

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Programa de Actualización y Cierre Académico



**Consecuencias jurídicas de la excepción dilatoria de
incompetencia en el proceso laboral**

-Tesis de Licenciatura-

José Rafael Mejía Pirir

Guatemala, diciembre 2014

**Consecuencias jurídicas de la excepción dilatoria de
incompetencia en el proceso laboral**

-Tesis de Licenciatura-

José Rafael Mejía Pirir

Guatemala, diciembre 2014

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M.A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General M.A. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano M. Sc. Otto Ronaldo González Peña

Coordinador de exámenes privados M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador del Departamento de Tesis M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador de Cátedra M.A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Asesor de Tesis Lic. César Augusto Flores Figueroa

Revisor de Tesis Licda. Rosa Isabel De León Godoy

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

Licda. Carol Yesenia Berganza Chacón

Lic. Adolfo Quiñonez Furlán

M. Sc. Mario Jo Chang

M. Sc. María Cristina Cáceres López

Segunda Fase

Lic. Ángel Adilio Arriaza Rodas

Licda. Nydia María Corzantes Arévalo

M. Sc. María Cristina Cáceres López

Lic. Eduardo Galván Casasola

Tercera Fase

Lic. Javier Aníbal García Constanza

Licda. María de los Ángeles Monroy Valle

Lic. Roberto Samayoa

Lic. Carlos Antonio Muñoz Corzantes

Licda. Karin Virginia Romero Figueroa



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintitrés de junio dos mil catorce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA EXCEPCIÓN DILATORIA DE INCOMPETENCIA EN EL PROCESO LABORAL**, presentado por **JOSÉ RAFAEL MEJIA PIRIR**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor al Licenciado **CÉSAR AUGUSTO FLORES FIGUEROA**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **JOSÉ RAFAEL MEJIA PIRIR**

Título de la tesis: **CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA EXCEPCIÓN DILATORIA DE INCOMPETENCIA EN EL PROCESO LABORAL**

El Tutor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 08 de septiembre de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Lic. César Augusto Flores Figueroa
Tutor de Tesis



Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
Y JUSTICIA. Guatemala, ocho de septiembre de dos mil catorce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA EXCEPCIÓN DILATORIA DE INCOMPETENCIA EN EL PROCESO LABORAL**, presentado por **JOSÉ RAFAEL MEJIA PIRIR**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico a la Licenciada **ROSA ISABEL DE LEÓN GODOY**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **JOSÉ RAFAEL MEJIA PIRIR**

Título de la tesis: **CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA EXCEPCIÓN DILATORIA DE INCOMPETENCIA EN EL PROCESO LABORAL**

El Revisor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 07 de octubre de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Licda. Rosa Isabel De León Godoy
Revisor Metodológico de Tesis





UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL COORDINADOR DE TESIS

Nombre del Estudiante: **JOSÉ RAFAEL MEJIA PIRIR**

Título de la tesis: **CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA EXCEPCIÓN DILATORIA DE INCOMPETENCIA EN EL PROCESO LABORAL**

El Coordinador del programa de Tesis de Licenciatura,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

Tercero: Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

Cuarto: Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

Por tanto,

En su calidad de Director del programa de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 10 de noviembre de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador Facultad de
Ciencias Jurídicas y Justicia



Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **JOSÉ RAFAEL MEJIA PIRIR**

Título de la tesis: **CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA EXCEPCIÓN DILATORIA DE INCOMPETENCIA EN EL PROCESO LABORAL**

El Director del programa de tesis, y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha tenido a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del director del programa de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención ha llenado los requisitos académicos de su Tesis de Licenciatura, cuyo título obra en el informe de investigación.

Por tanto,

Se autoriza la impresión de dicho documento en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 17 de noviembre de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador Facultad de
Ciencias Jurídicas y Justicia



Vo. Bo. M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo

Nota: Para los efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

DEDICATORIA

- A DIOS** Porque sin él no hubiera logrado mi meta de convertirme profesional al iluminarme el entendimiento y discernimiento.
- A MI PADRE** Porque sé que desde el cielo ora y vela por mí para que pueda lograr mis objetivos.
- A MI MADRE** Por ser la mujer más linda y abnegada en esta tierra y a quien le debo todo lo que soy y lo que tengo.
- A MI ESPOSA
(QEPD)** Por ser la luz que desde el más allá me ha brindado su fortaleza, su espíritu triunfador e inspirador para lograr lo que siempre soñó que fuera y hoy lo he logrado.
- A MI HIJO** **LUIS OMAR MEJIA RIVERA**, quien ha sobrellevado conmigo, desvelos, alegrías, sufrimientos y quien me ha apoyado, brindado su amor y amistad para lograr el objetivo de graduarme.
- A MIS HERMANAS
HERMANO** **MERY, TINA, JOSE, ROME, ODY,
CÉSAR**, por su apoyo y ayuda incondicional y sincera, por su amor y comprensión, mis sinceros agradecimientos
- A MI SOBRINA** **PAULIS**, para que este triunfo le sirva de ejemplo y se siga superando intelectualmente.
- EN ESPECIAL A** **PATY PAIZ**, por brindarme su amor, comprensión, apoyo en todo momento y darme ánimo para seguir adelante

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Derecho Laboral y Procesal Laboral	1
Excepciones dilatorias del Proceso Laboral	21
Procedimiento en la resolución de excepciones de incompetencia	31
Consecuencias jurídicas de la excepción dilatoria de incompetencia	48
Conclusiones	58
Referencias	60

Resumen

El presente trabajo fue dirigido a los estudiantes de la carrera de Abogacía y Notariado y a las personas en particular que tengan interés en conocer este medio procesal con el objetivo establecido en el espíritu de la ley laboral y procesal civil y mercantil como ley supletoria como medio de defensa del demandado para depurar el proceso ordinario oral laboral de forma y de fondo y no como retardo en la tramitación de los procesos como actualmente es utilizado por los abogados litigantes.

El trabajo que se concluye está comprendido por conceptos y definiciones analíticas, esbozadas por académicos, catedráticos, profesionales, autores de libros nacionales y extranjeros, que permiten ilustrar de una forma científica lo investigado, para dar a la investigación el matiz profesional como requisito para optar a la carrera de Abogado y Notario y Licenciado en Ciencias Jurídicas y de la Justicia, y se elaboró de una manera sencilla y práctica para la comprensión de estudiosos de las ciencias jurídicas y de cualquier persona que tenga la intención de superación y de conocimiento de los medios de defensa en los procesos laborales contemplados en la leyes de la materia y supletorias guatemaltecas y en la Ley del Organismo Judicial donde se contempla y se estructura la forma de su diligenciamiento, los plazos que debe

resolverse por parte del juzgador. También hay que indicar que se analizó en el presente trabajo de investigación una parte práctica de los procedimientos reales y físicos que se tramitan en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social para darle una mejor y clara exposición de los procesos laborales, específicamente las excepciones dilatorias de incompetencia ya sea por razón de territorio y/o de la materia y para el efecto fueron consultados varios procesos que se ventilaron en el Juzgado Duodécimo de Trabajo y Previsión Social, con la única finalidad de determinar y sacar conclusiones que fundamenten la hipótesis de las consecuencias jurídicas que se ocasionan al interponer éstos medios de defensa, ya sea de forma maliciosa o de buena fe por los litigantes.

Palabras Clave

Excepción dilatoria. Incompetencia. Proceso Laboral. Consecuencias Jurídicas.

Introducción

El presente trabajo de investigación se desarrolla con la finalidad de revelar las consecuencias jurídicas de la excepción dilatoria de incompetencia en el proceso laboral, de conformidad con el conocimiento diario de esta forma de defensa planteados en los diferentes Juzgados de Trabajo así como dar a conocer y exponer el trámite relativo a dicha excepción regulado en la ley y de conformidad con el proceso analizado, además de descubrir las secuelas jurídicas que ocasiona el uso malicioso o de mala fe de la excepción de incompetencia, por los profesionales litigantes, la cual redundará en perjuicio del trabajador al retardar el trámite del proceso ordinario oral laboral o juicio principal dentro del cual el actor solicita le sean pagadas sus prestaciones laborales, así como en el recargo de trabajo para los auxiliares de justicia al tener que tramitar las excepciones dilatorias en forma de incidente, sin sustento legal, quedando por un lado los principios que inspiran el derecho procesal de trabajo como la economía procesal, celeridad y rapidez entre otros.

De la misma manera lo investigado y analizado doctrinariamente se integra de una forma analítica a la parte adjetiva contenida en el Código de Trabajo, toda vez que el tema es eminentemente procesal y se toma en consideración a las partes legitimadas para accionar e interponer la

excepción dilatoria de incompetencia, las fases que deben darse dentro del contexto del procedimiento para resolver dicha excepción, las facultades del Juez y si de alguna forma beneficia o perjudica dicha interposición en una demanda ordinaria laboral al trabajador, toda vez que es este el más interesado en que se resuelva de una manera rápida la demanda que interpuso, que se le resuelva de forma imparcial, así como establecer la facultad del Juzgador de determinar si la excepción opuesta llena los requisitos de forma y tiempo para su interposición, calificar si la misma es o no frívola y si amerita su tramitación o diligenciamiento.

Derecho Laboral y Procesal Laboral

El Derecho Laboral o Derecho de Trabajo, para ser analizado y estudiado debe ser desglosado, por lo cual se debe acudir a la doctrina ya que lamentablemente el Código de Trabajo Guatemalteco tanto en su parte sustantiva como en su parte adjetiva carece de una definición de lo que es el Derecho Laboral o Derecho de Trabajo y tampoco define lo que es el Derecho Procesal Laboral, indicando únicamente las características y principios ideológicos del Derecho de Trabajo en general y las del Código de Trabajo adaptadas a la realidad de Guatemala, las cuales se encuentran plasmadas en los considerandos del decreto número 1441.

En virtud de lo anterior es necesario consultar distintas fuentes bibliográficas y distintos autores tanto nacionales como internacionales, analizando el derecho de trabajo desde un punto de vista histórico ya que si no se estudia desde su origen es imposible conocer su evolución a través del tiempo, y los cambios tanto positivos como negativos que se han suscitado, y conocer que beneficios conlleva dicha rama del derecho. En consecuencia es necesario recalcar que en la historia del país únicamente ha existido el decreto 330 del Congreso de la República, pero dicho decreto fue reformado casi en su totalidad por la legislación que actualmente es usada, correspondiéndole a dicha reforma el decreto 1441 del Congreso de la República, viniendo éste a modificar y ampliar

los beneficios de la clase trabajadora e inspirado en las características ideológicas tutelares de los trabajadores, constituye un *mínimum* de garantías sociales, derecho necesario e imperativo de aplicación forzosa, realista y objetivo, rama del derecho público, hondamente democrático, poco formalista y esencialmente conciliatorio.

Así posteriormente adentrar en el derecho de trabajo en la actualidad, y al analizarlo en nuestros días será imposible evitar estudiar cómo es desarrollada esta rama del derecho en los órganos jurisdiccionales y principalmente al momento que se lleva a cabo un proceso ordinario.

Derecho Laboral

Esta rama del derecho tiene como objetivo primordial regular el vínculo que nace entre el patrono y los trabajadores y la forma en que deben ser prestados los servicios por parte de los trabajadores, la remuneración que debe recibir por su esfuerzo físico y mental, de parte del patrono, la forma de pago de éstas prestaciones, así como los efectos jurídicos a largo mediano y corto plazo que surgen de la actividad laboral, las modalidades de los contratos, los reglamentos internos que deben ser acatados por ambas partes, las garantías constitucionales y las contenidas en la ley laboral vigente .

En la doctrina podemos encontrar que el derecho de trabajo es preferentemente llamado por algunos autores Derecho Laboral, tal y como lo refiere Osorio que cita Cabanellas, quien indica lo siguiente:

El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente. (1981: 234)

Efectivamente y compartiendo esta definición del autor citado, en la cual menciona a las partes que intervienen en toda relación de trabajo o laboral, da énfasis a los trabajadores y patronos ya que son estas dos partes las que conforman el elemento subjetivo del derecho de trabajo, pero se circunscribe o limita la misma debido a que en una definición más amplia del derecho de trabajo no se puede hablar del elemento subjetivo únicamente, es evidente que en la enunciación también tiene que tomarse en cuenta el elemento objetivo como el contrato de trabajo, las condiciones laborales, reglamentos, horario de labores, forma de pago.

Es necesario ampliar la base de este trabajo para obtener una exacta definición de lo que es el derecho laboral, en virtud de ello es de suma importancia consultar las definiciones aportadas durante la historia por varios jurisconsultos especialistas en esta materia.

Tal como aporta el autor Osorio citando a Krotoschin quien indica lo siguiente:

Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico (1982: 235).

Con relación a esta definición el autor limita más el ámbito para aplicar el derecho laboral, debido a que únicamente enfoca y pretende conceptualizar esta rama del derecho como si fuera para un pequeño grupo de nuestra sociedad o núcleo social quien tendría la necesidad del trabajo para la satisfacción de sus necesidades económicas de forma digna, mediante la remuneración por su trabajo físico e intelectual realizado en relación de dependencia, contradiciendo así a nuestra Constitución Política de la República de Guatemala en la sección octava, relacionada al Trabajo, que garantiza el derecho de la persona a laborar y una obligación social.

Luego de haber estudiado las definiciones de los expertos jurisconsultos anteriormente citados es importante dar un aporte personal para el estudio del presente trabajo, diciendo que Derecho Laboral es el conjunto de principios, doctrinas, instituciones que regulan las relaciones jurídicas de carácter laboral, individuales o colectivas, creando institutos personales patrono-trabajador, materiales como la fuerza de trabajo

físicos o intelectuales o de ambos, la cual deberá ser retribuida a través de un salario, en determinado lugar de trabajo y mediante contrato verbal o escrito.

Derecho Procesal Laboral

Previamente a definir el derecho procesal laboral se debe entender lo que es el derecho procesal, toda vez que es en esta área en donde se enfoca el análisis del estudio del tema que se trata, por lo que es de suma importancia conocer los elementos que lo conforman y para el efecto se cita la siguiente definición

Echandía, citado por Franco define al derecho procesal de la siguiente forma:

La rama del derecho que estudia el conjunto de normas y principios que regulan la función jurisdiccional del Estado en todos sus aspectos y que por tanto fijan el procedimiento que se ha de seguir para obtener la actuación del derecho positivo en los casos concretos y que determinan las personas que deben someterse a la jurisdicción del Estado y los funcionarios encargados de ejercerla. (2004:11).

La definición anteriormente citada proporciona un amplio conocimiento de lo que es el derecho procesal, en la cual se establece que es función del Estado a través de los órganos jurisdiccionales solucionar los asuntos concretos que se le plantean, siguiendo un procedimiento previamente preestablecido, aplicando el derecho positivo a los casos concretos que se le plantean y definiendo o determinando a las partes legitimadas para

accionar o ser parte dentro del procedimiento o proceso, abarcando ampliamente los elementos indispensables dentro del derecho adjetivo.

Álvarez define al derecho procesal laboral de la siguiente forma:

Es la rama del derecho procesal que en forma sistemática estudia los principios y las normas referidos a la función judicial del Estado en todos sus aspectos y que por tanto fijan el procedimiento que se ha de seguir, especificando los presupuestos, modos y formas a observar en el trámite procesal, para la efectiva realización del derecho positivo del trabajo en los casos concretos, organizando la magistratura del trabajo con determinación de sus funciones para cada una de las categorías de sus integrantes, determinando las personas que deben someterse a la jurisdicción del Estado. (2006:3).

Si bien es cierto que la definición dada por el autor citado abarca de manera específica los modos, formas y presupuestos que se deben observar en todo procedimiento laboral, en el área judicial, también es indispensable establecer y dar a conocer que existen instituciones públicas encargadas de velar por el respeto de las normativas laborales, tal el caso del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General del Trabajo que coadyuva para que algunos casos concretos que se plantean ante esa entidad y que tienen que ver con las relaciones obrero – patronales, trabajador – patrono, sean resueltos de forma amigable, extrajudicialmente, y si en su caso no se llegara a un acuerdo, tenerse por agotada la vía administrativa, procediendo el trabajador acudir y accionar ante el órgano jurisdiccional para que sea un juez quien a través de un procedimiento judicial declare el derecho del trabajador o del patrono y condene al pago de lo requerido por el

trabajador, además que para que el procedimiento judicial no tenga contratiempos, en algunos casos debe agotarse la vía administrativa, para poder accionar ante el órgano jurisdiccional.

Debe tenerse claro que en algunos casos los trabajadores que en su mayoría son de escasos recursos deben acudir a la Oficina denominada Dirección General de Fomento a la Legalidad Laboral del Trabajador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que les auxilie teniéndose contemplado además en la legislación laboral guatemalteca que por ser el derecho laboral poco formalista los trabajadores a quienes se les han violentado o transgredido sus derechos laborales pueden acudir ante el órgano jurisdiccional sin necesidad de auxilio de abogado, tal y como lo estipula el artículo 321 del Código de Trabajo, que pueden actuar en nombre propio, lo cual en su mayoría de veces no es aconsejable a menos que el actor tenga conocimientos jurídicos y pueda auxiliarse por sí mismo, pues las partes demandadas comparecen con sus abogados auxiliares lo que genera desigualdad de condiciones al momento de efectuarse el procedimiento legal, o sea la audiencia de juicio oral laboral.

López al referirse al derecho procesal laboral indica que:

Es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tiene por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto al jurisdicción privativa del Trabajo y Previsión Social y regulando los diversos tipos de procesos (2006:49)

Esta definición abarca la totalidad de elementos que debe contener el derecho procesal laboral y a la vez indica muy acertadamente que los conflictos pueden ser individuales y colectivos, ya que efectivamente esta es una división regulada en el Código de Trabajo guatemalteco, abarcando con la instrumentalidad los mecanismos y procedimientos adjetivos para una solución de los conflictos que diariamente se dan entre patronos y trabajadores de las diferentes entidades comerciales individuales y jurídicas existentes en el país, también hace énfasis en las cuestiones voluntarias que como se dijo anteriormente pueden ser conflictos que se pueden resolver extrajudicialmente acudiendo a las dependencias públicas, específicamente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o la Oficina de Resolución Alternativa de Conflictos adscrita al Organismo Judicial para resolver los problemas obrero – patronales, cuando se ha llegado a un acuerdo de las partes antes de judicializar el caso concreto.

Naturaleza Jurídica

Desde sus orígenes en nuestra legislación guatemalteca, se ha considerado al derecho laboral como una rama del derecho público.

El Código de Trabajo decreto 1441 del Congreso de la República en su considerando cuarto literal “e” refiere que "el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés

privado debe ceder ante el interés social o colectivo". Es por ello que al contener el derecho de trabajo garantías mínimas irrenunciables, le da el carácter de derecho público. También en su artículo 14 establece que "El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean..."

En los orígenes del Derecho de Trabajo, predominó el principio de interés público, ya que su objetivo era proteger a la clase trabajadora y evitar una confrontación de clases responde a un clamor generalizado, que reclamaba la participación activa del Estado en la solución de los desmedidos problemas socioeconómicos que se sufrían en la época. Por lo mismo, la aplicación de sus primeras regulaciones se hizo en forma imperativa y generalizada.

Al tratar sobre la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, ya no se debe preguntar si es un derecho público o privado, sino recordar que es un derecho con su propia fisonomía, es un Derecho propio del Trabajo y con características particulares, no obstante que supletoriamente debe acudir al Código Civil que es eminentemente de naturaleza privativa.

Definición de proceso ordinario laboral

Para definir lo que es el proceso ordinario laboral, debe recordarse que éste proceso es una de las dos grandes ramas en que se encuentra dividido o integrado el derecho procesal laboral o de trabajo y dentro de esta rama existe una relación laboral individual, o sea que las partes o sujetos procesales comparecerán individualmente a dirimir sus controversias o derechos individuales ante el órgano jurisdiccional competente. Existen varias definiciones en la que los autores denominan al proceso ordinario como juicio ordinario laboral, independientemente de esto ambas palabras para fines de estudio son sinónimas con el mismo significado procesalmente hablando.

Franco manifiesta que el juicio ordinario laboral es lo siguiente:

El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo. Por consiguiente puede considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que se puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos. Estas solemnidades aunque existen, se debe recordar que son mínimas y poco formalistas por la existencia de los principios de antiformalidad y de sencillez que ilustran el procedimiento ordinario laboral. Asimismo puede considerarse que es ordinario porque se encuentra regulado como la vía normal y general del ordenamiento jurídico laboral. Que este juicio puede considerarse un típico proceso de conocimiento puesto que su finalidad es la de obtener una declaración de voluntad y de consecuencias jurídicas por parte del juez, que posteriormente puedan ser eficaces mediante la ejecución de la sentencia. Así también, que en la vía del juicio ordinario pueden intentarse la discusión de distintos objetos, tales como; el reclamo por despido injusto, el reclamo para obtener el pago de salarios y prestaciones retenidas, el reclamo de declaración de nulidad de la disminución o tergiversación de las condiciones de la contratación individual del trabajo, el reclamo para obtener la declaración de existencia

de relación laboral y de vulneración a la garantía de estabilidad, y el reclamo para obtener la reinstalación de la mujer trabajadora que encontrándose grávida es despedida, para solo mencionar algunos de los objetos que pueden discutirse en aquella vía procesal (2004:424)

Con esta definición se establece que el juicio ordinario laboral es un proceso que inicia en el momento de existir desacuerdo, controversia, litigio entre las partes, es decir entre patrono y trabajador; por lo que, debe existir una acción la cual es considerada como el poder jurídico que tiene todo sujeto de derechos para poder accionar ante un órgano jurisdiccional, a fin de obtener y reclamar la solución de un conflicto de intereses y a quien comúnmente se le denomina parte actora y que esta acción queda plasmada en la demanda, siendo ésta la única forma con la que se puede iniciar un proceso, a excepción de las faltas laborales ya que en éstas es el estado el que acciona a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El juicio ordinario laboral es un proceso de cognición o de conocimiento ya que tiene como objeto declarar el derecho previa la fase de conocimiento y la finalización del mismo proceso mediante una resolución o sentencia de condena o declarativa, diferenciándose totalmente de los juicios civiles ya que lo que caracteriza al proceso o juicio ordinario laboral es que el juzgador tiene facultades amplias en la dirección, marcha o tramitación y resolución del mismo, pues debe ser impulsado de oficio, pudiendo completar o ampliar los medios de prueba

ofrecidos y aportados por las partes a través del auto para mejor proveer, teniendo contacto directo con las partes mediante el principio de inmediación procesal, tal y como se encuentra regulado en el artículo 321 del Código de Trabajo, siendo la presencia y permanencia del Juez indispensable, en todos los actos que se ventilan.

Es necesario además que el Juez observe que en el proceso laboral se cumpla con los principios rectores como la concentración, buscando diligenciar la mayoría de actos procesales de ser posible en el menor número de audiencias, la oralidad, impulsando las actuaciones procesales de oficio, procurando la celeridad de las actuaciones dada la importancia de las mismas, velando porque exista igualdad de las partes indicándole a la parte trabajadora que puede acudir con el auxilio de abogados asignados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o por pasantes de las diferentes universidades del país entre otros y prestar atención en la preclusión de las fases procesales, entre otras.

Naturaleza jurídica del juicio ordinario

Como se indicó anteriormente la legislación ordinaria laboral guatemalteca específicamente el Código de Trabajo en el quinto considerando y la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 203 sustenta la tesis de que la naturaleza del juicio ordinario

es pública en virtud que la jurisdicción es una actividad delegada a través de la ley a los juzgadores, estableciéndose de allí su naturaleza.

Con base a lo manifestado anteriormente se logra establecer que cualquier persona individual o jurídica en su calidad de trabajador o patrono puede acudir indistintamente a accionar ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social y solicitarles que resuelvan los conflictos surgidos con ocasión de la relación laboral entre sí y por ende los Juzgados deben resolver dichos litigios y administrar justicia pronta y cumplida.

Elementos del proceso ordinario laboral

Como en todos los procesos en general existen elementos indispensables y obligatorios para que el proceso se desarrolle de la mejor forma posible evitando retardos y contratiempos que de una u otra manera perjudican a las actuaciones de las partes. El Código de Trabajo no enumera los elementos en el proceso ordinario laboral, únicamente hace mención de forma general en el artículo 321

Se debe observar también que el artículo 280 del Código de Trabajo, indica:

La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización,

prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a éstas últimas se apersonen al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 203 refiere que “... Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado...” infiriéndose que dentro de sus funciones y dentro del proceso son los obligados a resolver los conflictos concretos sometidos a su conocimiento, debiendo actuar en forma imparcial sobre las partes, además de corresponderles por mandato constitucional la potestad de Juzgar y ejecutar sus resoluciones.

Según Gordillo los elementos que conforman el proceso son:

Los sujetos: I. Órgano Jurisdiccional: que dentro del proceso es el obligado a dictar las resoluciones para la solución del conflicto sometido a su conocimiento, desarrolla su función como sujeto imparcial sobre las partes y sus resoluciones definitivas contienen autoridad de cosa juzgada. Constitucionalmente corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. II. Las partes: integrado por los sujetos interesados en el litigio, tanto el activo, actor o demandante que pide y pasivo o demandado contra quien se pide.

Se debe tomar en cuenta que en cuanto al elemento subjetivo van inmersas las partes actora y demandada, sin éstas no puede existir el proceso ordinario laboral, toda vez que es la parte actora la que acciona ante el órgano jurisdiccional laboral contra el demandado para que se resuelva el conflicto surgido con ocasión de la relación laboral existente.

Continúa manifestando Gordillo:

III. El objeto: Se determina fundamentalmente en cuanto a la pretensión del demandante y por la resistencia del demandado. IV. La actividad: Que la conforman el conjunto de actos que se suceden en el tiempo que corresponde a las partes y al órgano jurisdiccional. Las partes hacen sus proposiciones de hecho, afirmando o negando, ofrecen y proponen medios de prueba para demostrarlas y formulan conclusiones. Por su parte el órgano jurisdiccional ordena y dirige el proceso, valora las pruebas y decide, su actividad se materializa a través de las resoluciones judiciales (decretos, autos y sentencias) (2000:34).

También se encuentra dentro de los elementos principales del proceso ordinario laboral el objeto que no es más que la pretensión, petición o demanda, que la parte actora o demandante solicita ante el órgano jurisdiccional para que se le declare un derecho laboral vulnerado o violado, para que se le restituya en sus derechos mediante una sentencia declarativa o de condena emitida por juez competente.

Y por último, la actividad, que es el conjunto o serie de actos procedimentales que se desarrollan en etapas previamente establecidas y de acuerdo a la ley de la materia laboral, los mismos deben desarrollarse de forma oral, y únicamente corresponde a las partes legitimadas dentro del proceso ordinario laboral.

Clasificación del proceso laboral

De conformidad con la clasificación general de los procesos en cuanto a su función y atendiendo la materia laboral, se pueden dividir según

Chicas en:

“Proceso de cognición o de conocimiento; procesos cautelares y procesos de ejecución; clasificación que atendiendo al ramo laboral tenemos que agregarle los procesos en materia de previsión social y los disciplinarios o de faltas laborales”, procesos en materia de previsión social y los procesos disciplinarios, punitivos o de faltas laborales” (1993: 81)

Chicas con relación a los procesos de cognición o de conocimiento y citando a Guasp, expone lo siguiente:

Proceso de cognición es aquel que tiene por objeto una pretensión en que se reclama del órgano jurisdiccional la emisión de una declaración de voluntad, si se da a esta declaración de voluntad el nombre de sentencia, el proceso de cognición es, característicamente, el que tiene a obtener una sentencia del Juez (1993:81).

Cabe recalcar que como indica el autor citado, los procesos ordinarios laborales se inician con la demanda interpuesta por la parte actora y en la cual se reclama una pretensión, los cuales culminan con una sentencia que puede ser de condena, meramente declarativa, o constitutiva, dándoles a los procesos los nombres de acuerdo a las sentencias que se emitan, en virtud de lo cual los procesos serán constitutivos: porque crean, modifican o extingue una situación jurídica; declarativos: porque trata de obtener la constitución o fijación de una situación jurídica; el proceso de condena: tiene a imponer o que pese sobre el sujeto pasivo de la pretensión una obligación determinada.

Con respecto a las clases de procesos laborales, existe el proceso de ejecución, el cual Gordillo lo define de la siguiente manera:

“El fin de esta clase de proceso, es mediante el requerimiento judicial, el cumplimiento de un derecho previamente establecido, la satisfacción de una prestación incumplida, el cumplimiento forzado de prestaciones preestablecidas”. (2000:32)

Con este proceso laboral, se asegura la eficacia, el valor, la vigencia de la sentencia o de un derecho preestablecido a través de los llamados títulos ejecutivos, contratos, convenios, pactos revestidos de autenticidad o legalidad por haber sido autorizados por Juez, autoridad administrativa en su calidad de funcionario público o por Notario.

En este proceso ya no hay fase cognoscitiva, pues ya está declarado o reconocido el derecho y ya no hay que probarlo pues se encuentra contenido en los documentos que se ponen a la vista del Juzgador con el ánimo de hacerlo ejecutable, hacerlo efectivo por la negativa de la parte ejecutada de incumplir con el mismo en contra de su propia voluntad. El proceso cautelar que tiene por objeto otorgar medidas de seguridad, en virtud que la parte actora tiene fundados temores que durante la tramitación del proceso, se halle tal derecho amenazado por un perjuicio inminente e irreparable, sin embargo en el proceso laboral no es

necesario iniciar un proceso distinto al que se presenta y donde el demandante solicita se le restituya su derecho laboral, pues en la misma demanda puede solicitar las medidas cautelares, denominándose en el proceso laboral como medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida y el arraigo del demandado.

Aplicando supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil en cuanto las medidas precautorias se pueden interponer la de arraigo, que se encuentra también regulada en el Código de Trabajo en el artículo 332 último párrafo, anotación de la demanda, el embargo de bienes, siendo lo más común en el proceso laboral que se solicite el embargo de cuentas monetarias, depósitos monetarios y de ahorro de la parte demandada, la intervención la cual debe recaer sobre establecimientos o propiedades de naturaleza comercial, nombrándose para el efecto al interventor

Proceso en materia de previsión social, regulado en el título décimo tercero capítulo único, artículo 414 establece “Si requerido el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para el pago de un beneficio, se niega formalmente y en definitiva, debe demandarse a aquél por el procedimiento establecido en el juicio ordinario de trabajo, previsto en el presente código”

Este proceso se ventila cuando existen intereses relacionados con prestaciones de previsión social, se verifican en contra del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, reclamando el derecho a que se le proporcione al actor una pensión al haber cumplido y aportado las cuotas necesarias y reglamentarias para optar a dicho beneficio por invalidez, vejez y sobrevivencia las cuales la institución se niega hacer efectiva, debiendo previamente la parte actora haber agotado el trámite o procedimiento administrativo ante dicha entidad, la cual finaliza con el recurso de apelación por la autoridad competente.

Proceso en materia de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, Guasp, citado por Chicas, define este proceso de la siguiente manera: “Es aquel que tiene por objeto previa investigación, la declaración de la comisión de un hecho violatorio de una ley laboral o de previsión social y la correspondiente imposición de la sanción o multa al declarado culpable.” (1993:83)

El Código de Trabajo define la Falta en su artículo 269 de la siguiente forma:

“Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometen contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa”

De las anteriores definiciones se infiere que es función de la Inspección General de Trabajo, velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, se deduce que falta es toda aquella acción u omisión que se comete en contravención de una ley de carácter laboral o bien de previsión social, estando obligada a promover la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales, y deben procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los transgresores, dentro de un procedimiento propio contemplado en el Código de Trabajo.

Oralidad en el proceso ordinario laboral

Previamente a entrar a analizar la oralidad en el proceso ordinario laboral es necesario conocer a qué se le denomina oral en los procesos laborales, a lo que por cultura general se entiende que, oral no es más que lo verbal, a viva voz, lo que debe ser enunciado, expresado, es todo lo contrario a lo escrito.

Ossorio indica que juicio oral es:

Aquel que se sustancia en sus partes principales de viva voz y ante el juez o tribunal que entiende el litigio, ya sea éste civil, penal, laboral, contencioso administrativo, etc. En el juicio oral, las pruebas y los alegatos de las partes se efectúan ante el juzgador. La oralidad es esencial para la inmediación (v); y según muchos autores, representa una forma esencial para la recta administración de justicia, especialmente en materia penal, entre otras razones por la publicidad de los debates (salvo cuando se trata de hechos o de delitos que pueden

producir escándalo público, o afectar el honor de las personas, o atentar contra la seguridad del Estado). La oralidad en los juicios, establecida en la generalidad de los países, bien en forma absoluta bien en forma mixta, escrita-oral, es sin embargo resistida por la legislación y la doctrina de algunos países. Ello no obstante, la oralidad se abre camino cada vez con mayor fuerza. (1981:405)

Nuestro ordenamiento jurídico laboral, específicamente el Código de Trabajo, establece en el artículo 321 lo siguiente “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, ...”, sin embargo en la práctica tribunalicia, si bien es cierto cada juzgado cuenta con su propia sala de audiencias, la cual se encuentra dotada de equipo audio-visual, no se lleva a cabo en su totalidad la audiencia de forma oral, toda vez que los abogados litigantes presentan memoriales escritos antes de la audiencia o en la misma y solo ratifican su contenido, por lo que de acuerdo a lo citado anteriormente se puede establecer que en Guatemala estamos ante la oralidad relativa ya que los informes, oficios, despachos, cédulas de notificación, decretos autos y sentencias se diligencian y redactan de forma escrita.

Excepciones dilatorias del proceso laboral

Las excepciones en la práctica generalmente han sido consideradas como un medio de defensa, de forma o de fondo, las cuales son utilizadas por el demandado, para oponerse a las pretensiones del demandante, depurar el proceso o en su caso tratando de retardar el trámite del expediente,

proceso o juicio o bien concluirlo, lo cual se ratifica con la definición de la excepción que Orellana puntualiza de la siguiente forma:

Son en sentido amplio o lato – la oposición del demandado frente a la demanda, en la contrapartida de la acción. Ahora en sentido restringido, constituye la oposición que, sin negar el fundamento de la demanda, trata de impedir la prosecución del juicio, paralizándolo momentáneamente o extinguiéndolo definitivamente, según se trate de excepciones dilatorias o perentorias. En la práctica, la excepción se emplea para designar cualquier actividad de defensa del demandado; es decir cualquier instancia con la cual solicita la desestimación de la demanda. En sentido propio, la excepción es un contra derecho frente a la acción, la cual puede o no existir, según que el demandado haga o no uso de sus contra derechos. Señalando a la vez, que: es un medio de defensa del demandado para desestimar la demanda. (2004: 249-250)

La definición dada por el autor antes citado refiere que el objeto de las excepciones dilatorias es sanear la forma de presentación de las demandas, revistiendo importancia en la práctica tribunalicia guatemalteca, pues esta depuración actualmente le corresponde al Juzgado de Primera Instancia para la Admisión de Demandas, quien es el que califica la demanda a efecto que la misma no contenga errores y si los tuviere, ordena sean subsanados dentro de un plazo de tres días y así el proceso no tenga contratiempos y se sustancia de la mejor forma posible, de conformidad con el acuerdo 31-2011 de la Corte Suprema de Justicia, el cual modifica la denominación y competencia de los Juzgados Décimo Quinto y Décimo Sexto de Trabajo y Previsión Social, en el cual el artículo 3 literal a), se refiere a:

Los Juzgados Primero y Segundo de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas tendrán las siguientes funciones y atribuciones: la recepción de las demandas que se interpongan en forma oral o por escrito, dentro del departamento de Guatemala,

debiendo observar los requisitos previstos en el artículo 332 del Código de Trabajo, así como lo establecido en los artículos 333 y 334 del mismo cuerpo legal. En caso se establezca que la demanda no contiene los requisitos legales deberá ordenar la notificación correspondiente señalando el plazo de tres días para la subsanación respectiva, con fundamento en el artículo 49 de la Ley del Organismo Judicial.

Para fines de investigación es necesario conocer todo lo relacionado a las excepciones dilatorias, nominadas de esta forma dentro del proceso laboral, conocidas también como excepciones previas en el ordenamiento civil ya que deben aplicarse supletoriamente al proceso laboral mientras no contraríen los principios que contiene el Código de Trabajo, pues éste únicamente hace mención de excepciones dilatorias y perentorias pero no las individualiza.

Definición de excepción dilatoria

Couture, citado por Franco, la define de la siguiente forma:

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. (2004:101)

Ha existido la creencia que la excepciones dilatorias se interponen para dilatar, demorar, retardar o alargar el juicio o proceso, lo cual es totalmente erróneo toda vez que las mismas se interponen con el objeto de obligar al actor a subsanar o depurar los defectos, errores u omisiones

en que haya podido incurrir, previo al desarrollo del litigio que tendrá lugar dentro del juicio.

Sin embargo también existe la mala fe y maliciosamente algunos abogados litigantes utilizan estos medios de defensa para retardar el proceso, interponiendo excepciones dilatorias a sabiendas que al tramitarse dentro del proceso principal y no en cuerda separada suspende su trámite, afectando al demandante a veces con la intención de desesperarlo y acepte las condiciones del demandado en el pago de sus prestaciones, obligándolo de cierta forma a que lleguen a una conciliación y desista de la demanda interpuesta.

Clases de excepciones

Rivera las resume de la siguiente forma:

En nuestro procedimiento laboral las excepciones se regulan conforme la clasificación tradicional que las distingue en dilatorias y perentorias, en relación a su naturaleza, las primeras han sido acogidas como defensas sobre el proceso y que tienden a depurarlo, en cuanto a las segundas se les ha estimado como defensas sobre el fondo del asunto, que atacan el derecho o bien la pretensión. (2007:17)

El Código de Trabajo en el artículo 342 regula:

Previamente a contestarse la demanda o la reconvención, y en la audiencia señalada para tal efecto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia. En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en autor para mejor proveer, si ya se hubiera agotado la recepción de estas pruebas.

Como se observa el Código de Trabajo hace referencia y clasifica a las excepciones como dilatorias, perentorias y las nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda, sin embargo no las individualiza, supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil, artículo 116, únicamente las describe: “Incompetencia, Litispendencia, Demanda defectuosa, Falta de capacidad legal, Falta de personalidad, Falta de personería, Falta de cumplimiento del plazo de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se hagan valer, Caducidad, Prescripción, Cosa juzgada, Transacción, Arraigo”.

El Código de Trabajo, no define las excepciones ni las individualiza, hace únicamente la mención de las excepciones dilatorias, perentorias y las nacidas con posterioridad, las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, las cuales se podrán interponer en cualquier tiempo mientras no se haya dictado sentencia en segunda instancia, por lo tanto estas excepciones serían las que se les denomina privilegiadas o mixtas.

Para analizar la excepción dilatoria de incompetencia, debemos tener en cuenta y conocer lo que es la competencia y la diferencia que existe con la jurisdicción ya que para muchos existe confusión entre estas dos figuras procesales.

Guasp define la jurisdicción como:

“La facultad de cualquier órgano o conjunto de órganos, preferentemente del estado para actuar dentro de la esfera de atribuciones que le es propia y, al mismo tiempo, el conjunto de materias que encajan dentro de cada una de dichas esferas” (1998: 105)

Con la definición anteriormente citada se puede afirmar que jurisdicción es la facultad otorgada por el Estado a través de la ley, a los órganos jurisdiccionales y jueces para hacer efectivo el mandato constitucional de administrar una justicia pronta y cumplida.

Teniendo una visión y conocimiento de lo que es jurisdicción, se debe analizar lo que es competencia y para el efecto se debe acudir a lo que la doctrina informa.

En términos generales que los tribunales de justicia son los órganos encargados del imperio de la jurisdicción estatal, por diferentes factores, como el territorio, la materia, la jerarquía y otros, motivo por el cual se da existencia de tribunales especializados entre los que se dividen o reparten los procesos a diligenciarse.

El Código de Trabajo en su artículo 307 establece:

En los conflictos de trabajo la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y del territorio. Salvo en lo que respecta a la jurisdicción territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador.

Analizando el artículo anterior los legisladores cometieron el error de referirse a la jurisdicción, siendo lo correcto la competencia, ya que es ésta la que puede ser prorrogable por razón de la materia y de territorio, por lo que el artículo citado debe entenderse y comprenderse como competencia improrrogable ya que es a esta a la que le corresponde clasificarse de esta forma.

Éstos pactos que convienen los trabajadores y empleadores se le denomina pacto de sumisión, definición dada por el Código Procesal Civil y Mercantil, en su artículo 2, que prescribe:

Pacto de Sumisión. Las partes pueden someter expresa o tácitamente a un juez distinto del competente por razón de territorio, el conocimiento y decisión de un asunto determinado. En ningún caso podrán someterse las partes a un juez o Tribunal Superior, distinto de aquél a quien esté subordinado el que haya conocido en Primera Instancia.

Para conceptualizar lo que es la competencia Gordillo refiere:

La competencia es el límite de la jurisdicción, es la medida como se distribuye la actividad jurisdiccional entre los diferentes órganos judiciales. La jurisdicción la ejercen todos los jueces en conjunto, la competencia corresponde al juez considerado en singular. Todo juez tiene jurisdicción pero no todo juez tiene competencia (2000:17)

Se puede afirmar que el conocimiento de los casos concretos que se llevan en el órgano jurisdiccional para su solución debe ser previamente analizado por el juez ya que por la facultad que le otorga el Estado, a través de la ley puede administrar la justicia pero tiene la limitante para conocerlo de acuerdo a las reglas de la competencia.

El Código de Trabajo en su artículo 314 establece:

Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de Trabajo y Previsión Social:

- a) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo.
- b) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandante, si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo.

En cuanto a estas dos primeras literales se logra establecer que de acuerdo a los principios de tutelaridad y derecho realista y objetivo, los mismos favorecen esencialmente al trabajador ya que éste puede accionar al órgano jurisdiccional en el lugar donde ejecutó sus labores o en el otro supuesto en donde tenga su residencia habitual si ejecutó sus labores en diferentes lugares.

- c) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado si fueren conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo; y
- d) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se trate de acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o construcción de obras en el exterior, salvo que se hubiere estipulado cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados.

En estos dos últimos supuestos, corresponde la competencia al órgano jurisdiccional del lugar donde resida habitualmente el demandado, en los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores entre sí y por órgano jurisdiccional competente dentro del territorio nacional, cuando se celebraron contratos con trabajadores guatemaltecos para ejecutar sus labores fuera del territorio.

Definición de excepción dilatoria de incompetencia

De conformidad con lo ya analizado y estudiado de acuerdo a las diferentes definiciones de los autores citados y teniendo un concepto de lo que es la competencia en los juicios laborales, se puede tomar como base la siguiente definición.

Gordillo indica:

La competencia es un presupuesto procesal que el juez debe examinar de oficio o que la parte demandada puede alegar a través de esta excepción y se da cuando el juez ante quien se plantea la acción, carece de competencia (conforme las reglas de las mismas) ya sea por razón de materia, territorio o cuantía para conocer de ella. La incompetencia es un impedimento procesal que es alegado por el demandado para atacar el procedimiento, por falta de aptitud procesal del juez para conocer del caso determinado (2000: 67)

Al analizar la definición anterior, se amplía el conocimiento de lo que es la competencia, toda vez que se indica que la competencia que el juzgador ostenta es por razón de materia, territorio o cuantía, cabe hacer mención que en todas las materias se encuentra contemplada esta figura y por supuesto en el proceso laboral, el Código de Trabajo en el artículo 309, contempla la competencia por razón del territorio o de la materia, excluyendo a la de la cuantía ya que en la legislación laboral no existe el conocimiento de casos laborales por los jueces de paz, que conocen en lo civil por razón de la cuantía, y en el cual también se encuentra nominada como incompetencia y las reglas contenidas en el artículo 314 del

Código de Trabajo son específicas para la competencia por razón de territorio.

Efectos jurídicos de excepción dilatoria de incompetencia

De acuerdo a las definiciones citadas establece que el efecto jurídico primordial de la excepción dilatoria de incompetencia en el proceso laboral específicamente, ya sea por la interposición de la excepción por las partes interesadas, o de oficio, es que el proceso deberá remitirse inmediatamente al Juez que le corresponda continuar conociendo del caso, previo procedimiento incidental en el que debe tramitarse la excepción.

Sin embargo, debe hacerse notar que se da el supuesto en el caso que el juez ante quien se promovió la demanda, previo análisis, de oficio se percata que no es el competente y debe abstenerse de continuar conociendo y ordena que se envíen las actuaciones al juzgado que efectivamente deba conocer del caso concreto.

El artículo 309 del Código de Trabajo que regula:

El que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un juez que estime incompetente por razón del territorio o de la materia, podrá ocurrir ante éste pidiéndole que se inhiba de conocer en el asunto y remita lo actuado al juez que corresponda. También podrá ocurrir ante el juez que considere competente, pidiéndole que dirija exhorto al otro para que se inhiba de conocer en el asunto y le remita los autos. En ambos casos debe plantear la cuestión dentro de tres días de notificado.

Asimismo el artículo 116 de la Ley del Organismo Judicial establece:

Declinatoria. Toda acción judicial deberá entablarse ante el juez que tenga competencia para conocer de ella, y siempre que de la exposición de los hechos, el juez aprecie que no la tiene, debe abstenerse de conocer y sin más trámite mandará que el interesado ocurra ante quien corresponda, en cuyo caso, a solicitud del interesado se remitirán las actuaciones al tribunal o dependencia competente. Lo anterior no tiene aplicación en los casos en que es admisible la prórroga de la competencia.

El artículo 121 de la misma ley en el que regula:

Conocimiento de oficio. Es obligación de los tribunales conocer de oficio de las cuestiones de jurisdicción y competencia, bajo pena de nulidad de lo actuado y de responsabilidad del funcionario, salvo aquellos casos en que la competencia de los jueces pueda ser prorrogada por tratarse de competencia territorial.

Como puede observarse es una obligación impuesta por la ley a los jueces o tribunales el declararse incompetente de oficio ya que de continuar diligenciado el asunto sometido a su jurisdicción, lo actuado es penalizado con la nulidad y declarado responsable el juez que continuó conociendo a sabiendas que es incompetente.

Procedimiento en la resolución de excepciones de incompetencia

La excepción de incompetencia como cualquier otra excepción, planteada u opuesta dentro del proceso ordinario laboral ante los diferentes Juzgados de Trabajo y Previsión Social, debe tramitarse en la vía de los incidentes, regulada en la Ley del Organismo Judicial, en sus artículos del 135 al 140, dentro del proceso principal y no en cuerda

separada, como lo establece el artículo 136 específicamente, dejando en suspenso el trámite hasta que se resuelva el incidente el cual debe hacerse a través de un auto.

Orellana define el incidente de la siguiente forma: “El incidente es un proceso accesorio y paralelo al principal que resuelve la incidencia, nunca el fondo del asunto principal y se utiliza cuando el asunto no tiene trámite específico o porque lo ordena la ley”. (2004:125)

Los incidentes se encuentran regulados en la Ley del Organismo Judicial decreto 2-89, capítulo III, artículos del 135 al 140, en los cuales se regula la suspensión del proceso si éste se tramita en la misma pieza principal, si debe tramitarse en cuerda separada cuando no pongan obstáculo a la prosecución del asunto, el trámite, el plazo de audiencia a las partes, la prueba si se refiere a cuestiones de hecho y la resolución.

Dicha excepción, en su mayoría de veces es planteada por la parte demandada de forma maliciosa, de mala fe, malintencionada e infundada, con el único objetivo de retardar el proceso, toda vez que con el planteamiento de la incompetencia, el juicio o proceso puede llegarse a atrasar de tres a cuatro meses, debido a las diversas etapas procesales que se deben ventilar para resolverla, siendo el más perjudicado el actor, que generalmente es el trabajador que pretendía con la demanda

ordinaria que se le paguen sus prestaciones, y que para continuar con el proceso principal se debe determinar la procedencia o improcedencia de la cuestión en mención.

Las partes legitimadas para el planteamiento de la excepción de incompetencia en un caso concreto son la parte actora, demandante y la parte demandada dentro del juicio ordinario laboral, siendo la parte demandada quien en su mayoría de veces es la que interpone dicha excepción.

Órgano competente para conocer la excepción de incompetencia

Las formas para hacer valer la incompetencia, pueden promoverse de dos formas de conformidad con lo sustentado por Orellana quien indica:

La inhibitoria, se intenta ante juez a quien considere competente, pidiéndole que dirija oficio al que se estima no competente, para que se inhiba y remita los autos.

La declinatoria, se propondrá ante el juez a quien se le considere incompetente, pidiéndole que se abstenga del conocimiento del negocio y remita los autos al considerado competente. (2004:213)

Para hacer valer la excepción de incompetencia en el primer supuesto puede promoverse de acuerdo a lo que establece el Código de Trabajo ante el juez que a criterio del incidentante estime incompetente por razón de territorio o de la materia, pidiéndole que se inhiba de conocer del asunto principal y lo remita al juez que corresponda.

En el segundo supuesto el incidentante puede ocurrir ante el juez que considere competente pidiéndole que gire exhorto al otro para que se inhiba de conocer el asunto y le remita los autos.

Como se logra establecer en la cita anterior, existen dos figuras procesales muy importantes para establecer cuál es el órgano jurisdiccional ante quien se debe interponer la excepción, lo cual depende de la voluntad de la parte interesada que interpone la cuestión instaurada, que en todo caso y en la mayoría de veces es la parte incidentante en la excepción y demandada en el proceso principal.

Facultad del juez de inhibirse y declinar el conocimiento del proceso de conformidad con la ley

Ossorio define los vocablos inhibitoria y declinatoria de la siguiente forma:

Procedimiento mediante el cual un juez requiere a otro, que entienda de un juicio, para que deje de actuar en él y pase la jurisdicción al juez requirente. Si el juez requerido mantiene su jurisdicción, la divergencia se resuelve por el tribunal superior competente. (1981:381)

El juez o tribunal que se le asigne el proceso ordinario laboral, al momento de recibir las actuaciones y analizarlas minuciosa y detenidamente debe establecer con argumentos razonables y jurídicos si por razón de territorio o de la materia es competente para continuar conociendo del mismo, si es competente no existiría ningún reparo en

continuar con el diligenciamiento del mismo, caso contrario si se considera incompetente por razón de territorio o de la materia, debe abstenerse de continuar conociéndolo e inhibirse de continuar tramitándolo enviando las actuaciones al que deba hacerlo.

Las facultades de los jueces o tribunales de inhibirse y declinar el conocimiento de un proceso sometido a su conocimiento, no se encuentra regulado en el Código de Trabajo, ya que en el artículo 310, remite la sustanciación de la competencia supletoriamente a la Ley del Organismo Judicial, quedando enmarcada en esta ley lo relativo a la inhibitoria y declinatoria.

Trámite

Para tratar este punto tan importante del trámite de la excepción dilatoria de incompetencia, hay que recordar que las excepciones se tramitan en la vía incidental, dentro de las actuaciones o fuera de él a lo que se denomina cuerda separada. La legislación procesal laboral únicamente menciona en los artículos 309 y 310 los casos en que debe hacerse la solicitud ante el órgano jurisdiccional competente o no competente para que se inhiba de conocer el proceso puesto en su conocimiento; sin embargo no indica cual es el trámite en sí de dicha solicitud, por lo que se debe hacer una interpretación extensiva y una integración de todo el

ordenamiento Jurídico guatemalteco vigente y con base a éste se establece que es en el decreto 2-89 Ley del Organismo Judicial, en el título cuatro, disposiciones comunes a todos los procesos en su capítulo tres incidentes, que no da los mecanismos y formas procesales para resolver dichas solicitudes.

En la Ley del Organismo Judicial artículo 135 menciona:

“Toda cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y no tenga señalado por la ley procedimiento, deberá de tramitarse en incidente” es este artículo el que nos señala el inicio del procedimiento para el trámite de la excepción o cuestión de incompetencia.

Se encontrará además que el decreto 2-89 del Congreso de la República, tiene regulado lo relacionado a la declinatoria en los artículos 116, 117 y 118. Hay que hacer mención que los litigantes del área laboral sostienen el criterio en el trámite de la excepción, cuestión, inhibitoria y declinatoria contenidos en ambos cuerpos de ley, de utilizar el Código de Trabajo únicamente planteando la excepción o cuestión de incompetencia ante el propio juzgado que dio trámite a la demanda, por la vía incidental obviando a la ley del organismo judicial, lo cual es un criterio bastante acertado, toda vez que la ley especial rige sobre la general y el Código de Trabajo es ley especial en cuestiones laborales y que rige sobre su propia materia lo cual se materializa y confirma con lo regulado en el artículo 13 del mismo cuerpo legal en el cual manifiesta

“Primacía de las disposiciones especiales. Las disposiciones especiales de las leyes prevalecen sobre las disposiciones generales de la misma o de otras leyes”. Y el artículo 118 de la Ley del Organismo Judicial, segundo párrafo confirma el criterio anterior pues en el mismo aparece “Las disposiciones de este artículo y del anterior, se aplicarán únicamente en los casos que no estén normados por leyes especiales”, haciendo referencia a la declinatoria.

Etapas procesales en la que debe interponerse la excepción dilatoria de incompetencia según la legislación laboral guatemalteca

En la presente investigación siendo el tema medular la excepción dilatoria de incompetencia de conformidad con la legislación laboral guatemalteca, que abarca el Código de Trabajo y supletoriamente la Ley del Organismo Judicial ya que es en ésta donde se encuentra regulado el trámite de los incidentes.

El acuerdo 31-2011 de la Corte Suprema de Justicia que modifica la denominación y competencia de los Juzgados Décimo Quinto y Décimo Sexto y los cuales a partir de la vigencia de este Acuerdo se denominarán Juzgado Primero y Segundo de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas respectivamente, indica que la demanda se plantea ante los Juzgados Primero o Segundo de Trabajo y Previsión

Social para la Admisión de Demandas, quienes las reciben de forma equitativa provenientes del Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral, estos juzgados, verifican que la demanda cumpla con todos los requisitos establecidos en el artículo 332 del Código de Trabajo, si los cumple dictan la primera resolución y designan al juzgado que continuará conociendo en definitiva, en la actualidad existen catorce juzgados de primera instancia de trabajo, reunidos todos en un mismo edificio denominado Centro de Justicia Laboral. En el supuesto que la demanda no cumpla con los requisitos los mismos deberán ser subsanados por la parte actora y ya subsanados se dictará la primera resolución ya relacionada. Posteriormente, el notificador asignado a dicho centro, procede a notificar a las partes.

Es a partir de esta fase procesal del juicio ordinario laboral que el demandado es notificado del juicio iniciado o instaurado en su contra, independientemente de cualquier actitud que pueda tomar, si advierte que la demanda se planteó ante juez que no es competente para conocer de la misma, puede previo a tomar las actitudes procesales dentro de todo proceso, plantear excepción o cuestión de incompetencia por razón de territorio o de materia, dentro de los tres días de notificado de conformidad con lo que establece el artículo 309 del Código de Trabajo.

Justamente, el trámite de la excepción o cuestión de incompetencia por razón de la materia o territorio se substanciará de la siguiente manera a) se interpone la excepción o cuestión de incompetencia ante el juez que dio trámite a la demanda dentro de tercero día de notificado, a través de memorial que entrega en el centro de servicios auxiliares de la administración de justicia laboral, quienes le asignan número de registro correlativo, para posteriormente trasladarlo al juzgado a donde va dirigido; b) El juzgado recibe el memorial y emite resolución donde admite para su trámite y le confiere o se da audiencia al actor o demandante por el plazo de dos días para la evacuación de la audiencia y ofrezca la prueba pertinente; c) el actor evacua la audiencia conferida a través de memorial ofrece las pruebas pertinentes e individualizadas; d) el juzgador emite resolución teniendo por evacuada la audiencia y si considera que no es necesario recabar más prueba dicta el auto resolviendo la excepción planteada, dentro de tres días después de evacuada la audiencia; e) Si a criterio del juzgador existen hechos que probar, se ordena la recepción de los medios de prueba ofrecidos por las partes, abriendo a prueba por ocho días y resolviendo dentro de tres días de transcurrido el plazo de la audiencia.

De lo anteriormente indicado se deduce que es el trámite más rápido de diligenciar, sin embargo en todas las resoluciones que se emiten deben ser notificadas y esperar a que precluyan los plazos señalados, también

hay que hacer notar que la audiencia que se señale para recepción de pruebas es oral.

El artículo 310 del Código de Trabajo regula:

Para la sustanciación de las competencias, así como en los casos de conflictos de jurisdicción que se suscitaren entre un tribunal de Trabajo y una autoridad que no pertenezca al Organismo Judicial, rigen las reglas contenidas en la Ley del Organismo Judicial.

También hay que afirmar que al aceptarse para su trámite la excepción o cuestión de incompetencia por razón de la materia o territorio, el trámite del juicio principal o sea el juicio ordinario laboral queda suspendido hasta que se dicte el auto que finaliza el trámite de la excepción, fundamentada esta actividad en el artículo 136 de la Ley del Organismo Judicial en el que regula:

“Suspensión del proceso. Los incidentes que pongan obstáculos al curso del asunto, se sustanciarán en la misma pieza de autos quedando éstos, mientras tanto, en suspenso. Impide el curso del asunto todo incidente sin cuya previa resolución es absolutamente imposible de hecho o de derecho, continuar sustanciándolo. En todo caso el tribunal deberá calificar la naturaleza del incidente al darle trámite”

Actitud de la parte a quien se le da audiencia al momento de evacuarla

Como todo proceso siendo éste un pequeño proceso dentro de uno principal, tramitado en forma de incidente, las actitudes de la parte a quien se le confiere la audiencia, o sea a la parte actora, será la de

aceptar y contestar en sentido afirmativo, o contestar en sentido negativo, ofreciendo las pruebas que desvirtúen lo indicado por el incidentante y solicitar que se declare sin lugar la excepción de incompetencia.

Trámite para la resolución de acuerdo a la ley adjetiva de trabajo guatemalteco

Como se indicó anteriormente el Código de Trabajo, no contempla el trámite por lo que debe acudir a la Ley del Organismo Judicial decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, procediéndose para el efecto de la tramitación de la excepción en la vía de los incidentes regulado en los artículos 135, 136, 137, 138, 139 y 140 de la ley citada.

Resolución definitiva del trámite de la excepción planteada

Existen tres tipos de resoluciones dentro de todo proceso y específicamente en el laboral se emiten también resoluciones denominados decretos, autos y sentencias ello se fundamenta en el artículo 141 de la ley del organismo judicial que regula:

- a) Los decretos que son determinaciones de trámite
- b) Autos, que deciden materia que no es de simple trámite, o bien resuelven incidentes o el asunto principal antes de finalizar el trámite. Los autos deberán razonarse debidamente.
- c) Sentencias, que deciden el asunto principal después de agotados los trámites del proceso y aquellos que sin llenar estos requisitos sean designadas como tales por la ley

Para los efectos de la investigación es el auto, contemplado en la literal b) antes citada el que nos interesa, pues efectivamente es un auto el que emite el juzgador para resolver el incidente en el que se ventiló la excepción dilatoria de incompetencia y por lo tanto da por finalizado dicha excepción, auto que debe estar debidamente razonado, que deberá emitirse dentro de tres días, tal y como lo regula dicho artículo. No está demás indicar que, aunque en primera instancia ya se resolvió dicha excepción, aún le queda procesalmente hablando a la parte que se sienta vulnerada o violentada en sus derechos, la acción de impugnación del auto a través de la interposición del recurso de apelación el cual conocerá la Sala jurisdiccional de Trabajo y Previsión Social.

En el artículo 140 de la Ley del Organismo Judicial establece “ El juez resolverá el incidente sin más trámite dentro de tres días de transcurrido el plazo de la audiencia y si se hubiere abierto a prueba, la resolución se dictará dentro de igual plazo después de concluido el de prueba...”.

Análisis de caso práctico proceso ordinario laboral número cero un mil ciento setenta y tres – dos mil doce - cero cinco mil trescientos veintinueve (01173-2012-05329) a cargo de Oficial Primero del Juzgado Duodécimo de Trabajo y Previsión Social

Con este caso se analiza perfectamente la tramitación de la excepción dilatoria de incompetencia, ya que es un caso práctico tramitado dentro de un órgano jurisdiccional guatemalteco, y en donde se puede observar que la parte actora inicia el proceso interponiendo la demanda, ante el Juzgado de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas, con fecha ocho de noviembre del año dos mil doce, habiéndose señalado audiencia para juicio oral dos meses después, por el Juzgado Segundo de Admisión de Demandas, quien calificó la demanda y asignó al Juzgado Duodécimo de Trabajo y Previsión Social para que continuara con el trámite del mismo.

Las partes quedaron debidamente notificadas con fecha catorce de noviembre de dos mil doce; luego de dicha notificación y dentro del plazo legal (tres días) la parte demandada con fecha dieciséis de noviembre de dos mil trece, interpuso la excepción dilatoria de incompetencia por razón de territorio, argumentando que el trabajador desempeñó sus labores en distintos lugares de la República de Guatemala y no indicó con precisión, en donde fue su último lugar de trabajo.

Cabe resaltar que el órgano jurisdiccional resolvió con un previo de fecha diecinueve de noviembre de dos mil doce, que la parte incidentante no acreditó su representación con documentos legalizados, fijando el plazo de cinco días para el cumplimiento de esa disposición.

La parte incidentante en memorial de fecha veinticuatro de enero de dos mil trece subsana el previo y el Juzgado que tramita el proceso emitió resolución con fecha veinticinco de enero de dos mil trece en la cual tuvo por planteada la excepción de incompetencia por razón de territorio y admitida para su trámite, dando audiencia a la otra parte por dos días y como consecuencia suspendido el trámite del proceso ordinario, hasta que fuera resuelta en definitiva la incompetencia planteada, siendo notificada la resolución con fecha cuatro y seis de febrero de dos mil trece.

La parte incidentada presenta memorial evacuando la audiencia conferida, en el cual únicamente solicita que se declare sin lugar la excepción previa, sin ofrecer ni aportar prueba; el juzgado emite resolución con fecha ocho de febrero de dos mil trece en el cual abre a prueba por el plazo de ocho días únicamente para la parte demandada ya que el actor no ofreció medios de prueba, resolución que se notificó con fecha siete de marzo de dos mil trece; debido a esto el incidentante presenta memorial con fecha trece de marzo de dos mil trece y solicita

que se tengan por aportadas las pruebas documentales que individualizó, confesión judicial del incidentado, confesión sin posiciones y presunciones.

El Juzgado emite resolución con fecha catorce de marzo de dos mil trece y señala audiencia para recepción de pruebas para el veinticinco de abril del dos mil trece, resolución que se notificó con fecha doce de abril de dos mil trece; en la fecha señalada y en audiencia oral se recibieron los medios de prueba aportados, faccionándose para el efecto el acta correspondiente.

Con fecha treinta de abril dentro del plazo para resolver, la judicatura emite auto en donde declara sin lugar la excepción dilatoria de incompetencia planteada, notificada a las partes con fecha seis y siete de junio de dos mil trece, por lo que el incidentante, al no estar de acuerdo con lo resuelto interpone apelación en contra de ese auto, presentando memorial con fecha doce de junio de dos mil trece, y el juzgado emite resolución con fecha catorce de junio de dos mil trece, admite para su trámite y otorga la apelación en la que ordena que previa notificación se eleven los autos, proceso, juicio o expediente a la Sala de Apelaciones jurisdiccional, resolución notificada el tres de julio de dos mil trece.

Una vez recibidas las cédulas de notificación con fecha cinco de agosto de dos mil trece y según el registro del sistema de gestión de tribunales se traslada el proceso original; la sala resuelve con fecha veintiocho de octubre del dos mil trece declarando sin lugar la apelación y confirma el auto apelado, devuelve el proceso con la ejecutoria y copia de lo resuelto el dieciséis de mayo de dos mil catorce.

El juzgado emite resolución de recepción de actuaciones y ejecutoria, señalando nueva audiencia para la continuación del juicio ordinario laboral.

En el caso concreto ilustrado se establece que el Juzgado que conoció desde el inicio la demanda ordinaria laboral, sí es el competente para conocer de la misma, toda vez que con el trámite de la excepción dilatoria de incompetencia se logró establecer este presupuesto procesal a través de las pruebas ofrecidas y aportadas, las cuales fueron debidamente diligenciadas en la audiencia señalada para el efecto.

Se denota en las actuaciones analizadas que los plazos entre la recepción de memoriales, resolución de los mismos y notificaciones no se cumplen con los plazos establecidos en la ley, lo cual hace aún más tardado el trámite de los procesos, debido a la recarga de trabajo con la que cuentan los auxiliares judiciales de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social,

siendo el más afectado el trabajador, parte actora, demandante o incidentado.

Se logra establecer además que las consecuencias en el trámite de la excepción dilatoria de incompetencia es que se violan los principios del derecho de trabajo, celeridad, economía procesal, tutelaridad, oralidad, concentración procesal, dejando en total desigualdad al trabajador, desvirtuando el proceso ordinario laboral con características que lo hacen rápido, sencillo y sin formalidades, así como desgaste material, físico y mental de los auxiliares judiciales en la tramitación de los procesos, estableciéndose además que el diligenciamiento del trámite de la excepción es eminentemente escrito y no oral como lo establece el Código de Trabajo, ya que la única audiencia que se verifica es donde se reciben los medios de prueba ofrecidos y aportados.

En cuanto al sujeto activo, actor o demandante quien es el que sufre las consecuencias negativas, toda vez que tiene que pasar mucho tiempo para que le hagan efectivas sus prestaciones laborales que solicita le sean pagadas en la demanda ordinaria laboral, aunado a esto que después de haber finalizado el trámite de la excepción, debe continuarse con el proceso ordinario laboral, análisis que se hizo en cuanto a la tramitación de la excepción dilatoria de incompetencia planteada, pues tuvo que transcurrir desde la fecha de presentación de la demanda el ocho de

noviembre de dos mil doce, hasta el dieciséis de mayo de dos mil catorce, fecha en que fue recibida la ejecutoria y la copia del auto donde se confirma el auto que resuelve la excepción dilatoria de incompetencia provenientes de la Sala Jurisdiccional, un año siete meses y siete días, desglosado de la siguiente forma: en primera instancia el trámite duró nueve meses y veintisiete días, para ser resuelta y emitirse el auto correspondiente y por la apelación y trámite en la segunda instancia transcurrieron nueve meses y diez días, haciendo el total indicado anteriormente.

Consecuencias jurídicas de la excepción dilatoria de incompetencia

Para el desarrollo de este apartado, no se hace referencia a ningún autor, ni bibliografía, toda vez que la investigación se realizó en base a la consulta del expediente que se tramita en el Juzgado Duodécimo de Trabajo y Previsión Social, el cual fue diligenciado específicamente por el oficial y notificador designados por el Sistema de Gestión de Tribunales, siendo el número único del proceso ordinario laboral cero un mil ciento setenta y tres – dos mil doce – cero cinco mil trescientos veintinueve (01173-2012-05329) que se tramita en dicha judicatura.

Se puede observar un claro ejemplo de la interposición de la excepción dilatoria de incompetencia la cual es de gran aporte porque se puede notar como es llevada la teoría y la ley en la aplicación jurídica y práctica en un proceso ordinario laboral, y en virtud de lo anterior es evidente que será de gran aporte para establecer los efectos jurídicos que surgen al interponer esa excepción, y ser analizados de un punto de vista subjetivo y material.

Cabe mencionar que al indicar que se analizará desde un punto de vista subjetivo se estará refiriendo a lo que son los elementos personales a los cuales les genera efectos jurídicos y estos son el incidentante y el incidentado, y al indicar que se analizara también desde un punto de vista material se tomará como el efecto que ocasiona dicha excepción al proceso propiamente.

Las consecuencias o efectos jurídicos que se analizaron fueron en cuanto a las personas, las partes, incidentante y al incidentado que de las dos partes dentro del proceso ordinario laboral, la mayoría de las veces el más afectado es el incidentado, ya que desde que se plantea la excepción se suspende la tramitación del proceso principal, no se establecieron los efectos en cuanto al proceso en sí o en cuanto al juzgador ya que las consecuencias siempre van a ser la de continuar conociendo el proceso en caso se declare sin lugar y la de enviar o remitir las actuaciones al

juez que sea el competente para continuar conociendo, ya sea por razón de la materia o por razón del territorio, que son las causas más comunes que se tramitan en los juzgados laborales.

En cuanto al incidentante

Es la parte que interpone la excepción dilatoria de incompetencia, de buena fe, o con el ánimo de retardar el trámite del proceso ordinario laboral dolosamente, para evitar pagar al actor las prestaciones que reclama, tal como fue llevado a cabo dentro del proceso cero un mil ciento setenta y tres – dos mil doce – cero cinco mil trescientos veintinueve (01173-2012-05329) las consecuencias serían las siguientes:

Con lugar

Se habría logrado el objetivo de subsanar el proceso, de llevar el trámite del proceso al lugar o territorio que el incidentante haya solicitado se enviara el expediente y por razón de la materia que el proceso se conozca en materia distinta a la laboral, y al obtener una resolución de ese tipo se estaría logrando dilatar el proceso ordinario laboral ya que otro órgano jurisdiccional será el encargado de conocer la pretensión de la parte actora, ya sea por razón de materia o territorio.

Sin lugar

Retardar el proceso si se actuó de mala fe o maliciosamente, al impugnar la resolución emitida por el juzgador y apelar dicha decisión judicial, para que sea la sala jurisdiccional la que confirme, modifique o revoque dicha resolución, siendo de esta manera que la acción privilegiada para la defensa no ha surtido el mejor de los efectos debido que la pretensión de dilatar el proceso por parte del incidentante, se ha visto fallida.

En cuanto al incidentado

Comúnmente va a ser el trabajador, la parte más afectada en la interposición de la excepción dilatoria de incompetencia, ya que se le van a vulnerar los principios constitucionales de protección a la persona, siendo el estado quien debe proteger a la persona y a la familia para su bien común; la vida, pues se le niega el sustento diario al negársele el pago de sus prestaciones que reclama y que ha devengado con su trabajo; la justicia, ya que la misma no será pronta y cumplida, sino hasta después de haberse desarrollado el procedimiento incidental, el desarrollo integral de la persona, pues no le permite desenvolverse en el ámbito económico social al no tener los ingresos necesarios para su desarrollo, la seguridad jurídica, toda vez que el actor en la demanda, tiene confianza en el ordenamiento jurídico, es decir en todas las leyes vigentes, las cuales deben ser coherentes con la realidad; y los principios

rectores del derecho procesal del trabajo, como lo son los principios de celeridad, de economía procesal, de sencillez.

Sin lugar

Es de beneficio para el incidentado y la consecuencia o efecto primordial es que el trámite del proceso ordinario laboral seguirá su curso después de haberse perdido tiempo innecesariamente, por supuesto posteriormente a la resolución de la sala jurisdiccional si fuere impugnado el auto que declara sin lugar, y posteriormente al recibo de la ejecutoria de la sala, si se confirma la resolución emitida por el juez de primera instancia señalar una nueva audiencia para la prosecución y fenecimiento del proceso instado en el juzgado que resolvió la excepción de incompetencia.

Con lugar

La consecuencia o efecto de la declaratoria con lugar de la excepción dilatoria de incompetencia será la que el trabajador debe acudir al juzgado correspondiente por razón de la materia a iniciar la demanda, en cuanto al territorio deberán enviarse o remitirse las actuaciones al juez competente y el trabajador ir al lugar donde se ubique el competente a continuar con el diligenciamiento del proceso.

Efecto material

Como se mencionó anteriormente es principalmente afectar al proceso, y definitivamente el proceso al contener la excepción dilatoria de incompetencia, provocara en él un atraso y una prolongación del mismo ya que el fin de dicha excepción es poner un obstáculo al accionar de la parte actora, y posiblemente favorecer a la parte demandada con un cambio de órgano jurisdiccional que posiblemente no le sea de su conveniencia, así también tendrá una efectividad de carácter defensorio, ya que no tendrá como único fin el dilatar el proceso sino que es una actividad que tiene exclusividad la defensa dentro de un proceso ordinario laboral, la cual utilizará como medio para la no obtención de lo que pretende la parte actora.

Haciendo un análisis general y concreto de lo investigado se establece que independientemente si la excepción dilatoria de incompetencia se declara con lugar o sin lugar es el incidentado o sea el trabajador el más afectado en sus derechos ya que debe esperar todo el tiempo que se tramite o diligencie dicha excepción para continuar con el trámite del juicio principal, y se le declare a través de la sentencia en el juicio ordinario laboral su derecho a percibir sus prestaciones laborales que solicita se le cancelen, aunado a esto los gastos en que debe incurrir en

transporte, pago de honorarios de abogado y otros gastos que pueda incurrir en el diligenciamiento del proceso incidental y el principal.

Por su parte el incidentante logra el propósito de subsanar el proceso o en su caso el de retardar el trámite del asunto principal, teniendo también consecuencias y riesgos, toda vez que al aplazarse por mucho tiempo deberá cancelar más de lo pretendido por el trabajador ya que deberá cancelar costas judiciales y daños y perjuicios, de conformidad con lo que establece el artículo 102 literal s) de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo en el artículo 78 literal b), que indica “A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales”.

Con lo anteriormente analizado, se logra establecer que la teoría no es igual en la práctica, toda vez que no se contempló en la legislación la carga de trabajo que existe en los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, a pesar de que existen catorce juzgados y dos de Primera Instancia para la Admisión de Demandas, para la ciudad capital y sus municipios, impidiendo que se cumpla con el legado del Organismo Judicial y de la Corte Suprema de Justicia de aplicar la justicia pronta y cumplida.

También se establece que de continuarse dándose el fenómeno de lo oneroso, largo y tedioso para que un órgano jurisdiccional de trabajo y previsión social le declare un derecho a un trabajador a través de un juicio ordinario oral laboral, las consecuencias más perjudiciales entre otras serán: la pérdida de la confianza hacia las instituciones encargadas de velar por la tutelaridad al trabajador; la no credibilidad hacia los órganos jurisdiccionales de trabajo para resolver los casos concretos hechos de su conocimiento, debido a la mora judicial para resolverlos por parte de los auxiliares judiciales al no cumplir con los plazos señalados en el Código de Trabajo y la Ley del Organismo Judicial, debido a la excesiva carga de trabajo con que cuentan los juzgados; la pérdida de tiempo y de recursos tanto para la parte laboral como para el Estado.

Otra consecuencia jurídica perjudicial especialmente en la oposición de la excepción dilatoria de incompetencia por la parte demandada es la violación de los principios del derecho de trabajo de celeridad, inmediación, economía procesal, tutelaridad, oralidad, concentración procesal, dejando en total desprotección y desigualdad a la parte más débil que es el trabajador.

Como contrapartida a lo anteriormente consignado para evitar las consecuencias señaladas deben crearse más juzgados laborales específicos, para que conozcan de procesos de faltas laborales o punitivos, los ya existentes que conozcan únicamente los juicios ordinarios laborales; aumentar el personal auxiliar judicial en cada judicatura ya que actualmente cuentan únicamente con dos oficiales, quienes además de resolver todos los memoriales que ingresan diariamente, elaboración de oficios, elaboración de las resultas del proceso para autos y sentencias entre otras atribuciones, deben auxiliar al Juez en cada audiencia, hasta tres audiencias diarias, por lo que debe crearse la plaza de oficial o técnico específico para audiencias y resultas de los procesos.

También se debe reformar y readecuar nuestra legislación laboral, tanto en el aspecto sustantivo como adjetivo en lo referente a las multas que se impongan a los abogados litigantes para que no hagan uso inadecuado de la excepción dilatoria de incompetencia, faltando a la ética profesional al interponerla de manera frívola y notoriamente improcedente, con la única finalidad de retardar el proceso ya que actualmente el Código de Trabajo en el artículo 312 regula que la multa que se impondrá al litigante que la interpuso será de diez a cien quetzales, lo cual en la actualidad es irrisorio.

Otra medida para evitar las consecuencias señaladas es que los Jueces del ramo laboral, rechacen de plano la cuestión ó excepción dilatoria de incompetencia por razón de la materia o territorio al notar las características de frívola e improcedente.

No está demás indicar que, para que la justicia laboral sea impartida de forma imparcial, pronta y cumplida debe haber voluntad de la parte trabajadora, patronal y del Estado para que exista armonía y cordialidad en las relaciones obrero patronales, tanto del sector privado como del público y en un futuro no muy lejano la justicia guatemalteca y sus entes encargados de administrarla sean tomados como ejemplo en los demás países del mundo.

Conclusiones

La excepción dilatoria de incompetencia en el proceso laboral ya sea por razón de la materia o por razón de territorio es utilizada por los abogados auxiliares de la parte demandada como medio de retraso en la tramitación de los procesos que como defensa procesal dentro de los mismos.

La parte actora o sea el trabajador es la parte más perjudicada al plantearse la excepción dilatoria de incompetencia ya sea por razón de territorio o de la materia, al no poder satisfacer sus necesidades económicas propias y de su familia al no pagársele sus prestaciones laborales que solicita se le hagan efectivas, ya que el trámite de la excepción es demasiado tardado.

El Código de Trabajo Decreto 330 reformado por el decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, no cuenta con la suficiente normativa legal para que el Juzgador continúe con las diferentes etapas del proceso ordinario oral laboral para determinar si proceden o no las pretensiones solicitadas.

Los costos en salud mental, físicos y materiales que conlleva la tramitación de excepciones de incompetencia innecesarios, presentados por los profesionales del derecho asesores de las partes no ameritan ni compensan la multa que impone, dado que las mismas siempre son presentadas con evidente mala fe.

Referencias

Libros

Ossorio, M. (1981) *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Argentina, Editorial Heliasta S. R. L.

Rivera, V. (2007) *Reflexiones en Torno al Derecho de Trabajo*. Guatemala, Sección de Reproducción, Organismo Judicial.

Álvarez, E. (2006) *Derecho Procesal del Trabajo*. Guatemala Centro Editorial Vile.

López, M. (2006) *Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo*. Guatemala. Editorial Universitaria.

Chicas, R. (1993) *Apuntes del Derecho Procesal del Trabajo*. Guatemala. Grajus P&L.

Orellana, E. (2004) *Derecho Procesal Civil I*. Guatemala. Editorial Orellana, Alonso & Asociados.

Guasp, J. (1998) *Derecho Procesal Civil, Tomo I*. España. Editorial Civitas, Sociedad Anónima.

Gordillo, M. (2000) *Derecho Procesal Civil Guatemalteco, Aspectos Generales de los Procesos de Conocimiento*. Guatemala. Editorial Praxis.

Franco, C. (2004) *Manual del Derecho Procesal del Trabajo*. Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix.

Legislación

Asamblea Nacional Constituyente. (1985) *Constitución Política de la República de Guatemala*

Congreso de la República de Guatemala, (1947) *Código de Trabajo*, Decreto 330

Congreso de la República de Guatemala, (1961) *Código de Trabajo*, Decreto 1441

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

Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, (1963) *Código Procesal Civil y Mercantil*, Decreto Ley 107