecho en esa forma y de esa manera surtirá sus efectos de validez.

Otra forma de hacer las notificaciones a las partes es nombrando notario auxiliar del juez, quien la habrá de ejecutar con los requisitos que se indican por la ley para el notificador, faccionando acta notarial del cumplimiento de su comisión.

Finalmente, queda la posibilidad de realizar la notificación en lugar fuera de la jurisdicción territorial del juzgado a cargo del caso, lo cual podrá hacerse por notario o conforme al sistema de exhortos, despachos y suplicatorios dirigidos a juez competente, quien es comisionado para que ejecute la diligencia y, una vez realizada, devuelva la actuación para dejar y tener constancia en el proceso de haberse efectuado así.

En lo que se refiere al modo de notificar por los estrados del tribunal o el libro de copias, la formalización del acto de notificar consiste en poner adheridos a un tabloide a la vista de las personas que visiten o pasen por el tribunal, una copia de la resolución que se pretende hacer saber o bien agregados al libro de copias del mismo; ha de aplicarse en este caso, ante las omisiones que contiene el Artículo 329 del Código de Trabajo, y el

Artículo 68 del Código Procesal Civil y Mercantil. En cuanto a los efectos, son los siguientes:

a) Efecto material: La notificación de la demanda comprende lo que se llama emplazamiento, lo que en términos judiciales significa citar a una persona ante un juez para que concurra ante él en el plazo determinado en la misma resolución o en la ley.

En la legislación guatemalteca, el emplazamiento contempla precisamente el acto de notificar a la parte interesada como demandada de la demanda que se instaura en su contra y así lo determina el Artículo 112 del Código Procesal Civil y Mercantil, de aplicación parcial y supletoria, y es así que desde el momento en que el demandado es notificado de la demanda es llamado o citado por el juez para que acuda al órgano jurisdiccional o contestarla dentro de un término o en una audiencia, como sucede en el proceso, y que tiene el derecho o posibilidad de hacerlo. Los elementos del emplazamiento en lineamientos lo constituyen:

- La notificación de la demanda;
- Realizada ésta se procede el llamado medio de interrumpir prescripción, aunque en el ramo laboral ésta se interrumpe por el simple hecho de presentar la demanda o por gestión administrativa ante autoridad de Trabajo.

b) Efecto procesal: A lo mismo que el anterior efecto, este se inicia a partir del acto de notificación de la demanda y se constituye por lo siguiente:

- Dar prevención al juez que emplaza;
- Sujetar a las partes o seguir el proceso ante el juez emplazante, siempre que no se objete la competencia; y,
- Obligar a las partes a constituirse en el lugar del proceso.

Esto quiere decir, que los efectos procesales se generan, supletoriamente, del proceso civil al proceso de trabajo, y más que prevención a las partes significan sujeción al órgano

jurisdiccional movilizado por la demanda, al cual deben estar ligados, salvo las imposibilidades excepcionantes de la competencia que pudieran darse o imponerse.

c) Nulidad de la notificación: El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la Republica, no contempla la nulidad de la notificación, sino únicamente que si incumple con los requisitos previstos en el Artículo 328 será sancionado.

d) Devolución de la cédula de notificación: La legislación procesal laboral o civil, no contempla la devolución de la cédula de notificación, acto que se ha llevado a cabo por un aspecto costumbrista más que fundamentado en la ley. Sin embargo, por el hecho de que la persona que recibe la cédula de notificación, posteriormente la devuelve al tribunal, se crean situaciones jurídicas que hay que considerar.

Esta situación se da generalmente, por que el actor señala lugar en donde debe ser notificado o emplazado el demandado y este no tiene su residencia en ese lugar, por lo que la persona que recibe la cédula de notificación la devuelve al tribunal haciendo saber al mismo que la persona a quien se pretende notificar o no la conoce o ya no vive ahí. Sin embargo, esta es la parte más importante que hay que considerar, muchos patronos demandados, en un afán de ganar un poco de tiempo, devuelven a través de la persona que recibió la cédula, indicando las razones antes anotadas.

También se debe considerar el hecho frecuente de que el actor, generalmente por ignorancia, señala para notificar al demandado una dirección distinta de la de éste; el notificado emplaza a éste en el lugar señalado y la persona que recibe la cédula no la devuelve al tribunal. En este caso el demandado no estará actuando de mala fe pero quedará procesalmente en estado indefenso al no enterarse siquiera de la demanda instaurada en su contra, la cual proseguirá con la consiguiente declaración de rebelde y confeso en las pretensiones de la parte actora.

CAPÍTULO II

2.1. La audiencia oral laboral

2.1. Requisitos

Los requisitos para el señalamiento de una audiencia en el proceso laboral consisten precisamente del derivado de que existe un proceso o una demanda que amerite su señalamiento, de tal manera que, entablada la demanda, el juzgador deberá señalar la audiencia para que las partes comparezcan a juicio y las demás audiencias, si es que se hace necesario señalarlas por no haberse recabado todas las pruebas; por lo cual son requisitos para su señalamiento:

- a) Que exista una demanda laboral que cumpla con todos los requisitos legales.
- b) Que se tengan que recibir las pruebas o que no hubieren sido recabadas todas ellas en la primera audiencia;
- c) Extraordinariamente, que sea señalada para recabar pruebas ofrecidas, pero no aportadas, en la primera y segunda audiencias, o que de oficio se mande a recabar; y,
- d) La documentación de la audiencia celebrada, lo cual consiste en levantar acta por cada audiencia hecha o diligencia practicada si se trata de declaraciones prestadas por las partes o testigos.

2.2. Oportunidad

Existen como base tres oportunidades para que se celebre audiencia en el proceso laboral y, por ello analizaré cada una de ellas:

- a) Primera audiencia: La primera audiencia es señalada siempre y cuando la demanda que se hubiere presentado al órgano jurisdiccional se ajusta a las prescripciones legales contenidas en el Artículo 332 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la

República, y para ello el juzgador la señalará en día y hora para que las partes comparezcan con sus respectivas pruebas y las rindan en la misma, apercibiéndolas con continuar el proceso en rebeldía el que no comparecen, sin mas citarle y oírle

La condición expuesta por la ley es bastante dura en cuanto a este tema de la rebeldía; significa en todo caso, la recepción de las pruebas, tanto de las que ofrece el demandante como las del demandado; serán recibidas inmediatamente de contestada la demanda y se concluye en el periodo conciliatorio según el Artículo 344 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República; con base en ello y lo adicionado por el Artículo 346 del mismo cuerpo legal, las partes deben presentarse a la primera audiencia con todas sus pruebas y si no fuera factible recibirlas por su número o naturaleza, se postergará su recepción para una segunda audiencia, o extraordinariamente para una tercera.

Es durante la primera audiencia señalada, que el demandado ha de contestar la demanda que se le hace ya sea allanándose total o parcialmente a la misma o bien oponiéndose a ella e inclusive reconviniendo al demandante, lo cual podrá hacerse de palabra o por escrito, tal como lo señala el Artículo 338 y 340 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República. Es decir, la importancia de la primera audiencia es el contenido de la contestación de demanda o reconvención que se haga, en su caso, puesto que la recepción de la prueba es colateral a las mismas e inclusive en algunos casos innecesarios, tal como sucedería en el allanamiento total del demandado, y parcial en el caso que se pidiera en cuanto a algunas pretensiones aceptadas y continuar con la no consentidas.

Otra circunstancia importante es la fase de conciliación. Es cierto que la conciliación puede tener lugar en cualquier momento, pero es en la primera audiencia en donde el juez aviene a las partes a la conciliación, dándoles su justo valor espiritual del Derecho de Trabajo, que es conciliador entre el capital y el trabajo.

Finalmente, es la primera audiencia, en que se produce la denominada reconvención o contrademanda y a la vez su contestación, si así, lo desea, por parte del actor; como

también la posibilidad de que sean ampliados los hechos o las pretensiones tanto de una demanda como el deseo del demandado de contestarlas inmediatamente.

b) Segunda audiencia: La celebración de una segunda audiencia tiene la finalidad de recabar pruebas documentales, periciales, personales o de otra naturaleza que por razones de imposibilidad material del tribunal, naturaleza de las pruebas o su número, no pudieron recibirse en la primera audiencia, e inclusive aquellas que al haber sido ofrecidas en la reconvención y su contestación, no permitieron ser recabadas; en esta oportunidad se recabaran, pero siempre y cuando que la segunda audiencia sea señalada por el juez dentro de un termino no mayor de quince días a partir de la primera, bajo su estricta responsabilidad. Como lo indica el artículo 346 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República: Si en esta audiencia no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas, se señalará nueva audiencia que debe practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal.

c) Necesidad de una tercera audiencia: Necesariamente y de acuerdo al numero de pruebas sin recibir por razones ajenas al juzgado, o el numero y naturaleza de las pruebas, para que puedan ser recabas puede ser señalada una tercera audiencia dentro de ocho días de señalada la segunda, siempre bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal.

2.3. Celebración

La celebración de las distintas audiencias que fueren señaladas imperan a que comparezcan precisamente las partes involucradas en el proceso, por lo que son los principales actores de las mismas el juez que preside, las partes, y sus testigos, si es el caso.

a) Partes que intervienen: Cada audiencia, tiene su persona que interviene, el cual dejando a un lado el que compone el tribunal (juez, secretario, oficial), lo configuran

quienes tiene interés en el proceso, sea como demandante, como demandado o como tercero, y los testigos en su caso.

- 1) El actor: “Es la persona que ejercita o en cuyo nombre se ejercita una acción o la que inicia el juicio o a cuyo nombre se inicia el juicio, mediante demanda.”⁹ Esto indica que toda persona que se encuentra solicitando al órgano jurisdiccional que le sea declarado un derecho o que se declare que este le asiste es precisamente el que ejercita la acción y, consecuentemente, es el actor el reclamante de ese derecho o declaratoria y quien ejercita sus facultades inherentes de persona ante el órgano jurisdiccional.
- 2) Representante del actor: Hay oportunidades en que las personas no pueden o no quieren intervenir ejercitando sus derechos en forma personal y lo hacen a través de mandatarios constituidos de conformidad con la ley.
- 3) El demandado: “Por demandado se entiende, que es la persona contra quien se endereza una demanda judicial, exigiéndole cosa o prestación determinada.”¹⁰ Contrario del actor, ejercita un derecho o una acción, se encuentra el demandado que es a quien se le pide otorgue la pretensión reclamada y quien en oportunidad debida puede constituirse a la vez en demandante al reconvenir un asunto determinado.
- 4) Representante del demandado: A lo mismo que el representante del actor, el demandado puede actuar bajo representación sino quiere o no puede comparecer a juicio, otorgando el mandato respectivo.
- 5) Representante del demandado como persona jurídica: Las personas jurídicas pueden comparecer en juicio a través de su representante legal, que puede ser el Gerente General, Administrador Único y el Presidente del Consejo de Administración, a través de mandatario que deberá ser abogado, salvo cuando el actor exige que esta

⁹ Pallares, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil**. Pág. 61

¹⁰ Ibid. Pág. 233

comparezca a través de su representante legal nato, es decir el que conforme a escritura social constitutiva o estatutos respectivos le corresponde la representación legal de la sociedad, caso en el cual no permitirá el juez que la entidad jurídica actúe a través de mandatario judicial. En todo caso debe el representante legal acreditar en la primera audiencia o comparecencia su personería mediante los títulos que contienen la representación que ejercita, debidamente registrados en las dependencias estatales de mérito.

b) Identificación de las partes: Es importante hacer notar que las partes del proceso laboral deben, lo mismo que en otros procesos, identificarse cuando comparezcan ante el titular del órgano jurisdiccional, y es así que además de los requisitos que debe contener la demanda y su contestación ante el juez en la primera comparecencia a juicio oral, deberán identificarse con su cédula de vecindad o DPI, o en su defecto pasaporte, y en el caso de menores, con su respectiva o DPI certificación de partida de nacimiento. En todo caso, una persona que no tenga documento de identificación, por la tutelaridad de esta rama del Derecho sobre la parte trabajadora, puede ser identificada ante el juez de trabajo por dos testigos que lo conozcan y que si tengan cedula de vecindad o pasaporte, lo mismo que cuando el demandado impugna el hecho de que el menor se identifique con su partida de nacimiento argumentando que puede tratarse de la partida de otra persona. Se da el caso, también de que se acepte la licencia de conducir como medio de identificarse ante el juez.

c) Habilitación de tiempo: Sucede en la celebración de las audiencias señaladas en el tribunal que las mismas cubren más tiempo que el determinado para la jornada de trabajo que impera en el Organismo Judicial, por lo que se hace indispensable, para no dejar dividida la audiencia en dos o más partes, con la consiguiente postergación de la recepción de pruebas, que sería empleado como medio de entorpecer el proceso especialmente por la parte demandada, el que sea habilitado tiempo fuera del horario preestablecido y así recibir toda la prueba y practicar cualquier diligencia de tipo judicial, aplicando el Artículo 324 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República que regula lo siguiente: Los tribunales de Trabajo y Previsión Social actuarán en días y horas inhábiles, cuando el caso lo requiera, habilitando el tiempo necesario. Las

diligencias de prueba no podrán suspenderse salvo fuerza mayor y se entenderá habilitado el tiempo necesario para su terminación.

Para la sustanciación de los conflictos de carácter económico-social, todos los días y horas son hábiles.

2.4. Excusa

Por excusa se entiende “el motivo o pretexto que se invoca o que se utiliza para eludir una obligación o disculpar alguna omisión.¹¹”

El tratadista Guillermo Cabanellas, define excusa de la siguiente manera: “Excusa constituye la razón o causa para eximirse o librarse desconocimiento del proceso o bien el motivo fundado con base en el cual las partes pueden pedir al juez que deje de conocer de un determinado asunto.¹²”

En cuanto al proceso de trabajo, aquella actuación por la cual el actor, el demandado o el tercero hacen notar al juzgador los motivos que le obstaculizan para comparecer en una audiencia determinada, la cual le ha sido debidamente notificada con anterioridad del caso; es decir, que la parte que no pueda, por circunstancias propias o ajenas, comparecer a una determinada audiencia, especialmente la primera, puede y tiene el derecho de excusarse de comparecer sin que ello implique una declaratoria de rebeldía, de tal manera que por la excusa valedera que se haga, el juzgador postergará la audiencia que hubiere señalado y fijara una nueva para los mismos objetivos.

La excusa, para que sea admisible, debe ser presentada y justificada antes de la hora señalada para la iniciación de la audiencia o diligencia de que se trate, salvo motivo de fuerza mayor o caso fortuito que impidan su presentación de tal manera, lo que también deberá justificarse y en cuyo supuesto la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para la iniciación de la audiencia o

¹¹ **Diccionario de la Lengua Española.** Pág. 492

¹² Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 144

diligencia respectiva. Será resuelta de pleno sin necesidad de formar Artículo, lo que significa la beneplacencia que tuvieron los legisladores para tal extremo, toda vez que la excusa ha sido prácticamente más utilizada por los patronos demandados que por los trabajadores demandantes con la finalidad de retrasar el proceso y beneficiarse con un avenimiento a su antojo en perjuicio del actor.

De lo anterior debe entenderse entonces que la excusa es la facultad que tienen las partes de pedir al juez de trabajo y previsión social que deje de conocer de un asunto que ha sido sometido a su conocimiento, con fundamento en considerar que la actuación de este se encuadra en alguna de las causales de excusa normadas en el Artículo 123 de la Ley del Organismo Judicial. La excusa también puede ser dispuesta por el propio juez de trabajo y previsión social, si este establece que tiene causal para excusarse y dejar de conocer del proceso. Como puede advertirse de lo relacionado la excusa constituye un medio para separar del conocimiento del proceso al juzgador, debiéndose tomar en cuenta que en todo caso, la excusa es una facultad de juzgador que se encuentra en su derecho de aceptarla o no. Por consiguiente, el auto en que se resuelve la solicitud de excusa presentada por alguna de las partes es susceptible de impugnación.

2.5. Comparecencia

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 335 regula lo siguiente: Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarles ni oírles.

2.6. Las excepciones

Según Guillermo Cabanellas, las excepciones: “Constituyen el título o motivo que como medio de defensa, contradicción o repulsa, alega el demandado para excluir, dilatar o enervar la acción o la demanda el actor.”¹³

¹³ **Ibid.** Pág. 138

Por su lado, Eduardo Couture señala que: “Las excepciones constituyen el conjunto de actos legítimos utilizados por el demandado para defenderse del ataque que en su contra ha emprendido el actor por medio de la demanda.”¹⁴

Se estima que las excepciones específicamente en el Derecho Procesal Laboral constituyen las defensas utilizadas por el demandado para atacar, por un lado, la forma de la demanda y buscar su depuración mediante la dilación del proceso; y por otro lado, el fondo de las pretensiones expuestas por el actor en la demanda, con el objeto de desvirtuar o extinguir el derecho alegado por éste.

De lo anterior, puede advertirse que según la clase de excepciones a la que se haga referencia, algunas buscarán atacar únicamente la forma de la demanda y su efecto será esencialmente depurador, aunque esto dilate el impulso del trámite del juicio; mientras tanto otras, buscarán atacar el fondo de las pretensiones expuestas por el actor con el propósito de que en la secuela del juicio se desvirtúe la existencia del derecho que funda las pretensiones de aquel, o bien, que se extinga la existencia de éste.

Las excepciones se constituyen en el mecanismo de ataque del proceso, que por un lado permitirá depurar los errores o defectos de la demanda y que por otro lado permitirá desvirtuar la fundamentación de las pretensiones expuestas por el actor en su demanda.

2.6.1. Presupuestos procesales

El presupuesto procesal se distingue de las condiciones que el ejercicio de las acciones requieren instituciones tan íntimamente ligadas que con frecuencia se confunden. Una cosa son los requisitos: existencia de un derecho, violación, calidad activa y pasiva; necesarios para que el juez pueda dictar una sentencia con plena eficacia, es decir, medidas atinentes para el buen funcionamiento de una sentencia; y otra, los presupuestos procesales necesarios para la relación procesal y que se refieren al órgano jurisdiccional, y a las partes. Se les llama con el nombre de presupuestos procesales, porque son necesarios para la constitución de la relación jurídica procesal. Al lado de los mismos existen otras circunstancias que impiden su desarrollo, como puede ser: la omisión de

¹⁴ Couture, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Pág. 89

las formalidades de la demanda; la existencia de otro proceso ante tribunal competente entre las mismas partes, con el mismo objeto; o vinculados por una causa de conexidad; o bien por que el demandado al ser emplazado pueda exigir una actividad o una prestación previa al demandante. Todos estos tienen como característica común la de que no se cuestiona al derecho del actor, sino al procedimiento a seguirse para la declaración o la actuación, en su caso, de ese derecho.

Para el ejercicio de la acción se requiere una legitimación activa en la causa, y una legitimación pasiva que consiste en un status jurídico del demandado, que corresponde probar al actor, con lo cual queda constituido el carácter extrínseco e intrínseco, de los sujetos de la relación procesal. La existencia del derecho violado cuyo respeto o integración se reclama y que se identifica con el Petitum, así como la causa petendi, que es el fundamento o razón que se alega como base para la restitución o reintegración del derecho violado.

La determinación del concepto Presupuestos procesales, es empleada por primera vez por Oskar Von Bülow, en su obra titulada La teoría de las Excepciones Procesales y los Presupuestos Procesales, señalando que “la función es un conjunto importante de reglas, ha cumplido su función en un motivo de la teoría de la contestación de la demanda. Y se encuentra ahí, los presupuestos procesales, con el pobre e inadecuado ropaje de las excepciones dilatorias.”¹⁵

De acuerdo con el autor antes citado, los presupuestos procesales necesarios para la relación jurídica procesal son:

- 1) “La competencia, capacidad e insospechabilidad del tribunal; la capacidad procesal de las partes (Persona Legítima -Standi in iudicio- persona legítima para estar en juicio) y la legitimación de su representante.
- 2) Las cualidades propias e imprescindibles de una materia litigiosa civil.
- 3) La redacción y comunicación o notificación de la demanda y la obligación del actor por las cauciones procesales.

¹⁵ Von Bülow, Oskar. **La teoría de las excepciones procesales y los presupuestos procesales.** Pág. 11

4) El orden entre varios procesos.”¹⁶

En relación a la demanda planteada como presupuesto procesal por Oskar Von Bülow, respecto a que ella ha de reunir ciertos requisitos formales para la integración de la relación procesal. Como son el de la redacción y la comunicación, para que la misma este bien formulada, debe tomarse en cuenta que el autor que se refiere al sistema procesal alemán, consistente en la teoría de la individualización propiciada de la demanda, la cual exige que únicamente se exprese en ella, el hecho jurídico que sea necesario para individualizar el derecho que se ejercita a fin de identificarlo en forma tal, que sea posible determinar los límites objetivos de la cosa juzgada; o sea el principio de la *iura novit curia* (el juez conoce el derecho). Cuestión diferente sucede en Guatemala, en que se sigue la teoría de la substanciación de la demanda, la cual exige más, pues requiere que se exprese con precisión el hecho jurídico que da vida al derecho que se hace valer. Se encuentra en el Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto 107 en el Artículo 106, que versa de la siguiente manera: En la demanda se fijarán con claridad y precisión los hechos en que se funde, las pruebas que van a rendirse, los fundamentos de derecho y la petición. Bülow indica además que, “de los presupuestos procesales, se añade a la relación litigiosa sustancia existente en el proceso, una materia de debates más amplia y particular, o sea la concurrencia de las condiciones de existencia del proceso mismo; además del supuesto hecho de la relación jurídica privada litigiosa, se tiene que comprobar si se da el supuesto hecho de la relación jurídico procesal. Estos dos supuestos han dividido al proceso en dos fases: uno se dedica a la investigación de la relación litigiosa material y otro, al examen de los presupuestos procesales.”¹⁷ De lo anterior se puede concluir que los Presupuestos Procesales constituyen el objeto de la materia del procedimiento previo, y por tanto, entran en íntima relación con el acto final de este que puede consistir en una *litisconstestatio*, bien, en un rechazamiento de la demanda por inadmisibilidad puramente formal. Siendo la *litisconstestatio*, la respuesta positiva; y el rechazamiento, la negativa a la cuestión de si se dan las condiciones de existencia de la relación jurídica procesal.

¹⁶ Ibid. Pág. 5

¹⁷ Ibid. Pág. 6 y 7

La doctrina dominante, considera a los presupuestos Procesales desde el punto de vista de las excepciones, de las que se acepta que una parte de ellas se refieren a la pretensión misma reclamada judicialmente; las demás en cambio conciernen a la forma de su ejercicio. Únicamente aquellas toman su contenido del derecho material; éstas del procesal. Sólo las primeras son semejantes a las excepciones perentorias de naturaleza material; las últimas al revés, son excepciones procesales.

Eduardo Couture define a los presupuestos procesales como: “aquellos antecedentes necesarios para que el juicio tenga existencia jurídica y validez formal.”¹⁸

Para Adolfo Schönke los presupuestos procesales son: “Los requisitos exigidos para que la relación jurídica establecida lleve también al debate y a la resolución sobre el fondo. Por regla general, los presupuestos procesales son de estimar de oficio; pero existe, no obstante, una serie de ellos que solamente pueden ser atendidos en caso de alegarse como excepción por el demandado. Los que son de tenerse en cuenta de oficio pueden llamarse auténticos presupuestos procesales; los que precisan ser alegados por las partes, impedimentos procesales.”¹⁹

El autor Leo Rosemberg hace la distinción entre presupuestos procesales e impedimento procesal, diciendo que: “Las condiciones que determinan la admisibilidad de un procedimiento son, o bien las que deben de existir, o las que deben no existir para que sea admisible el procedimiento. Si deben observarse de oficio por el tribunal, se denominan presupuestos procesales o de procedimiento; si para su consideración se necesita una reclamación del demandado, en el proceso civil, se denominan impedimentos procesales.”²⁰

2.6.2. Clasificación

El Código de Trabajo, clasifica las excepciones en: Dilatorias, perentorias y nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda:

¹⁸ Couture, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Pág. 102 y 103

¹⁹ Schönke, Adolfo. **Derecho procesal civil**. 159

²⁰ Rosemberg, Leo. **Tratado de derecho procesal civil**. Pág. 2

a) Excepciones dilatorias: Eduardo Couture define las excepciones dilatorias como: “Aquellas defensas previas alegadas in limine litis, y que, normalmente versan sobre el proceso y no sobre el derecho material alegado por el actor. Tienden a corregir errores que obstaran a una fácil decisión (defecto legal en el modo de preparar la demanda); a evitar un proceso inútil (litispendencia); a impedir un juicio nulo incompetencia absoluta, falta de capacidad o de personería; a asegurar el resultado del juicio, etc., constituyéndose en una eliminación previa de ciertas cuestiones que embarazarían en lo futuro el desarrollo del proceso.”²¹

Por otro lado, y en cuanto al carácter dilatorio de las mismas, al que se ha dado una mal entendida comprensión. Couture, afirma: “este carácter dilatorio ha hecho creer frecuentemente que el fin de la excepción es el de dilatar o largar el juicio, circunstancia a la que no es ajeno el impropio y maliciosos uso que se hace de este tipo de defensa en la actividad forense. Sin embargo, desde un punto de vista científico, es cosa muy clara que la dilación o postergación (no del juicio en si mismo, sino de la contestación de la demanda), es solo una consecuencia y no el contenido de la excepción; esta es el medio procesal de dilucidar una cuestión que tiene carácter previo, dado que compromete la eficacia y la validez de los actos posteriores.”²²

En una definición propia, las excepciones dilatorias pueden definirse como las defensas procesales, cuyo propósito es atacar la forma de la demanda con el objeto de obligar al actor a depurar los defectos, errores u omisiones en que haya podido incurrir, previo al desarrollo del litigio que tendrá lugar dentro del juicio. De esta definición puede advertirse que el fin de las excepciones en ningún caso implica para el juez de trabajo la facultad de rechazar el trámite de la demanda, derivado esto también del principio de antiformalidad que ilustra el proceso. Por ello, la procedencia de una excepción dilatoria no puede implicar en ningún caso, la extinción del derecho en el caso de que este hubiere sido ejercido en tiempo, pero al momento de declararse procedente la excepción se rechazará la demanda y no existiere más plazo dentro del cual volverlo a ejercitar. En conclusión el carácter depurador de esta clase de excepciones dentro del juicio ordinario

²¹ Couture, Eduardo. **Ob. Cit.** Pág. 115

²² **Ibid.** Pág. 115

aunado al principio de antiformalidad, impone que aún declarándose procedentes, el juez de trabajo únicamente pueda ordenar que previamente a continuar con el trámite del juicio se subsanen los defectos, errores u omisiones en que se haya podido incurrir, de lo que se desprende que la demanda se mantendrá instaurada, el ejercicio del derecho hecho valer en tiempo y la prescripción en consecuencia interrumpida.

Este efecto depurador de las excepciones dilatorias en el proceso ordinario laboral dista mucho del efecto que las excepciones previas tienen en el derecho común, en el que por virtud del principio de formalidad que ilustra el proceso, que faculta al juez a rechazar el trámite de la demanda por defectos u omisiones, el efecto depurador de la excepción trasciende y se convierte en un defecto también devastador del derecho que se pretendía discutir dentro del juicio, esto por virtud de que al declararse procedente una de estas excepciones el juez debe rechazar la demanda y muy probablemente ya no exista plazo dentro del cual hacer valer nuevamente el derecho, de allí la diferencia sustancial entre unas y otras.

1. Características: “Las excepciones dilatorias, presentan como características las siguientes:

- a) Suspenden la tramitación del proceso;
- b) Su carácter es nominativo, esto quiere decir que el nombre de cada una de las excepciones esta determinada en la ley;
- c) Su objeto es buscar la depuración de los defectos, errores u omisiones que se contengan en la demanda;
- d) Al ser depurador su objeto, no perjudican la instauración de la demanda, ni la interrupción de la prescripción;
- e) El auto que las resuelve no se considera definitivo, por virtud de que al no implicar el rechazo de la demanda, ni la extinción del derecho que se pretende discutir, no le pone fin a tal proceso.”²³

²³ Franco López, Cesar Landelino. **Ob.Cit.** Pág. 102

2. Trámite de las excepciones:

- Deben de interponerse en la primera comparecencia a juicio oral, antes de contestarse la demanda, exceptuándose únicamente la de incompetencia, cuyo trámite debe sustanciarse de acuerdo con lo regulado en el Artículo 309 del Código de Trabajo, y el Artículo 117 de la Ley del Organismo Judicial, aplicado supletoriamente, la que debe interponerse dentro de los tres días siguientes a la notificación de la demanda y cuyo trámite será en la vía incidental. Esta excepción deberá interponerse ante el juez que se estima incompetente o bien, ante el juez que se crea competente para que mediante exhorto requiera los antecedentes al que se aduce incompetente y le pida que se inhiba. El auto que se dicte para resolver esta excepción es apelable (en virtud de que resuelva en definitiva lo relativo a la competencia del juzgador) y serán competentes para conocer la apelación las salas de trabajo y previsión social.
- Mientras tanto todas las demás excepciones dilatorias, dentro de las que se encuentran las tradicionales, como lo son, la falta de personería, la litispendencia, la falta de personalidad, la demanda defectuosa, la falta de capacidad legal y falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se haga valer, deben de interponerse en la primera audiencia a juicio oral, antes de contestarse la demanda; es importante en este apartado traer a cuenta que las excepciones de prescripción y cosa juzgada que en el derecho común pueden interponerse como previas, no son procedentes en el ámbito del juicio ordinario como dilatorias, porque su efecto no es depurador, sino que más bien persiguen atacar el fondo del derecho que el actor pretende hacer valer en la demanda por lo tanto aceptar su interposición como dilatorias sería desnaturalizar el carácter de estas excepciones y de alguna manera también será de vigorizar el trámite del proceso, por cuanto en el caso de que estas se declaran procedentes después de haberse interpuesto como dilatorias, implicarían para el juez, la facultad de rechazar la instauración de la demanda.
- La contestación u oposición a las excepciones dilatorias por parte del actor puede darse en la misma audiencia, o bien dentro de las veinticuatro horas siguientes a su interposición. Si se hubieran contestado u opuesto dentro de la misma audiencia, el

juez de trabajo esta obligado a recibir la prueba de ellas y a resolverlas en la misma audiencia. Esto aunque se encuentra así normado en el Artículo 343 del Código de Trabajo, es muy relativo, por cuanto en la mayoría de excepciones dilatorias no resulta posible para el juez de trabajo, resolverlas dentro de la misma audiencia, por virtud de que debe recabarse prueba que en algunos casos, como el de la litispendencia o la falta de personería, no se encuentra siempre en poder de las partes, acaso solo en las excepciones de demanda defectuosa y tal vez en la de falta de personalidad en la persona del mandado, pueda probarse y resolverse la excepción en la misma audiencia en la que se ha interpuesto. Por otro lado, si las excepciones se hubieran contestado dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia en que se interpusieron deberá recibirse la prueba de ellas y resolverse las mismas en nueva audiencia que para el efecto el juez de trabajo tendrá que señalar, sin que para los efectos de la audiencia entes relacionada exista plazo trazado en el Código de Trabajo, para que el juez lleve a cabo la misma.

Como puede advertirse la excepción de la incompetencia, cuyo trámite es incidental, el trámite de todas las demás excepciones dilatorias se sustancia mediante un procedimiento extraordinario en el que se aprecia nuevamente la facultad discrecional que la legislación de trabajo le ha dado al juzgador para ir señalando los plazos, especialmente el relativo a la recepción de la prueba y resolución de estas excepciones. Por ultimo y en relación a la forma de impugnar el auto que resuelve las excepciones dilatorias, que como ya se dijo no tiene carácter definitivo por las razones apuntadas será mediante la interposición de un recurso de nulidad en el que con toda claridad deberá expresarse si se estima por infringida la ley por razón de contravenir los actos o procedimientos establecidos en esta para la tramitación y resolución de las excepciones dilatorias. La impugnación de lo que se resuelva en relación al recurso de nulidad será lo que permita finalmente, examen de segunda instancia de lo resuelto en relación a las excepciones dilatorias.

3. Clasificación: Conviene aclarar, que en el proceso de trabajo al contrario del proceso civil, las excepciones dilatorias únicamente tienden a depurar la relación procesal y no a postergar la contestación de la demanda, y que las perentorias tienden a hacer ineficaz la

pretensión y no a destruir la acción.

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

a) Excepción de incompetencia: Competencia, según la autorizada opinión del procesalista español Jaime Guasp: “Es la atribución a un determinado órgano jurisdiccional de determinadas pretensiones con preferencia a los demás órganos de la jurisdicción, y por extensión, la regla o conjunto de reglas que deciden sobre dicha atribución.”²⁴

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

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

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

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

Sin embargo, en materia laboral se encuentra alterada la capacidad de ejercicio estatuida

²⁴ Guasp, Jaime. **Derecho procesal civil**. Pág. 109

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

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

c) Excepción de falta de personería: Se da en los casos en que se alegue cualquier título de representación sin tenerlo, o bien cuando teniéndolo sea defectuoso o insuficiente.

Para acreditarse legalmente el título de representación en materia laboral, debe atenderse a la cuantía del asunto; siempre que éste no exceda de trescientos quetzales bastará una carta poder o acta levantada ante el secretario del tribunal; cuando la cuantía exceda de trescientos quetzales deberá constituirse apoderado en la forma notarial correspondiente. La representación deberá acreditarse con el testimonio debidamente registrado de escritura pública, con mandato judicial u otro título de representación suficiente de acuerdo con la ley. A las personas jurídicas o colectivas también se les exige que acrediten su representación de acuerdo con las leyes del derecho común:

También necesita acreditarse la personería en el caso que demande alguno o algunos de los miembros del comité ejecutivo de un sindicato en representación de uno o de varios de los miembros del mismo. En este caso de comprobarse: la personería jurídica del sindicato que se acredita con certificación de inscripción extendida por la Dirección General de Trabajo; certificación en que conste la calidad de personeros del sindicato del o de los comparecientes; certificación en la que conste que la persona o personas representadas son miembros del sindicato; y carta suscrita por él o los representados en la que conste el consentimiento de su delegación.

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

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

Procederá declarar con lugar esta excepción cuando se establezca que el actor no tiene la calidad de trabajador con derecho a la reclamación que pretende (falta de personalidad en el demandante), o cuando se establezca que el demandado no tiene la calidad de patrono o persona que la ley señala como obligada a responder por las pretensiones laborales hechas valer.

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

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

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

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

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

En algunos tribunales de lo civil erróneamente se le ha aparejado a la litispendencia, el efecto de acumular los autos o procesos, sin reparar que para este caso el artículo 119 del Código Procesal Civil derogado, el cual preceptuaba la improcedencia del juicio posterior y no acumulación. Traigo a cuenta esta práctica viciada porque no ha faltado tribunal de trabajo que la siga.

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

f) Excepción de demanda defectuosa: El juez de trabajo tiene potestad para ordenar de oficio al actor que subsane los defectos que contenga su demanda escrita. Pero como puede darse el caso que el juez haya pasado por alto los defectos existentes en una demanda escrita o hasta el caso mucho más remoto pero también posible de que sea el propio tribunal al darle trámite a la demanda del actor quien omita requisitos indispensables, entonces es cuando se da la ocasión para que el demandado interponga la excepción dilatoria de demanda defectuosa.

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

En efecto, sólo remotamente podría darse en el juicio ordinario de trabajo el caso de una pretensión de naturaleza laboral sujeta al cumplimiento de un término, y más remotamente todavía el caso de un derecho sujeto a condición, si se recuerda que los

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

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

g) Excepciones perentorias: Eduardo Couture, citado por César Landelino Franco López define las excepciones perentorias como: “Aquellas que no procuran la depuración de elementos formales del juicio, sino que constituyen la defensa de fondo sobre el derecho cuestionado, por ello las excepciones perentorias no son defensas sobre el proceso sino sobre el derecho.”²⁵

En relación a su denominación Couture señala: “a diferencia de las dilatorias su enumeración no es taxativa. Normalmente no aparecen enunciadas en los códigos y toman el nombre de los hechos extintivos de las obligaciones, en los asuntos de esta índole: pago, compensación, novación, etc., cuando no se invoca un hecho extintivo sino alguna circunstancia que obsta el nacimiento de la obligación, también llevan el nombre de esta: dolo, fuerza, error, etc. Si no se trata de obligaciones, o cuando tratándose de estas se invoca simplemente la inexactitud de los hechos o la inexistencia de la obligación por otros motivos, es costumbre en algunos tribunales dar a la defensa un nombre genérico.”²⁶

²⁵ Couture, Eduardo. **Ob. Cit.** Pág. 116

²⁶ **Ibid.** Pág. 116

Las excepciones perentorias son aquellas que persiguen desvirtuar el fondo de las pretensiones expuestas por el actor en la demanda para que se declare la inexistencia del derecho que se invoca o bien, para obtener su extinción. Precisamente por perseguir el desvirtuar el fondo de las pretensiones expuestas por el actor en la demanda, es que su efecto no es la suspensión del proceso.

1) Características: Las excepciones perentorias, tienen las siguientes características:

- a) No suspenden la tramitación del proceso y por ello se tramitan en la pieza principal del juicio;
- b) Su carácter es innominado, esto quiere decir que salvo las tradicionales, que se relacionan en el Artículo 342 del Código de Trabajo, que son: el pago, la prescripción, la cosa juzgada y la transacción el nombre de cada una de estas excepciones debe dársele al profesional del derecho que asesora al demandado de acuerdo al aspecto que desea atacar en relación al fondo del derecho que se busca desvirtuar, así podrá tomar el nombre de hechos extintivos, de circunstancias que puedan producir el nacimiento de una obligación o bien hacer referencia a la inexistencia de la obligación y de los propios hechos en que se funda el derecho que se invoca en la demanda. Un ejemplo de cómo denominar una excepción perentoria sería el de una que se pretenda hacer valer dentro de un juicio ordinario laboral que haya sido promovido por despido injustificado y pago de indemnización por tiempo de servicio. En dirección de que lo que se intenta desvirtuar en el fondo de las pretensiones expuestas por el actor en la demanda, en el caso de ejemplo habría que invocar hechos que tiendan a hacer inexistente el derecho que se reclama, por consiguiente las excepciones perentorias a promover podrían ser: la de la inexistencia del despido injustificado por haberse producido la terminación del contrato de trabajo con justa causa e inexistencia de obligación de pagar al actor indemnización por tiempo de servicio por haberse fundado la terminación del contrato de trabajo en justa causa.
- c) Su objeto es buscar desvirtuar el fondo de las pretensiones expuestas por el actor en su demanda y con ello obtener que se declare la inexistencia del derecho o la extinción del mismo;

- d) Al atacar el fondo de las pretensiones expuestas por el actor su resolución debe producirse en la sentencia conjuntamente con el asunto principal del juicio;
- e) La resolución en la que se resuelven estas excepciones. Que es precisamente la sentencia, es apelable, tanto en relación al asunto principal como en lo relativo a las excepciones.

2) Trámite:

- a) Estas excepciones deben interponerse en la primera comparecencia de las partes a juicio oral, conjuntamente con la contestación de la demanda, esto implica que en el mismo acto de contestación de la demanda, sea esta presentada en forma oral o escrita, debe contenerse también la interposición de las excepciones perentorias.
- b) Una vez interpuestas las mismas la contestación u oposición por parte del actor, puede darse en la misma audiencia, o bien dentro de las veinticuatro horas siguientes a su interposición; esto derivado de que se aplica lo dispuesto en relación a la oposición y ofrecimiento de pruebas para contradecir las excepciones perentorias en el Artículo 344 del Código de Trabajo.
- c) La prueba de las excepciones perentorias será recibida dentro de las mismas audiencias de prueba del juicio, pues el tramite del proceso como ya se relaciono no se encuentra suspendido, debiéndose observar únicamente el orden en la recepción de los medios de prueba que iniciara con la prueba propuesta por el actor en la demanda, continuara con la prueba propuesta por el demandado en la contestación de la demanda y concluirá con la recepción de la prueba ofrecida en la interposición y oposición de las excepciones perentorias;
- d) Finalmente serán resueltas en la sentencia conjuntamente con el asunto principal.

Por último y en relación a la forma de impugnar la resolución que resuelve las excepciones perentorias, que tiene carácter definitivo será mediante la interposición del recurso de apelación que originará el examen y revisión no solo de lo resuelto en relación a las excepciones sino en relación a todo lo juzgado dentro del proceso.

2.7. Contestación de la demanda

La contestación de la demanda la constituye el escrito en el cual el demandado evacua el traslado de la demanda y da respuesta a la misma o en su caso, la que presenta ante el órgano jurisdiccional, cuando se trata de procedimientos orales. Es, según los jurisprudencia clásicos, “la respuesta que da el demandado a la petición del actor, de lo que se infiere que debe haber congruencia entre la demanda y el escrito de contestación, porque toda respuesta así la supone, pudiendo ser verbal en los juicios que no son escritos.”²⁷

Guillermo Cabanellas define la contestación de la demanda como: “El escrito en el que la parte demandada responde a la acción iniciada por la actora, oponiéndose, sí las tuviera, las excepciones a que hubiere lugar y negando o confesando la causa de la acción. Contestada la demanda se produce la sumisión al ámbito jurisdiccional, mediante la que ambas partes se someten a la decisión judicial y deben proseguir el pleito hasta el fallo, salvo actitudes especiales de desistimiento, caducidad o allanamiento.”²⁸

César Landelino Franco López, señala que: “La contestación de la demanda, es el acto por el cual, el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor. La acción desde el punto de vista del demandado traducido en la contestación de la demanda, es de capital importancia para el proceso, toda vez que hasta el momento en que esta se produce se integra plenamente la relación procesal y se instaura el principio contradictorio que hará posible el desarrollo del litigio.”²⁹

También puede agregarse que la contestación de la demanda constituye el acto de iniciación procesal propio del demandado mediante el cual este se introduce al trámite del proceso, plantea las defensas en contra de las pretensiones del actor y contradice la prueba aportada por este para demostrarlas. En el juicio ordinario laboral, la importancia de la contestación de la demanda radica en que el juicio, entendido como el desarrollo del

²⁷ Pallares, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil**. Pág. 190

²⁸ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 492

²⁹ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 114

litigio, da inicio hasta que se produce este acto procesal, que al mismo tiempo provoca que el proceso no pueda ser detenido hasta llegar a la sentencia.

a) Contestación de la demanda en sentido negativo: La contestación en sentido negativo de la demanda, es la que sienta la oposición o negativa del demandado de acceder a las pretensiones del actor, y por consiguiente, será el acto que permita el inicio del proceso, porque hace posible la instauración del principio contradictorio y el desarrollo del litigio. Puede asegurarse que hasta que la demanda no ha sido contestada en sentido negativo, el proceso aun no habrá iniciado por las razones ya expuestas.

El autor Alsina, citado por Mario Aguirre Godoy, indica que: “La frase contestación de la demanda ha sido criticada argumentándose que toda contestación supone una interrogación, cosa que en realidad no hace el actor al interponer su demanda; y aunque esto no es verdad, por el hecho de entablarse la demanda y darse traslado de ella al demandado, es el juez quien le interroga sobre la exactitud de sus términos.”³⁰

b) Contestación de la demanda en sentido afirmativo: La contestación en sentido afirmativo de la demanda, no es mas que el sinónimo del allanamiento, que como figura aparece en el ámbito del derecho común, pues consiste en la comparecencia del demandado a juicio oral, con el objeto de aceptar como ciertas y validas las pretensiones del actor contenidas en la demanda. Este acto procesal, si se refiere a la aceptación del demandado en relación a todas las pretensiones del actor, tiene como consecuencias la terminación del proceso, en virtud que una vez producido, el juez de trabajo y previsión social queda obligado a dictar la sentencia dentro del plazo de quince días de acuerdo con la aplicación supletoria del Artículo 142 de la Ley del Organismo Judicial, en virtud de que el Artículo 340 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la Republica, no establece el plazo dentro del cual el juez deba dictar aquella. Ahora bien, si la aceptación del demandado, en el momento de contestar en sentido afirmativo la demanda es parcial, podrá procederse por la vía ejecutiva en cuanto a lo que se aceptó, si así fue pedido, debiendo el juicio continuar en cuanto a las demás reclamaciones que no fueron aceptadas.

³⁰ Aguirre Godoy, Mario. **Derecho procesal civil**. Pág. 22

Debe entenderse que contestación en sentido afirmativo de la demanda, exonera de las costas a la parte demandada, pues tiene el mismo efecto del allanamiento en materia procesal civil y por consiguiente debe aplicarse supletoriamente al caso el Artículo 574 del Código Procesal Civil y Mercantil, cuando la contestación en sentido afirmativo de la demanda se produzca dentro del trámite de un juicio ordinario en el que se ha reclamado despido injustificado, pues es este el único caso en el que se prevé como la norma el Artículo 78 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, la condena al pago de daños y perjuicios y costas procesales.

- Oportunidades de la contestación de la demanda: De conformidad con lo normado en el Artículo 338 del Código de Trabajo, la contestación de la demanda tiene lugar hasta el momento de la primera comparecencia a juicio oral, posteriormente a que el actor ha ratificado o modificado el contenido de la demanda.

Es de hacer notar que fuera de esta oportunidad procesal no puede contestarse la demanda, es decir ni antes de que inicie la celebración de la audiencia, ni posteriormente a la celebración de esta, podrá pretenderse que la demanda pueda tenerse por contestada. Este aspecto es de mucha trascendencia pues en la práctica procesal ante los tribunales de trabajo, se observa el criterio equivocado de algunos asesores que sostienen que la contestación de la demanda puede producirse en cualquier momento posterior a la citación o notificación del demandado y hasta el momento de la primera audiencia. Este criterio, como ya se dijo equivocado, se deriva de la redacción que observa el segundo párrafo del Artículo 330 del Código de Trabajo, el que regula lo siguiente: La contestación de la demanda y la reconvención, en su caso, podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia.

La disposición antes transcrita señala con total claridad que los actos procesales de la contestación de la demanda y la reconvención pueden presentarse por escrito hasta el momento de la primera audiencia. Esto en relación con el principio de concentración que ilustra el trámite del juicio ordinario laboral y que atrae la celebración de los actos procesales para dentro de la audiencia, significa que tanto la contestación de la demanda y la reconvención se podrán presentar hasta el momento de la primera audiencia, es

decir dentro de ella, como una etapa procesal del juicio, por consiguiente en ningún caso puede pretenderse que lo que la norma intente relacionar es que la oportunidad para contestar la demanda y presentar la reconvención se extiende desde la notificación de la demanda y hasta el momento de la celebración de la primera audiencia, pues esto haría ineficaz el principio de concentración y permitiría a las partes el poder actuar fuera de las audiencias, lo que equivaldría a hacer innecesaria la comparecencia de estas en el día y hora señaladas para el juicio oral.

El primer párrafo del Artículo 338 del Código de Trabajo, aclara aún más lo relacionado anteriormente, y señala lo siguiente: Si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor.

De la anterior transcripción se advierte que la oposición que solo puede expresarse en la contestación de la demanda o en la misma reconvención, debe necesariamente presentarse en la primera audiencia, por lo que no existe entonces duda alguna de que la oportunidad procesal para contestar la demanda o reconvenir es el momento de la primera comparecencia de las partes a juicio oral, después de que se ha producido la ratificación o ampliación de la demanda y si las hubo interposición de excepciones dilatorias en el caso de que el demandado haya optado por interponer este previo a contestar la demanda. Este aspecto merece especial atención, pues en la práctica procesal en muchas oportunidades se parecía el caso de contestaciones presentadas al tribunal con anterioridad al día y hora señalada para la audiencia y por esa razón son rechazadas por el juzgador en virtud de su carácter prematuro. Esta equivocación no tendría mayor trascendencia si se estuviera familiarizado con la oralidad, pues al momento del rechazo de la contestación por haber sido presentada en forma prematura, podría disponer de presentarse la contestación de la demanda en forma oral, sin embargo, la falta de familiaridad con la actuación oral, por la razón que sea, puede provocar que al encontrarse imposibilitado de contestar la demanda el efecto se traduzca que se tenga por rebelde, porque la situación se igualaría a la incomparecencia del demandado ante la no contestación de la demanda.

- Forma de la contestación de la demanda: El Código de Trabajo, en el Artículo 339, indica que es aplicable a la contestación de la demanda, a la reconvencción y a la contestación de esta, los requisitos que la misma ley indica que toda demanda debe contener, de lo que se infiere que se puede hacer de dos maneras: escrita u oral. Si se hace escrita y no se cumple con todos los requisitos que el Artículo 332 del mismo cuerpo legal señala, debe de ser rechazada o bien ampliada oralmente en la primera audiencia al comparecer ante el juez.

Si, por el contrario es presentada oralmente, debe contener también todos los requisitos de una demanda, salvo, claro esta, los datos personales de quien contesta, por estar ya consignados dentro del acta que para documentar la audiencia se está levantando, en función del principio de economía procesal, debiéndose concretar o fundamentar los requisitos contenidos en incisos e) y f) del Artículo 332 del Código de Trabajo, es decir, enumeración de los medios de prueba y petición; y si se tratare de reconvencción complementar la contestación de la demanda con los incisos c) y d) del citado Artículo, además de los incisos ya indicados, es decir, de relación de los hechos en que se funda la petición y nombres y apellidos de las personas en contra de quien se reclama el derecho y lugar en donde puede ser notificada.

- Requisitos de la contestación de la demanda: Los requisitos para la contestación de la demanda, de acuerdo con lo normado en el Artículo 339 del Código de Trabajo, son los mismos que se establecen para la demanda. Los requisitos se clasifican en: esenciales y secundarios.

a) Requisitos esenciales: Los requisitos esenciales serán básicamente los que se contendrán en el encabezamiento de la contestación de la demanda sea esta presentada en forma oral o en forma escrita y serán los siguientes:

- Los que tengan relación con identificar al tribunal al que se dirige la solicitud;
- Los relativos a la identificación de la persona del demandado;
- Los relativos al objeto de la comparecencia a juicio;
- Los relacionados a señalar el lugar para recibir notificaciones; y

- La proposición, si la hay, de la asesoría.

b) Requisitos secundarios: En el caso de los requisitos secundarios estos son los que se van a contener a partir de la relación de hechos de la contestación de la demanda y son:

- Los dirigidos a refutar u ofrecer prueba en contrario de todas y cada una de las condiciones de contratación individual del trabajo, que haya señalado el actor en la demanda; especialmente en los casos de reclamo por despido o aquellos hechos, que se opongan al reclamo en otros casos;
- La individualización de las pretensiones que se persiguen con la contestación de la demanda;
- La enumeración de los medios de prueba que se proponen, y en los casos de los juicios en los que se reclame despido injusto ofrecer la prueba que acrediten la justicia del despido;
- En los juicios en que se promueva el pago de prestaciones, debe individualizarse la prueba en contrario de cada una de ellas, sí es que el reclamo es inexistente o sí es que el pago de estas ya se ha satisfecho;
- Las peticiones formuladas en términos precisos, partiendo de las relacionadas con el trámite del proceso, hasta concluir con las que se relacionen con el fondo de lo juzgado en el mismo proceso y que se dirijan básicamente, en el caso de la contestación negativa de la demanda a solicitar que se declare sin lugar y se absuelva al demandado de las pretensiones del actor;
- El lugar y fecha;
- La firma del demandado por su impresión digital si no pudiere firmar, o bien firma de la persona que lo haga a su ruego.

Aunque como se advierte de los requisitos enumerados, tanto esenciales como secundarios, no existe obligación de citar el fundamento de derechos sobre el que se funda la contestación de la demanda, por razones de estética, pero especialmente por razones de técnica jurídica y con el fin de ilustrar al juzgador sobre la fundamentación de las pretensiones que se exponen en la contestación de la demanda, es importante

reiterar que resulta conveniente citar las normas sobre las cuales descansa el derecho que se pretende hacer valer para contradecir lo afirmado por el actor en la demanda.

- Reconvención: La reconvención se constituye en la pretensión que al contestar la demanda formula el demandado en contra del demandante. Por razón de esto, la acción del demandado no se limita simplemente a oponerse a las pretensiones del actor sino que se extiende a formular sus propias pretensiones y con base en ellas contrademandar obligando al juez de trabajo a que deba fallar sobre ambas oposiciones en la sentencia del juicio.

Para el autor Cèsar Landelino Franco López, la reconvención es: “La acción ejercitada por el demandado dentro del propio acto de la contestación de la demanda, y derivada de la misma o de una distinta relación jurídica con el objeto de contrademandar las pretensiones expuestas por el actor, buscando no solo desvirtuar el derecho expuesto por éste sino hacer valer propio, expuesto como fundamento de la reconvención.”³¹

También puede afirmarse que por virtud de la reconvención se da una acumulación de pretensiones, tal y como lo prevé el Artículo 330 del Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, en vista de que se debe suspender el trámite del proceso hasta que el actor en su calidad de contrademandado comparezca a contestar la reconvención y con ello iguale el trámite de ambas demandas.

1. Características: La reconvención presenta las siguientes características:

- a) Invierte la posición de las partes procesales dentro de la relación procesal, es decir que convierte al actor en demandado; y al demandado en actor;
- b) Como regla general la presentación de la reconvención supone la suspensión de la primer audiencia a juicio oral, hasta que en otra que se señale para el efecto comparezca el actor en su calidad de demandado a contestar la contrademanda;
- c) Supone para el contrademandado la posibilidad no solo de comparecer a contestar negativamente la reconvención o contrademanda, sino previamente la opción a

³¹ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 123

interponer excepciones dilatorias en contra de esta con el objeto de depurar la contrademanda;

d) Plantea la exigencia de requisitos formales, pero también la de requisitos de admisibilidad, de los cuales va a depender que la reconvención pueda ser admitida para su trámite;

e) Supone para el contrademandante la posibilidad de solicitar el decretamiento de medidas precautorias que tienden a asegurar los resultados de la contrademanda.

2. Clasificación: Al igual que la demanda y la contestación de la demanda, la reconvención observa modalidades o clases, que en concordancia con lo normado en el Artículo 339 del Código de Trabajo y lo preceptuado en los Artículos 321 y 322 de ese mismo cuerpo de normas, y la existencia del principio de oralidad que ilustra el trámite del proceso en general, puede afirmarse que son: la reconvención presentada en forma oral y la reconvención presentada en forma escrita.

La primera modalidad constituye la regla general de la presentación de la reconvención de conformidad con lo que para el efecto establece el principio de oralidad en el proceso; y la segunda constituye la excepción a aquella regla general. Sin embargo importante es reiterar lo ya anotado en relación a la demanda y a la contestación de la demanda, relativo a que por virtud de la falta de la práctica de la oralidad y también la falta de dominio de la materia por parte de quienes ejercen la profesión de abogados en el área del Derecho Procesal del Trabajo y en otros casos la falta de especialidad en la materia de algunos juzgadores, provoca que la excepción a la regla general que constituye la presentación de la reconvención en forma oral, se haya constituido hoy en día en la excepción a la regla y sea hoy en día la regla general.

c) Requisitos de forma: Una vez presentada la reconvención, el juez de trabajo y previsión social deberá establecer si cumplen con los requisitos de forma previstos en la ley, y que de acuerdo al Artículo 339 del Código de Trabajo, son los mismos que se exigen para la demanda y la contestación de la demanda, es decir que en el caso de la reconvención los requisitos de forma también se clasifican en requisitos esenciales y requisitos secundarios.

Con base en lo anterior, pueden considerarse como requisitos esenciales de la reconvención a todo aquellos que se contienen en el encabezamiento de la solicitud, sea esta presentada en forma oral o escrita.

a) Requisitos esenciales: Son requisitos esenciales de la reconvención los siguientes:

- Los que tengan relación con identificar al tribunal al que se dirige la solicitud;
- Los relativos a la identificación de la persona del contrademandante y la persona del contrademandado;
- Los relativos al objeto del juicio;
- Los relacionados a señalar los lugares para recibir notificaciones por parte del contrademandante y para notificar al contrademandado; y
- La proposición si la hay, de la asesoría.

b) Requisitos secundarios: En el caso de los requisitos secundarios estos son los que se van a contener a partir de la relación de hechos de la contrademanda y son:

- 1) Los dirigidos a identificar todas y cada una de las fundamentación en que descansa la reconvención o contrademanda, tomando en cuenta que en los juicios promovidos por despido injusto deberá separarse en la solicitud, lo relativo a la oposición contra la argumentada injusticia del despido y la prueba para desvirtuarla y la prueba relativa a los hechos que fundan la reconvención;
- 2) La individualización de las pretensiones que se persiguen con la instauración de la contrademanda;
- 3) Enumeración de los medios de prueba como que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se pudiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallaran, elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje;
- 4) Las peticiones formuladas en términos precisos, partiendo de las relacionadas con el tramite del proceso, hasta concluir con las que se relacionen con el fondo de lo juzgado en el mismo proceso;
- 5) El lugar y la fecha;

6) La firma del contrademandante o su impresión digital sino pudiere firmar, o bien firma de la persona que lo haga a su ruego.

c) Requisitos de admisibilidad: Estos requisitos son los que determinan si puede ser admitida para su trámite o no la reconvención, y son los que a continuación se detallan:

1) Identidad del objeto de la reconvención con el de la demandada; este requisito se refiere a que debe existir identidad entre lo que se reclama en la demanda y lo que se reclama en la contrademanda. Un ejemplo claro de como se cumple este requisito, se da en una demanda promovida por un trabajador por haber sido despedido injustificadamente, que dentro del juicio se ve contrademandado por el patrono por abandono de labores. En este caso, se observa que existe una identidad de objeto en ambas acciones, pues aunque en una, se habla de reclamar por despido injusto y en la otra de reclamar por el abandono de las labores por el trabajador, el objeto que se discutirá dentro del juicio es uno solo, cual es, el de establecer como termino la relación de trabajo.

2) Identidad de los sujetos procesales tanto en la demanda como en la reconvención; este requisito se refiere a que aunque en posición invertida dentro de la relación procesal, los sujetos procesales deben de ser los mismos.

3) Identidad de la vía procesal en la que se tramite tanto la demanda, como la reconvención. Este requisito hace referencia a que el objeto de la reconvención debe poder ser tramitados en la misma vía procesal en que esta siendo tramitado en la misma vía procesal en que esta siendo tramitado el objeto de la demanda. En el caso del ejemplo relacionado en el primer requisito de admisibilidad, también se cumple este otro requisito, por cuanto tanto el reclamo por despido injusto como el que se formula por el abandono de las labores debe tramitarse en la vía del juicio ordinario laboral.

La falta de cualquiera de estos requisitos hace inadmisibile la presentación de la reconvención, pues no se trata únicamente de comparecer a contrademandar, sino que el acto mismo de la contrademanda cumple con los requisitos que pueden hacer viable su conocimiento por el juez de trabajo y previsión social.

4. Oportunidad procesal para reconvenir: La oportunidad procesal para presentar la reconvencción es precisamente el momento de la primera comparecencia de las partes a juicio oral, después de que se ha ratificado o ampliado la demanda, o bien, si se hizo uso de ellas, después de que se interpusieron y resolvieron las excepciones dilatorias. Como puede advertirse la reconvencción se promueve en la misma oportunidad en que debiera de promoverse la contestación de la demanda y en ella, debe hacerse la relación, por un lado, a la oposición que se promueve en contra de la demanda, y por otro, a los hechos que fundamentan el planteamiento de la reconvencción.

La reconvencción debe presentarse hasta el momento de la primera audiencia, como lo supone el Artículo 338 del Código de Trabajo, siendo importante reiterar que por virtud de la existencia del principio de concentración que atrae la actuación de las partes para producirse dentro de la audiencia, no será admisible la presentación de la reconvencción ni antes, ni después de esta.

a) Trámite:

- 1) El trámite de la reconvencción inicia con su presentación, misma que como ya se relaciono, debe tener lugar dentro de la primera comparecencia a juicio oral, después de que ha sido ratificada o modificada la demanda.
- 2) Posteriormente, el actor en su calidad de contrademandado, tiene la posibilidad de acogerse a la suspensión de la audiencia que se observa como regla general, como lo dispone el Artículo 340 del Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, y contestar la reconvencción en nueva audiencia que para el efecto señale el juez de trabajo o si así lo desea pueda contestar la reconvencción en la misma audiencia en que se ha presentado, lo cual es poco común, por el riesgo de que pueda constituirse en una sorpresa procesal, al no disponer de todos los elementos para refutar lo afirmado por el demandado en calidad de actor en la reconvencción.
- 3) Una vez contestada la reconvencción en la audiencia que deberá señalarse para el efecto (sin que exista plazo para ello) se igualan los trámites de los procesos y entonces corresponde la recepción de la prueba propuesta por las partes, la cual

debe tener lugar dentro de las mismas audiencias del juicio, pues para ello se ha igualado el trámite de la demanda con el de la reconvención.

- 4) Finalmente, la reconvención debe resolverse en la sentencia conjuntamente con el asunto principal, en donde el juez hará las declaraciones relacionadas a la demanda y a la reconvención.
- 5) El trámite aquí descrito puede alterarse si el actor en su calidad de contrademandado previo a contestar la reconvención dispone promover excepciones dilatorias, las que deberán tramitarse y resolverse y por consiguiente demoraran la contestación de la reconvención.

Por otra parte, las audiencias celebradas en el juzgado de primera instancia en materia de Trabajo y Previsión Social, ubicado en el municipio de Mazatenango, departamento de Suchitepéquez tienen todos los efectos jurídicos tomando en consideración que es obligatoria la presencia del juez en dicha actividad lo cual representa una garantía para su efectividad.

CAPÍTULO III

3. La fase conciliatoria

La conciliación como acto procesal dentro del juicio, entraña un acto cuyo objeto representa el cambio de puntos de vista de pretensiones y propuestas de composición entre partes que discrepan; y cuyo propósito al final de ese intercambio será buscar la avenencia que permita ponerle fin a la controversia o conflicto que motivado el que en forma conjunta las partes se reúnan para buscar una solución.

El derecho procesal individual de trabajo, la conciliación no busca simplemente un acuerdo pactado sobre la base de cualquier tipo de condiciones que permita terminar el conflicto de intereses surgido entre las partes, sino que derivado de que los derechos que se estatuyen en las leyes de trabajo y previsión social constituyen garantías mínimas e irrenunciables a favor de los trabajadores, la conciliación debe buscar el arribo a un acuerdo en donde se observe en forma pura su propósito, tomando en cuenta aquella situación de los derechos derivado de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores.

Con base en lo anterior, puede afirmarse que el verdadero alcance de la institución de la conciliación es una concesión mutua entre las partes de la relación procesal, en la que el actor como ofendido otorga su perdón al demandado expresado a través del desistimiento de la demanda a cambio de que este ultimo le haga efectivo el pago de las prestaciones económicas reclamadas, o bien, garantice el cumplimiento de las condiciones contractuales del trabajo que ha incumplido en perjuicio del trabajador. En esta dirección se cumple el propósito de la conciliación que gira en torno a avenir a las partes sobre la base de concesiones mutuas pero sin entrar a hacer renunciables garantías y derechos cuya naturaleza es irrenunciable.

No obstante este alcance de la conciliación en forma pura, debe advertirse que todos los días en la practica tribunalicia y administrativa del trabajo se observa la suscripción de convenios en donde la base ha sido el avenimiento de las partes, pero renunciando al trabajador a una parte o la totalidad de derechos cuya naturaleza es irrenunciable. Es real

de que muchos de estos convenios resultan generados por el entorpecimiento del trámite del juicio que hace que el trabajador desespere y considere conveniente aceptar cualquier tipo de acuerdo con el empleador que posibilite especialmente en los juicios por reclamo de pago de prestaciones, el percibir alguna cantidad en dinero que venga a aliviar la asfixiante situación económica en la que casi seguro se encuentra. Por ello, no puede atribuirse la responsabilidad de esta desnaturalización de la conciliación a los juzgadores, ni a los señores inspectores de trabajo, pues en la casi totalidad de los casos, la aceptación de este tipo de convenios es de decisión del trabajador.

La conciliación es un sistema de solución de conflictos laborales, no se da mientras no haya conflictos.

Según el Diccionario de la Lengua Española, “conciliar viene del latín Conciliare, y significa: ponerse de acuerdo, armonizar los ánimos, los intereses, o las opiniones de las personas en discordia.”³²

Para Eduardo Pallares la conciliación es: “La avenencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase, tiene lugar entre partes que disienten acerca de sus derechos en un caso concreto y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra.”³³

Niceto Alcalá-Zamora, señala: “Dentro de las soluciones de litigios por órganos no judiciales, a la cabeza se encuentra la conciliación, que no es una forma distinta de autocomposición sino un medio especial predispuesto para intentar lograrla, ya sea en virtud de desistimiento del actor, de allanamiento del demandado o de transacción entre ambos, y que por razón del momento en que funcione puede ser preprocesal o intraprocésal, pero no posprocesal, porque siendo la finalidad de esta ya se emitió resuelta imposible tal propósito.”³⁴

El autor Trueba Urbina indica: “La doctrina legal sostiene que los patronos y obreros no pueden rehusarse a someter a la conciliación las diferencias que surjan entre el capital

³² Diccionario de la Lengua Española. Pág. 281

³³ Pallares, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil**. Pág. 167

³⁴ Alcalá-Zamora, Niceto. **Derecho procesal mexicano**. Pág. 452 y 453

y el trabajo, pues la Conciliación, no establece la facultad de sujetarse a esta sino que impone a patronos y obreros la obligación de someter sus conflictos a ella.”³⁵

Cèsar Landelino Franco López, da la siguiente definición: “Puede definirse como la etapa del proceso, en la que el juez de trabajo, una vez, enterada de las posiciones de ambas partes dentro del juicio procura el avenimiento de las mismas proponiendo formulas ecuanimes de arreglo, con la finalidad de evitar el tramite del proceso y ponerle fin al mismo, mediante la suscripción de un convenio que adquiere carácter de titulo ejecutivo.”³⁶

Guillermo Cabanellas considera a la conciliación como: “La avenencia de las partes en un acto judicial, previo a la iniciación de un pleito. El acto de conciliación, que se denomina juicio de conciliación tiene por objeto procurar la transigencia de las partes, con el objeto de evitar el pleito que una de ellas quiera entablar. Por la conciliación se procura la avenencia de las partes en la cuestión litigiosa que una de ellas pretenda o trata de entablar contra la otra. Sus efectos son, si ha habido avenencia, los mismos de una sentencia, y en este sentido puede pedirse la ejecución de lo que ha sido convenido.”³⁷

La legislación laboral guatemalteca establece que la conciliación puede ser de dos formas: total o parcial, si es total, se acaba el juicio, pero si es parcial el juicio continua, pero solo en cuanto a las pretensiones no conciliadas, lo que deviene que aunque el juicio continúe el actor no puede reclamar pretensiones ya conciliadas, esto se encuentra establecido en el segundo párrafo del Artículo 340 y 341 del Código de Trabajo: Contestada la demanda y la reconvenición si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará

³⁵ Trueba Urbina. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. Pág. 190

³⁶ Franco López. **Manual de derecho procesal de trabajo**. Pág. 133

³⁷ Cabanellas. **Ob. Cit.** Págs. 113 y 114.

constar sin que el juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas.

Y el Artículo 41, regula que: Sí la conciliación fuere parcial, el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo. Si no hubiere conciliación alguna, el juicio proseguirá.

3.1. Formas

1) Atendiendo a la obligatoriedad o no, para las partes de utilizarla:

- a) Voluntaria: las partes quienes de común acuerdo deciden someter sus diferencias al conocimiento de un órgano conciliador.
- b) Obligatoria: la ley que determina los casos en que las partes tienen que someter sus diferencias a la intervención del órgano conciliador.

2) Atendiendo al criterio distintivo del procedimiento a seguir

- a) Reglada: la ley es la que establece las reglas o procedimientos a seguir en la solución del conflicto.
- b) Convencional: las partes del conflicto quienes acuerdan el procedimiento a seguir para solucionar sus diferencias.

3) Atendiendo a las partes que intervienen en el conflicto colectivo

- a) Entre organismos de carácter y naturaleza privada: las dos partes del conflicto son personas que sus actividades las realizan en el sector privado
- b) De carácter y naturaleza pública: las dos partes de conflicto son personas que sus actividades las realizan en el sector público, como parte de organismos públicos.

3.2. Naturaleza jurídica

Ha sido muy variada la naturaleza jurídica que se le ha atribuido a la conciliación según la opinión de cada autor:

Leonardo Prieto Castro manifiesta que: “El acto de conciliación es procedimiento parajudicial por medio del cual el Estado impone el deber de intentar un arreglo amistoso que garantice aquella paz jurídica que está llamado a guardar. Sin necesidad de juicio público.”³⁸

Para Manuel de la Plaza: la conciliación: “es una verdadera actuación preliminar, en la que se pretende evitar el proceso.”³⁹

Afirma Guillermo Cabanellas lo siguiente: “Esta situación se reitera en el curso de los conflictos colectivos de trabajo, cuando se llega a veces a una fórmula transaccional que, calificada cual conciliación, integra el resultado de concesiones y renunciaciones recíprocas formuladas por las partes.”⁴⁰

La conciliación, entonces es, una forma de avenir a las partes para que pongan fin total o parcialmente a un proceso laboral. Se ha tratado de encontrar similitud a la conciliación en el ramo laboral con la transacción civil, pero existe una gran diferencia, la cual es la norma constitucional que indica la irrenunciabilidad de los derechos mínimos que otorga a los trabajadores, por lo que los derechos laborales adquiridos no pueden ser renunciados, disminuidos o tergiversados en aspecto alguno, de donde resulta inconsciente radicar a la conciliación como una símil o análoga institución a la transacción, la cual, contempla fundamentalmente la concesión recíproca de las partes, de derechos y acciones, lo que implica renuncia, tergiversación y disminución de los derechos mínimos inherentes al derecho de Trabajo

³⁸ Prieto Castro, Leonardo. **Manual de derecho procesal civil**. Pág. 254.

³⁹ **Nueva enciclopedia jurídica**. Pág. 797.

⁴⁰ Cabanellas, Guillermo. **Derecho de los conflictos laborales**. Pág. 488

La naturaleza jurídica de la conciliación, partiendo de que este es un instituto que forma parte del trámite del juicio ordinario laboral y que por consiguiente hace que la misma se constituya en una fase del proceso, es eminentemente procesal.

3.2.1. Las partes de la conciliación

- a) Por la parte empleadora: El empresario o un grupo de empresarios sin personalidad jurídica reconocida, o una asociación profesional de empresarios, si se trata de personas particulares o privadas, y el Estado, un Ministerio o una Dirección General si se trata de un organismo o dependencia del Estado.

- b) por la parte trabajadora: El sindicato o una coalición de trabajadores, los cuales, pueden ser de una empresa privada o de un organismo o dependencia pública o estatal.

3.3. Importancia

La importancia jurídica que tiene la conciliación laboral en el proceso constituye el hecho de que el trabajador demandante de sus prestaciones las obtendrá con mayor facilidad e inmediatez evitando un largo y engorroso procedimiento, y es así que el legislador interpreta la misma en dos fases, total o parcialmente, según que el demandado reconozca o acepte algunas o todas las prestaciones reclamadas por el demandante, y por consiguiente se llegue al fin del proceso, total o parcialmente, tal como lo imponen los Artículos 340 y 341 del Código de Trabajo.

- a) Fin del proceso totalmente: Si en la fase de conciliación en la primera audiencia del proceso ordinario laboral, el demandado se allanare a la demanda o se aviniere a la formula ecuánime y conciliatoria que proponga el juzgador, se aprobara el aspecto convencional a que se arribe, ya sea porque se pagará totalmente las reclamaciones o mediante amortizaciones, en cuyo caso se puede dar por terminada la litis y de consiguiente por finalizado el proceso.

b) Fin del proceso parcialmente: Si en la fase de conciliación se produjera la aceptación de alguna o algunas reclamaciones por parte del demandado, y por otras no podrá darse fin al proceso en cuando a las reclamaciones aceptadas, las cuales no se logra el avenimiento, continuando su discusión procesal y su fase probatoria hasta obtener la declaración del tribunal en sentencia.

3.4. Oportunidad

La etapa procesal en la que obligatoriamente el juez de trabajo y previsión social debe celebrar la fase de conciliación intentando avenir a las partes, es dentro de la primera comparecencia de las partes a juicio oral, posteriormente a que se ha contestado la demanda o la reconvención, si es que esta se promovió.

No obstante ya que en esta oportunidad esta claramente establecida en el Artículo 340 del Código de Trabajo, en la práctica procesal que tiene lugar ante los tribunales de trabajo y Previsión Social, se observan prácticas que buscan que la conciliación entre la partes puede darse antes del inicio de la audiencia o bien dentro de ésta, cuando todavía no se ha contestado la demanda.

Esta clase de practicas desvirtúa el propósito de que la conciliación deba celebrarse hasta después de que se ha contestado la demanda o la reconvención en el caso de que esta se haya promovido, pues como bien lo razonó el connotado procesalista Mario López Larrave, para que el juez de trabajo se encuentre en posibilidad de sugerir formulas equánimes de arreglo a las partes debe conocer cual es la posición de estas en relación al asunto que es objeto del litigio.

La única forma de conocer la posición de ambas partes es mediante haberse enterado de lo que expresa el actor en su demanda, y también lo que exprese el demandado en la contestación de la demanda, y de allí que el momento procesal ideal para intentar conciliar a las partes, sea hasta después de que se ha contestado la demanda o la reconvención, de lo contrario, aventurarse a intentar la conciliación antes de esta etapa del juicio, podría presentar el riesgo de que no exista acuerdo alguno, pues el

demandado podría argumentar que en su contestación va a promover también además de su posición una excepción perentoria de pago, con base en que lo que se pretende demandarle ya fue hecho efectivo al trabajador. Por la anterior razón y porque una conciliación intentada fuera de la audiencia pueda generar que este acto se convierta en un regateo indebido, es que debe observarse la etapa procesal que para su diligenciamiento manda la ley.

3.5. Modalidades

Las diferentes modalidades que resultan de una junta o audiencia de conciliación se pueden resumir en tres:

a) Cuando no se llega a arreglo: Esta modalidad es bastante frecuente en los procesos ordinarios laborales en el foro guatemalteco, toda vez que el demandado, ha contestado la demanda y, en su caso, reconvenido al actor, no acepta formula alguna ecuánime de conciliación que le sea propuesta por el juzgador o aun por el mismo actor, ya que el demandado se considera con derecho de probar afirmaciones negativas a las reclamaciones hechas y llegar a una sentencia que declare procedente su oposición y sin lugar la demanda incoada en su contra.

Esto no quiere decir que los tribunales de trabajo no se presenten patronos con buena disposición de llegar a arreglo ecuánime, pero también se da el caso bastante frecuente de que entonces es el trabajador en el que no acepta el arreglo, bien porque no le interesa recibir prestaciones por amortizaciones, bien porque anda en busca de que el juez declare a su favor los salarios caídos y porque ve a su ex-patrono con el animo de evitar el proceso se siente mas seguro de que así será declarado en sentencia, dándose el caso de algunos demandantes que buscan llegar a segunda instancia con el objeto de obtener mayor provecho económico, por lo que, en conclusión, en la mayoría de los casos no se llega a arreglo, continuando el proceso su curso.

b) Arreglo parcial: Este tipo de conciliación se comprende en lo que determina el Artículo 341 del Código de Trabajo, cuando indica que si las partes llegaran a un arreglo

conciliatorio, proseguiría en lo que no fuera resuelto por la conciliación hasta sentencia, pero aquellas pretensiones objeto del arreglo podrán hacerse efectivas por el procedimiento ejecutivo en caso de incumplimiento del demandado, sin que sea necesario que el arreglo sea declarado aprobado en sentencia; es decir, puede simultáneamente iniciarse la ejecución del arreglo aunque no se haya dictado sentencia dentro del juicio en el que surgió el arreglo.

c) Arreglo total: La conciliación total produce que se de por finalizado el proceso, habida cuenta del arreglo a que arriban las partes, ya sea que se haga el pago total de las prestaciones reclamadas o se efectuó un convenio de pago por amortizaciones.

d) Arreglo ecuánime: Por ecuanimidad se entiende una igualdad y constancia de ánimo, por la imparcialidad serena del juicio, y es así que significa también que la junta conciliatoria a que llama el juzgador, es precisamente para avenir a las partes como una amigable composición en la cual el juez es el amigable componedor de los conflictos y la ventaja que conlleva para el trabajador es la de posibilitarlo a una solución favorable y razonable de sus pretensiones equitativamente contemplados, evitándole perjuicios inherentes a la prosecución y desarrollo intemporal del proceso.

La ecuanimidad por razón tutelar del derecho de trabajo, busca no solo la imparcialidad para lograr la conciliación sino que persigue como fin supremo a la misma para evitar aquella circunstancia, sobre el actor, débil económicamente, no puede seguir compareciendo personalmente al tribunal a hacer valer sus derechos por la misma necesidad que tiene, en primer lugar, de conseguir un nuevo empleo que le provea la subsistencia propia y de su familia, en segundo lugar, ya empleado el hecho de solicitar constantemente permisos para comparecer a los tribunales con la posibilidad de que se los denieguen o de que en la primera oportunidad que tenga el nuevo patrono lo despida, por el simple hecho de saber que es una persona que ya ha acudido a un tribunal de trabajo a hacer valer sus derechos.

CAPÍTULO IV

4. La prueba

La aplicación de cualquier norma jurídica depende no sólo de que efectivamente se hayan dado los hechos aducidos por las partes en la alegación sino, además, habrá de demostrarse que efectivamente se han dado esos hechos, siendo ello un presupuesto de hecho para que la norma jurídica pueda aplicarse.

Si los hechos no están fijados (hechos controvertidos) se precisará la prueba para poder obtener la aplicación de la ley que se persigue. Ello no es más que la aplicación del principio de aportación de parte que supone, en primer lugar, que los hechos siempre deben ser aportados por las partes; en segundo lugar éstas deben probar que han sucedido tal y como se afirma.

Se puede, en definitiva, denominar prueba a aquella actividad procesal de parte encaminada a, bien producir en el juez el conocimiento acerca de la verdad o falta de verdad de una alegación de hecho, propia o ajena; o bien fijar como dados los hechos necesitados de prueba, de acuerdo con la norma o independientemente del convencimiento del juzgador.

La actividad del Juez laboral no se reduce a la simple verificación de las aseveraciones de las partes tal como sucede en la justicia civil, sino que se acerca también a la actividad del Juez penal que además de verificar, investiga la verdad real, asimilándose el papel de historiador que inquiere los hechos en toda su realidad y no solamente en la verdad formal y prefabricada por las partes.

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

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

Etapas: El procedimiento probatorio en el campo procesal civil se encuentra bien definido como consecuencia de su propio formalismo, y así encontramos como base del mismo:

- a) El ofrecimiento de la prueba.
- b) Petición de admisión y
- c) Diligenciamiento.

Pero en el campo procesal laboral no sucede lo mismo, dada la sencillez y celeridad que le fijaron los legisladores, por lo que únicamente se encuentran como fases del procedimiento probatorio en el juicio ordinario de trabajo:

- a) El ofrecimiento de la prueba y
- b) El diligenciamiento.

El ofrecimiento, que consiste en el acto por medio del cual se anuncia la prueba que se va a rendir para mostrar las pretensiones.

Deberá hacerse en las oportunidades siguientes: El actor deberá ofrecer sus pruebas en la demanda; el demandado en la contestación; el reconviniente en la contra demanda; y en su caso, el actor de nuevo ofrecerá su prueba para desvirtuar la reconvención, al contestar ésta, o al contradecir las excepciones del demandado.

El ofrecimiento de pruebas para combatir excepciones y para demostrar tachas, será en el mismo momento o dentro de 24 horas después de terminada la diligencia. La importancia del ofrecimiento es considerable, toda vez que pruebas no ofrecidas oportunamente deberán rechazarse de plano.

El diligenciamiento es la etapa procesal que consiste, en el conjunto de actos procesales del Juez, que es necesario observar para trasladar al juicio los distintos elementos de

convicción propuestos por las partes; en esa sucesión de actos, el juez laboral tiene que apegarse a las reglas que para tal efecto exige el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.

La prueba deriva del “latín probare, acción y efecto de probar; razón, argumento, instrumento, u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa.”⁴¹

Probar es justificar, manifestar y hacer patente la certeza de un hecho o la verdad de una cosa con razones, instrumentos o testigos. Derivado de ello se puede apreciar, el hecho que la labor del juzgador no es limitarse a lo que las normas jurídicas le indican, sino que ha de aplicar, por lo que deberá constatar o hacérselo constatar lo que ha sido y lo que ha sucedido al margen de su conocimiento para arribar a una decisión justa.

Al respecto Eduardo Couture la define como: “La actividad dirigida a tratar de convencer al juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión.”⁴²

Para Cèsar Landelino Franco López la prueba es: “El conjunto de medios para la averiguación de la verdad, cuyo objeto será el de demostrar la existencia de los hechos que servirán de base al desarrollo del litigio, pues se presume que en relación al derecho se tiene el conocimiento y no es necesario probarlo, haciendo referencia específicamente a los hechos contradictorios que son lo que debe dilucidarse dentro del juicio.”⁴³

Es por ello que las metas principales de la prueba, “como medio de convicción y de determinación de una verdad o una falsedad, son la investigación y la consecución de la solución jurídica al caso específico, por lo que esclarecer la cuestión del hecho es tan importante como esclarecer la del derecho y, en algunos casos, determinar los hechos

⁴¹ Diccionario de Derecho Privado. Pág. 3190

⁴² Couture. **Ob. Cit.** Pág. 217

⁴³ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 140

para arribar a un buen fin del proceso y de esa manera, resolver el mismo ajustado al derecho. Esta es la razón por la cual la indagación de hechos es calificada como la parte esencial de la labor procesal.”⁴⁴

De lo anterior se impone que lo que va a probarse dentro del juicio son todos aquellos hechos sobre los que existe controversia entre una parte y la otra, pues los hechos que no impliquen esta no serán objeto de disputa, por no ser precisamente controvertidos.

4.1. Objeto

Para Betham, citado por Rafael De Pina, “el arte del procedimiento no es otra cosa que el arte de suministrar las pruebas,”⁴⁵ y lo que hay que probar son los hechos porque, como dice el tratadista Alsina, citado por Mario Aguirre Godoy, “no hay derecho que no provenga de un hecho, y precisamente de la variedad de hechos procede la variedad de derechos, y el objeto de la prueba dentro del proceso es precisamente los hechos.”⁴⁶

Prácticamente siempre está constituido por el hecho o las afirmaciones de hecho, de manera que para que cada parte consiga probar que tiene a su favor determinados derechos deberá probar antes que se han producido.

a) Hechos: Son objeto de prueba aquellos hechos que, habiendo sido alegados por las partes y teniendo importancia para la decisión final, no han sido previamente probados suficientemente. Estoy hablando de hechos controvertidos (hechos alegados por la parte contraria, la cual no está de acuerdo en que tienen relevancia para la resolución del pleito).

b) Máximas de experiencia: Son aquellas definiciones o juicios hipotéticos de cualquier contenido, independientes del caso concreto y de los hechos que lo componen, obtenidos de la ciencia o de la experiencia, pero vinculadas a otros casos similares y de aplicación a otros procesos.

⁴⁴ Döhring, Erich. **La prueba, su práctica y apreciación.** Págs. 1 y 2

⁴⁵ De Pina, Rafael. **Tratado de las pruebas civiles.** Pág. 12

⁴⁶ Aguirre Godoy. **Ob. Cit.** Pág. 563

c) Preceptos o normas jurídicas: Cuando se trata de normas jurídicas, el juez tiene la obligación de conocer el derecho (iura novit curia). En base al principio da mihi factum, davor tibi ius, la parte cumple con su misión facilitando los datos al juez que conoce el derecho y lo aplica. No será objeto de prueba cuando sean normas jurídicas nacionales. El problema vendría con el derecho extranjero con el cual quiebra este principio de aplicación de oficio de la norma. Quien pretenda aplicar el derecho extranjero deberá acreditar tanto su contenido como su vigencia, mediante los diferentes medios de prueba admitidos.

d) La costumbre: Será preciso demostrar que existe, pero no bastará en este caso con convencer al juez de que efectivamente una determinada conducta se repite, sino que además habrá de probarse.

4.2. Procedimiento probatorio

Se entiende por “procedimiento probatorio, todos los actos procesales a través de los cuales se desarrolla la etapa probatoria.”⁴⁷

Chiovenda, citado por Rafael De Pina, los resume como “la totalidad de las actividades necesarias para poner al juez en comunicación con los medios de prueba o para declarar la atendibilidad de una prueba.”⁴⁸

Para Eduardo Couture, son “las formas que es necesario respetar para que la prueba producida se considere válida, e indica que este problema queda dividido en dos campos: el de conjunto de forma y de reglas comunes a todas las pruebas, y el del mecanismo de cada uno de los medios de prueba.”⁴⁹

⁴⁷ Ovalle Favela, José. **Derecho procesal civil**. Pág. 101

⁴⁸ De Pina, Rafael. **Tratado de las pruebas civiles**. Pág. 37 y 38

⁴⁹ Couture. **Ob. Cit.** Pág. 249

4.3. Reglas generales o comunes a todos los medios de prueba

En cuanto al tiempo hay que distinguir dos momentos procesales separados (aunque hay procesos en los cuales se acumulan en un sólo acto):

- a) Momento de proposición: una vez que se acuerde el recibimiento del pleito a prueba se da a las partes la posibilidad de proponer aquellos medios de prueba de los que intenta valerse (generalmente lo harán en uno o varios escritos). Rige el principio de preclusión por el cual la prueba ha de proponerse en su momento procesal.

A medida que se vayan presentando los escritos de proposición de la prueba se va resolviendo acerca de su admisión o rechazo. En cualquier caso, hay una especie de anticipo en cuanto al segundo momento del proceso:

- b) La práctica de la prueba: lo normal es que la prueba no se practique hasta este segundo momento, pero la ley admite una excepción, esto es, en aquellos supuestos en los que hayan de librarse despachos para la prueba fuera de la localidad, pudiéndose realizar la práctica de la prueba en el periodo anterior de proposición, sin necesidad de esperar a iniciar este segundo periodo de práctica de la prueba.

Por tanto, una vez terminado el primer periodo o momento de proposición, se inicia el segundo periodo o práctica de la prueba (regla no aplicable a la excepción antes comentada).

En cuanto a la forma, se practicará con carácter general siguiendo el principio de inmediación, es decir, el juez habrá de presidir todas y cada una de las pruebas que se estén practicando.

En cualquier caso, la práctica se hará de acuerdo con las formas especialmente establecidas para cada medio de prueba.

El Procedimiento probatorio, se divide en cuatro fases:

- a) Recibimiento a prueba.
- b) Proposición de la prueba.
- c) Admisión de la prueba.
- d) Práctica de la prueba.

4.4. La carga de la prueba

En Guatemala se habla pomposamente de la inversión de la carga probatoria como una institución viva en nuestro derecho procesal del trabajo. Sin embargo, los casos de inversión se reducen a uno contemplado en el Artículo 78 del Código de Trabajo, y a otros que se han venido considerando en la llamada jurisprudencia.

Además de los casos de inversión de la carga, la prepotencia patronal se atenúa con la regulación de una serie de presunciones legales que alteran los principios generales de distribución de la carga y se previene la posibilidad de que el Juez pueda ordenar la recepción de pruebas de oficio en auto para mejor proveer, diluyendo un poco la intensidad del principio dispositivo.

Cuando el trabajador invoca ante el tribunal un despido injusto, la carga de la prueba la soporta el patrón que para no salir condenado al pago de la indemnización debe probar que el despido fue justificado, es un típico caso de reversión de la carga probatoria.

El caso sin embargo se complica tal como ocurre en otros países, cuando la defensa de la parte empleadora consiste no en tratar de justificar el despido, sino en negarlo a secas, sin reconvenir abandono de labores.

En Guatemala, los patronos habían acudido al cómodo expediente de despedir, a sabiendas del equivocado criterio prevaleciente en los Jueces en el sentido de que la carga del hecho del despido pesaba sobre la parte laborante, lo cual conducía a la absolución del patrono.

Se comparte la tesis que sobre el patrono debe pesar la carga de la prueba de que no ha despedido independientemente de que haya o no prueba sobre separación del cargo, porque si el empresario niega el despido debe probar que hubo abandono de labores por parte del trabajador, y si niega el despido y sostiene que tampoco hay abandono de labores, debe proceder inmediatamente a reinstalar al trabajador sin que pueda invocar como causal para un despido ulterior la inasistencia al trabajo.

4.5. Valoración

Valorar o apreciar la prueba, es determinar su fuerza probatoria. Es el enjuiciamiento que hace el Juez sobre el grado de convencimiento, persuasión o certeza que ha obtenido de las pruebas aportadas al proceso, como lo regula el Artículo 361 del Código de Trabajo.

La valoración de la prueba no pertenece, en rigor, a la fase de instrucción, si no a la del juicio, puesto que la valoración de prueba se hace al sentenciarse. Sin embargo es necesario apuntar la tendencia a una valoración anticipada del material probatorio bajo los principios de la moralidad cuando el juez en virtud de la identidad y de la inmediatez, va apreciando el material probatorio paralelamente al desahogo.

Antes de que el juez entre a valorar acerca del resultado de las pruebas practicadas se produce una operación interna, de actividad judicial exclusivamente, mediante la que llega a la conclusión respecto a los hechos objeto de las pruebas; en concreto examina acerca de si se han probado las alegaciones por las partes o si no ha sido así.

Una vez realizado este análisis, se inicia un segundo periodo en la fase de valoración de la prueba. En ella, el juez fija en la sentencia si le ha producido o no la actividad probatoria una convicción psicológica acerca de la verdad o falsedad de los hechos alegados por las partes o de su existencia o inexistencia, fijando por último lo que se denomina verdad formal.

1) Instrumentos de valoración de la prueba: Suele hacer uso de las llamadas máximas de experiencia. El juez, en suma, hace uso de la experiencia práctica que a lo largo de su profesión ha ido adquiriendo.

2) Sistema de valoración de la prueba: Básicamente son dos:

- a) Sistema de valoración legal o tasada.
- b) Sistema de valoración libre.

El primero significa que cuando se aplica una norma de prueba legal supone que la ley automáticamente hace derivar unos determinados efectos jurídicos del resultado de la prueba, de manera que la ley impone al juez el valor que a cada medio de prueba habrá de dar.

El segundo sistema de valoración de la prueba significa todo lo contrario, esto es, el juez es plenamente libre a la hora de dar determinado valor al resultado de una prueba de cara a la sentencia que dicte.

Quienes han considerado conveniente la aplicación del sistema de valoración libre entiende que si en todo caso se aplicara el sistema de valoración legal no haría falta jueces, bastarían simples máquinas que siguiesen los pasos taxativamente marcados por la ley. Pero como la realidad no es así apuestan por el segundo sistema de valoración de la prueba.

Esta misma doctrina entiende también que de aplicar la valoración legal, las partes sabrían ya de antemano el resultado del pleito sin necesidad de la sentencia del juez.

Lo que sí está claro es que pese a que exista el sistema de valoración libre de la prueba, presenta un importante límite, esto es, el hecho de que el juez deba motivar la resolución en base a la ley.

Como ejemplos del sistema de valoración libre están la prueba testifical, peritos o la inspección ocular del juez. Como ejemplos de valoración legal, la prueba documental y la prueba de confesión judicial.

Aunque se admite la valoración libre de la prueba, siempre ha de tenerse en cuenta que el juez ostenta una serie de facultades de dirección del proceso, manifestadas en la posibilidad de no admitir pruebas inútiles, incluso la facultad de buscar de oficio el material de los hechos cuando considere que las pruebas practicadas son insuficientes para lograr una convicción necesaria para la resolución. Esta posibilidad se materializa en las llamadas diligencias para mejor proveer.

También existen a veces una especie de figura intermedia entre ambos sistemas de valoración, legal y libre, que no supone a su vez un nuevo sistema de valoración de la prueba: serían meras indicaciones porque vienen a suponer instrucciones que la ley establece para que las tenga en cuenta el juez acerca del modo de valorar la prueba, estableciendo la ley el método a seguir a la hora de hacer dicha valoración.

En cualquier caso, el sistema de valoración libre no supone nunca una valoración arbitraria. En este sentido el juez deberá explicar los hechos a resolver, cuáles han sido los razonamientos que lo han llevado a su convicción, independientemente de que estemos ante una valoración libre como ante una valoración legal.

Posibilidad de valoración por separado: tanto la jurisprudencia como la doctrina tienden a aplicar el sistema de apreciación conjunta de la prueba, es decir, en el momento de dictar la resolución, el juez no hará una valoración de cada uno de los medios de prueba por separado sino en su conjunto. Esto supone un inconveniente: al valorar conjuntamente la prueba resulta muy difícil fundamentar el recurso porque no estará suficientemente concretado en la resolución.

Además de la apreciación conjunta de la prueba, el juez utilizará las llamadas reglas de la sana crítica. Estas reglas no están contempladas en la ley pero su significado no es más que una consecuencia de la libertad del juez a la hora de valorar las pruebas, que vendría a ser semejante a un sistema de valoración legal.

Una vez analizada la prueba por el juez, éste puede llegar a alguno de los siguientes resultados:

- a) Que se haya probado lo que la parte pretendía, llegando el juez a su convicción. La resolución tendrá en cuenta como fijados aquellos hechos que fueron objeto de prueba y no podrá apartarse de tal previsión.
- b) Que el juez considere del examen del conjunto de la prueba que faltan pruebas, no habiendo sido probado suficientemente el hecho alegado por alguna de las partes. El juez acudirá a la normativa de la carga de las partes que establece qué es lo que necesita ser probado y a que parte le corresponde. Acudiendo a estas normas, el juez salva la consecuencia de esa falta de prueba: si quien tuvo que probar no probó, correrá con las consecuencias perjudiciales de esa falta de prueba. En el proceso civil no rige el principio in dubio pro reo; la resolución tendrá que fundamentarse sobre los hechos probados sin posibilidad de una sentencia absolutoria como puede llegar a ocurrir en el proceso penal.

4.6. Medios de prueba en particular

Es el primero de los medios probatorios, por que dentro de este se realiza lo que llamamos confesión, que es el testimonio de una de las partes y que desempeña una función probatoria dentro del proceso, para la realización de este procedimiento es necesario que concurren los sujetos de la confesión (partes y juez), los cuales deben tener un objeto determinado, que consiste en los hechos expuestos en la demanda y su contestación. Es de mucha importancia definir la naturaleza jurídica de la declaración de las partes la cual se basa en el criterio dominante que se trata de una prueba legal la cual se produce, mediante una declaración de conocimiento, y no como expresión de un saber desinteresado.

La confesión en el sistema procesal guatemalteco para su desarrollo requiere de ciertos aspectos prácticos se encuentran regulados en los Artículos del 130 al 140 del Código Procesal Civil y Mercantil estos aspectos son: que se realice ante Juez competente, que la citación debe hacerse de manera personal, que las posiciones o preguntas versen sobre hechos personales del absolvente o sobre el conocimiento de un hecho, que las respuestas deberán contestarse afirmativa o negativamente, que la declaración se hará bajo juramento en la cual el juez abrirá la plica y calificará el pliego de posiciones, luego la

parte que promovió puede presentar las preguntas adicionales que el juez también calificará, en caso de que el absolvente no se presentara a declarar, el juez lo declarará confeso, en caso de enfermedad legalmente comprobada, el tribunal se trasladará al lugar en que este se encuentre y se realizará allí dicha diligencia. El proceso puede terminar por confesión si el demandado así lo desea.

Es importante destacar que en la práctica se necesita de un memorial de interposición de la demanda y el trámite en general, se agrega a este trabajo todo ese memorial, con nombres ficticios del actor, el demandado, el juez y los abogados.

A) Confesión judicial o declaración de parte: Es un medio de prueba; legal que se produce mediante una declaración tácita o expresa de hechos personales o de conocimiento, por lo que se reconoce una afirmación del adversario y cuya verdad es perjudicial a la parte que la declara; siendo la función específica de tal medio de prueba la de provocar o intentar provocar el convencimiento del Juez sobre la existencia o inexistencia de ciertos hechos.

El objeto de la confesión judicial o declaración de parte, son los hechos, pero no todos los hechos, sino sólo los hechos personales o de conocimiento del absolvente, y específicamente los hechos expuestos en la demanda y en su contestación que resultaren controvertidos.

Esta prueba se ofrece en la interposición de excepciones dilatorias, en su contestación; en la demanda, en su contestación; en la reconvención, en su contestación; y únicamente se puede solicitar la absolución de posiciones una vez sobre los mismos hechos.

De conformidad con el Artículo 354 del código de trabajo, si es el actor el que propone la prueba de confesión judicial, el juez le fijará para la primera audiencia y si es el demandado el que la propone, el juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de pruebas del juicio.

La confesión ficta es la que se produce por la actitud asumida por el absolvente, al no comparecer a la diligencia sin causa justificada; si asistiendo se rehúsa a contestar o si al contestar no lo hace en la forma ordenada por la ley.

Por ser el procedimiento ordinario oral, en cualquier diligencia que se practique tiene que levantarse el acta correspondiente, en la que se hace constar todo el desarrollo de la misma, y en el caso específico del diligenciamiento de la prueba de confesión judicial, es recomendable que además de consignarse las posiciones en el acta, se consigne textualmente la contestación que dé el absolvente, pues en algunos casos los oficiales encargados del procedimiento, consigna las respuestas según su particular criterio, con lo cual estimo se desnaturaliza el objeto de la prueba. Cuando se presentan las posiciones por escrito, únicamente se consigna en el acta la contestación dada por el absolvente. El acta debe ser firmada en su final y al margen de las hojas anteriores, por todas las personas que intervinieron en la diligencia, igualmente deber ser firmado por el absolvente el pliego que contenga las posiciones que se le han dirigido.

Las características de la confesión judicial o declaración de parte, son las siguientes:

- a) Es una prueba de carácter personal, porque la verdad del hecho a probar la percibe el Juez de la persona que declara.
- b) Es provocada, porque se produce a solicitud de la parte contraria, que es quien la provoca mediante el interrogatorio.
- c) Es recíproca, porque la actividad probatoria puede recaer sobre una u otra de las partes, o sea que tanto puede provocarla el demandante como el demandado.
- d) Es limitada, por cuanto que al tenor de la ley, a la misma parte no puede pedirse más de una vez posiciones sobre los mismos hechos.
- e) Es oral, porque el declarante debe responder oralmente a las preguntas.
- f) Es legal o tasada, porque su eficacia probatoria no deriva del criterio del juez, sino que está determinada por la ley, lo cual le da carácter de presunción iuris et de jure.
- g) Es irrevocable, porque una vez firmada y tal como el código lo previene, no puede variarse ni en la sustancia ni en la redacción. Esta irrevocabilidad no excluye su anulación si se ha prestado por error, amenaza o violencia.

B) Declaración de testigos: (Apreciación en conciencia Artículo 361 código de Trabajo): Se trata de la declaración de una persona que no es parte del proceso, de una persona que carece de interés en el pleito, que los hechos sobre los que declara los ha percibido por sus propios sentidos y que tal conocimiento lo ha adquirido fuera del proceso.

Son características, las siguientes:

- a) Es personal; sólo las personas físicas pueden adquirir el conocimiento de los hechos, en consecuencia sólo las personas físicas pueden declarar personalmente como testigos.
- b) Es circunstancial; los hechos generalmente llegan a conocimiento del testigo en forma ocasional, accidental y espontáneamente.
- c) Debe ser imparcial; por no ser parte del juicio, y haber presenciado el hecho en forma accidental, el testigo debe ser imparcial en su declaración testimonial.

El Código de Trabajo no tiene establecido el procedimiento de la recepción de la declaración testimonial, por lo que se tiene que acudir supletoriamente en lo que fuere aplicable, a lo establecido en el Código Procesal Civil y Mercantil y así se encuentra que:

- a) No es aplicable al procedimiento ordinario laboral el contenido de los Artículos 145 y 147 porque en lo laboral no es obligatorio presentar junto con la demanda el interrogatorio a dirigirse a los testigos, ni tampoco se puede suspender la audiencia por la incomparecencia de todos o algunos de los testigos propuestos.
- b) De conformidad con el Artículo 155 del Código de Trabajo en la declaración de testigos, debe exigir a éstos que se identifiquen con su cédula de vecindad o con otro documento fehaciente a juicio del tribunal, si éste dudare de su identidad o así lo pidiere la parte interesada, ya que en caso contrario, no podrá prestar declaración testimonial.
- c) Cuando por algún motivo se denegare la recepción de pruebas, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 356 del Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, el litigante afectado tiene derecho a que se haga constar su protesta.

C) Prueba documental: (Prueba legal o tasada Artículo 186 Código Procesal Civil y Mercantil): Documento es todo escrito que por reunir las condiciones fijadas por la ley, acredita la declaración; contrato, hecho o disposición que con él se ha querido hacer constar por parte de sus autores. O la cosa u objeto que representa mediante la escritura, una declaración de verdad o de voluntad, destinado a servir como prueba, y en su caso, como medio de prueba, de un hecho con relevancia jurídica.

Clases de prueba documental:

- a) Documentos auténticos: Son los que expiden los funcionarios y empleados públicos en ejercicio de sus atribuciones al tiempo de suscribirlos.
- b) Documentos públicos: Que son los autorizados por Notario con las formalidades requeridas por la ley.
- c) Documentos privados: Que son los emitidos y suscritos por una persona particular, y que carecen de las formas o solemnidades que la ley establece para el documento auténtico o público.

La prueba documental se ofrece en la demanda o en su contestación y de conformidad con los Artículos 335 y 346 del Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, dicha prueba debe rendirse o diligenciarse en la primera audiencia que señale el tribunal, y es por eso que el juzgador al darle trámite a la demanda, ordena a las partes comparecer a la primera audiencia con sus respectivos medios de prueba a efecto de que las rindan en dicha audiencia.

D) Dictamen de expertos: (Apreciación en conciencia Artículo 361 código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República): Es aquella que tiende a ilustrar el criterio del juzgador, cuando para el mejor conocimiento de un hecho, persona u objeto, se requieran conocimientos especializados en un arte, oficio o ciencia.

El ofrecimiento de ésta prueba se tiene que hacer en la demanda, su contestación, la reconvencción, su contestación, en la interposición de excepciones y su contestación, o cuando se impugna un documento.

Diligenciamiento:

- a) El Artículo 352 ordena que al proponerse la prueba de dictamen de expertos, de una vez, se presentan los puntos sobre los cuales debe versar el peritaje y se designa al experto de la parte que promueve la parte.
- b) Al admitirse el medio de prueba pericial, el juez corre audiencia a la otra parte por el término de dos días (que empiezan a correr de la fecha de celebración de la primera comparecencia de las partes a juicio oral) para que manifieste sus puntos de vista respecto al temario o puntos de expertaje propuestos y designe su propio experto.
- c) Con los puntos propuestos por el oferente de la prueba pericial, lo manifestado al respecto por la otra parte, el Juez emite resolución en la cual señala en definitiva los puntos sobre los cuales ha de versar el expertaje, nombra los expertos y señala de una vez audiencia (día y hora) en la que los peritos emitirán su dictamen.
- d) En la audiencia señalada para recibir el dictamen de los expertos, estos pueden emitirlo oralmente o por escrito y aplicando supletoriamente el Artículo 169 del Código Procesal Civil y Mercantil, el juez a solicitud de las partes o de oficio, podrá pedir a los expertos verbalmente o por escrito, las aclaraciones que estime pertinentes sobre el dictamen y contra lo que resuelva no cabe ningún recurso.
- e) Las partes no tienen derecho o facultad para tachar a los peritos nombrados por el juez, pero el juez está facultado para removerlos si en cualquier momento tuviere motivo para dudar de su imparcialidad o de su falta de pericia, sea por propia convicción o por gestiones de la parte que se estime perjudicada. Contra esta resolución no cabe recurso alguno, en virtud de que la determinación de remover a los peritos de conformidad con lo establecido por el art. 352 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, es facultad discrecional del juzgador.

E) Inspección ocular: (Según la sana crítica Artículo 127 del Código Procesal Civil y Mercantil): Es la prueba que tiene por objeto la percepción directa e inmediata por el Juez, de hechos y circunstancias tangibles, para cuyo conocimientos y apreciación no se requieren conocimientos especializados.

F) Medios científicos: Esta prueba es relativamente nueva en nuestra legislación procesal, los cuales fue necesarios reconocer atendiendo a los admirables o innegables progresos que la ciencia ha alcanzado en todos los órdenes de la actividad humana y que al juzgador le es imposible adquirir para su mejor conocimiento y aplicación, ya que la prueba relacionada se produce por científicos o técnicos, datos, objetos y fuentes que le proporciona determinada ciencia, técnica.

G) Presunciones: Son las consecuencias o deducciones que la ley o el Juez sacan de un hecho conocido para comprobar la existencia de otro desconocido.

a) Presunción Legal es aquella, que la consecuencia del hecho desconocido lo induce la propia ley. (Artículo 30, 137, 281 inciso j,). Tiene un valor probatorio tasado legal, pues el juez no puede darle otro valor.

b) Presunción Humana es aquella cuya consecuencia del hecho desconocido lo induce el juzgador, según el Artículo 395 del Código Procesal Civil y Mercantil. Muchos autores no le dan calidad de medio de prueba, y afirman que más que medio probatorio, es una etapa en la elaboración de la sentencia, precisamente haciendo uso de la sana crítica; esto es reconstruyendo por inducciones y con máximas de la experiencia, la verdad desconocida que se extrae de la verdad conocida o indicio, de donde se puede sostener que al apreciar las presunciones humanas se tiene que hacer aplicando el sistema de la sana crítica.

CAPÍTULO V

5. Terminación normal del proceso de trabajo

La terminación es el finalizar o llegar a la meta de un proceso, y es así que el proceso de trabajo y cualquier otro proceso normalmente terminan con la sentencia que se prefiera dentro del mismo y que se encuentra debidamente, es decir, no siendo sujeta a la impugnación de alguna clase o calidad. Además, anormalmente el proceso puede terminar por un auto que decide sobre el desistimiento de la acción o por arreglo conciliatorio, lo que también impide el reinicio del proceso, es así que tanto en uno como en el otro medio de terminación del proceso, el resultado, es precisamente el decidir el asunto y darle fin totalmente, impidiendo su reinicio.

5.1. Efectos

Los efectos directos que tiene la terminación de un proceso son de dos tipos: si se termina por sentencia, da a lugar a remover la fase ejecutiva del mismo, o bien si quedan pendientes de resolver aspectos regulados por la conciliación, da lugar a continuar un procedimiento ejecutivo.

En ambas posiciones la acción o el derecho que se pretendía con el proceso finaliza sin que pueda gestionarse de nuevo para pretender las mismas prestaciones ante el mismo demandado; así, el efecto principal de la terminación del proceso es impedir la reiniciación de las mismas acciones o derechos en contra de una misma persona, puesto que han sido debidamente juzgadas y resueltas anteriormente. Esto se produce dentro del sistema jurídico al indicarse que no existirá más que un proceso por una acción o un derecho, y al reabrirlo significa mala fe y deslealtad procesal de quien lo intenta.

5.2. Terminación por sentencia

La sentencia equivale a la decisión legítima de un juez sobre la causa controvertida en su tribunal, y es así que, adecuada al proceso de trabajo, se encuentra la definición

proporcionada por José Chiovenda, citado por Mario López Larrave, en cuanto dice que: “En general, es la resolución que, acogiendo o rechazando la demanda del actor, afirma la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que le garantiza un bien, o lo que es igual, respectivamente, la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que garantiza un bien demandado. Es decir, que la sentencia es precisamente, la decisión final y legítima del titular del órgano jurisdiccional sobre lo que es controversial y sujeto a resolución definitiva, sea favorable o desfavorable a alguna de las partes, o en forma parcial para las mismas.”⁵⁰

En el temático laboral existen tres tipos de sentencias: “la de condena, cuando en ella se impone al demandado la obligación de hacer, dar o no hacer una obligación de tipo prestación; las declarativas, que se reducen a declarar la existencia de un derecho; y las constitutivas, que son las que crean, modifican o extinguen un estado jurídico.”⁵¹

a) Condenatoria a favor del actor: Complementando lo indicado anteriormente, la sentencia condenatoria es aquella que da por aceptados todos los hechos y pretensiones aducidas por la parte demandante y que configuraron la secuela del proceso, es decir, que el juzgador, con base en las pruebas aportadas por este, concluye en decidir, que si tiene la razón de su pretensión y, por consiguiente, se ve compelido a sancionar al demandado a hacer efectivas las mismas. Es importante hacer notar que la legislación laboral indica las clases de sentencia condenatoria, total o parcial, o absolutorias para el demandado, y radica a lo que informa el proceso en general, determinado en la Ley del Organismo Judicial, pero siempre basada en la apreciación de la prueba, según los Artículos 361-364 del Código de Trabajo.

La forma más directa de dictar una sentencia de tipo condenatorio en contra del demandado la constituye la incomparecencia del mismo a la primera audiencia de las partes a juicio oral laboral, toda vez que, habiendo sido apremiado con tenerle por confeso sobre los extremos que se demandan y considerarlo rebelde en el juicio sin más citarse ni oírle, produce que las pretensiones del demandante sea acogidos en su

⁵⁰ López Larrave. **Ob. Cit.** Pág. 61

⁵¹ **Ibíd.** Pág. 62

totalidad; y en el otro sentido, más flexible, cuando el demandado comparece y es porque no prueba su oposición o por medio de la reversibilidad de la carga de la prueba, resultando que existe lo suficiente para arribar a un fallo adverso a su oposición.

b) Condenatoria parcial a favor del actor: Este tipo de sentencia a lo mismo que la anterior, también tiene por finalidad el hecho de decidir sobre cuales de las pretensiones del demandado son o no acogidos, conforme a las prueba que se hubieren rendido dentro de la substanciación del proceso; de donde al oponerse el demandado y probar sus afirmaciones de hechos, hace que las pretensiones demandadas sean declaradas improcedentes y, consecuentemente, absuelto de las mismas, pero al darse el caso de que no probare la totalidad de su oposición, será condenado por las afirmaciones de hecho no probadas o aceptadas, según el caso.

c) Absolutoria para el demandado: Este tipo de sentencia hace notar que el demandado, al haberse opuesto a la demanda que se le instaura y haber empleado los medios de defensa, que la ley permite, probando a la vez las causales que tuvo para hacerlo y por consiguiente demostrar fehacientemente al juzgador que no tiene obligación o responsabilidad alguna en el proceso que se le instruye, ni mucho menos obligación de ser sujeto pasivo de obligaciones que ha demostrado que son inexistentes o justificantes de su inculpabilidad.

5.3. Ejecución de sentencia

La fase denominada de ejecución de la sentencia es precisamente hacer efectiva la condena que se hubiere impuesto, total o parcialmente, a un demandado o bien a que se ejecute, en su caso, las medidas aseguratorias para el demandado; tales posiciones hacen optar que es precisamente el juzgador de primer grado el que debe de ejecutar la sentencia dictada y solo a el compete hacerlo.

La legislación laboral impone que el procedimiento es impulsado de oficio, pero ello no implica que la parte interesada pueda proceder a solicitar la ejecución de lo resuelto, tal como lo prevé el Artículo 426 del Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del

Congreso de la República, en su párrafo primero, que impone la obligación al juzgado para que elabore la liquidación una vez se encuentre firme la sentencia y debidamente a practicar la liquidación y notificarla a quienes corresponda.

a) A petición de la parte interesada: La obligación del juzgador de conformidad con el Artículo 426 del Código de Trabajo, debe efectuarse la liquidación de las prestaciones alegadas dentro del juicio, pero esto no obsta a que, teniendo conocimiento el interesado en la sentencia, este imposibilitado o impedido de presentar solicitud para que se haga tal liquidación, o simplemente someterla a consideración, lo cual no viola el Artículo citado, toda vez que, siendo parte del proceso, esta legitimado para actuar y gestionar en el mismo y de consiguiente hacer las peticiones que le sean mas convenientes.

b) De oficio por el juzgado: Normalmente es el juzgado el que debe de realizar la liquidación, y para el efecto tiene tres días contados a partir de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación, este en calidad de plazo, y una vez efectuó la respectiva liquidación, notificarla a las partes para que se enteren de la misma y hagan las observaciones que a sus intereses convengan, pero no dando lugar a otro recurso que el de rectificación, pues es debido a error de calculo, es más o menos, lo que puede impugnarse, no así el acto liquidador efectuado por el juzgador. Posteriormente de resuelto el recurso de rectificación, volverá a notificarse a las partes y si acaso el obligado no hiciere efectivo el pago de las prestaciones, librará mandamiento de manera que sea requerido, y si no hiciere el pago, procederá a embargar bienes que cubran el adeudo.

Indica el ordenamiento laboral que, para interponer el recurso de rectificaron mencionado, debe mediar veinticuatro horas de notificada la resolución y, en el memorial en que se interponga, hacer notar los extremos de la inconformidad, por demasiada disminución, resolviéndose de plano el recurso, sin formar Artículo ni admitiendo posterior impugnación.

c) Efectos: Los efectos de la liquidación, practicada de oficio o a petición de parte, implica varios efectos, tales como los de la oportunidad de impugnarla por medio del

recurso de rectificaron, el requerimiento de pago, el mandamiento de pago por no haberse hecho en el termino previsto en la ley, el embargo de bienes, el remate de los mismos y la adjudicación en pago de estos con la correspondiente traslación del dominio.

- Requerimiento de pago al demandado: Una vez practicada la liquidación y firme la misma, el obligado a pagar las prestaciones, tiene tres días para hacerlo, lo que significa un termino perentorio e improrrogable. En el supuesto de que tal término hubiese transcurrido, el juzgador también de oficio o a petición de parte, procederá a requerir al obligado del pago respectivo y a prevenirle con embargar bienes si no lo hace.

- Embargo de bienes del demandado: En el caso de que el demandado, al ser requerido para que pague el monto a que asciende la liquidación, no lo hiciere, podrá el ministro executor que nombre el tribunal (generalmente el notificador), proceder al embargo de bienes de pertenencia de aquél, que cubran y garanticen el monto adeudado, ya sea que hubieren sido o no designados por el actor, librando, en su caso, los oficios o despachos.

- El Remate de los bienes embargados: Posteriormente al hacer el requerimiento y el embargo de bienes del obligado a pagar la cantidad liquida, aun la ley le otorga un término de tres días para que lo haga, y si acaso no lo hiciere, procederá el juez al señalamiento de la fecha y hora para que tenga verificativo el remate de los bienes que se embarguen oportunamente, audiencia que deberá ser señalada dentro en un plazo de diez días sin necesidad de que se hagan publicaciones, salvo que la parte interesada, demandante o demandado, soliciten que se hagan pero siempre a su costa.

Existe una variante en este procedimiento en cuanto al proceso civil, cual es la de que los bienes deberán ser tasados previamente a sacar a remate los mismos, circunstancia que no se da supletoriamente en el proceso laboral, pues es el monto adeudado lo que sirve de base para el remate y no el valor de los bienes, sea cual sea su naturaleza.

- La adjudicación en pago de los bienes embargados: El día señalado para que tenga verificativo la audiencia de remate se procederá, en ausencia de una norma especifica,

conforme lo determina el Código Procesal Civil y Mercantil declarando que el acta fincado el remate en quien sea mejor postor o en el propio ejecutante, sin que dicho acto judicial pueda abrirse a prueba ni ser necesaria posterior aprobación.

Es dudosa la circunstancia de que siendo la actuación judicial el remate un acto de carácter público, no sea posible impugnarlo de alguna manera; la ley laboral o civil no indican de esta posibilidad de impugnarlo, pues en este acto pueden darse caso o situaciones en que la legitimidad de los comparecientes no este debidamente acreditada o sea condición desfavorable como lo prevé el Código Civil, para quienes no pueden presentarse a ser postores en un remate.

- La traslación del dominio: Trasladar es pasar de uno a otro lado una cosa o bien, adquirir el dominio del mismo; por ello, en este caso se dan dos posibilidades de conformidad con la actitud que asuma el ejecutado: Voluntariamente y en rebeldía.

El ordenamiento laboral prevé que si los bienes rematados y adjudicados en pago fueren muebles, estos deberán ser entregados al adjudicatario su pena de proceder a su secuestro de manos de quien los posea, sin perjuicio de deducir las responsabilidades consiguientes, que serían tanto del tipo civil como el penal; para el efecto del secuestro e los bienes debe tomarse en cuenta la condición de que so los bienes fueron o no entregados en deposito al mismo demandante al demandado o a tercero ajeno al proceso y, además, lo previsto en el Código Procesal Civil y Mercantil, en relación a los depositarios y asimismo al secuestro de los bienes como lo regula en los Artículos 34, 35, 36, 305 y el 529

Otra condición importante en relación a los bienes muebles es el hecho de que sean aquellos identificables por números de modelo, año, serie, registros y otras características que obliguen a su registro, así como aquellos bienes de naturaleza inmueble, lo cual da lugar a que el juez, de oficio la petición de parte interesada, solicite se fije termino para que el ahora ejecutado otorgue el instrumento publico traslativo de dominio, apercibiéndole con hacerlo el juez en su rebeldía.

- a) Voluntaria: La escritura traslativa de dominio en forma voluntaria se da cuenta el demandado, habiendo sido prevenido para que otorgue la misma, comparece ante el juzgador a hacerlo, ya sea proponiendo al notario que lo hará o manifestando que comparecerá ante el que aquel designe, entro el término de cinco días como la ley manda.
- b) En rebeldía: El otro caso que puede darse en el traslado del dominio de los bienes, es de que, transcurridos los cinco días establecidos para que el obligado la otorgue voluntariamente, el juez le apercibirá con otorgarla él en su rebeldía, pero empleando supletoriamente el Artículo 324 del Código Procesal Civil y Mercantil, en el sentido de que si se produjera la rebeldía la otorgara el juez, nombrando a un notario que el interesado designe, a su costa.

Se debe hacer constar en el aspecto de la escrituración, sea que fuere voluntaria o en rebeldía, que en el instrumento notarial que se autorice deberá insertarse como parte integral el documento, tanto en el acta de remate como la liquidación y, asimismo, en su caso, el auto que resuelva el recurso de rectificaron; en cuanto a los demás requisitos, deberá quedarse a lo que establece el Código de Notariado, para el efecto del contrato de compraventa.

5.4. Terminación por auto

La forma anormal de terminar el proceso laboral lo constituye una declaración, no como la sentencia, sino como un auto que decide definitivamente el asunto, ya sea porque el actor desiste de la acción indicada, porque se arribe a un arreglo conciliatorio o se produzca una condición de incomparecencia. Tanto una como las otras posiciones dan lugar a que el proceso no pueda reiniciarse, al igual que sucede con la sentencia.

- a) Por desistimiento de la acción: El desistimiento de la accione también denominado “doctrinalmente desistimiento de la pretensión, que es diferente del desistimiento de la instancia, como que este supone la paralización de la actividad procesal y el primero, por

el contrario, la conclusión del proceso”⁵², pero ambos como expresiones del principio dispositivo.

Desistir significa dejar de hacer o continuar un pleito o litigio; en el aspecto laboral, siempre que no contraiga los derechos mínimos e inherentes al trabajador o que signifique disminución o renuncia de sus derechos constitucionales, puede desistir de la acción el actor y pedir que se le tenga por separado del proceso y consecuentemente, que el mismo no prosiga, toda vez que no le interesa o no le conviene continuar con la litis.

En el memorial que se planteé el desistimiento debe, imperativamente, decidirse la razón por la cual se hace, debiendo ser efectuado por persona capaz, voluntariamente y con firma legalizada o posteriormente reconocida ante el juez de los autos, como lo indica en los Artículos 581 y 585 del Código Procesal Civil y Mercantil; por otro lado, se debe hacer notar una circunstancia más acerca del mismo, que consiste en que no podrá ser promovido por quien se encuentre defendiendo intereses de menores de catorce años, incapaces o ausentes, porque esto violaría sus derechos laborales mínimos.

b) Por arreglo conciliatorio: Este asunto también hace que el proceso termine en cuanto a lo que se logre resolver conciliatoriamente por las partes del proceso, y el auto que diera fin al mismo, si se cumple, da lugar a que se prosiga la ejecución del mismo conforme lo establece el Artículo 426 del Código de Trabajo. En sí, consiste en una especie de desistimiento de la acción pero no conlleva sus mismos efectos; aquel no permite la reapertura del proceso, y este da lugar a otro proceso.

c) Por incompetencia: Anteriormente se indico lo que es la competencia de los jueces, y ello involucra el que, no teniendo el juzgador competencia para conocer de un asunto que reviste características de otra naturaleza, y por consiguiente de otra competencia, debe dar por terminado el proceso ordenando que la parte interesada acuda al órgano jurisdiccional respectivo a hacer valer sus acciones, toda vez que él, como juzgador privativo de trabajo, no tiene la competencia para conocer de asuntos de otra naturaleza.

⁵² Alcalá-Zamora y Castillo. **Ob. Cit.** Pág. 268

5.5. La inejecutabilidad de la sentencia en el juicio ordinario laboral

La Constitución Política de la República, establece la función del Organismo Judicial y de la Corte Suprema de Justicia, como organismos del Estado creados especialmente para administrar cumplir y hacer que se cumplan las resoluciones emitidas por órganos jurisdiccionales competentes de cualquier materia.

Sin embargo, en materia laboral existen diversidad de conflictos entre los sujetos de la relación laboral, mismos que se presentan con ocasión de la ejecución de las labores y para el efecto, existen instituciones tanto administrativas como judiciales con competencia específica para conocer, tramitar y resolver dichos conflictos.

Otro aspecto de gran relevancia es, que si los sujetos de la relación laboral pertenecen al sector privado, el arreglo conciliatorio extrajudicial se lleva a cabo ante la Inspección General de Trabajo, que es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuya finalidad es resolver los conflictos laborales que se le presenten. Sin embargo, si el Estado actúa como patrono y los trabajadores son funcionarios o empleados públicos, el conflicto en el ámbito administrativo se conoce en la Oficina Nacional de Servicio Civil, la Junta Nacional de Servicio Civil como órganos administrativos competentes para conocer en materia administrativa dicho conflicto laboral.

En ambos casos antes descritos, es necesario agotar la vía administrativa o gubernativa, y si al trabajador le siguen siendo perjudicados sus derechos puede acudir a sede judicial para que sea un Juzgado de Trabajo y Previsión social el encargado de conocer, tramitar y resolver el conflicto planteado a través de un juicio ordinario laboral.

El juicio ordinario laboral, de conformidad con el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República contiene algunos aspectos procesales del mismo, ya que lo no regulado se deberá aplicar supletoriamente con las normas contenidas en el Código Procesal Civil y Mercantil regulado en el Decreto-Ley 107.

Sin embargo, los jueces privativos de trabajo aplican las normas adjetivas en el procedimiento ordinario de trabajo y el sistema de valoración de la prueba es la libre convicción es decir, le dan el valor probatorio a su leal saber y entender. Lo anterior, influye en que no todos los jueces de primera instancia del ramo laboral tienen un mismo criterio sobre un asunto determinado, por lo tanto, en algunas oportunidades existe incongruencia en las resoluciones emitidas por el criterio antes indicado.

Con respecto a la sentencia laboral propiamente dicha, es de indicar que la misma tiene una característica esencial, fija un plazo para que el vencido en juicio cumpla lo resuelto por el juez competente. Sin embargo, la práctica laboral guatemalteca establece que en muy pocas ocasiones se cumple con lo resuelto por el juez en algunas oportunidades el incumplimiento se deriva por las siguientes causas:

- a) El plazo en la tramitación del proceso;
- b) Los costos que representa para el trabajador el desplazamiento de su domicilio hacia la sede judicial;
- c) La contratación de un abogado para que intervenga en el juicio laboral;
- d) Las limitaciones del trabajador en su nuevo trabajo, ya que el patrono en muy pocas oportunidades le facilitara el tiempo necesario.

Las causas anteriormente indicadas, establecen que el trabajador queda desmotivado de la tardanza de los procesos, en algunas oportunidades decide conciliar a un perdiendo parte de sus prestaciones laborales y por otro lado limita al trabajador la disponibilidad en el horario judicial pues precisamente en la jornada de trabajo que el desarrolla, es la jornada judicial donde se encuentra el conflicto en tramitación.

Otro aspecto que influye en que la sentencia sea ejecutada en algunas ocasiones, es por el desconocimiento que tiene el trabajador de los derechos o las limitaciones de tiempo por la jornada de trabajo que desempeña.

Finalmente se puede indicar, que son diversas las causas por las cuales no se cumple una sentencia, en algunas oportunidades los motivos se imputan al trabajador y en otras

al patrono, ya que este que representa al sector capitalista, también contrata abogados para que lo asesoren no importando que estos profesionales del derecho perjudiquen a la clase trabajadora, ya que en múltiples ocasiones se han presentado conflictos y los verdaderos ganadores son los abogados litigantes no los trabajadores que dieron motivo al conflicto.

CONCLUSIONES

1. La demanda en materia laboral, es considerada un acto de iniciación del proceso mediante el cual el actor presenta ante el juez de trabajo sus pretensiones, a efecto, le declare un derecho que considera le asiste y para el efecto prepara los medios de prueba para justificar su pretensión, así mismo, en la actualidad existen normas laborales vigentes que admiten el rechazado de la demanda.
2. La audiencia oral programada por el juez de Trabajo y Previsión Social, tiene características bastante particulares, distintas a la tramitación de otros procesos, entre las cuales se encuentra que las partes deben acompañar sus respectivos medios de prueba y además deben estar a la hora señalada, de lo contrario, se declarará rebelde a la parte que incumpla.
3. La conciliación es un presupuesto procesal mediante el cual el juez debe proponer una resolución al conflicto y que las partes lo acepten total o parcialmente, logrando de esta manera, resolver la controversia originada entre los sujetos de la relación laboral, sin embargo, la problemática se presenta cuando las partes no aceptan la propuesta o recomendación del juez competente.
4. La prueba es un medio de convicción a que tienen derecho las partes, para afirmar sus pretensiones, el ofrecimiento, la admisión, el diligenciamiento y la valoración, le corresponden al juez competente de conformidad con las normas establecidas en el Código de Trabajo y el Código Procesal Civil y Mercantil, además, en la sentencia respectiva algunos son admitidos y otros rechazados.
5. Uno de los objetivos del órgano jurisdiccional al conocer de un conflicto de interésese, es emitir una resolución conforme a derecho mediante la cual se declare que a una de las partes le asiste dicha declaración de conformidad con las pruebas aportadas, existiendo modos, excepcionales de terminar el proceso donde no necesariamente se tramiten todas las etapas del mismo.

RECOMENDACIONES

1. Tomando en consideración el principio de tutelaridad, los jueces de Trabajo y Previsión Social, no deben rechazar las demanda planteadas, pues deben orientar al actor en que subsane algunos errores u omisiones, tomando en consideración que la reclamación es el medio de accionar de todo habitante, y que por mandato constitucional el Organismo Judicial esta obligado a resolver.
2. Es necesario legislar en el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, ante la no regulación de un Código Procesal de Trabajo, en cuanto a la flexibilidad de realizar la audiencia por motivos excepcionales un tiempo después de señalada para no perder la oportunidad procesal y no esperar algunos meses para su reprogramación.
3. Es preciso y fundamental, que los jueces de Trabajo y Previsión Social logren acuerdos a efecto de resolver los conflictos entre patronos y trabajadores de una forma rápida, sencilla y eficaz, buscando de esta manera la aplicación práctica de los principios que inspiran al derecho de trabajo, principalmente el conciliatorio.
4. Es forzoso reformar el Código de Trabajo, específicamente en lo relativo a determinar los medios de prueba específicos, para lo cual se deben establecer en un capítulo específico y determinar el procedimiento para diligenciarlos y no a través de una ley supletoria como lo es el Código Procesal Civil y Mercantil o en su caso lo que para el efecto, regula la Ley del Organismo Judicial contenida en el Decreto 2-89 del Congreso de la República.
5. Es obligatorio regular en forma específica, mediante reforma al Código de Trabajo los modos normales y excepcionales de terminación de un proceso de trabajo, e indicar los efectos jurídicos y sociales que producen, con la finalidad que las partes procesales conozcan que existe una normativa jurídica específica de los mecanismos de resolución de conflictos laborales.

BIBLIOGRAFÍA

ARELLANO GARCÍA, Carlos. **Teoría general del proceso**. México: Ed. Porrúa, 1980

AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1979

AFTALION, Enrique. **Introducción al derecho**. Buenos Aires: Editorial Ateneo, 1960

BÜLOW, Oscar Von. **La teoría de las excepciones procesales y los presupuestos procesales**. Buenos Aires: Ed. Jurídicas. 1964

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires: Ed. Heliasta.1977

COUTURE, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil**. México: Ed. Nacional, 1984

Diccionario Ilustrado de la Lengua Española. Barcelona: Ed. Océano, 2005

DE PINA, Rafael. **Tratado de las pruebas civiles**. México: Ed. Porrúa, 1975

FRANCO LÓPEZ, César. **Manual de derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2003

SCHÖNKE, Adolfo. **Derecho procesal civil**. Barcelona: Ed. Bosch.1950

ECHANDÍA DEVIS, Hernando. **Nociones generales de derecho procesal civil**. Madrid: Ed. Aguilar, 1966

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo guatemalteco**. Guatemala: Asociación de Estudiantes de Derecho, 1979

LEONARDO JORGE AREAL Y CARLOS EDUARDO FENOCHIETTO. **Manuel de derecho procesal**. Buenos Aires: Ed. La Ley, 1970

LEO ROSEMBERG. **Tratado de derecho procesal civil**. Buenos Aires: Ed. Jurídicas Europa-América, 1955

OVALLE FAVELA, José. **Derecho procesal civil**. México: Colección de Textos Jurídicos, 1983

PALLARES, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil**. México: Ed. Porrúa, 1978

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1982

Legislación:

Constitución Política de la República. Asamblea Nacional Constituyente, 1986

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto-Ley 107, 1964.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República, Decreto número 2-89, 1989.