



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Sociales y Justicia

**Continuación del juicio ordinario laboral ante el deceso
del trabajador que instauró la demanda**
(Tesis de Licenciatura)

David Estuardo Arias Hook

Guatemala, septiembre 2020

**Continuación del juicio ordinario laboral ante el deceso
del trabajador que instauró la demanda**
(Tesis de Licenciatura)

David Estuardo Arias Hook

Guatemala, septiembre 2020

Para efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **David Estuardo Arias Hook** elaboró la presente tesis titulada **Continuación del juicio ordinario laboral ante el deceso del trabajador que instauró la demanda.**

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 EMBA. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Vice Decana M. Sc. Andrea Torres Hidalgo

Director de Carrera M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Coordinador de Sedes M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador de Postgrados y

Programa de Equivalencias Integrales M.A. José Luis Samayoa Palacios

Coordinadora de Procesos académicos Licda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, diecisiete de enero de dos mil veinte. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **CONTINUACIÓN DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL ANTE EL DECESO DEL TRABAJADOR QUE INSTAURÓ LA DEMANDA**, presentado por **DAVID ESTUARDO ARIAS HOOK**, 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 **M.A. JAIME TRINIDAD GAITÁN ALVAREZ**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

Jaime Trinidad Gaitán Álvarez

abogado y notario

Ciudad de Guatemala 04 de julio de 2020.

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como tutor del estudiante David Estuardo Arias Hook, carné 201600407. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada "***Continuación del juicio ordinario laboral ante el deceso del trabajador que instauro la demanda***".
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,


Jaime Trinidad Gaitán Álvarez


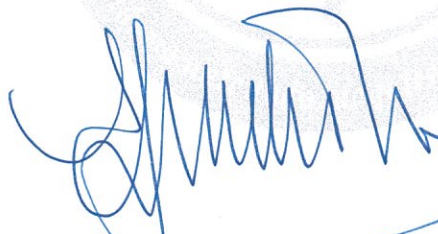


UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

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

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **CONTINUACIÓN DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL ANTE EL DECESO DEL TRABAJADOR QUE INSTAURÓ LA DEMANDA**, presentado por **DAVID ESTUARDO ARIAS HOOK**, 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 **M.Sc. ALBA LORENA ALONZO ORTÍZ**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

 1779

 upana.edu.gt

 Diagonal 34, 31-43 Zona 16



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Guatemala 11 de agosto 2020

Señores Miembros

Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Universidad Panamericana

Presente


Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **revisora** del estudiante: **David Estuardo Arias Hook**, carné: **000035610**. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada: **Continuación del juicio ordinario laboral ante el deceso del trabajador que instauró la demanda**.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente;


M.Sc. Alba Lorena Alonzo Ortiz
Revisora de Tesis

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **DAVID ESTUARDO ARIAS HOOK**

Título de la tesis: **CONTINUACIÓN DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL ANTE EL DECESO DEL TRABAJADOR QUE INSTAURÓ LA DEMANDA**

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 (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

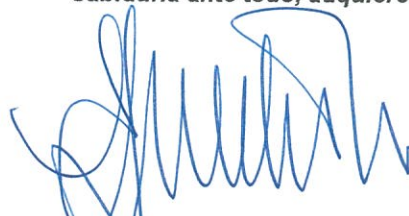
Tercero: Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

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

Guatemala, 04 de septiembre de 2020.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



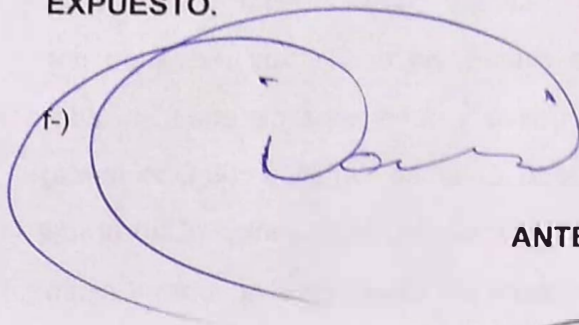
Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



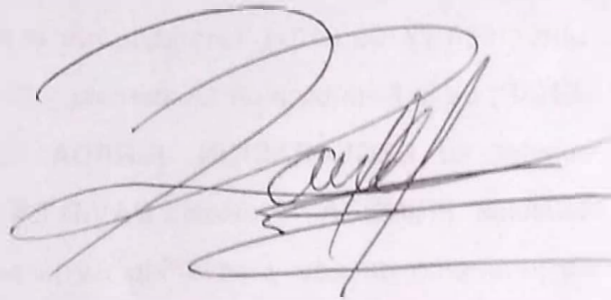
En la ciudad de Guatemala, el día veinte de agosto del año dos mil veinte, siendo las catorce horas en punto, yo, **RAUL ENRIQUE RAMIREZ CEBALLOS**, Notario me encuentro constituido en la sede central de la Universidad Panamericana, ubicada en la Diagonal treinta y cuatro, treinta y uno guión cuarenta y tres zona dieciséis, de esta ciudad, en donde soy requerido por **DAVID ESTUARDO ARIAS HOOK**, de treinta y ocho años de edad, casado, guatemalteco, comerciante, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) un mil seiscientos cincuenta y nueve, setenta y siete mil setecientos noventa y cinco, cero ciento uno (1659 77795 0101), extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala. El objeto del requerimiento es hacer constar su **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta **DAVID ESTUARDO ARIAS HOOK**, bajo solemne juramento de Ley y advertido de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando bajo juramento el requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: "**Continuación del juicio ordinario laboral ante el deceso del trabajador que instauró la demanda**"; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, impresa en ambos lados, que numero, sello y firma, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número AS-0113972 y un timbre fiscal del valor de



cincuenta centavos de quetzal con número 4337004. Leo lo escrito al requerido, quien enterado de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

f-) 

ANTE MÍ:



Rodrigo Enrique Ramirez
Abogado y Notario

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

DEDICATORIA

A Dios, porque de él viene la sabiduría y nos guía a toda la verdad, a mi esposa Melody por estar a mi lado durante la carrera como amiga incondicional, y a mis hijos Diego, Emma y Javi por ser fuente de inspiración. También quiero agradecer a mis padres y la Universidad Panamericana, por ser parte de mi formación personal y profesional, respectivamente.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Juicio ordinario laboral	1
Deceso del trabajador durante del juicio	31
Continuación del juicio ordanario laboral	64
Conclusiones	86
Referencias	89

Resumen

El juicio ordinario laboral es un proceso de conocimiento por medio del cual uno de los sujetos de la relación de trabajo instaura una demanda en contra del otro ante el órgano jurisdiccional competente, solicitando que se resuelva su pretensión basada en los derechos derivados en dicha relación. En ocasiones el trabajador ha fallecido sin que el proceso haya terminado, lo que ha exigido que se cumplan determinados requisitos para la continuación del juicio. En esos casos los beneficiarios han iniciado un incidente *post mortem* de pago de prestaciones laborales para que uno de ellos se encargue de la continuación del expediente y pueda posteriormente recibir el pago de las eventuales resultas del proceso. Los incidentes *post mortem* se han rechazado por parte de los jueces debido a que según el Decreto 23-79, dicho incidente se creó previendo el deceso del trabajador durante la relación laboral y no después de plantear la demanda, obligando a los interesados a radicar un proceso sucesorio para la continuación del juicio.

Debido a lo oneroso que es un proceso sucesorio, lamentablemente en la mayoría de los casos no se han radicado, provocando que los jueces no hayan dictado sentencia en esos expedientes y por lo tanto, que la familia del trabajador no haya recibido las eventuales resultas. Si bien es cierto, que el referido incidente contempla el deceso del asalariado cuando aún

esta laborando, el artículo 15 y 10 de la Ley del Organismo Judicial, relativos a la obligación de resolver y a la interpretación del a ley, respectivamente, obligan su aplicabilidad, pues el Código de Trabajo no regula taxativamente la muerte del actor durante el proceso. En tales escenarios se ha podido observar la falta de tutela judicial y que la legislación y principios riñen con la realidad.

Palabras clave

Deceso. Continuación. *Post mortem*. Proceso sucesorio. Tutela judicial.

Introducción

Cuando el trabajador acude a un órgano jurisdiccional por el reclamo de sus prestaciones laborales, las mismas están sujetas a criterio judicial y la resolución final del expediente conlleva una serie de pasos ordenados y concatenados que se traducen en un transcurso considerable de tiempo para el actor de la demanda. En algunas ocasiones, el trabajador fallece durante la evolución del juicio, por lo que es necesario nombrar a alguien que esté legitimado para cobrar los resultados del proceso si el mismo concluye favorable. Como se podrá observar, actualmente la única institución jurídica que permiten los jueces para la prosecución del juicio en ese tipo de circunstancias es la sucesión hereditaria, la cual puede reñir con la ley fundamental, con la realidad económica de la familia del trabajador y con los principios que inspiran el Derecho Procesal Laboral.

Dentro del conglomerado de demandas laborales se podrán observar pretensiones más onerosas que otras. La diferencia en el monto reclamado en cada caso radicará en diversos factores como lo son el salario, la duración de la relación laboral, si gozaba o no de determinadas prestaciones laborales, entre otros. La importancia para la familia del trabajador fallecido respecto al monto reclamado, estriba en que únicamente continuará el proceso iniciado si la pretensión es considerablemente mayor al costo en que se incurre en radicar un

proceso sucesorio. De lo contrario, dejarán abandonado un juicio que podría tener resultas favorables y significar un ingreso importante para su sustento.

Al lo largo del desarrollo del presente trabajo se hará hincapié que cuando el órgano jurisdiccional le declara con lugar o con lugar parcialmente una demanda laboral al trabajador, se le están reconociendo derechos que tenía al momento de gozar con vida, si sus beneficiarios no perciben las resultas del proceso, no hay una tutela judicial efectiva. Como se podrá observar, algunas veces la prosecución del juicio no es problema para los legitimados a hacerlo, atendiendo a las circunstancias económicas, la etapa procesal y el estado en el que se encuentra dicho expediente. Sin embargo, se expondrá que la mayoría de las veces no es así, pues a pesar de que existan resultados positivos de la demanda instaurada, los legitimados para continuarla no cuentan con los recursos necesarios para cobrar los derechos que una vez le asistieron al actor.

Si bien es cierto que los procesos variarán su monto en los autos de liquidación, eso no significa que el resultado de un proceso será más importante que otro. Los derechos serán reconocidos o no al momento de ser declarados con lugar o sin lugar por los tribunales de trabajo y previsión social, sin atender a cantidades sino únicamente a derechos asistidos. Por lo tanto, el presente trabajo evidenciará que, si por causa de muerte no se culmina un proceso iniciado por el trabajador, se le

estará violentando su derecho de defensa, entre otros. Las personas que tendrán derecho de continuar con el juicio intaurado no siempre lo harán, ya que como se verá en el estudio realizado, los jueces de trabajo y previsión social no permiten una solución eficaz ante este tipo de escenarios.

A pesar de lo frecuente que se presenta esta circunstancia, el tema no ha sido investigado por otros estudiosos del derecho, por lo que es necesario el presente trabajo. La relevancia que tendrá el siguiente artículo especializado radica en que existe una incongruencia entre la ley fundamental, los principios que inspiran el proceso laboral y el entorno que actualmente existe cuando un trabajador muere después de iniciar una demanda en contra de su ex patrono. Por lo tanto, el desarrollo de esta temática será importante para la realidad nacional, constituyendo un aporte al desarrollo de la educación superior del país y para todas aquellas personas que en un momento determinado tendrán que culminar un juicio ordinario laboral instaurado por el trabajador.

El relato del siguiente artículo especializado analizará la continuación del juicio ordinario laboral ante el deceso del trabajador que instauró la demanda, determinando las circunstancias por las que no se da. Para facilitar de comprensión del lector, se aplicará un método de investigación analítico que expondrá porqué algunos procesos iniciados por el trabajador continúan a pesar de su deceso y otros no. También se

compararán las diferentes circunstancias en las que se pueden encontrar quienes están legitimados para hacerlo con un nivel de profundidad explicativo, ya que es un problema que sucede cotidianamente en las familias guatemaltecas.

Continuación del juicio ordinario laboral ante el deceso del trabajador que instauró la demanda

Juicio ordinario laboral

Dentro del Derecho Procesal Individual Laboral existen distintos juicios, como los de conocimiento y los ejecutivos, pero también hay meros procedimientos incidentales que se dilucidan ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. El Derecho Procesal Colectivo de Trabajo es *sui generis* y no se identifica al derecho procesal individual a pesar de pertenecer a la misma materia. Entendido lo anterior y antes de entrar a desarrollar el juicio ordinario laboral, se mencionan de forma sumaria otros escenarios que conocen los juzgados de trabajo de manera individual. De esa manera, se pueden excluir dichos escenarios de los casos que ocupa la presente investigación.

Además del juicio ordinario, dentro del proceso individual de trabajo se encuentra: El juicio ejecutivo, proceso ejecutivo o también llamado indistintamente procedimiento ejecutivo, el cual consta de un título que acredita un derecho del trabajador previamente reconocido por el patrono pero incumplido por el. Dicho título pudo haberse celebrado en un convenio de manera judicial o extrajudicial, dentro o fuera de un proceso, pero siempre será ante el órgano jurisdiccional que se ejecutará.

También existe el título ejecutivo que consta en una sentencia debidamente ejecutoriada que no tiene pendiente recurso alguno, pero que aún no ha sido pagada. Por último, se encuentra la vía incidental dentro del derecho procesal individual de trabajo como lo es el incidente de lanzamiento, el *post-mortem*, de cobro de honorarios y de costas judiciales, entre otros.

Sin embargo, por la especificidad del tema, lo que ocupa en la presente investigación son los derechos que reclama la parte trabajadora y que la ley establece que deben ser ventilados en juicio ordinario laboral, así como todas las incidencias que surgen del mismo. Lo cierto es que según el artículo 283 del Código de Trabajo en consonancia con el artículo 103 segundo párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala, todos los conflictos relativos al trabajo son sometidos a una jurisdicción privativa, por lo tanto, especializada en la materia.

Definición

El juicio ordinario laboral es un proceso de conocimiento por medio del cual una de las partes de la relación laboral instaura una demanda en contra de la otra ante el órgano jurisdiccional competente, solicitando una o varias pretensiones derivadas de los derechos contenidos en dicho vínculo. Es decir, la relación jurídica procesal de las partes tiene por objeto que un tribunal determine si alguna vez debieron asistir determinados derechos a la relación jurídica material de las mismas. En

ese mismo orden de ideas, el objeto de la demanda que inicia un juicio ordinario laboral, es la pretensión.

El Derecho Laboral en general, es una rama del derecho que al independizarse de la civil ha cobrado auge, no obstante, su estudio y desarrollo aún tiene mucho por recorrer. Es por ello que las definiciones de algunos autores necesitan de una crítica constructiva. “El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo.” (Franco, 2018, p.52) La definición anterior no es completa ya que el juicio ordinario laboral no solo es la vía procesal dentro de la cual que se discuten los conflictos individuales de trabajo, sino también donde se resuelven los mismos, pues de nada serviría discutirlos si no obtienen una decisión final. Además, el concepto de juicio ordinario laboral del autor citado infiere que todos los conflictos individuales de trabajo son conocidos dentro del juicio ordinario laboral, lo cual en algunos casos no es así. Como se menciona en los dos primeros párrafos del presente título, algunos conflictos individuales laborales se ventilan dentro de otras figuras del derecho procesal laboral que no interesan en el presente trabajo.

Hacer una conexión de la relación jurídica material y procesal dentro del juicio ordinario laboral es básico, ya que los derechos de la relación jurídica material no son reconocidos sino hasta haber sido declarados por

el órgano jurisdiccional, lo que provoca que surjan otros nuevos derechos de la relación jurídica procesal, como en el caso de los daños y perjuicios ocasionados por un despido directo e injustificado o indirecto debidamente justificado, en el que no se pagó indemnización al trabajador al momento de la terminación de la relación laboral; y las costas judiciales. Una vez entendido lo anterior, es necesario estudiar la naturaleza jurídica del juicio ordinario laboral y su importancia con el tema de la presente investigación.

Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica del juicio ordinario laboral es pública. Esto estriba en que la jurisdicción es una función que corresponde con exclusividad a la Corte Suprema de Justicia y sus tribunales. En ese sentido, se habla de jurisdicción en el juicio ordinario laboral a la función que tienen los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a dictar el derecho en cada caso concreto. Dicha labor es pública, de allí su naturaleza. “La naturaleza del juicio ordinario laboral es pública por cuanto la jurisdicción es una actividad encomendada por el Estado por medio de la ley a los juzgadores y de allí entonces su naturaleza” (Franco, 2018, p.53) El concepto del autor citado se basa en el artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala, donde se establece en su parte conducente que la justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las demás leyes, y que corresponde a los tribunales de justicia la

potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Además, el mismo artículo hace hincapié en su último párrafo que ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia.

Algunas corrientes indican que la naturaleza del Derecho Laboral es social, otros que es mixta, pero desde el momento que se entra al proceso, no hay duda que la naturaleza del juicio ordinario laboral es pública. Cuando el artículo 203 constitucional establece que ninguna otra autoridad puede intervenir administrando justicia, en este caso en el juicio ordinario laboral, se aclara que por autoridad se entiende a cualquier entidad pública o privada, pues es incorrecto referir el término de autoridad únicamente a órganos administrativos, mientras el trabajador del Estado, un servidor público. Es necesario interpretar de forma amplia y literal la palabra autoridad que hace referencia el artículo en mención porque algunas corrientes la aplican restringidamente al Estado, lo cual es incorrecto.

La aclaración anterior, importa atendiendo a lo que se ocupa en el presente apartado, la naturaleza pública del juicio ordinario laboral, ya que en ocasiones el trabajador pretende que sus reclamaciones sean resueltas ante la Inspección General de Trabajo como una autoridad. De esa misma cuenta, tampoco sería correcto un arbitraje privado para solventar un conflicto conocido dentro un juicio ordinario laboral, salvo que en ambos casos anteriores un órgano jurisdiccional constatare que se

hayan cumplido con todas las garantías que la ley contempla para ambas partes. Se aclara que el arbitraje no existe en materia procesal laboral individual, únicamente la mediación y conciliación.

Una vez terminada la relación laboral por un despido injustificado o por un despido indirecto justificado, según el artículo 78 del Código de Trabajo, el trabajador debe emplazar al patrono ante los tribunales de justicia para que sea conocida y resuelta su pretensión. Si bien es cierto que la Inspección General de Trabajo por conducto de su respectivo ministerio, no ejerce jurisdicción, en ocasiones el trabajador no comprende tal extremo, pero si acude a dicho órgano administrativo a que se le haga justicia. De hecho, los trabajadores en repetidas ocasiones no saben distinguir que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social pertenece el Organismo Ejecutivo y los Tribunales de Trabajo y Previsión Social al Organismo Judicial. Como se indica, dicha aplicación de justicia corresponde con exclusividad a los tribunales. Por lo tanto, se encuentra una falsa creencia por parte del trabajador en pensar que se le ha hecho justicia cuándo le son pagadas sus peticiones en la Inspección de Trabajo, sean estas exactas o no.

Claro está, que no es necesario iniciar un proceso para que a un trabajador le paguen lo que por ley corresponde al momento de la finalización de la relación laboral, mucho menos de acudir a presentar una denuncia a un órgano administrativo, toda vez que la ley no asume

como una generalidad la negativa de pago por parte del patrono. Lo que versa el artículo 78 del Código de Trabajo es que el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono para que este demuestre la justa causa que originó el despido. Por ahora, no interesa determinar si un despido es justo o injusto, sino la naturaleza pública del juicio ordinario laboral, en cuanto a que las diferencias con su patrono son ventiladas dentro de un proceso, de allí su naturaleza.

Si la Inspección General de Trabajo es parte en todo proceso como lo indica el artículo 280 de dicho código, se cuestiona porqué da una apariencia de hacer justicia en una vía administrativa. La respuesta es sencilla, es una costumbre que contraviene con la legislación. La función de la inspección en este caso va más orientada entre otras, a la intervención que le compete cuándo el vínculo jurídico laboral no ha sido terminado por alguna de las partes. A la luz de los artículos 280 y 278 la función del Ministerio de Trabajo y Previsión y de la Inspección General de Trabajo respectivamente son: la dirección, estudio y despacho de lo relativo al trabajo y la previsión social, así como vigilar el desarrollo, mejoramiento y aplicación de las disposiciones laborales que no sean competencia de los tribunales; y velar porque trabajadores y patronos cumplan y respeten las leyes.

En cambio, la independencia que ostenta el Organismo Judicial permite que los jueces y magistrados resuelvan libremente sujetándose únicamente a la ley fundamental y basándose en otras leyes de la materia, los asuntos sometidos a su conocimiento, ejerciendo así su jurisdicción. Lo relevante para la presente investigación no es discutir las funciones entre uno y otro órganos estatales, sino descubrir el verdadero origen de la naturaleza del juicio ordinario laboral para materializarlo con la realidad.

En la Constitución Política de la República de Guatemala se encuentran otras disposiciones legales que reafirman la naturaleza pública del proceso laboral y por lo tanto, del juicio ordinario laboral. Tal es el caso de la irrenunciabilidad de los derechos laborales que consagra el epígrafe del artículo 106 de dicha ley fundamental, el cual también le da una connotación de naturaleza pública al juicio ordinario laboral. Asimismo, el artículo 102 del mismo ordenamiento jurídico, en su literal s) hace mención de los daños y perjuicios ocasionados por un juicio iniciado por el trabajador y las diferentes instancias dentro de este tipo de proceso. De lo anterior, la naturaleza pública del juicio ordinario laboral dirige el presente estudio a observar los casos de procedencia.

Procedencia

La procedencia del juicio ordinario laboral consiste en los distintos supuestos que motivan a un determinado sujeto del derecho de trabajo, a instaurar una demanda en contra de otro, basándose en los casos que la ley habilita para hacerlo. Así, un juicio ordinario laboral procede de hechos alegados por la parte empleadora, como de la parte trabajadora. Es decir, la demanda en este tipo de juicio puede ser instaurada por el patrono o por el trabajador, dependiendo del caso concreto que lo origina. Los hechos o actos jurídicos de procedencia que motivan a una parte u otra, pueden ser tan variados como número de casos los hay, pero se pueden encasillar de forma genérica de la siguiente manera: primero, en demandas instauradas por el patrono y demandas instauradas por el trabajador; y segundo, los diferentes supuestos que pueden provocar que la instaure una parte o la otra.

La procedencia del juicio ordinario laboral instaurado por el patrono no ocupa lugar en el desarrollo del presente trabajo. No obstante, de forma somera se puede establecer que el empleador demanda generalmente, por el retiro injustificado del trabajador o porque el trabajador haya ejecutado sus labores notoriamente negligente, consciente o inconscientemente. Ahora bien, la demanda instaurada por el trabajador abarca una serie de situaciones y combinaciones más diversas, extremo que se puede observar en la realidad. A continuación, los casos de

procedencia por parte del trabajador se estudian minuciosamente, pues son estos los que pasan de una relación material entre los sujetos, a una relación procesal, para ser conocidos y resueltos por el juez, cada uno de los hechos, derechos y peticiones, mejor dicho pretensiones. Entonces, la procedencia del juicio ordinario laboral se puede decir que son todos aquellos hechos, que se fundan en el derecho y que motivan finalmente una pretensión, ante el órgano jurisdiccional competente.

El primer caso de procedencia que se estudia es el reclamo de indemnización, la cual es el pago que corresponde a un trabajador derivado de la terminación de la relación laboral, ya sea por haber sido despedido de manera directa e injustificada, o bien, por haber haberse dado por despedido de forma indirecta y justificada. El pago consiste en un salario por cada año laborado, según el promedio de ingresos en los últimos seis meses, tomando en cuenta los montos de aguinaldo y bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.

Otra procedencia del reclamo de indemnización por parte del trabajador en una demanda, es la indemnización universal. La indemnización universal procede indistintamente de la forma en que haya sido roto el vínculo jurídico laboral, ya sea por un despido o por una renuncia, pero son menos frecuentes en los juzgados debido a lo siguiente: en primer lugar, la indemnización universal es un beneficio que gozan pocos trabajadores y por lo general, es cancelado voluntariamente por el

patrono, salvo que se discuta tal derecho entre las partes por haber incurrido en alguna falta grave; y en segundo lugar, se encuentra en el reglamento interior de trabajo de los establecimientos, en los contratos individuales de trabajo o en la costumbre, dentro de grandes corporaciones transnacionales, lo que provoca que muy rara vez se discuta tal derecho dentro de un juicio ordinario laboral.

La resolución del conflicto sobre la procedencia o no de una indemnización cualquiera que sea el caso, importa, no solo de forma simple y llana con relación a la determinación del pago, sino que, la declaración con lugar de la indemnización da derecho al cobro de los daños y perjuicios por haber sido reconocida innecesariamente dentro de un juicio ordinario y no al momento de haber terminado la relación laboral.

Dentro del marco del deber ser en los juzgados, las demandas reclamando indemnización, deberían ser más numerosas que otras que reclaman prestaciones de carácter irrenunciable, pues la ley asume que durante toda la relación laboral se cumplen con las garantías mínimas de los trabajadores contenidas en la legislación y no contempla que dichos derechos necesiten ser dilucidados dentro de un juicio ordinario laboral siempre que termine una relación de trabajo. Sin embargo, a pesar de que la lógica jurídica indica que solo indemnizaciones deberían discutirse ante los órganos jurisdiccionales, la realidad no es así, pues en la

mayoría de los casos se discuten también las prestaciones irrenunciables que durante la relación laboral, nunca gozó el trabajador.

Estas prestaciones irrenunciables discutidas dentro de un juicio ordinario agrupa: reclamo de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, reclamo de aguinaldo, reclamo de vacaciones no gozadas, reclamo de bonificación incentivo y reclamo de salarios pendientes. Al entrar al siguiente punto de regulación legal, se definirá cada una de estas prestaciones, por ahora solo se mencionan como casos de procedencia para dar inicio a un juicio ordinario laboral. Como se podrá notar al desarrollar la regulación legal, a diferencia de la indemnización, el reclamo de prestaciones laborales irrenunciables, no da derecho solicitar los daños y perjuicios aunque estos hubieran ocurrido, lo que evidencia la falta de regulación legal al respecto, pues es evidente que no gozar con prestaciones irrenunciables provoca un daño y un perjuicio, tanto para el trabajador y su familia, como a la sociedad en general. También se puede mencionar dentro del juicio ordinario, el reclamo de horas extras, ventajas económicas y comisiones, las cuales no necesariamente son irrenunciables y son menos comunes.

Por otro lado, se encuentra la procedencia del juicio ordinario laboral ante la solicitud de reinstalación de una mujer despedida en estado de gestación o en período de lactancia. Dicha reinstalación, es la única que se ventila en juicio ordinario, ya que las que proceden de la inamovilidad

que goza un trabajador debido a un emplazamiento de carácter colectivo, se tramitan por la vía incidental. Esta reinstalación se acompaña simultáneamente de los salarios caídos de la trabajadora, así como los daños y perjuicios que cortejan la indemnización. Los salarios caídos en este caso, serán todos los que la trabajadora hubiese recibido durante la tramitación del juicio, mientras que los daños y perjuicios de la indemnización, únicamente son por un máximo de doce meses. Por ejemplo, si el juicio ordinario de reinstalación durara tres años, serán treinta y seis salarios los que deberá pagar el demandado además de reanudar nuevamente a la actora a su lugar de trabajo.

El interés del juicio ordinario laboral por parte del trabajador radica, en que dentro de la sociedad, la mayoría de los individuos son parte trabajadora y no patronal, siendo el derecho al trabajo el motor principal de la economía. Ello obedece a que es materialmente imposible que en Guatemala hayan más patronos que trabajadores, pues la pirámide o triángulo socioeconómico refleja la parte inferior más ancha y la superior más angosta, elevando las probabilidades que en los índices de mortalidad, se encuentren trabajadores que tienen un proceso laboral en curso. Como consecuencia lógica de lo anterior, numerosos juicios ordinarios laborales se ven frustrados de continuar por causa de la muerte del trabajador, afectando la economía tanto a nivel particular y por ende, general. A nivel general porque no hubo circulación de ese

dinero y a nivel particular, porque la familia del trabajador no recibe los resultados del proceso.

Los anteriores casos de procedencia en que el trabajador instaura un juicio ordinario laboral interesan al desarrollo de la investigación, pues como se vió, en varias ocasiones el actor fallece a medio proceso sin que este haya finalizado. Teniendo claro el origen o procedencia del juicio ordinario laboral, se continúa con la regulación legal del mismo. También se exponen dentro del contexto normativo, los casos que lo habilitan.

Regulación legal

El Derecho al Trabajo es un derecho humano, motivo por el cual tiene su asidero legal en la Constitución Política de la República de Guatemala. Las normas ordinarias, especiales y reglamentarias relativas al tipo de juicio que se desarrolla, deben aplicarse bajo la sombra del texto constitucional, para que se resuelvan eficazmente los asuntos sometidos a la jurisdicción de trabajo. A lo anterior se le denomina constitucionalización del derecho, en este caso del juicio ordinario laboral.

Para hablar de un juicio ordinario laboral, es lógico decir que previamente a este tipo de proceso, debió existir una relación laboral sustantiva con relevancia jurídica suficiente para dar inicio a una

demanda. A primera vista, lo anterior es lógico para cualquier persona, sin embargo, existe muchas veces la discusión sobre, si una relación a pesar de tener relevancia jurídica en el mundo del derecho, reúne o no, los caracteres que se requieren para que la controversia consista en materia laboral y no civil. Por ello, es indispensable acudir la ordenamiento constitucional del derecho al trabajo, previo a estudiar las leyes específicas del juicio ordinario, pues las normas no se aplican simple y llanamente, sino que existen reglas que rigen dicha aplicación. Se parte entonces del artículo 28 constitucional relativo al derecho de petición que goza todo habitante, de manera que si una persona se considera trabajador, pueda acudir al juez para demostrar que el vínculo con la otra parte, llena los elementos de una relación laboral contenidos en el artículo 18 del Código de Trabajo.

La discusión entre las partes, sobre ventilar un juicio ordinario laboral o civil, quizás explica porqué existen tantas pretensiones de tabajadores que solicitan prestaciones irrenunciales y obligatorias, que en teoría debieron gozarse dentro de la relación laboral. Lo anterior obedece a que muchos actores de demandas laborales solicitan ser reconocidos como trabajadores previo a que declaren con lugar o no sus peticiones. Si el actor de una demanda solicita primero ser reconocida la relación laboral, seguro nunca gozó de los derechos que un trabajador ostenta. Sin embargo, esa tampoco es la regla general, pues muchos trabajadores que

son reconocidos como tales por sus respectivos patronos, también solicitan ante un juez, que le paguen las prestaciones irrenunciables que nunca recibieron.

El juicio ordinario laboral también debe estudiarse empezando por la ley fundamental. Desde el punto de vista sustantivo del Derecho de Trabajo, hasta dar inicio y fin a un proceso legal, se encuentran diversas disposiciones legales en la Constitución Política de la República de Guatemala. Así, el artículo 101 de la ley suprema en mención, en su epígrafe Derecho al Trabajo, establece que es un derecho humano, así como una obligación social. Acto seguido, el artículo 102 regula los derechos mínimos de la legislación del trabajo, contemplando en las literales a) hasta la t), una serie de normativa sobre la cuál debe basarse el Código de Trabajo, leyes especiales y reglamentos, sin que exista contención. Luego, el artículo 103 versa sobre la tutelaridad de las leyes laborales y por último, el artículo 106 termina blindando a los derechos laborales tildándolos de irrenunciables.

De igual manera, las siguientes normas constitucionales se relacionan con todo lo relativo a una relación laboral y lo que sea aplicable a su juicio ordinario: artículo 1, Protección a la persona; artículo 2, Deberes del Estado; artículo 4, Libertad e igualdad; artículo 5, Libertad de acción; artículo 12, Derecho de defensa; artículo 14, Presunción de inocencia y publicidad del proceso; artículo 28, Derecho de petición, visto

anteriormente; artículo 29, Libre acceso a tribunales y dependencias del Estado; artículo 30, Publicidad de los actos administrativos; artículo 43, Libertad de industria, comercio y trabajo; y el artículo 44 Derechos inherentes a la persona humana. El juicio ordinario laboral parte entonces de la Constitución Política de la República de Guatemala, para luego descender en el resto del ordenamiento jurídico.

El juicio ordinario laboral se encuentra regulado a partir del título undécimo del Código de Trabajo, siendo hasta el artículo 332 donde se establecen los requisitos que debe contener la demanda que instaura el trabajador, para comprobar dentro de un juicio, la existencia de una relación laboral y que proceden sus respectivas peticiones. Los distintos estados del expediente y fases del proceso se verá más adelante, por ahora lo que interesa es: primero, el fundamento legal del juicio ordinario laboral; y segundo, encontrar en la ley los casos de procedencia que se detallaron anteriormente, en el mismo orden que se explicó. Los casos de procedencia se encuentran regulados en distintos cuerpos legales y para desarrollar este punto con un hilo conductor al anterior, la indemnización será el primer caso que se ubicará dentro del contexto legal.

La indemnización por un despido directo e injustificado por parte del patrono hacia el trabajador, se encuentra regulado en los artículos 78 y 82 del Código de Trabajo, indicando el derecho que goza el trabajador de emplazar al patrono, para que este compruebe la justa causa en que se

fundó el despido. Dichos artículos se relacionan íntimamente con los artículos 260 y 266 del mismo cuerpo legal, que hacen referencia al término de la prescripción para interpelar al patrono, solicitando que le sea pagada la indemnización. Como ya se expuso en los casos de procedencia, según el artículo 79 también del Código de Trabajo, la pretensión de indemnización puede surgir derivado de un despido indirecto, donde se faculta al trabajador a dar por terminada la relación laboral con justa causa y sin responsabilidad de su parte. En ese caso, el despido indirecto se integra con los artículos 261 y 266 del ordenamiento jurídico en mención, para que el trabajador de por terminado su contrato de trabajo con justa causa y sin responsabilidad de su parte y lo referente a la interrupción de la prescripción.

La indemnización universal no se encuentra regulada taxativamente en el Decreto 1441. No obstante, si el contrato individual de trabajo, el reglamento o la costumbre del lugar lo practica, debe prevalecer ese derecho sobre cualquier otra norma, por ser beneficioso al trabajador. Debido a que la indemnización universal no se encuentra como tal en el Código de Trabajo, se acude al artículo 4 constitucional que establece la libertad e igualdad, que deben tener las personas dentro de un centro de trabajo, pues si algunos han gozado de ese derecho, otros también pueden. Lo que sí regula el Código de Trabajo en el artículo 15, es que para los casos no previstos se puede recurrir a los principios, equidad,

costumbre y al derecho común. En el caso que proceda una indemnización universal, pero la misma no es reconocida por el patrono dentro de la relación sustantiva de trabajo, el trabajador puede solicitarla a través de un juicio ordinario laboral.

Ya sea que la indemnización provenga de un despido directo, indirecto, o de manera universal, siempre se le denominará igual, indemnización, lo que cambia es el caso de procedencia como se mostró anteriormente. Cuando sea declarada con lugar dentro de un juicio ordinario, el trabajador se encuentra con derecho a cobrar los daños y perjuicios consistentes en doce salarios dejados de percibir. Con relación a lo anterior, el Código de Trabajo en su artículo 78 literales a) y b) lo establece así, siendo claro en que ambas figuras jurídicas coexisten simultáneamente. La norma más beneficiosa siempre debe aplicarse al trabajador y como ejemplo ello, se encuentra que los daños y perjuicios derivados de una indemnización, son mayores en el artículo 78 literal b) del Código de Trabajo, que en el artículo 102 literal s) de la Constitución Política de la República de Guatemala; el primero contempla hasta doce salarios completos, mientras el segundo únicamente hasta seis medios salarios.

Vista la regulación legal de la indemnización, misma que se entiende que no es irrenunciable, pues el trabajador puede perder o convenir tal derecho en un momento dado y en el mismo orden de ideas que se viene

desarrollando el tema, corresponde estudiar la regulación legal de las prestaciones irrenunciables. Dichas prestaciones deben solicitarse en un juicio ordinario laboral, dentro del término de dos años para que no prescriban, según el artículo 264 del Código de Trabajo.

La bonificación anual para trabajadores del sector público y privado se encuentra regulada en su propia ley, la cual consiste en diez artículos y básicamente lo que contempla es que todo patrono debe pagar al trabajador una bonificación anual equivalente al cien por ciento del salario, tomando como base el promedio de ingresos, comenzando el uno de julio y terminando en treinta de junio del año próximo, o su parte proporcional si hubiere laborado menos tiempo. Dicho pago debe realizarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Cuando el trabajador no goza de este derecho irrenunciable, procede su reclamo dentro de un juicio ordinario laboral para que le sea reconocido. Para los trabajadores del Estado, este derecho irrenunciable se encuentra regulado en las leyes especiales y sus reglamentos, de cada uno de los órganos donde desempeñan sus funciones.

La regulación legal del aguinaldo se encuentra en el artículo 102 literal j) de la Constitución Política de la República de Guatemala, indicando la obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o lo que ya estuviere establecido si fuere mayor. Si el trabajador hubiese trabajado menos de un año el pago

será proporcional. La Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, norma de manera específica este derecho estableciendo que el pago debe realizarse un cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el otro tanto en la segunda quincena del mes de enero siguiente. Dicha ley en el artículo 5 también hace referencia que el aguinaldo no debe ser acumulable, cuestión que riñe con la realidad, porque en ocasiones el trabajador solicita todos los aguinaldos que nunca recibió en un solo evento dentro de un juicio ordinario. Los trabajadores del Estado también gozan del derecho de recibir un aguinaldo, lo cual está regulado en la ley especial de cada uno de los órganos administrativos respectivos donde ejecutan sus labores.

Continuando con la regulación legal de las prestaciones irrenunciables que abren puerta a un juicio ordinario laboral, las vacaciones no gozadas también se encuentran fundamentadas primero en la Constitución Política de la República de Guatemala y luego en el Código de Trabajo. El artículo 102 literal i) constitucional y el artículo 130 del Código de Trabajo, indican que todo trabajador tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo, cuya duración mínima consiste en quince días hábiles. Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, debe contar por lo menos con ciento cincuenta días laborados. Los trabajadores del Estado también

encuentran regulado el tema vacacional en la ley suprema, para luego referirse a sus leyes especiales.

La bonificación incentivo es una prestación laboral irrenunciable que se establece con el objeto de propiciar la eficiencia, eficacia y productividad del trabajador, debiéndose cancelar como mínimo, una cantidad de doscientos cincuenta quetzales mensuales, junto al salario mensual devengado. Esta prestación está regulada en el Decreto número 78-89 y reformado por los Decretos 7-2000 y 37-2001, ambos del Congreso de la República de Guatemala. Debido a que el bono incentivo forma parte de los ingresos del trabajador, el mismo es irrenunciable y se reclama su falta de pago dentro de un juicio ordinario laboral.

Los salarios pendientes de pago también son ventilados dentro del juicio que se desarrolla. El salario es la esencia de la irrenunciabilidad, pues nadie está obligado a trabajar sin recibir pago alguno. Este rubro está regulado en el Código de Trabajo del artículo 88 al 102, así como también cabe mencionar que los artículos 44 y 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, habilitan al Acuerdo 95 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la protección salarial, el cuál establece que todo lo que el trabajador recibe como pago de su trabajo, forma parte de su salario. Como se explicó en la procedencia del juicio ordinario laboral, las horas extras y las ventajas económicas son menos frecuentes en las demandas, pero las primeras se encuentran

reguladas en los artículos 121 y 122 del Código de Trabajo así como en el 102 de la ley fundamental y las segundas en el artículo 90, también del Decreto 1441.

Agotado lo anterior, es necesario hacer la aclaración que los casos de procedencia regulados en la ley para instaurar un juicio ordinario laboral, pueden ir todos en una sola demanda, o bien, solamente alguno o algunos de ellos. En otras palabras, una demanda puede contener: únicamente la solicitud de indemnización acompañada de la pretensión de los daños y perjuicios pues éstas coexisten, alguna o algunas prestaciones irrenunciables además de la indemnización con daños y perjuicios, o solamente una o varias prestaciones irrenunciables. La combinación de lo anterior va a depender del caso concreto.

La regulación legal de la reinstalación de la trabajadora despedida en estado de gestación o período de lactancia, se encuentra en el artículo 151 literal c) del Código de Trabajo. La reinstalación, también trae como consecuencia que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar. En este caso, el motivo por el cual las trabajadoras deben solicitar la reinstalación dentro un juicio ordinario laboral es, porque necesariamente el juez debe conocer el proceso, pues la reinstalación no es una incidencia que deviene de un expediente que ya se encuentra dentro del órgano jurisdiccional. Caso contrario se da en las reinstalaciones de carácter colectivo, donde el patrono ya se

encuentra emplazado por orden de juez y no puede dar por terminado ningún contrato de trabajo, por lo que éstos se tramitan a través de incidente, pues es una cuestión que se deriva de otro proceso principal.

Aunque los principios que inspiran el juicio ordinario laboral en ocasiones es un tema que antecede a la procedencia y a la regulación legal, en el presente trabajo se desarrolla a continuación debido a los objetivos trazados. Esta estructura abrirá la puerta al siguiente título en un orden de ideas que permita entender en armonía, la problemática que se pretende exponer sobre la continuación del juicio ordinario laboral ante el deceso del trabajador que instauró la demanda.

Principios

El motivo principal de abordar los principios para cerrar el título del juicio ordinario laboral es que, una vez visto lo anterior, estos permitan posicionarse frente al acto jurídico de que un ex trabajador instaura una demanda en contra de su ex patrono y luego muere sin haberse culminado dicho proceso. Los principios contemplados en la ley pueden salir al rescate de cualquier inconveniente con relevancia jurídica en el ámbito del derecho.

La palabra principio, se refiere al origen de algo, a su esencia, para lograr el entendimiento de que todo aquello que se construye sobre esa base, debe necesariamente estar en consonancia y sin contradicciones.

Todo lo que jurídicamente se edifica sobre los principios debe ser en armonía con estos, sin que una cosa riña con la otra. En ese orden de ideas, los principios que inspiran el juicio ordinario laboral deben ser empatados de manera tripartita, con la ley y la realidad.

En el estudio del derecho se encuentran principios comunes a todas las materias y otros específicos de cada una. Entonces, el orden de los principios que tienen relación al tema que se desarrolla es: principios del derecho en general, principios del Derecho Laboral, principios del Derecho Procesal en general, principios del Derecho Procesal Laboral y por último, principios del juicio ordinario laboral. De acuerdo con Franco (2018), los principios generales en su mayoría hacen una clara alusión a los principios constitucionales del debido proceso, el derecho de defensa y el de legalidad reconocidos en la Constitución Política de la República de Guatemala. Partiendo de la idea del autor citado, para descender a los principios del proceso laboral y del juicio ordinario, es necesario que antes se respeten los referidos a los procedimientos dentro del trámite de los procesos y las garantías que permitan ejercer los derechos de las partes. De esa manera, la actividad jurisdiccional tendrá como supeditación, la ley fundamental.

Tomando en cuenta primero, los principios constitucionales referidos en el párrafo anterior, ahora se mencionan los principios específicos del juicio ordinario laboral: tutelaridad, concentración, de oralidad, impulso

procesal de oficio, antiformalidad, intermediación procesal, sencillez, economía procesal, celeridad, igualdad, iniciativa a cargo de las partes, preclusión y flexibilidad en la apreciación de la prueba. A falta de regulación legal efectiva, los principios mencionados pueden dar una solución efectiva a la continuación del juicio ordinario laboral ante el deceso del trabajador que instauró la demanda. A continuación se expone cada uno en el orden mencionados.

El principio tutelar o de tutelaridad se encuentra contenido en la literal a) del cuarto considerando del Código de Trabajo y expresa que las normas procesales dentro del juicio, deben proteger preferentemente a la parte económica y psicológica más débil de la relación laboral. La finalidad radica en equilibrar dicha desigualdad, que dentro de la relación procesal se encuentra debilitado el trabajador, para poder dilucidarse un proceso de forma justa.

Franco (2018) afirma:

La tutelaridad, es un principio no solamente aplicado al Derecho Sustantivo de Trabajo sino al Derecho Procesal del Trabajo, pues la desigualdad que se da dentro de la relación de trabajo, se presenta también en la relación dentro del proceso, en donde evidentemente el trabajador no tiene las mismas posibilidades económicas que sí tiene el empleador de enfrentar un proceso largo que pueda convertirse en oneroso, y sobretodo es desgastante para una economía que, como la del trabajador, se encuentra menguada, pues en el caso del reclamo de prestaciones, lo más común será encontrar al trabajador desempleado y con cargas familiares muy grandes que hagan desesperante el trámite de un juicio en esas condiciones. (p.42)

El principio de concentración puede apreciarse en el contenido de los artículos 335, 337 y 338 del Código de Trabajo y su finalidad busca que se puedan celebrar la mayoría de actos procesales en el menor número de audiencias posibles, o de preferencia, en una sola. El principio de concentración exige la existencia de los principios de oralidad y celeridad. En otras palabras, la mayor cantidad de actos procesales en una audiencia es consecuencia de la oralidad, buscando como resultado que el proceso sea rápido.

El principio de oralidad de acuerdo al artículo 321 del Código de Trabajo, procura que la mayoría de actos procesales, sean orales. Por lo tanto, eso significa que desde la demanda, su ratificación, interrogatorio, posiciones e incluso la sentencia, podrán realizarse verbalmente. En la realidad, este principio se materializa parcialmente, puesto que la ley permite actuar a las partes por escrito, lo que se traduce en una demora del proceso, afectando no solo este principio sino los otros íntimamente ligados.

El principio de impulso procesal de oficio también se encuentra normado en el artículo 321 de la misma fuente legal. Se define como aquel por virtud del cual cada uno de los actos procesales que conforman el trámite del proceso, deben ser impulsados de oficio por el juez de trabajo y previsión social que conoce el expediente. Una vez instaurada la demanda, independientemente de los actos de las partes, los actos

judiciales deben llevarse a cabo de manera que, sin atender al interés del demandado o demandante, el juez debe resolver el proceso.

El principio de anti formalidad en ocasiones se confunde con la informalidad, siendo ambos términos completamente distintos. La anti formalidad consiste en que dentro del proceso, se exime a las partes de ciertos requisitos o exigencias, que en otras ramas del derecho sería imposible evitar. Tal es el caso de la omisión de timbres fiscales en los memoriales, fundamentos de derecho y la forma en general tanto de los escritos, como de la oralidad para expresar cada parte, sus hechos, pruebas y peticiones. No obstante lo anterior, no se exonera a las partes del cumplimiento de ciertos requerimientos que se deberán satisfacer. Se hace hincapié en que no se debe confundir con el término informalidad, pues existen plazos y otras cargas procesales que obligatoriamente deben satisfacerse.

Con respecto al principio de inmediación procesal, el juez de trabajo debe estar en contacto con las partes durante toda la tramitación del juicio. El juez por mandato de ley, permanecerá en todas y cada una de las diligencias dentro de las audiencias que se lleven a cabo, así como también, debe resolver de forma directa y no a través de sus oficiales, cada uno de los puntos respectivos. Algunos juristas hacen referencia a la inmediación procesal, únicamente a las audiencias, dejando a un lado la

obligación judicial que existe, en observar personalmente, todos aquellos actos procesales que la ley aún faculta para que se realicen por escrito.

El principio de sencillez guarda estrecha afinidad con la concentración y la antiformalidad. La facilidad de poder acceder a la tramitación del juicio sin mayores formalidades y requisitos se traduce en la sencillez que pretende todo juicio ordinario laboral. No tendría sentido mencionar los principios anteriores, sin que luego se pueda contar con la sencillez que se caracteriza el juicio ordinario laboral.

El principio de economía procesal tiene un especial protagonismo dentro del tema que ocupa el presente trabajo y busca que la tramitación del juicio ordinario laboral no resulte oneroso. Sin embargo, para que este principio sea una realidad, es requisito el cumplimiento de otros como lo son: la sencillez, celeridad y antiformalidad procesal. Una vez no exista armonía entre los principios que se mencionan, la economía procesal se verá frustrada.

La celeridad como principio, depende del resultado eficaz de la concentración, oralidad, antiformalidad e impulso procesal de oficio. Lo que busca la celeridad es la rapidez que debe gozar un juicio ordinario laboral de inicio a fin. Por consiguiente, también es fundamental la colaboración del juez con relación al señalamiento de los plazos entre un acto procesal y otro. El factor de la mora judicial que existe en los juzgados de trabajo y previsión social, en ocasiones frustra la celeridad.

El principio de igualdad estriba en que dentro de la tramitación del juicio ordinario laboral, las partes deben tener igualdad de derechos para hacer valer sus defensas. Claro, la igualdad en ningún momento puede dejar a un lado la tutelaridad que goza la parte trabajadora. De hecho, el principio de tutelaridad es el que permite elevar al trabajador dentro dentro de un proceso, en igualdad de oportunidades con su ex patrono.

El principio de iniciativa a cargo de las partes, no pelea con el de impulso procesal de oficio, toda vez que nadie más que el mismo trabajador es quien puede interpelar al patrono ante el órgano jurisdiccional. Es decir, tal iniciativa se limita únicamente a la introducción del proceso por parte del trabajador o del patrono si fuera el caso, para luego accionar el impulso procesal de oficio que dará el juez de terminar el juicio, aún sin el interés del demandado o del demandante.

El principio de preclusión consiste en las diferentes etapas en que se encuentra el expediente dentro del proceso. Éstas etapas se dan de manera sucesiva cerrando definitivamente las anteriores, de manera que es imposible regresar a mometos que ya fueron agotados, consumados o evacuados. Las fases procesales son rígidas y no se pueden volver a su estado anterior. A manera de ilustración, se encuentra el momento que tiene el trabajador para ratificar su demanda o ampliarla y la del demandado de contestar la demanda, reconvenir y plantear sus excepciones.

Por último y sin atender a un orden de importancia, se encuentra el principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba, el cual radica especialmente en la forma que el juez debe apreciarla. Según el artículo 361 del Código de Trabajo, la apreciación de la prueba deberá ser en base a la conciencia del juez, pero consignando obligatoriamente los principios de equidad y justicia en que funde su criterio. Mas adelante, en la última sección del presente trabajo que se desarrolla, se verá cómo este principio también es determinante para el tema, pues la continuación del juicio ordinario laboral ante el deceso del trabajador que instauró la demanda, requiere de cierta aportación de prueba por parte de los beneficiarios del proceso.

Deceso del trabajador durante el juicio

El trabajador que instauró un juicio ordinario laboral puede fallecer durante el proceso. En congruencia a lo que se ha venido exponiendo, se encuentran varios argumentos que sustentan que este tipo de proceso debe continuar a pesar del deceso del actor. Sin embargo en la práctica, los casos abandonados tanto por el Estado como por los beneficiarios del trabajador, van en aumento día tras día. A pesar de que si existen procedimientos legales para que continúen tales demandas, actualmente no son utilizados en la mayoría de los casos.

Dentro del Derecho Procesal, existen varias materias, cada una tiene su ciencia. Partiendo de las bases que la teoría general del proceso enseña y llevando todos esos conocimientos doctrinarios hacia una delimitación más precisa, cada área del derecho procesal tiene sus propias reglas. Las diferencias entre un campo y otro son innumerables; un ejemplo puede ser que el fallecimiento del sindicado extingue la persecución penal, mientras que en el proceso laboral no es así. Por lo tanto, se debe continuar con el juicio ordinario laboral ante el deceso del trabajador que instauró una demanda, se cuente o no con los recursos para hacerlo.

Como regla general, la forma normal de terminar todo tipo de proceso, es a través de la sentencia respectiva. No obstante, la forma anormal de dar fin a un juicio puede variar sustancialmente. “En nuestro Derecho Procesal del Trabajo, encontramos como formas anormales de terminación del proceso, el desistimiento, el convenio conciliatorio aprobado en juicio, la contestación en sentido afirmativo de la demanda y el pago por consignación de las prestaciones reclamadas.” (Franco, 2018, p.224) Como se puede notar, el autor citado no contempla el deceso del trabajador como una forma anormal de terminar el proceso, eso es porque la ley no lo contempla así. Corresponde ahora analizar los distintos estados en los que se puede encontrar el proceso al momento del fallecimiento del actor.

Distintos estados en que se puede encontrar el proceso

Una vez instaurada la demanda, el expediente puede encontrarse en distintos estados. La fase en que se encuentre el proceso cobra significativo interés por quienes en un momento dado tendrán a cargo la continuación de un juicio ordinario laboral ante el deceso del trabajador que instauró una demanda. Los beneficiarios se pueden apersonar al caso antes de la primera audiencia sin que el juez haya conocido el caso, o bien, a una sentencia con carácter de cosa juzgada que aún no ha sido cobrada. Dentro de los dos extremos señalados, hay varias etapas que se deben tomar en cuenta. El apersonamiento es el mismo, toda vez que el proceso es uno solo, pero las circunstancias y el interés pueden variar en relación a varios factores que determinan la decisión de seguir la demanda o no, por parte de los interesados.

El proceso es una serie de pasos ordenados y concatenados que tienen un inicio y un fin, constando únicamente de dos instancias, siendo una ante el juzgado de primer grado y la segunda ante una sala de apelaciones. Asimismo, la primera instancia puede comenzar ante un juzgado de paz si la cuantía fuere menor de tres mil quetzales, pero tomando en cuenta el año de vigencia del Código de Trabajo, no sucede porque difícilmente habrá una pretensión inferior a ese monto. Cada instancia es diferente e independiente, pero trabajan de manera coordinada.

Una vez ingresada la demanda en el juzgado, si momentos después ocurriera el deceso del trabajador, este será el primer estado en que la familia puede encontrar el proceso. En esa línea de ideas se entiende entonces, que el expediente se encontrará por parte de los beneficiarios, tal y como lo tenía el actor hasta antes de fallecer. Tomando en cuenta que el trabajador puede fallecer en cualquier estado del proceso, a continuación se explica el desenvolvimiento del juicio ordinario laboral de manera sumaria, no como un estudio procesal a fondo, sino desde el punto de vista de los distintos estados en que se puede tomar el proceso, en un momento dado el actor del mismo perdiera la vida.

La demanda puede ser verbal o escrita según los artículos 321 y 322 del Código de Trabajo. Luego se debe notificar al demandado con tres días de anticipación al día de la audiencia, tal y como lo indica el artículo 337 del mismo cuerpo legal. El día de la primera citación, la parte actora aún puede ampliar su demanda, la cual a la luz del artículo 338 tercer párrafo, se suspende la audiencia si es en relación a hechos o peticiones; en cuanto a la ampliación de pruebas, la audiencia sigue su curso. Si no se amplía la demanda se ratifica la misma, impidiéndose cualquier tipo de modificación posterior.

Una vez ratificada la demanda por la parte actora, cobran vida las actitudes del demandado, comenzando por las excepciones dilatorias. Estas deben presentarse antes de contestarse la interpelación y no pueden

ser interpuestas antes de la audiencia, salvo la de incompetencia que se interpondrá dentro de los tres días siguientes a la primera notificación de comparecencia a juicio. La contestación u oposición de las excepciones dilatorias por parte de la defensa del actor, puede darse en la misma audiencia de manera oral, o bien, por escrito dentro de las veinticuatro horas siguientes. Si fueran evacuadas oralmente, el juez deberá recibir la prueba de ellas y resolverlas en la misma audiencia. Si fueran evacuadas por escrito, se verá suspendido el proceso y se señalará una nueva citación para continuar el trámite.

A lo anterior, claro está que si el demandado no comparece al emplazamiento, su rebeldía da como resultado la confesión ficta, la cual según comenta Franco (2018) es: “...consecuencia de la negativa del demandado a comparecer a prestar confesión judicial, que permite ficticiamente asumir que el demandado ha admitido o reconocido en su propia contra, la verdad de los hechos que son objeto de litigio dentro del juicio.” (p. 79) Se entiende entonces que la confesión ficta provocada por la rebeldía o incomparecencia a la audiencia, tiene su origen en la prueba de la confesión judicial, contestando el demandado de manera afirmativa todas las pretensiones del actor. En ese caso, según el artículo 358 del Decreto 1441, el juez procede a dictar sentencia dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes haber concluido el plazo del que disponía del

demandado para justificar su inasistencia. Si fuera ese el caso, el proceso se torna corto para el trabajador, o si este fallece, para su familia.

Siguiendo el caso que no exista rebeldía y que ya fueran presentadas, evacuadas y resueltas las excepciones dilatorias, corresponde la contestación de la demanda según lo regula el artículo 338 del Código de Trabajo. La contestación puede ser en sentido positivo o negativo, siendo el primero un allanamiento a las pretensiones del demandante y el segundo, una mera oposición. Si fuera un allanamiento, el mismo puede ser parcial o total. Si es parcial, el juicio continúa por lo el resto de peticiones del actor y si es total, se toman como ciertas y validas las pretensiones contenidas en la demanda, procediendo el juez a dictar sentencia dando por terminado el pleito.

Aunque la conciliación como acto procesal dentro del juicio se puede dar en cualquier etapa, obligadamente el juez de trabajo debe invitar a un avenimiento entre las partes cuando el demandado contesta la demanda en sentido negativo y la reconvención si fuera el caso. Dicha invitación a conciliar debe ser en condiciones equánimes al seno de la ley y de los principios que inspiran el proceso laboral. Debido a la limitación que existe en la autonomía de la voluntad en esta materia, por ningún motivo deberá permitir el juzgador que se dejen de respetar las garantías mínimas y de carácter irrenunciable del trabajador.

Ahora bien, si se tratara de una mera oposición total por contestarse la demanda en sentido negativo, la misma puede ser simple cuando no acompaña excepciones perentorias o la reconvención y compuesta cuando si lo hace. Es decir, las excepciones perentorias y la reconvención, son presentadas por el demandado junto con la contestación de la demanda, salvo las excepciones nacidas con posterioridad las cuales se pueden presentar hasta antes que se dicte sentencia, incluso en segunda instancia. Se debe prestar puntual atención tanto a la reconvención como a las excepciones perentorias, puesto que pueden llegar a complicar el proceso por parte de quienes en ese momento procesal, se encuentren en la posición de continuar una demanda por el fallecimiento del trabajador. La reconvención que acompaña la contestación de la demanda, es el acto de contrademandar el demandado al demandante, llenando los mismos requisitos de la demanda establecidos en el artículo 332 del Código de Trabajo. Es decir, por medio de la reconvención el demandado se constituye en demandante y el demandante en demandado.

A pesar de que en el juicio ordinario laboral iniciado por el trabajador no es requisito el acompañamiento de abogado, es preferible contar con uno, pues no se saben las incidencias que se darán dentro del proceso. Aunque el principio de antiformalismo se deba cumplir dentro del juicio ordinario laboral, eso no quiere decir que no vayan a existir determinadas

cargas procesales que obligadamente deban satisfacerse para el posible éxito de la demanda instaurada. Por lo tanto, a la hora de que una reconvencción se plantee en contra del trabajador, deberá existir una defensa efectiva, con argumentos jurídicos facticos y probatorios que la sustenten.

Las excepciones perentorias que también acompañan la contestación de la demanda, son aquellas que tratan de atacar el meollo del asunto. Franco citando a Couture define las excepciones perentorias como “...aquellas que no procuran la depuración de elementos formales del juicio, sino que constituyen la defensa de fondo sobre el derecho cuestionado, por ello las excepciones perentorias no son defensas sobre el proceso sino sobre el derecho (Couture, 1984)” (Franco, 2018, p. 95) Por lo general, la enunciación de dichas excepciones no son taxativas, ya que normalmente se nombran en base a hechos extintivos de las obligaciones, por lo que también son llamadas innominadas, pues cada jurista les bautiza un nombre según la defensa respectiva del proceso. Con relación a las excepciones perentorias, lo que importa al tema que se ocupa es que, cuando el proceso se encuentra en ese estado, es necesario contar con una estrategia jurídica para que no se desvirtúen las pretensiones del actor. La resolución judicial de esas excepciones, será precisamente en la sentencia respectiva.

Con respecto a la etapa probatoria, hay diversas incidencias y vicisitudes, por lo que se empeña acuciosa atención. En el juicio ordinario laboral resalta el principio de concentración y por ello las partes comparecerán a la primera audiencia con todos sus medios de prueba respectivos. No debe haber confusión, la etapa probatoria de este juicio no es la inaugural, no obstante, desde la primera comparecencia el juez las deberá recibir. Ahora bien, el momento determinante de inicio de esa fase, si es de fácil identificación, pues una vez fracasada la conciliación, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Asimismo, al artículo 344 del Código de Trabajo establece que toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda, o que no se aduzca igualmente en la contestación o la reconvención, así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano. A diferencia del proceso civil, no se deben únicamente ofrecer los medios de prueba, si no individualizarlos y proporcionarlos en un solo evento.

Franco (2018) afirma:

A este respecto y en el caso del actor, éste dispone como únicas oportunidades para proponer sus medios de prueba, de la demanda y de la ampliación de la demanda eventualmente, pues el Código de Trabajo establece que la demanda sólo se va a poder ampliar cuando concurren nuevos hechos o nuevas reclamaciones y de consiguiente también nueva prueba sobre aquéllas. Por otro lado, en el caso del demandado, el procedimiento es aún más rígido, porque prevé que la única oportunidad procesal con que cuenta el demandado, para proponer y ofrecer sus pruebas es el acto de la contestación de la demanda, por ello, hoy puede entenderse por qué resulta tan perjudicial para el demandado el dejar de comparecer a la primera audiencia juicio oral sin justificación, pues pierde la posibilidad de

proponer sus medios de prueba, como ya se dijo, fuera de la oportunidad mencionadas no existe otra en la que pueda proponerla. (p.134)

El período probatorio es el mismo para ambas partes dentro del juicio ordinario laboral, pero hay que tomar en cuenta que, aunque los comparecientes deben llevar sus pruebas en la primera audiencia, es en actos procesales distintos que el juez abre y cierra puertas a cada uno para su proposición, ofrecimiento y recepción, uniéndose al mismo tiempo en una posterior valoración. Como indica el autor citado, el actor propone, ofrece y se le reciben las pruebas en la demanda y en su eventual ampliación; y al patrono, en la contestación.

El procedimiento probatorio consta de un máximo de tres audiencias, las primeras dos son ordinarias y la última extraordinaria. El procedimiento inicia en la primera comparecencia ya que por el principio de concentración, deben realizarse la mayor cantidad de actos procesales posibles en el menor número de audiencias. Si dentro de la primera audiencia no se hubiese podido recibir todos los medios de pruebas, el juez deberá señalar una segunda con el único propósito de recibir la pendiente. Si en la segunda tampoco fuera suficiente habrá una tercera y última audiencia.

La mayor cantidad de prueba en el juicio ordinario laboral es documental, motivo por el cual generalmente va en la demanda o en su contestación. Sin embargo, la explicación por la cual generalmente se

debe señalar una o dos audiencias más, es por la confesión judicial. El pliego de posiciones a que se debe responder se dirige primero al demandado y posteriormente al demandante. La razón por la que inicialmente es al demandado es porque este responde afirmativamente a todas las preguntas en caso de rebeldía. En dado caso si comparece y responde a ellas, posteriormente el demandado también tiene derecho de practicar la confesión judicial del actor y por lo general, se realiza en una audiencia posterior. Otras pruebas que pueden provocar más de una audiencia puede ser la declaración de testigos de cada una de las partes, así como también el reconocimiento judicial pedido por alguna de ellas, entre otras.

Tal como se indicó al inicio de esta sección, no se trata de un desarrollo minucioso de las etapas procesales del juicio ordinario laboral, sino que de los diferentes momentos en que los beneficiarios pueden encontrar el proceso para su continuación por causa del deceso del trabajador. Como se puede observar, la etapa de la prueba es fundamental en el seguimiento del juicio ordinario laboral que se ve suspendido por causa de muerte. Esta fase debe ser minuciosamente analizada por quienes en un momento dado sean responsables, especialmente de la confesión judicial que se deba prestar.

Luego del diligenciamiento de la prueba y antes de la sentencia, se encuentra el auto para mejor fallar, el cual es una facultad del juzgador decretarlo o no y su carácter es eventual. A la luz del artículo 357 del Código de Trabajo, su utilidad es con el objeto de aclarar situaciones dudosas al juez o magistrado y no para que las partes aporten nueva prueba al juicio. Dicho auto es motivado en la incertidumbre que debe ser resuelta en la conciencia del juez, para que se aclare antes de dictar sentencia. Si la indecisión persiste a pesar de haberse dictado un auto para mejor fallar, dicha duda necesariamente debe favorecer al trabajador. En todos los casos, el juez estará obligado a resolver el derecho sometido a su conocimiento. Es decir, no puede dejar de resolver.

La sentencia, es el acto que pone fin de manera normal al proceso, externando el juez su fallo con respecto a los asuntos puestos a su jurisdicción. En el juicio ordinario laboral la sentencia puede ser declarada con lugar, sin lugar o con lugar parcialmente. Cada una de las pretensiones que el actor solicita en la demanda, es resuelta y razonada independientemente, dentro del mismo proceso. La resolución favorable o no de cada una de ellas va a depender de las pruebas respectivas, tanto del actor que las solicita, como las del demandado que las desvirtúa. La única manera de que alguna de las partes inconforme con la decisión del órgano jurisdiccional, pueda seguir el proceso en curso, es elevando el

expediente a una segunda instancia a través del recurso de apelación. En ese orden de ideas, si la sentencia es desfavorable para el trabajador que instauró la demanda y la continuación del juicio requiere de una segunda instancia, la familia o el encargado de seguir el caso, debe apelar dentro del plazo de tres días de notificado.

Si la sentencia es favorable al trabajador pero este fallece, únicamente quedan dos caminos: el primero es que el demandado no apele y la demanda tenga una sentencia con carácter de cosa juzgada; y el segundo es que el demandado apele y el encargado de continuar el caso por causa de muerte del trabajador, deba estar pendiente de los actos procesales en segunda instancia en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social respectiva.

La segunda instancia del juicio ordinario laboral, es aquella en la cual, a través de la utilización del recurso de apelación, una sala de apelaciones compuesta por tres magistrados, conoce el proceso resuelto por un juez de trabajo inferior, para confirmar, modificar o revocar lo resuelto por este. Según el artículo 211 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en ningún proceso puede haber más de dos instancias y el juez o magistrado que conozca en una, no podrá conocer en la otra, sobre un mismo asunto. La parte que recurre a la segunda instancia dentro del plazo de tres días de estar inconforme con la notificación, es posteriormente emplazada para que dentro de 48 horas, exprese los

motivos de su inconformidad, salvo que los haya expresado en la utilización misma del recurso, lo cual es poco común.

Posteriormente, el tribunal señala una vista para que las partes expresen sus alegatos finales sobre los cuales solicitan que se modifique, revoque o confirme, la sentencia dictada en primera instancia. Dicha vista se evacúa por escrito, o bien, puede ser oral y pública si la parte recurrente así lo requiere. Es también ante la sala de apelaciones en donde existirá la recepción de los medios de prueba rechazados y protestados oportunamente en primera instancia. La interposición de excepciones nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda también procede en segunda instancia, siempre y cuando sea antes de la sentencia. Dichas excepciones no deben confundirse con las excepciones perentorias que se presentan al contestar la demanda, pues las nacidas con posterioridad se basan en hechos que suceden después de haber sido la demanda contestada en sentido negativo. Al igual que la primera instancia, la sala de apelaciones puede dictar un auto para mejor fallar.

Una vez agotada la vía ordinaria, primera y segunda instancia, la parte que aún se encuentre inconforme con la resolución del expediente puede iniciar un proceso extraordinario a través de la acción de amparo. En ese caso, el amparo debe ser interpuesto dentro de los treinta días siguientes a la notificación de la cual se discrepa para que el expediente sea elevado a la Corte Suprema de Justicia, cámara de amparo y antejuicio. De igual

manera se le señala una vista para que las partes finalmente expongan sus alegatos.

Por último, la resolución dictada por la Corte Suprema de Justicia sobre la procedencia o no de la acción de amparo, es apelable ante la Corte de Constitucionalidad dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación. En ese caso, el expediente es conocido por dicha corte, para que se resuelva en definitiva. Cabe mencionar que la utilización de la acción de amparo es extraordinaria e inicia un proceso independiente, en ningún momento debe confundirse con el hecho de que únicamente existen dos instancias. Asimismo, para el proceso de amparo, es necesario haber agotado todos los recursos establecidos en la ley a la luz del principio de definitividad.

Se debe tomar en cuenta que existen otros recursos como los de revocatoria, nulidad, aclaración y ampliación, que son ampliamente utilizados dentro del juicio ordinario laboral. Con el objeto de centrarse en la continuación del juicio ordinario laboral ante el deceso del trabajador que instauró la demanda, únicamente se exponen las distintas fases en las que se puede encontrar el expediente y que en un momento dado alguien más deba encargarse del seguimiento. Los recursos anteriormente mencionados abren puerta a infinitas incidencias y combinaciones procesales diferentes, de las que habrán de estar pendientes aquellas personas que se encarguen de proseguir el caso.

Como se puede observar, los distintos estados en que se puede encontrar el proceso ante la muerte del trabajador, son muchos. El estado en el que se encuentra el expediente va a ser determinante para la decisión de aquellos que se encarguen de continuarlo. No es lo mismo que tome una demanda que aún no ha tenido audiencia, a una que se encuentre con sentencia, habiendo pasado por todas las etapas procesales anteriormente descritas.

En todos los casos se debe enviar un memorial al órgano jurisdiccional informando que el trabajador falleció, para que suspenda la tramitación del juicio en lo que existe alguien legitimado para su seguimiento, aunque eso también sería algo más de lo que se debe estar pendiente de realizar por los que tengan interés. Todos los actos procesales mencionados, llevan al hecho de que hay escenarios en donde si existe y otros donde no existe, la continuación del juicio.

Escenarios donde existe la prosecución del juicio

Los escenarios donde existe la continuación del juicio ordinario laboral ante el deceso del trabajador que inauró la demanda, dependen de varios factores que evalúan las personas que se quedan como responsables de terminar el proceso. A pesar de que en todos los casos debe haber seguimiento del expediente, por lo general no lo hay. Sin embargo, en algunas ocasiones si existe continuación, lo que llama la atención analizar esos casos y posteriormente establecer qué los diferencia de los

abandonados. La prosecución del juicio requiere entonces, de tres escenarios esenciales por parte de quienes estarán a cargo: dinero, tiempo e interés.

El primer escenario en que se presenta en la continuación del juicio responde al aspecto económico. Como se expuso en los distintos estados en que se puede encontrar el proceso, es preferible que se cuente con una asesoría jurídica. No obstante que la ley exime la asesoría profesional en el juicio ordinario laboral, es fundamental la misma, especialmente ante el eventual fallecimiento del trabajador demandante, pues él más que nadie, era quien en un momento dado podía ejercer su defensa material, por conocer de manera personal todos los hechos, derechos y pruebas, en que basaba su pretensión. De tal manera, su repentina muerte requiere que un profesional del derecho realice un minucioso análisis jurídico sobre el expediente. Dicho profesional, tiene un costo.

El abogado a cargo de la dirección jurídica puede darse de dos maneras. La primera es que el trabajador ya haya contado con uno y los encargados de dar continuación al juicio acudan al mismo. La segunda es que los beneficiarios del proceso contraten uno nuevo, ya sea que no deseen el que tenía originalmente el actor, o bien, que nunca haya habido uno debido a que dicha asesoría no es obligatoria. Indistintamente, la necesidad que hay de un profesional en la materia es clara. Eso se

traduce en gastos económicos en que necesariamente se incurren a lo largo de todo el camino que hace falta por recorrer.

Puede ser que el expediente se encuentre en una etapa inicial, lo que significa una mayor onerosidad debido a todas las incidencias que hay a futuro. Es al comienzo del proceso en el que es preciso un abogado, pues los derechos del trabajador son inciertos, así como también se desconoce la defensa a la que se acogerá el demandado. Ahora bien, en los casos en los que haya cierta madurez en el proceso, de igual manera es necesaria la intervención del juriconsulto, pues si el fallecimiento del trabajador se da en medio de excepciones dilatorias, perentorias o las nacidas con posterioridad, solo un conocedor de la materia puede contestarlas y desvirtuarlas. También puede ser que la necesidad de continuar el trámite se presente en la transición de una primera a una segunda instancia, en medio de la utilización de recursos o remedios procesales, o en general, en cualquier momento de éxtasis en el desenvolvimiento del caso. Por último, la contratación de un abogado también es necesaria en una etapa final, pues una demanda declarada con lugar, necesita un cobro exitoso, que para obtenerlo quizás sea necesaria una estrategia legal.

Siguiendo con el escenario económico que se requiere para la prosecución del juicio, entre el aviso que se envía al juez del deceso del trabajador y la reactivación del juicio, sucede un especial protagonismo por parte del profesional del derecho. El rol consiste en llevar un

proceso sucesorio ante Procuraduría General de la Nación para el nombramiento del administrador de la mortal. Pese a que el proceso sucesorio iniciado no haya llegado hasta la partición de la herencia, es con el nombramiento de un administrador que se puede dar seguimiento al juicio ordinario laboral. Sin embargo, al momento de cobrar las eventuales resultas del proceso, el administrador deberá entregar cuentas los beneficiarios, salvo que ambas calidades se reúnan en la misma persona. La continuación del juicio se verá más adelante, por ahora lo que interesa desarrollar son los escenarios que se dan para la prosecución del mismo, uno de ellos es el económico. Iniciar un proceso sucesorio requiere de gastos que habrá que considerar la familia del trabajador y como se verá más adelante, no es la indicada para la prosecución del juicio.

El segundo escenario que se presenta para que exista la prosecución del juicio, es que los interesados dispongan de tiempo. Tanto el dinero como el tiempo son más referidos a ser recursos, pero contar con ellos es lo que permite que se lleve a cabo un escenario donde no se abandone el expediente debido al deceso del trabajador. Tal y como se indicó en la existencia del escenario económico, el tiempo también es un factor del que depende la continuación del proceso. A pesar de los principios y regulación legal, el juicio ordinario laboral actualmente demora entre tres

y cinco años para llegar a su etapa final, asumiendo que existe una oposición por parte del demandado y que este no sea declarado rebelde.

El hecho de que se cuente con un poder adquisitivo para que los interesados sigan la demanda que una vez instauró el trabajador, ello no significa que el proceso sea rápido. En realidad, la necesidad del escenario económico es una de las consecuencias de la dilación del juicio, es decir del tiempo. Los interesados deben tomar en cuenta que no importando el estado o fase en que se encuentre el expediente, deberán esperar un tiempo considerable para eventualmente poder cobrar las resultas del proceso. Tanto por los distintos procedimientos que se desarrollan dentro del juicio ordinario laboral, como los requisitos que se deben llevar ante un proceso sucesorio, los aspirantes deben disponer de tiempo.

Por lo general un abogado realiza la mayor cantidad de diligencias respectivas, pero no lo son todas, por lo que algunas son personales y dependen de la agenda de los interesados. Atendiendo al momento procesal en que se encuentre el trabajador al ocurrir su deceso, las gestiones que deben ser efectuadas únicamente por sus beneficiarios pueden ser: la confesión judicial, firma de documentos, procuraciones, gestión de certificaciones, obtener y proporcionar más pruebas que quizás aún estaban en poder del actor, reuniones con el abogado o con testigos, conciliaciones judiciales o extrajudiciales, entre otras. Los

beneficiarios o su respectivo administrador, una vez declarados como tales, pueden nombrar mandatario en caso no esten disponibles. Sin embargo, es una diligencia más que deberá ser tomada en cuenta por realizar.

El tercer y último escenario elemental para que exista la prosecución del juicio luego del deceso del trabajador, es el interés que haya por parte de quienes esten atentos a las resultas del proceso. A ello, se debe realizar un detenido análisis, pues responde a varios aspectos íntimamente relacionados con los anteriores, dinero y tiempo. Se dice que el interés es subjetivo porque nace de los responsables que se quedarán a cargo de la demanda, es decir, radica en la persona y en su facultad de hacer valer o no, un derecho. Aunque desde el punto de vista objetivo debería de prevalecer la ley y por lo tanto, todos los juicios ordinarios laborales deberían de continuar pese al fallecimiento del actor. La realidad es que predomina el escenario subjetivo, pues se requiere del interés necesario para que, ante el deceso del trabajador, exista seguimiento del proceso.

Así como la prosecución del juicio requiere de los escenarios de dinero, tiempo e interés, este último requiere de otros tres aspectos, los cuales son: el monto reclamado en la demanda iniciada por el trabajador, las pruebas que obran en el expediente que fundamentan la pretensión y el estado en el que se encuentre el proceso. Por consiguiente, el interés

necesario para que exista la prosecución del juicio, va a depender de las situaciones mencionadas, las cuales se explican a continuación.

El monto reclamado en la demanda iniciada por el trabajador tiene relación con el interés de la prosecución del juicio, toda vez que si el cálculo es considerablemente mayor a los gastos que se incurrirán, en definitiva permite un escenario donde el proceso seguirá su curso hasta el final. Algunos evalúan la demanda que dejó el trabajador antes de dar seguimiento, para que tanto las expensas del juicio ordinario laboral como los gastos del proceso sucesorio, sean eventualmente superados al final, de lo contrario, no existirá interés. Para lograr dicha estimación, se profundiza sobre el cómputo de prestaciones laborales pretendidas, así como los daños y perjuicios aparejados a la indemnización, o los salarios caídos que acompañan la solicitud de reinstalación de una mujer embarazada o en período de lactancia.

Las pruebas que obran en el expediente que fundamentan la pretensión del actor en la demanda, también despiertan el interés de aquellos que invertirán tiempo y dinero en la prosecución del proceso. Ello tiene su lógica, pues los resultados de todo proceso son inciertos y lo único que puede esperarse un resultado exitoso en un juicio inconcluso, son las pruebas. Chacón (2014) indica: “Se puede tener razón, pero si no se demuestra no se alcanzará procesalmente un resultado favorable.” (p.19) Lo que se infiere del autor citado, es que las pruebas son esenciales para

demostrar todos los argumentos facticos sobre los cuales el demandante fundamenta su derecho. Pese a la existencia de la inversión de la prueba en el proceso laboral, el trabajador si tiene cuanto menos, la obligación de demostrar la existencia del vínculo jurídico, es decir, la relación laboral. Si antes de fallecer, las pruebas aportadas al proceso por parte del trabajador son contundentes, despertará el interés de sus familiares o beneficiarios, brindando las condiciones necesarias para la continuación del juicio.

Continuando con el escenario de que si exista interés de seguir la demanda y que dicho interés coexista simultáneamente con circunstancias económicas y de disponibilidad de tiempo, el estado en el que se encuentre el expediente es otro aspecto que atrae la atención de quienes se sumergirán en el proceso. Como se explicó en el apartado donde se desarrolló los distintos momentos procesales en que los beneficiarios pueden tomar el juicio, no es lo mismo que el actor de la demanda fallezca antes de la primera audiencia, que con una sentencia que solo esta pendiente de ser cobrada. Por lo tanto, si el estado en el que se encuentra el proceso motiva a los interesados en la prosecución del caso, se estará ante un escenario positivo. Teniendo planteados los escenarios donde si existe la prosecución del juicio, toca seguir con el abandono de tales casos.

Escenarios donde no existe la prosecución del juicio

La continuación del juicio ordinario laboral ante el deceso del trabajador que instauró la demanda en la mayoría de los casos se ve frustrada. Las razones son antagónicas al tema anterior, por lo que los escenarios donde no existe la prosecución del juicio son la falta de dinero, tiempo e interés. Algunas veces esas circunstancias se dan simultáneamente, pues la falta de una conlleva a la otra. Es necesario identificar cada uno de dichos escenarios, pues afectan de manera negativa la terminación de los procesos debido a la muerte del actor.

El primer escenario donde no existe la prosecución del juicio es la falta de dinero. Quienes se puedan encontrar beneficiados por un resultado procesal exitoso, futuro e incierto, deben invertir en el expediente. Dar continuidad a un juicio ordinario laboral después del fallecimiento del trabajador, requiere ir a varias dependencias públicas y privadas, cumplir con determinados requisitos y asumir una serie de cargas procesales, que se traducen en gastos que quizás no se tenían previstos. El trabajador es la parte económicamente más débil y vulnerable de la relación laboral y por lo general, las personas que se quedan a cargo del caso, también lo son.

Indistintamente de que se cuente o no con la asesoría legal de un abogado, existen significativas cargas pecuniarias. El principio de economía procesal se encuentra claramente identificado dentro del juicio

ordinario laboral, pero ello no significa que no vayan a haber expensas. Con relación a dicho principio, Franco (2018) comenta: “El principio de economía procesal es el que tiene por objeto buscar la baratura del proceso, es decir que por este principio se busca que el trámite del juicio no resulte oneroso” (p. 47) Como se puede notar, el autor al referirse a la baratura del proceso y a la falta de onerosidad, reconoce ciertos gastos en los que se habrán de incurrir, incluso por parte del actor.

Como se ha venido explicando, aunque no sea requisito, es preferible contar con un abogado. Puede ser que la familia del trabajador solicite el apersonamiento de uno nuevo, o continúe con el mismo, asumiendo que el actor original contaba con un profesional. Indistintamente del camino a seguir, se requiere de cierto presupuesto, que de no tenerlo, se abandona la prosecución del juicio por parte de los interesados. El no contar con dinero para un abogado no impide la prosecución del juicio, pero merman las probabilidades de un resultado positivo. Dentro del proceso se dan varias incidencias y giros inesperados, para los cuales es importante contar con un profesional preparado.

A todo lo anterior, no se debe confundir la gratuidad que hay en la impartición de justicia por parte del Estado a través de sus tribunales, con la carga económica que cada una de las partes lleva en el proceso. Una de esas cargas económicas principian con suspender la tramitación del juicio ante el órgano jurisdiccional y siguen con el nombramiento de

un administrador de la mortual dentro del proceso sucesorio para poder continuar. Los juzgados de trabajo y previsión social no reanudan de oficio los expedientes de los trabajadores que fallecen después de intaurar una demanda, por lo que si no se gestionan los oficios respectivos ante la Procuradoía General de la Nación, habrá un escenario donde no existe la prosecución del juicio, abandonándose este. Asimismo, si no se da aviso al juez de la muerte del trabajador, sencillamente se le tendrá por rebelde o por no cumplidas las cargas procesales oportunas, lo que se traducirá en un escenario negativo.

El segundo escenario donde no existe la prosecución del juicio es la falta de tiempo. Los beneficiarios deben realizar varias gestiones que requieren de espacio en la agenda, pues hay trámites que necesariamente deberán ser realizados por ellos y no por el abogado, por lo que no es suficiente contar solamente con el escenario económico sino también con el del tiempo. Como se indicó en los escenarios donde si existe la prosecución del juicio, estos procesos demoran entre tres y cinco años.

El tercer escenario donde la prosecución del juicio fracasa es la ausencia de interés por parte de los beneficiarios del proceso. Así como los escenarios económicos, de tiempo e interés deben coexistir simultáneamente para que haya seguimiento, la falta de interés a su vez, es consecuencia de otras tres circunstancias que son: un monto relativamente bajo reclamado en la demanda iniciada por el trabajador,

falta de pruebas en el expediente que fundamenten la pretensión y un estado del proceso que desmotive la continuación.

Un monto reducido reclamado en la demanda iniciada por el trabajador, en definitiva acaba con el interés que pueden tener los beneficiarios de proseguir el juicio. Si se estima que los gastos pueden superar las posibles resultas del proceso, las personas abandonan el caso. Por lo tanto, habrá que calcular monetariamente las pretensiones, así como los daños y perjuicios o los salarios caídos cuando correspondan. Sin embargo, dicha estimación no lo es todo para determinar si hay o no interés en el proceso, toda vez que en la mayoría de los casos por la realidad que se vive en Guatemala, las personas no cuentan con la disponibilidad económica de invertir en la demanda que instauró el trabajador, aunque la misma se determine que pueda ser ganada. Dicha situación evidencia la necesidad que hay de que todos los escenarios se den simultáneamente para la prosecución del juicio.

En ocasiones las pruebas con las que una vez contaba el trabajador en la demanda son muy escuetas, lo que provoca que no haya interés por parte de los beneficiarios. La carencia de pruebas por parte del actor de una demanda o la deficiencia de ellas, trae como consecuencia el abandono del proceso, pues solamente ellas pueden dar relativa certeza de las pretensiones alegadas en el juicio. Tal y como indica Chacón (2014), le pueden asistir los derechos alegados al actor de una demanda, pero si no

los puede probar, quizás no se logre un resultado exitoso. Así como hay procesos que por las pruebas respectivas, a todas luces le podrá asistir el derecho a la parte actora, hay otros que quizás el trabajador no pudo siquiera comprobar la existencia de la relación laboral. Por otro lado, puede darse el escenario, que el interés de la prosecución del proceso sea inexistente debido a la abundante prueba que el demandado haya aportado al proceso, desvirtuando fehacientemente los hechos alegados por el demandante.

Por lo tanto, la falta de interés también es consecuencia de un último aspecto, el estado en el que se encuentra el proceso. Si las cargas y responsabilidades que conlleva la prosecución del juicio es algo que no están dispuestos los beneficiarios del proceso, definitivamente no habrá interés. Como se ha venido exponiendo, los distintos estados en que se puede encontrar el expediente son muy variados y por lo general, eso conlleva a que no haya interés, sobre todo cuándo el trabajador fallece en una etapa procesal temprana. La cantidad de escenarios donde no existe la prosecución del juicio se traduce en una falta de tutela judicial efectiva en los casos abandonados por causa de muerte.

Falta de tutela judicial efectiva en casos abandonados por causa de muerte

En Guatemala actualmente existen considerables cantidades de juicios ordinarios laborales que no continúan por causa del deceso del trabajador. De hecho, pese al fallecimiento del demandante, el asunto debe seguir su curso hasta conseguir una sentencia debidamente ejecutoriada. Los escenarios donde no existe la prosecución del juicio, cualquiera que sea la causa, son resultado de una falta de tutela judicial efectiva, misma que debe ser estudiada.

Para comenzar el desarrollo del punto que se aborda, se debe realizar un examen minucioso de la expresión tutela judicial efectiva, la cual está compuesta por tres palabras que han de ser analizadas por separado, para luego unir las como una única institución. De esa forma, se entenderá el espíritu, alcance y definición de una manera más amplia. Lo que se puede observar a simple vista del concepto tutela judicial efectiva, es que una sola palabra no fue suficiente para referirse a la importancia que ocupa en el ámbito del derecho procesal, en el presente caso, del juicio ordinario laboral.

Entonces, se comienza con el análisis de la expresión tutela o tutelaridad en el proceso laboral. Desde el punto de vista objetivo, es decir, a la luz de la ley, en un primer momento se encuentra en el artículo 103 constitucional, haciendo referencia que las normas deberán proteger

preferentemente al trabajador y que las mismas atenderán a los factores económicos y sociales que se presentan en la realidad. En un segundo plano el Código de Trabajo, coincidiendo con la ley fundamental, reafirma la tutelaridad en la literal a) del cuarto considerando, estableciendo que se debe compensar la desigualdad económica de los trabajadores otorgándoles una protección jurídica preferente. El Diccionario de la Real Academia Española, indica que tutela es la dirección, amparo o defensa de una persona respecto de otra.

Asimismo, la tutela también es un principio que se encuentra inmerso dentro del juicio ordinario laboral, comunmente llamado tutelar o de tutelaridad. De hecho, con relación a dicho principio Molina (2017) comenta que: “La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. En otras palabras, para eso fue creado.” (p. 07) Lo que indica el autor citado es que la tutelaridad es la base sobre la cuál se construye el derecho laboral, la necesidad de ella provocó el nacimiento de la materia.

Con dicha tutela nace el derecho laboral objetivo, pero cabe resaltar que en lo procesal vuelve a cobrar vida, protegiendo nuevamente al trabajador dentro del proceso. De acuerdo con Molina (2017), la parte trabajadora cuenta con una doble protección dentro del juicio ordinario laboral, ya que si las normas sustantivas le brindan un derecho preferente, al presentarse ante un tribunal, goza de una duplicidad de

tutela. Lo anterior tiene su lógica, pues el derecho de trabajo y el derecho procesal de trabajo son momentos distintos en donde no solo la ley por sí misma va a proteger a una de las partes, sino que la aplicación de esta por parte del juez.

Ahora corresponde razonar la palabra judicial. El Diccionario de la Real Academia Española, define judicial como lo perteneciente o relativo al juicio, a la administración de justicia o a la judicatura. La legislación no define el término judicial como tal, pero el artículo 11 del Decreto 2-89, Ley del Organismo Judicial, dispone la interpretación gramatical de la ley que permite acudir al diccionario en mención. Sin embargo, la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 203 si concreta la función del Organismo Judicial, la cuál consiste con exclusividad en juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, sujetándose únicamente a la ley. La palabra judicial ratifica la tutelaridad que existe en del derecho laboral dentro del proceso, pues solamente los jueces pueden aplicar la ley al caso concreto sometido a su conocimiento.

Por último, la palabra efectivo o efectiva, se refiere a llevar realizar algo de manera real y verdadero; lo contrario sería inefectivo, ineficaz o inútil. En el caso de llamar efectiva a la tutela judicial, se está ante un adjetivo calificativo, haciendo referencia que dicha función se está realizando correctamente y que además es eficiente. Desde un punto de

vista analítico, lógico y sobre todo práctico, es redundante e innecesario decir que una tutela judicial es efectiva o no, pues la palabra tutela ya califica la función del juez o tribunal. En todo caso solo correspondería llamarla inefectiva cuando así sea. No obstante, al tildar de efectiva a la tutela judicial, se pasa de hablar de un principio a una garantía. Expuesto lo anterior, se procede a definir la tutela judicial efectiva.

Con los extractos anteriores, se propone decir que tutela judicial efectiva es aquella en virtud del cual un juez o tribunal protege jurídicamente a las partes dentro de un proceso, o a una de ellas, para que el trámite sea coherente a las garantías procesales. Por ello, el juez antes de cuidar eficientemente dichos intereses jurídicos, debe conocer tales garantías y su respectiva aplicación al caso concreto. Teniendo completada la elaboración del concepto, se estudia la falta de dicha tutela en los casos abandonados por causa de muerte.

Actualmente la continuación del juicio ordinario laboral ante el deceso del trabajador demandante, no goza de una tutela judicial efectiva. Como ya se expuso, existen varios escenarios dentro de los cuales no hay una prosecución del juicio, lo que significa que en tales casos no esta presente el impulso procesal de oficio. Molina (2017) sostiene que el juez debe velar por los intereses de las partes y que además, es una especie de mentor y consejero del trabajador. El abandono procesal

derivado del fallecimiento del actor puede incluso ser imputable al juez, haya o no, un abogado apersonado en el expediente.

Una vez los interesados den aviso del deceso del trabajador al órgano jurisdiccional, cuánto menos el juez deberá instruirlos sobre los pasos a seguir que se requieren para la prosecución del juicio. Si a pesar de la instrucción del juez no se gestiona lo solicitado, de igual manera en un momento dado el juez deberá dictar la sentencia respectiva. A la luz de los artículos 285 y 325 del Código Trabajo, una vez solicitada la intervención del juez, este deberá actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento hasta llegar finalmente a emitir su fallo. La muerte del trabajador no es razón suficiente para que el proceso no llegue a obtener una resolución final, tampoco lo es la falta de regulación legal al respecto.

La tutela judicial en estos casos deberá ser más efectiva, o bien, más colaboradora, encontrando una solución para dicho problema, sin dejar a la espera que el legislador prevea esta situación. Sin embargo como se verá más adelante, pese a que el Código de Trabajo no regule taxativamente el deceso del trabajador en el desenvolvimiento del juicio ordinario laboral, si hay varios preceptos legales dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala, leyes ordinarias y el mismo código, que pueden solucionar dicha situación para que haya una

continuación del juicio ordinario laboral ante el deceso del trabajador que instauró la demanda.

Continuación del juicio ordinario laboral

La continuación del juicio ordinario laboral ante el deceso del trabajador que instauró la demanda, conlleva una serie de pasos y procedimientos necesarios que se deben llevar a cabo. Lamentablemente los legisladores no plasmaron dentro del ordenamiento jurídico propio de la materia, la posibilidad de que ocurra la muerte del trabajador después de haber iniciado un proceso legal por el reclamo de sus prestaciones. La única circunstancia que sí se previó dentro del ordenamiento jurídico de trabajo, es la muerte del trabajador durante la existencia de la relación laboral, a través del Decreto 23-79 relativo al pago de prestaciones laborales *post mortem*.

Dicho Decreto establece en el artículo 3, que el pago de prestaciones *post mortem* se reclama por parte de los beneficiarios del trabajador por medio de incidente ante un juzgado de trabajo y previsión social. Los familiares en ese caso probarán ser beneficiarios con la certificación de defunción y la justificativa del parentesco, en donde conste el vínculo o relación existente con el trabajador fallecido para que posteriormente se emita la declaratoria al respecto. Luego, el artículo 4 del mismo decreto menciona que en caso de contención entre dos o más beneficiarios, la

preferencia de cobro será resuelta por medio de auto razonado que emitirá la Inspección del Trabajo, cuestión que se criticará más adelante.

Sin embargo, el incidente *post mortem* de reclamo de prestaciones laborales únicamente contempla la muerte del trabajador dentro de la existencia del vínculo jurídico laboral, Algunos juristas han utilizado el incidente *post mortem* para la continuación del juicio, no obstante, es rechazado por los tribunales de trabajo, obligando a los interesados a radicar un proceso sucesorio dentro de un plazo prudencial.

Como se indicó, indistintamente del momento procesal en el que se encuentre el expediente al momento del deceso del trabajador, la primera actuación que deben de realizar los beneficiarios, es dirigir un memorial al juez indicando el fallecimiento del trabajador, acreditando tal extremo. Posteriormente, se debe radicar un proceso sucesorio con la respectiva intervención de la Procuradoría General de la Nación y luego nombrar un administrador de la mortual para poderse encargar de continuar el juicio.

Intervención de la Procuradoría General de la Nación

La Procuraduría General de la Nación es representante de los beneficiarios de un proceso sucesorio mientras estos no se presenten o acrediten uno y protege a los menores, incapaces y ausentes que puedan en un momento dado suceder los derechos litigiosos que una vez inició el

trabajador. Asimismo, puede darse el caso de que el trabajador se encuentre ausente y se desconozca su paradero, si fuera así, se tramita la ausencia para que posteriormente un juez declare la muerte presunta del trabajador. La procuradoría tiene una función principal para dar continuación al juicio ordinario laboral, pues en todos los casos que la ley dispone es obligatoria darle audiencia y es parte en esos asuntos.

La intervención que se estudia de la Procuradoría General de la Nación, va orientada hacia su rol en la continuación del juicio ordinario laboral cuando el trabajador fallece. Todas las aristas que hay de la procuradoría y otras figuras jurídicas como la sucesión hereditaria o la jurisdicción voluntaria notarial, no son objeto de investigación. No obstante y sin mencionarlos todos, a continuación se señalan algunos principios del Decreto 54-77 que si son relevantes para lo que se desarrolla: consentimiento unánime, audiencia a la Procuradoría General de la Nación y el ámbito de aplicación y opción al trámite. Los demás principios conserrnientes al proceso sucesorio que requieren radicar los jueces para dar continuación al expediente del difunto trabajador, son propios de la jurisdicción voluntaria notarial, por lo que se procede a analizar únicamente los tres mencionados.

Con relación al principio de consentimiento unánime, lo que significa es que no puede haber contingencia alguna entre los beneficiarios del proceso. Si la hay, el notario ya no podrá seguir y remitirá el expediente

al juez que hubiera conocido desde un inicio. La audiencia a la Procuradoría General de la Nación además de ser un principio, también es un requisito. La opinión emitida es vinculante para el notario, si la misma es desfavorable, deberá remitirse el caso al juez. En cambio si el trámite es judicial, la opinión de la procuradoría no es vinculante, aunque siempre se le corre audiencia. Con respecto al ámbito de aplicación y opción al trámite, los interesados pueden optar por hacer el proceso sucesorio ante un notario o un juez, teniendo la alternativa respectiva.

Ante notario solo se puede realizar de manera voluntaria, pero en la vía judicial se puede hacer de forma voluntaria o contenciosa. Si en la vía judicial el trámite voluntario se torna contencioso, se ventila el mismo dentro de un juicio ordinario según el artículo 480 del Código Procesal Civil y Mercantil. La decisión de realizar el trámite por una vía u otra radica fundamentalmente en los primeros dos principios mencionados y en la capacidad económica de los sujetos.

La tramitación el proceso sucesorio de manera judicial, por no contar con los recursos económicos necesarios para hacerlo ante un profesional y debido a que lamentablemente los jueces de trabajo no aceptan el incidente *post mortem*, es muy similar al notarial. En ese caso, los gastos que no se incurren en un profesional, se traducen en una demora significativamente mayor en el proceso sucesorio que requiere el juez de trabajo para continuar el juicio ordinario laboral. De igual manera, hay

cargas económicas tanto en la vía notarial como en la judicial. Sin embargo, si la tramitación voluntaria, notarial o judicial, se pasa a un juicio ordinario civil, los gastos para la familia del trabajador serán aún mayores. En cualquiera de los casos que se tramite el proceso sucesorio, siempre existirá la intervención de la Procuradoría General de la Nación.

Debido a que a lo largo del desarrollo del presente trabajo, se ha hecho referencia de la necesidad que hay de contar con un profesional para la continuación del juicio ordinario laboral, se explica el caso en que la familia del trabajador desea realizar el trámite ante un notario. En tal caso, el cumplimiento del escribano de dar audiencia a la Procuradoría General de la Nación no solventa el problema que se tiene de dar continuidad al juicio que dejó el asalariado, sino que solamente es un requisito que se debe cumplir para que el trámite no sea invalidado y para poder llegar a nombrar a alguien que pueda encargarse del proceso laboral en curso. De acuerdo con Muñoz (2018), si el notario realiza todo el procedimiento sin la intervención de dicha institución, o si continúa a pesar de una opinión desfavorable, se hace bajo pena de nulidad. De tal cuenta, cuando la procuradoría requiere cumplir con alguna documentación o explicación adicional, es preferible satisfacerle. Si de manera definitiva no se logra el visto bueno, se remitirá el expediente al juez, teniendo el notario derecho al cobro de sus honorarios hasta el monto donde llegó su función.

Consiguientemente, si debe sustanciarse de manera judicial debido a la falta de aprobación por parte de la institución que se viene haciendo referencia, una vez aún exista consentimiento unánime de los interesados, sigue siendo un trámite voluntario, pero ante un tribunal. El procedimiento no tiene mayor variación pues de igual manera se deben cumplir con todos los pasos, solo que la opinión de dicha procuradoría no vincula al juez en su resolución, en ese caso, también puede pasar de la vía judicial de nuevo a la notarial. La diferencia más significativa que existe es que por la carga de trabajo del órgano jurisdiccional, el proceso sucesorio ante un juez demora más. Si por falta del consentimiento unánime el proceso sucesorio voluntario pasa a ser contencioso en un ordinario civil, tardaría aún más poder nombrar a alguien que se encargue de administrar y continuar el juicio laboral suspendido.

Como tal, la intervención de la Procuradoría General de la Nación no solventa el inconveniente que tiene la familia del trabajador de proseguir el juicio ordinario laboral, sino que es que un requisito que se debe cumplir por los intereses que se protegen. El objetivo trazado es lograr que con la intervención de la procuradoría, se nombre a un administrador de la mortal que se encargue de la demanda que inició el trabajador. Es decir, que la actuación de esa institución solamente es un medio para alcanzar el fin, siendo este último nombrar un administrador de la mortal que se encargue del juicio que dejó el trabajador.

Por lo tanto, no es necesario que el proceso sucesorio llegue a su etapa final para que se pueda reactivar el juicio de trabajo. Terminar el proceso sucesorio hasta el final cobraría sentido dentro de dos entornos. El primero es que el trabajador causante hubiera tenido otros bienes. Si fuera el caso, tendría una mayor razón de ser la radicación un proceso sucesorio, pues de todas maneras habría que hacerlo y qué mejor que incluir dentro de la masa hereditaria, las posibles resultas del juicio ordinario laboral. Como se puede observar, vienen de nuevo al encuentro los escenarios donde sí existe la prosecución del juicio ordinario laboral; dinero, tiempo e interés.

El segundo entorno sería que las eventuales resultas del juicio ordinario laboral tengan que repartirse en más de una persona y no estuvieran de acuerdo. Si fuera así, el administrador de la mortal debe rendir cuentas del proceso del trabajador a todos los beneficiarios, sea él uno de ellos o no. Afuera de los dos entornos mencionados, si el administrador de la mortal también reúne la calidad de único beneficiario y no hay otros bienes del trabajador, el proceso sucesorio generalmente no llega a su etapa final, siendo su único objetivo, el nombramiento del administrador. En ese caso se hace mal uso de una institución del derecho, ordenado por los jueces de trabajo.

Nombramiento de administrador de la mortual

A continuación se abre paso a un punto que si bien es sumario, también es esencial. En sintonía con lo que se ha venido exponiendo, para dar continuación al juicio ordinario laboral ante el deceso del trabajador que intauró la demanda, es necesario que se radique un proceso sucesorio que permita durante el mismo, nombrar un administrador de la mortual. De lo contrario, el caso que dejó el asalariado seguirá suspendido. El administrador deberá ser mayor de edad, de notoria honradez, buena conducta, estar domiciliado en el lugar donde se abra la sucesión y si lo pidiera algún heredero o legatario, dar garantía suficiente a juicio del juez. Asimismo, el artículo 508 del Código Procesal Civil y Mercantil establece que deberá llevar una cuenta detallada de su administración e informar de la misma cada seis meses, cuando lo pida algún interesado o cuando el juez lo estime conveniente.

El artículo 509 del mismo compendio legal indica que mientras no se haya reconocido a los herederos, el administrador podrá gestionar a favor de los intereses hereditarios, sea que se trate de intentar demandas que tengan por objeto recobrar bienes o hacer efectivos derechos pertenecientes a la mortual, o de contestar las demandas que contra esta se promuevan, así como cualquier otra diligencia extrajudicial.

Antes de entrar al procedimiento de nombrar un administrador de la mortal, se analiza la figura jurídica. En el Código Procesal Civil y Mercantil, libro IV de procesos especiales, título II del proceso sucesorio y capítulo VI de la administración de la herencia, se encuentra el objeto. El artículo 503 del mismo código indica en su parte conducente que podrá pedirse por cualquiera de los herederos o por el cónyuge supérstite, la administración de la herencia, cuando el estado de la misma lo exija, con el objeto de asegurar, conservar y mejorar el patrimonio del causante. Según el artículo citado, la necesidad del nombramiento de un administrador, tiene como fin velar por el patrimonio en juego, en el tema que se desarrolla, el patrimonio del trabajador causante. Eso lleva a analizar el concepto de patrimonio, para poder conocer de qué está compuesto y si las resultas de un proceso pueden comprenderlo.

El patrimonio del trabajador está compuesto por un elemento activo que reúne los derechos reales y de crédito y por uno pasivo que comprende las obligaciones. Aguilar (2017) define el patrimonio como: “...el conjunto de derechos subjetivos (derechos reales y de obligaciones) de contenido económico, inherentes a las personas y que constituyen una universalidad jurídica.” (p. 34) En el caso que una persona fallezca dejando un litigio pendiente como demandante, es incierto poder establecer si el mismo corresponde al activo o al pasivo de una persona, para ello, es necesario esperar las resultas del juicio. Si las resultas del

proceso estan a favor del actor por ser declaradas con lugar todas o algunas de sus peticiones, estas van a formar parte de sus créditos. Pero para ello, es necesario que el juicio iniciado por el trabajador continúe hasta obtener una sentencia debidamente ejecutoriada, a pesar del fallecimiento.

Después de enviar el aviso al juez de trabajo acerca del deceso del trabajador para la respectiva suspensión del expediente, se espera que se presente el administrador de la mortual para poder continuar. Entonces, la función del administrador en el caso que interesa consiste en procurar y atender lo necesario del juicio ordinario laboral instaurado, para que los derechos que una vez reclamó el causante, no se vean comprometidos por un descuido o abandono del proceso. Pasado lo expuesto, toca conocer el procedimiento del nombramiento del administrador de la mortual.

Con el propósito de explicar el procedimiento y encontrar dónde comienza, se expone de manera sucinta el proceso sucesorio. El proceso sucesorio consta de tres fases: notarial, administrativa y de titulación y registro. A su vez la fase notarial conlleva los siguientes pasos: 1. Acta notarial de requerimiento donde se radica proceso sucesorio; 2. Primera resolución con intervención de la Procuradoría General de la Nación; 3. Publicación de edictos en el Diario de Centroamérica; 4. Aviso al registro de procesos sucesorios; 5. Solicitud de informes a los registros

de la propiedad; 6. Acta notarial de junta de herederos; 7. Acta notarial de inventario; 8. Audiencia la Procuraduría General de la Nación y 9. Auto declaratorio de herederos. Es en el sexto paso en la junta de herederos, que mediante acta notarial los mismos expresan su aceptación a la herencia, donde se hace constar la decisión que tomaron sobre la persona que se designará como administrador de la mortual.

Solo el nombramiento no legitima al administrador para que se encargue de los asuntos del causante, en ese caso, del juicio ordinario laboral. Es necesario que posterior al nombramiento, un juez de instancia civil le discierna el cargo. Para eso, se debe dirigir un memorial al juez, adjuntando el acta notarial de junta de herederos solicitando tal extremo. Luego, el juzgado notifica para que se presente el propuesto en una fecha estipulada y una vez discernido el cargo, el administrador de la mortual está legitimado para presentarse al juzgado de trabajo para la continuación del juicio.

Como ya se expuso, llevar todo el proceso sucesorio hasta el final va a depender de si el causante tenía otros bienes que suceder y también, si las eventuales resultas del juicio ordinario laboral deben ser repartidas entre más de un beneficiario. De lo contrario, si el administrador de la mortual y el único beneficiario reúnen su calidad en la misma persona, no es necesario continuar el proceso sucesorio en sus otras dos fases, la

administrativa y la de titulación y registro, pues es el administrador quien está legitimado a cobrar las resultas del proceso que dejó el trabajador.

Sin embargo, en la actualidad si se da el caso de que existan otros bienes del trabajador y otras personas que desean cobrar las prestaciones laborales reclamadas por él. Siendo así, al lograr la continuación del juicio ordinario laboral, asumiendo que el resultado es favorable, el juez de trabajo constata que el pago sea efectivamente hecho al administrador de la mortal. El administrador debe rendir cuentas del pago a los herederos legítimamente declarados como corresponda, sea él uno de ellos o no. El artículo 511 del Código Procesal Civil y Mercantil ordena que si al terminar su encargo el administrador pone obstáculos a la entrega de los bienes a los herederos, será apremiado a la devolución aún cuando no lo solicite ninguno de los interesados. Si se resiste, se abrirá de oficio el proceso penal correspondiente.

A todo lo expuesto en el presente título, se debe tomar en cuenta que se está frente a los escenarios en donde si existe la prosecución del juicio. Como se puede observar, ante el deceso del trabajador no es algo sencillo continuar la demanda que dejó instaurada y cuando si se logra, es la excepción a la regla. Tal realidad riñe con la legislación y los principios que rigen el proceso en materia de trabajo.

Legislación y principios que rigen con la realidad

La legislación que protege al trabajador material y procesalmente, es creada en base a las necesidades que la misma realidad demanda. Una de las fuentes principales del derecho es la ley, pero a su vez la ley también tiene su fuente real de donde se origina, siendo esta el entorno en que viven los habitantes que muestra con precisión, la necesidad que hay de regular cierto tipo de circunstancias de la vida cotidiana.

Los principios inspiran una área específica, una materia, figura, norma o institución propia del derecho. El objetivo es que los principios sean parte de ese conjunto jurídico y que no se vean aislados para que coexistan inseparablemente a la ley del campo a que correspondan. Si los principios inspiran la norma y la norma a su vez es inspirada por la materialización de los sucesos reales y materiales, quiere decir que deben confabular unos con los otros. La ley, los principios y la realidad deben empalmar para complementarse los unos con los otros.

De hecho, las leyes y los principios evidencian la existencia de una problemática social que pretenden resolver. Sin embargo, en ocasiones a pesar de que existan, la necesidad social que les dio origen sigue sin alimentarse de ellas, frustrando el esfuerzo realizado por parte del derecho. No necesariamente se debe a un error durante los procesos y procedimientos de creación de leyes y principios que las influyen, sino que el ordenamiento jurídico también necesita de la colaboración de los

sujetos que intervienen en él. De esa cuenta, Guatemala si tiene la legislación y los principios que son la solución de algunos problemas, en el caso puntual, de la continuación de juicio ordinario laboral ante el deceso del trabajador que instauró una demanda. El inconveniente radica en que no se usan o no se aplican. No se usan por parte de los interesados o sus respectivos profesionales del derecho a pesar de que disponen de ellos y no se aplican, por parte de los encargados de administrar justicia.

El resultado de lo anterior es que la legislación y los principios que inspiran el derecho, riñan con la realidad, pero más específico aún, con la continuación del juicio ordinario laboral ante el deceso del trabajador. Por un lado, la ciencia del derecho provee una solución a una problemática social y por otro, pareciera que no la hubiera. Lo que sería peor es que además de la existencia del problema no hubiera una solución legal, como es en algunos casos, pero no en el tema que se desarrolla. A continuación se explica como la ley y luego los principios, riñen con la realidad.

Comenzando con la ley y en el orden que corresponde, el preámbulo de la Constitución Política de la República de Guatemala es fundamento legal suficiente para que no se queden truncados los juicios ordinarios laborales instaurados por el trabajador cuando este fallece, pues en teoría no sería necesaria otra base legal para solucionar el problema. En su parte conducente, dicho preámbulo afirma la primacía de la persona

como sujeto y fin del orden social, reconociendo la familia como genesis primario y fundamental de la sociedad. Actualmente es incalculable la cantidad de dinero que no llega a la familia del difunto trabajador, debido a que no pueden radicar un proceso sucesorio para continuar el juicio que inició aquel.

En seguida, el artículo 4 de la ley fundamental establece la libertad e igualdad que tienen todos los habitantes en su dignidad y derechos, cuestión que no se cumple si para algunas personas si se puede continuar el juicio laboral y para otras no, siendo una obligación del Estado que en todos esos casos se dicte sentencia. Luego, el artículo 12 constitucional determina que a pesar del fallecimiento del actor de un juicio, su derecho de defensa debe perdurar en el tiempo, pues son derechos que solicita le sean reconocidos cuando aún gozaba con vida y no se le puede negar la administración de justicia. Además, con la muerte el demandante también tiene el derecho de dejar a sus beneficiarios los créditos que forman parte de su patrimonio, en ese caso las eventuales resultas del proceso laboral iniciado, por lo que no se le puede negar el derecho de defensa aún sin vida.

Siguiendo con la Constitución Política de la República de Guatemala, cabe mencionar que los doctrinarios unicamente hacen referencia al derecho de petición del artículo 28, con respecto al que tienen los habitantes de dirigirse a toda la administración pública, sin embargo, no

mencionan el principio de legalidad que esta inmerso, toda vez que dichas peticiones deben tramitarse y resolverse conforme a la ley y no de otra manera. En efecto, hay legislación que permite sacar adelante a la familia del trabajador para que reciban el dinero que por ley les pueda corresponder, pero los jueces no la aplican. Posteriormente, el artículo 44 del mismo ordenamiento jurídico supremo, menciona los derechos inherentes a la persona humana, los cuales deben prevalecer sobre cualquier otra disposición que restrinja a la familia del trabajador continuar el juicio, por no contar con los recursos necesarios.

Dentro de la parte orgánica de la Constitución Política de la República de Guatemala, pero pasando de los derechos individuales a los sociales, los artículos 47, 51, 52, 53 y 55 relativos a la protección de la familia, menores y ancianos, maternidad, minusválidos y a la obligación de proporcionar alimentos, respectivamente, también sustentan la necesidad que hay de que los referidos juicios laborales terminen. Luego, la sección del trabajo habla por sí misma y comienza en el artículo 101 llegando hasta el 117. En esa sección se localiza toda la normativa constitucional propia de la materia que en un momento dado y juntamente con los fundamentos anteriores invocados, deben sacar adelante un juicio parado por el fallecimiento del trabajador demandante. Asimismo, de acuerdo al régimen económico y social de la República de Guatemala, es obligación del Estado promover el desarrollo económico de la nación y velar por la

elevación del nivel de vida de todos los habitantes del país procurando el bienestar de la familia.

Pasando a las leyes ordinarias, se hace un detenido análisis del artículo 15 de la Ley del Organismo Judicial, el cual su epígrafe indica la obligación que tienen los jueces de resolver todos los casos sometidos a su conocimiento. Los jueces no pueden suspender, retardar o denegar la administración de justicia sin incurrir en responsabilidad. En los casos de falta, oscuridad, ambigüedad o insuficiencia de la ley, resolverán de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 10 del Decreto 2-89 relativas a la interpretación de la ley. El problema es que para continuar un juicio ordinario laboral ante el deceso del trabajador, los jueces requieren radicar un proceso sucesorio. Como ya se expuso, son más los escenarios donde no existe la prosecución del juicio, quedándose esos expedientes sin la emisión de una sentencia respectiva, siendo un ejemplo perfecto en donde la ley riñe con la realidad.

Si bien es cierto que en el juicio ordinario laboral no hay caducidad de instancia una vez iniciada la acción de demanda, eso no quiere decir que los expedientes pueden estar años prorrogándose mientras se radique el proceso sucesorio, o incluso, archivado esperando ser reabierto por iniciativa de alguna de las partes. El artículo 15 del decreto anteriormente mencionado es claro en establecer que el juez deberá resolver cuando se le presenta una laguna legal atendiendo al siguiente

orden del artículo 10 del mismo compendio legal: a la finalidad y al espíritu, a la historia fidedigna de la institución, a las disposiciones de otras leyes, casos o situaciones análogas y al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho.

Como se ha mencionado, dentro del Código de Trabajo no se regula taxativamente la muerte del trabajador después de haber instaurado una demanda. No obstante, el Decreto 23-79 relativo al pago de prestaciones *post mortem*, debería aplicarse por analogía al tema que se ocupa, pues ese ordenamiento jurídico prevé el fallecimiento del trabajador durante la existencia del vínculo jurídico laboral y el pago de prestaciones a su familia. A pesar de la obligación que tienen los jueces de resolver todos los casos y que en caso de insuficiencia de ley se apliquen las reglas antes mencionadas, no están aceptando el incidente *post mortem* de pago de prestaciones laborales dentro del juicio ordinario, que por similitud, la Ley del Organismo Judicial ordena que se aplique al problema planteado. El incidente de pago de prestaciones laborales *post mortem* no se aplica, lo que de nuevo evidencia como riñe la norma jurídica con el contexto que se vive en Guatemala.

En base a la legislación vista, no se debe tolerar en ningún caso que la familia del difunto trabajador deje abandonado el juicio iniciado por aquel, ya sea por falta de recursos económicos, trámites engorrosos que no faciliten la continuación o incluso por falta de interés. No es aceptable

que para tomar la decisión de la prosecución del juicio, las personas presupuesten si es económicamente viable o no, que se hagan valer los derechos que debió gozar el trabajador cuando aún gozaba con vida. Asimismo, el incidente *post mortem* del pago de prestaciones laborales es un procedimiento fácil y económico, que debería de eliminar la necesidad del tiempo que se requiere, para la prosecución del juicio. Tampoco debería de depender del interés que exista por parte de la familia del trabajador sobre el caso, pues no tiene ninguna relación con la obligación que tienen los jueces de resolver los expedientes y la del patrono de pagar cuando corresponda.

El Decreto 23-79 de las prestaciones laborales *post mortem*, en la parte conducente de sus considerandos, establece que es necesario emitir normas que tiendan a solventar los problemas económicos que afrontan las familias de los trabajadores de las empresas privadas, con el fallecimiento de quienes las sostienen con el producto de su trabajo. Así también, indica que el pago de las prestaciones debidas a los trabajadores debe sujetarse a un procedimiento fácil y económico para sus beneficiarios, situación que en la actualidad se produce mediante la determinación de la calidad de herederos en el juicio correspondiente, lo que resulta dispendioso para los mismos. Como se puede observar, dicho ordenamiento jurídico compuesto solamente seis artículos, ya tiene claro que la sucesión hereditaria no es la vía más indicada para que los

interesados reclamen las prestaciones debidas al difunto trabajador. Pretender hacer radicar un proceso sucesorio a la familia del trabajador por el hecho de que el pago de prestaciones *post mortem* solo contempla el deceso del trabajador durante la existencia de la relación de trabajo, es incorrecto y retrógrado.

Como se menciona al inicio del presente trabajo, la relación jurídica procesal de las partes tiene por objeto determinar si existieron o no, ciertos derechos derivados de la relación jurídica material de las mismas. Entonces, el trabajador esta solicitando el pago de prestaciones laborales que correspondían a la relación material con su ex patrono, es decir, de cuando aún existía la relación laboral. Por lo tanto, si el juez declara con lugar las prestaciones del trabajador, está corrigiendo una situación de la relación jurídica material retroactivamente, es decir, indemnización, aguinaldo, vacaciones, salarios pendientes y bonificación anual para trabajadores del sector privado y público y los demás casos de procedencia. Las únicas pretensiones de la demanda que son procesales son los daños y perjuicios para el caso de la indemnización y los salarios caídos para la reinstalación de la mujer despedida en estado de gestación o en período de lactancia, las cuales no tendría porqué haber inconveniente que el incidente *post mortem* resuelva a quien le van a beneficiar.

Habría que evaluar si la realización de un estudio socioeconómico del difunto trabajador y de sus beneficiarios, por parte de una trabajadora social, puede ayudar al juez de trabajo a decidir si acepta un incidente *post mortem* o si es necesario radicar un proceso sucesorio. Puede ser que los beneficiarios indistintamente del juicio ordinario laboral que dejó el trabajador, tengan necesidad de radicar un proceso sucesorio por existir otros bienes, o bien, porque no se pongan de acuerdo. Con relación a que los beneficiarios no se pongan de acuerdo, el artículo 4 del Decreto 23-79 ya contempla tal contienda, indicando que la preferencia del cobro será resuelta mediante auto razonado por parte de la Inspección General de Trabajo. Se considera que ese auto razonado no debería corresponder a la Inspección, sino a una trabajadora social de la Procuraduría General de la Nación o a un juez, sin embargo, ese no es el problema del presente estudio, tampoco genera tanta problemática como los casos abandonados por causa de muerte. Dicho auto es administrativo, quienes no esten de acuerdo podrán oponerse por la misma vía y posteriormente por la judicial.

Con respecto a los principios del juicio ordinario laboral que riñen con la realidad, se pueden mencionar los siguientes: el principio tutelar, pues no se brinda dicha protección para la continuación del juicio que dejó el trabajador. Impulso procesal de oficio, toda vez que los jueces sin importar la iniciativa a cargo de las partes, deben llevar el expediente

hasta el momento de resolver los asuntos sometidos a su conocimiento. Antiformalidad, ya que no permiten el incidente *post mortem* para la continuación del juicio, obligando a los interesados a radicar un proceso sucesorio formalista. Principios de sencillez, economía procesal y celeridad, pues los mismos no se dan. El principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba también riñe con la realidad, pues los jueces en lugar de autorizar el incidente *post mortem* que acredita la defunción y el parentesco, solicitan una prueba considerablemente complicada de conseguir, al obligar radicar un proceso sucesorio ante otro juez, para seguir el juicio del trabajador.

Además de los principios mencionados, hay uno que necesariamente debe ser tomado en cuenta para el problema que se presenta, el de primacía de la realidad. Con relación a este principio, Valenzuela (2016) afirma que siempre se debe reconocer a través de los hechos concretos y sus características, la verdadera sustancia de lo acontecido y no las exigencias del derecho o lo que este puede demostrar. Lo que indica el autor citado es que los hechos deben prevalecer sobre el derecho. La legislación y los principios que la inspiran, no deben reñir con la realidad.

Conclusiones

Al analizar la continuación del juicio ordinario laboral ante el deceso del trabajador que instauró la demanda, el Código de Trabajo no regula taxativamente dicha situación. Sin embargo, los beneficiarios tienen derecho a cobrar las resultas del proceso en dado caso resultan favorables. Según los artículos 12, 28, 101, 102 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, tanto desde el punto de vista del derecho que tiene el difunto trabajador a que se resuelva su petición, como el de la familia de recibir la prestaciones de aquel, los procesos iniciados deben seguir su curso hasta resolverse los mismos.

Se determina que los jueces de trabajo y previsión social requieren radicar un proceso sucesorio para la continuación del juicio ordinario laboral ante el deceso del trabajador que instauró la demanda. De lo contrario, los expedientes quedan abandonados sin que se logre su prosecución, cuestión que riñe con la ley y los principios. A pesar de que existe fundamento de derecho suficiente para la aplicabilidad del incidente *post mortem* a la luz de los artículos 10 y 15 de la Ley del Organismo Judicial relativos a la obligación de resolver y a la interpretación de la ley, respectivamente, los jueces de trabajo y previsión social los rechazan.

Al comparar el incidente de pago de prestaciones *post mortem* regulado en el Decreto 23-79 con el proceso sucesorio contenido en el Decreto 54-77 y 107, se constata que el incidente referido tiene mayor similitud con la continuación del juicio ordinario laboral ante el deceso del trabajador. La legislación y los principios del juicio ordinario son más afines a que se utilice el incidente *post mortem* cuando la familia del trabajador se interese en el proceso iniciado. Lamentablemente, los jueces de trabajo exigen que se radique un proceso sucesorio.

Se critica que la continuación del juicio ordinario laboral ante el deceso del trabajador que instauró la demanda carece de una tutela judicial efectiva. A la luz de los artículos 10 y 15 de la Ley del Organismo Judicial, por ningún motivo los jueces de trabajo y previsión social pueden dejar de resolver los expedientes sometidos a su conocimiento. Los expedientes no pueden permanecer suspendidos o archivados de forma indefinida por la falta de radicación de un proceso sucesorio por parte de la familia del trabajador.

Actualmente para la continuación del juicio ordinario laboral ante el deceso del trabajador que instauró la demanda, se requiere radicar de un proceso sucesorio. Dicha radicación generalmente no se da debido a que significa una carga económica fuerte para la familia del trabajador. Al no

radicarlo, no hay una continuación del juicio y por lo tanto, los beneficiarios nunca llegan a cobrar las eventuales resultas del proceso.

La falta de continuación del juicio ordinario laboral ante el deceso del trabajador violenta los derechos del salariado, pues no solamente no queda su pretensión sin resolver, sino que se le impide que las posibles resultas del proceso sean entregadas a su familia. Asimismo, el patrono queda relevado sin fundamento legal del pago correspondiente si las mismas no fueron cumplidas oportunamente.

Referencias

Libros

Aguilar, V. (2017) *Derechos Reales*. 3ra. Ed.. Guatemala: Serviprensa.

Fernandez, L. (2017) *Derecho Laboral Guatemalteco*. 7ma. ed.
Guatemala: IUS-ediciones.

Franco, C. (2018) *Manual de Derecho Procesal de Trabajo: Tomo I
Derecho Procesal Individual*. 9na. ed. Guatemala: Estudiantil Fenix.

Montero, J. & Chacón, M. (2014) *Manual de Derecho Procesal Civil
Guatemalteco: Volumen II*. 6ta. ed. Guatemala: Magna Terra.

Muñoz, N. (2018) *Jurisdicción Voluntaria Notarial: 14ta.ed*. Guatemala:
Infoconsult.

Valenzuela, A. (2016) *Manual de Derecho Laboral: (2nda. ed.)*.
Guatemala: Peluma.

Legislación

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la
República de Guatemala*. Dado en el salón de sesiones de la
Asamblea Nacional Constituyente, 31 de mayo de 1985. Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala (1961). Decreto 14-41. *Código
de Trabajo*. Publicado el 05 de mayo de 1961. Guatemala.

- Congreso de la República de Guatemala (1977). Decreto 54-77. *Ley Reguladora de la Tramitación Notarial de Asuntos de Jurisdicción Voluntaria*. Publicado el 03 de noviembre de 1977. Guatemala.
- Congreso de la República de Guatemala (1979) Decreto 23-79. *Prestaciones Post-Mortem para los Trabajadores*. Publicado el 07 de mayo de 1979. Guatemala.
- Congreso de la República de Guatemala (1989). Decreto 2-89. *Ley del Organismo Judicial*. Publicado el 10 de enero 1989. Guatemala.
- Peralta E. (1963). Decreto-Ley 107. *Código Procesal Civil y Mercantil*. Publicado el 14 de septiembre de 1963. Guatemala.