

**CONGRESO INTERNACIONAL SOBRE EL DERECHO DE TRABAJO Y LA
SEGURIDAD SOCIAL 2017**

PONENCIA

**UNA VISIÓN ANALÍTICA LEGAL SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS
ACCESORIOS LABORALES EN LA ACTUALIDAD VERSUS SU
SIMPLIFICACIÓN A TRAVÉS DE PROCESOS ABREVIADOS**

**Edgar Francisco Payés
Juez Primero de Trabajo y Previsión
Social para la Admisión de Demandas.
Edgarfpayes@yahoo.es**

A manera de introducción es necesario anticipadamente ofrecer a los participantes de este Congreso Jurídico una disculpa por los errores e imprecisiones que pudieran encontrar en esta ponencia, ruego su comprensión atendiendo a mi casi nula experiencia en esta clase de eventos, no obstante tratare de orientar el presente trabajo de una manera práctica, atendiendo a las complicaciones que en la realidad se presentan y a la posibilidad de que en el futuro, para evitar la mora judicial pueda modificarse algunos aspectos procesales, y tener una mejor visión desde el punto de vista sustantivo de las instituciones objeto de estudio.

En ese orden de ideas inicio manifestando que bajo el tema de procedimientos accesorios, analizaremos algunas instituciones procesales contempladas en el Código de Trabajo que tienen un procedimiento especial.

Dentro de la legislación laboral guatemalteca, en la actualidad se norma, como proceso marco el "juicio ordinario" que comprende tanto la materia laboral, como la seguridad Social (previsión Social), según nuestro Código de Trabajo. No obstante existen normados otros procedimientos que en algunos casos se derivan del juicio ordinario, y en otros tienen existencia independiente. Asimismo existen juicios laborales especiales, que se tramitan

por el procedimiento ordinario. Sin pretender mencionar todos estos procedimientos cito algunos de ellos.

a) Reinstalación de Trabajadores que participan en la formación de un sindicato y autorización para terminar contratos de trabajo si hubiese causa justa.

b) Autorización para despedir a trabajadores que son miembros del comité ejecutivo de un sindicato, y procedimiento para reinstalarlos en caso no se obtenga dicha autorización.

c) Procedimiento para obtener declaración de beneficiarios de un trabajador fallecido.

d) Reinstalación de mujeres que sean despedidas en estado de embarazo o período de lactancia, y procedimiento para obtener autorización para su despido, cuando exista causa justa para ello.

e) Excepciones Dilatorias.

f) Acumulación de procesos.

No obstante que mi intención es profundizar en el tema de Acumulación de Procesos, de manera breve me referiré a cada uno de los procedimientos especiales antes citados.

A. Reinstalación de Trabajadores que son despedidos y participan en la formación de un Sindicato. El artículo 209 de nuestra ley laboral regula: "Los trabajadores, no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato, Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo,

directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.”

El mismo artículo regula el derecho de reinstalación, la cual deberá ordenarse en veinticuatro horas, siendo sancionado el patrón responsable con una multa equivalente de diez cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes, para las actividades no agrícolas. Debiendo pagar el salario y todas las prestaciones económicas que correspondan. Si no se acta la orden de reinstalación en un plazo de siete días, la multa se incrementa en un cincuenta por ciento.

Si empleador puede despedir a estos trabajadores, cuando exista causa justa, si obtiene, mediante un procedimiento incidental, autorización judicial.

Como comentario a este procedimiento cabe mencionar la argumentación de la Corte de Constitucionalidad en sentencia de fecha veintiocho de agosto de dos mil ocho, dentro del expediente número 1829-2008, cual consideró, que la reinstalación debe ordenarse y ejecutarse sin necesidad de audiencia previa a la parte patronal, y que esto no constituye violación al Derecho Constitucional de Defensa, porque el citado artículo 209, regula y protege el derecho humano natural de libertad de organización, en este caso libertad de sindicalización, lo cual es congruente con lo dispuesto en el artículo 102 literal q, de la Constitución Política de la República de Guatemala; y es congruente con los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. En el mismo sentido se pronunció el Tribunal Constitucional entre otras, en sentencias de fechas dos de septiembre de dos mil ocho, expediente número 1724-2008; y dos de septiembre de dos mil ocho, expediente número 2252-2008.

B. Autorización para despedir a trabajadores que son miembros del comité ejecutivo de un sindicato, y procedimiento para reinstalarlos en caso no se obtenga dicha autorización. El artículo 223 del Código de Trabajo en su literal d) establece: "d) Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos."

"Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante el Tribunal de Trabajo competente."

"El Beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del Comité Ejecutivo provisional de un sindicato en vías de organización, para tener derecho al mismo deben de dar a aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio."

No obstante que en este caso, igual que cuando se trata de trabajadores que participan en la formación de un sindicato, se busca proteger el derecho de organización sindical, el artículo transcrito no contempla procedimiento para obtener la reinstalación de un dirigente sindical ilegalmente despedido, por lo que tomando como fundamento el Código Procesal Civil y Mercantil, dicha reinstalación se tramite mediante un juicio ordinario. Lo que a mi juicio desnaturaliza la protección que la constitución y los convenios internacionales, dan a la libre organización sindical, derecho que como quedo anotado con anterioridad, la Corte de Constitucionalidad, le ha dado el rango de derecho natural y fundamental, razón por la cual estimo que debe modificarse tal norma para que la reinstalación se haga de manera inmediata, de la misma forma que está regulada en el caso que antes analizamos.

C. Procedimiento para obtener declaración de beneficiarios de un trabajador fallecido. El artículo 102 literal p), de la Constitución Política de la República de Guatemala, otorga el derecho a los sobrevivientes de un trabajador fallecido, de cobrar las prestaciones laborales que hubieren correspondido al trabajador, para acreditar este derecho, el artículo 85 de nuestra ley laboral, regula el procedimiento incidental para declarar la calidad de beneficiario, en la práctica, en muchos casos se ha desnaturalizado la finalidad de este incidente, y al dictar el auto que lo resuelve, se condena al empleador del fallecido trabajador a pagar indemnizaciones y demás prestaciones laborales correspondientes, tal forma de resolver resulta ilegal, todo vez que violenta el debido proceso, ya que se está condenando a pagar prestaciones laborales mediante el procedimiento establecido en la ley, ya que el incidente de beneficiarios tiene como única finalidad declarar a quien o a quienes corresponde el derecho de cobrar las prestaciones laborales correspondientes. Este criterio fue respaldado por la Corte de Constitucionalidad en sentencia de fecha cuatro de enero de dos mil trece, dictada dentro del expediente número 1651-2013.

Estimo que es conveniente legislar para que este incidente desaparezca y los sobrevivientes de un trabajador fallecido tengan acción directa para cobrar las prestaciones y para si fuese necesario promover el juicio correspondiente para lograr judicialmente el pago.

Para lograr una efectiva tutela a los derechos de los sobrevivientes de un trabajador fallecido, considero es importante dar positividad al Decreto 23-79 del Congreso de la República, que en sus artículos 3, 4 y 5, estipula:

Artículo 3. La calidad de beneficiarios se prueba con certificación de defunción o la declaración de muerte presunta hecha por tribunal competente y certificación justificativa del parentesco, en la que conste el vínculo o relación existente con el trabajador fallecido, que corresponda,

quien emitirá declaratoria al respecto, Cumplido este requisito y efectuado el pago, el patrono queda eximido de cualquier responsabilidad posterior. Esta prestación prescribe dentro del término de dos años a contar de la fecha del fallecimiento.

Artículo 4. En caso de contención entre dos o más beneficiarios, la preferencia en el cobro será resuelta por medio de auto razonado que emitirá la Inspección de Trabajo correspondiente.

Artículo 5. Los beneficiarios menores de edad o los incapaces serán representados por la persona que esté en ejercicio de la patria potestad, si no la hubiere se procederá en la forma que determina el Código Civil.

d) Reinstalación de mujeres que sean despedidas en estado de embarazo o período de lactancia. La literal c) del artículo 151 del Código de Trabajo, concede a las trabajadoras, el derecho de inamovilidad, cuando se encuentren embarazadas o en período de lactancia, quedando protegida desde el momento en que da aviso a su patrono del estado de embarazo. Esta norma es congruente con el contenido del artículo 52 de nuestra ley superior, que establece: "La maternidad tiene la protección del Estado, el que velará en forma especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven. Asimismo se cumple en esta norma el mandato constitucional contenido en el artículo 102 literal k) de la Constitución guatemalteca. El citado artículo 151, igualmente se orienta al cumplimiento del artículo 3 constitucional que preceptúa que El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como integridad y la seguridad de la persona.

La normativa Internacional también se ha ocupado de la protección a la maternidad. Así el convenio 103 sobre protección a la maternidad, en su

artículo 3 establece que cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso prenatal será siempre prolongado hasta la fecha del verdadero parto, y la duración del descanso puerperal (postnatal) no deberá ser reducida.

Por su parte la Convención Sobre la Eliminación de Todas la Formas de discriminación contra la mujer, en el artículo 11 numeral 2, literal a) establece: "A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los estados partes tomarán medidas adecuadas para: a) prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del Estado Civil.

Atendiendo a la importancia que la Constitución, la normativa Internacional y el Código de Trabajo, ha concedido a la protección de la maternidad y de la vida, la corte de Constitucionalidad ha considerado que la falta del requisito de dar aviso al empleador, no puede operar de tal modo que haga nugatoria la protección legal, debiendo probarse la circunstancia del embarazo denunciar en sede administrativa o al promover la vía judicial, sentencia de fecha ocho de julio de dos mil ocho, dictada dentro del expediente 1466-2008.

No obstante previendo que pudiera haber casos en que la trabajadora de motivos que constituyan causa legal para que el empleador pueda dar por finalizada la relación laboral si responsabilidad de su parte, la ley a dispuesto que se puede solicitar autorización Judicial para el despido, la cual se autorizará siempre y cuando se prueba la existencia de la justa causa de despido.

En cuanto al procedimiento de reinstalación, la ley no regula ninguno específico por lo que siguiendo supletoriamente lo dispuesto en el Código

Procesal Civil, tal asunto se tramita en la vía ordinaria, lo implica la reinstalación resulte engorrosa y tardía y lo que no es congruente la naturaleza del derecho humano que se pretende proteger, por tal motivo es conveniente que se legisle para que la reinstalación puede diligenciarse mediante el mismo procedimiento contemplado en el artículo 209 del Código de Trabajo. Es decir se ordene dentro de las veinticuatro horas siguientes a recibida la denuncia. Esto beneficiaría incluso a los patronos, que se evitarían el pago de salarios y prestaciones caídas, correspondientes a largos períodos. Debe tomarse en cuenta también que tramitar estas reinstalaciones en la vía ordinaria, violenta el contenido del artículo 25 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, que establece, el derecho a un recurso sencillo y rápido para buscar amparo contra actos que violen sus derechos humanos fundamentales, entendiendo que la maternidad es un derecho humano fundamental.

E. Excepciones Dilatorias. El Código de Trabajo no tiene expresamente nominadas este tipo de excepciones, razón por la cual, supletoriamente se acepta la interposición de las excepciones dilatorias contempladas en los artículos 116 y 117 del Código Procesal Civil y Mercantil, siendo en total doce excepciones. Esto ha dado origen a que se abuse de la interposición de éstas principalmente con fines retardatarios del proceso, desvirtuando la finalidad de las mismas, por ello es necesario reorientar la normativa laboral a efecto de reducir el número de excepciones dilatorias –realmente debieran denominarse previas- dejando solamente aquellas que en realidad estén dirigidas a la depuración del proceso.

Sentada la directriz principal del presente enfoque, procedo a analizar cuáles de las excepciones previas nominadas en la ley Procesal Civil, deben ser eliminadas del proceso penal y las razones para ello:

a) Litispendencia: estimo que en el supuesto que no debe ser excepción previa toda vez que, no está orientada a depurar un proceso, ya que en caso de que efectivamente exista un proceso igual al que se tramita, el resultado de la litispendencia sería poner fin al segundo proceso, en consecuencia no tiene naturaleza de previa;

b) Falta de Capacidad Legal: Al momento de admitir para su trámite una demanda, es el juzgador quien debe comprobar que la persona que la interpone tenga la capacidad legal para hacerlo, y de igual manera lo hará al momento de recibir la contestación de la misma. Por lo cual no corresponde a las partes determinar la capacidad de los sujetos procesales.

c) Falta de cumplimiento del plazo de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se hace valer: Es un de las excepciones que más se utiliza para tratar de prolongar innecesariamente el proceso ordinario laboral, y en realidad no tiene como finalidad la depuración del proceso, que pretende que el mismo termine por falta de alguna condición, normalmente se alega que no está cumplida la condición de despido injustificado, lo cual debe necesariamente probarse durante la tramitación del proceso, y decidirse en sentencia.

d) Caducidad; Prescripción, Cosa Juzgada y Transacción: se engloban las cuatro excepciones indicadas toda vez que las mismas, están orientadas a poner fin al litigio y en consecuencia no tienen el carácter de previas, ya que no se orientan a la depuración del proceso, sino más bien a poner fin al mismo.

e) Excepción de Arraigo: Dentro del ámbito del derecho de trabajo, no puede hacerse distinción alguna con motivo de nacionalidad, razón por la cual está excepción resulta inaplicable en el proceso laboral.

De acuerdo a lo expuesto en líneas anteriores las únicas excepciones que tendrían que aceptarse dentro del proceso laboral serían:

- a) Incompetencia;
- b) Demanda Defectuosa;
- c) Falta de Personalidad; y,
- d) Falta de Personería.

Delimitadas y debidamente enumeradas las excepción previas (dilatatorias) que tendrían cabida en el proceso laboral, es conveniente reflexionar sobre los procedimientos para tramitar las mismas. Al respecto estimo que solamente la competencia debe tener un procedimiento especial, y me parece que como está regulada en la actualidad, está bien, con la única observación que el auto que la resuelva, si se determina que es apelable, este recurso debe concederse si efectos suspensivos.

Respecto a las restantes excepciones previas; el procedimiento actualmente regulado, permite que al momento de ser interpuestas, la contraparte tenga la oportunidad de acogerse al plazo de veinticuatro horas para ofrecer prueba a efecto de contradecir las excepciones, en cuyo caso se suspende la audiencia, y se señala otra dentro de un plazo que no debe exceder de quince días. En esta segunda audiencia, se deben resolver las excepciones dilatorias.

Lamentablemente en muchos casos, la parte que debe contradecir la excepción, se acoge al citado plazo de veinticuatro horas, lo que implica necesariamente una segunda audiencia, por lo cual se propone otorgar facultades al juez, para determinar en cuando resulta necesario recabar prueba adicional a la ya incorporada, para decidir sobre la excepción, y en aquellos casos que la prueba sea innecesaria, y la parte que ha de

pronunciarse sobre la excepción, no lo haga, se tenga por contestada en sentido negativo y se proceda con el trámite del proceso, a menos que la excepción sea declarada con lugar y se haga necesario corregir o replantear la demanda, lo cual podrá hacerse en la misma audiencia.

Finalmente me pronuncié en sentido que el auto que resuelve la excepción previa (dilatatoria), por no poner fin al juicio, no debe ser apelable, lo cual debe regularse expresamente.

F. Acumulación de procesos. Me interesa sobremanera referirme a este tema especialmente porque en la práctica diaria es un mecanismo que se ha utilizado como medida retardataria de los procesos laborales perjudicando la celeridad de los mismos, y porque estoy convencido que aun con la legislación vigente, existen mecanismos para evitar atrasos en los procesos por esa vía.

Para un mejor análisis de esta figura dividiré el tema en dos partes, iniciando sobre aspectos sustantivos para luego abordar la regulación y problemática adjetiva.

ASPECTOS SUSTANTIVOS DE LA ACUMULACIÓN

Resulta conveniente, analizar la Acumulación como Institución sustantiva, para determinar los casos de procedencia, los cuales son limitados, a pesar que en la práctica se ha cometido errores al declarar la procedencia de la misma.

El artículo 538 del Código Procesal Civil y Mercantil, enumera los casos de procedencia de la acumulación, siendo los siguientes:

1º. Cuando diversas demandas entabladas provengan de una misma causa,

aun cuando sean diferentes las personas que litigan y las cosas que sean objeto de las demandas.

2º. Cuando las personas y las cosas son idénticas aunque las pretensiones sean diferentes.

3º. En general, siempre que las sentencia que haya de pronunciarse en un juicio debe producir efectos de cosa juzgada en otro.

Aunque pareciera que la forma en que se enumeran los casos de procedencia es clara, en la práctica genera confusión, especialmente el numeral primero, por ello se intenta hacer un análisis de cada uno de los casos de procedencia.

I. Cuando diversas demandas entabladas provengan de una misma causa, aun cuando sean diferentes las personas que litigan y las cosas que sean objeto de las demandas. Nótese que la razón fundamental para la procedencia de la acumulación es la **CAUSA**, que no debe confundirse con la o las cosas objeto de litigio ni con las pretensiones, porque son cosas distintas. En algunos casos se ha declarado con lugar la solicitud de acumulación, porque en ambos procesos, aparece como demandada la misma persona (individual o jurídica) y siendo los demandantes personas distintas, las pretensiones son las mismas (generalmente el pago de prestaciones); No obstante no se hace un análisis para determinar si la causa que originó ambos procesos es la misma, con lo cual, ya se resolvió equivocadamente.

El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, define la CAUSA como "Aquello que se considera como fundamento u origen de algo" Resulta obligatorio entonces, establecer la razón que origina el proceso, por ejemplo si un despido directo e injustificado, pero debemos tener sumo cuidado en establecer que en los procesos a los que se refiere la acumulación, la causa

sea la misma, no bastando que sea semejante o igual, porque la ley exige que sea la misma.

Debemos recordar que el artículo 77 del código de Trabajo enumera las causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte. Pero el hecho que un empleador, invoque en dos a más casos de despido, como justificación una de dichas causales, no implica que sea el presupuesto necesario para acreditar la procedencia de la acumulación. A manera de ejemplo citamos dos casos hipotéticos: PRIMERO: El uno de febrero de dos mil diez, la entidad EL ENGASADO SOCIEDAD ANONIMA, despidió a Juan, argumentado que ese día se le sorprendió sustrayendo materiales propiedad de la empresa. El tres de mayo, sorprendió a PEDRO sustrayendo materiales propiedad de la empresa, y lo despidió. En ambos casos la causal de despido invocada es la misma, pero la causa que originó los procesos es distinta porque aunque similares son hechos distintos, igual que cuando dos delincuentes por separado sin concierto previo, utilizando los mismos métodos asaltan a la misma persona, son hechos distintos. En este caso no es procedente la acumulación, porque cada caso puede ventilarse por separado, sin que necesariamente la prueba rendida en uno debe ser aplicada al otro.

SEGUNDO EJEMPLO: El uno de febrero de dos mil diez, la entidad EL ENGASADO SOCIEDAD ANONIMA, despidió a JUAN y a PEDRO, argumentado que ese día se les sorprendió sustrayendo materiales propiedad de la empresa, habiéndolos sorprendidos el vigilante cuando se ponían de acuerdo, para cometer el hecho y a la hora de salida a ambos se les incauto lo que pretendía sustraer. En este caso si podemos establecer la procedencia de la acumulación, porque efectivamente la causa que originó los procesos constituye un mismo hecho y el tramitarlos separadamente podría originar sentencias en sentidos opuestos, Como puede observar las circunstancias en ambos ejemplos son similares lo cual ofrece dificultad al

momento de resolver, pero sirven los mismos para invitar a realizar un profundo estudio de cada caso.

II. Cuando las personas y las cosas son idénticas aunque las pretensiones sean diferentes. En este supuesto existe menos dificultad, solamente presente alguna dificultad, establecer a que se refiere el legislador, a determinar que las cosas sean idénticas. Porque pareciera que en este supuesto se confunde lo que son las cosas con la causa. Solamente se me ocurre, para dejar asentado mi punto de vista, ejemplificar. CESAR era agente de una policía privada, y presentó demanda, argumentando haber sido despedido sin causa justificada y reclamando el pago de sus prestaciones; a su vez la empresa de Seguridad, promovió juicio ordinario Reclamando pago de preaviso, toda vez que argumenta que CESAR abandono su trabajo, si dar aviso con la anticipación que la ley señala. Resulta obvio que la sentencia dictada en un juicio necesariamente debe ser considerada en el otro porque de haber dos sentencias declaradas con lugar, haría imposible el cumplimiento de una de ellas.

En la práctica hay muchos casos en que la parte demandada en un juicio laboral, acude a plantear demanda argumentando que el hecho de haber sido demandada injustificadamente le provoca daños y perjuicios, y pretende la acumulación de los dos procesos. En este caso la acumulación resulta improcedente porque las demandas no devienen de la misma causa, y además (criterio personal) la demanda del empleador no es materia laboral.

Igualmente se ha pedido en muchas ocasiones la acumulación de una demanda (a la cual aún no se le ha dado trámite) a otro proceso, lo cual resulta improcedente porque en el primero se trata solamente una demanda, y no proceso. Si se declara la acumulación, el resultado es la interrupción indefinida de ambos procesos porque mientras no se cumple con subsanar los defectos puntualizados, ninguna de los dos puede avanzar, es una

estrategia frecuente de abogados que litigan de mala fe.

III: Siempre que la sentencia que haya de pronunciarse en un juicio debe producir efectos de cosa juzgado en otro. Este supuesto no genera mayor duda, porque es evidente que toda resolución judicial debe proporcionar certeza jurídica, lo cual no será posible, si existiendo sentencias divergentes sobre un mismo asunto.

La intención de las anteriores reflexiones, es buscar incentivar el estudio de la institución de la acumulación, adaptada al proceso laboral.

ASPECTOS ADJETIVOS DE LA ACUMULACIÓN.

El artículo 8.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, establece que Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter. De la norma internacional transcrita llama la atención lo siguiente: Uno: contiene un mandato de administrar justicia pronta, se refiere a un plazo razonable, y fundamentalmente resulta interesante que se refiere a derechos y obligaciones de orden laboral. El contenido de tal precepto es compatible lo regulado en el artículo 285 del Código de Trabajo que contiene el mandato que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, una vez solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento.

Los preceptos citados, arrojan absoluta claridad respecto a la obligación de los jueces laborales de procurar por todos los medios legales la celeridad

procesal, en consecuencia y, en armonía con dicha normativa, deben interpretarse la aplicación al juicio de trabajo de normas de cualquiera otra índole. Bajo esta perspectiva y sin olvidar que de conformidad con lo regulado en el artículo 10 de la Ley del organismo judicial, el conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, debe examinarse la institución de acumulación de procesos o autos en el proceso laboral. A lo anterior cabe agregar que la corte de Constitucionalidad ha sentado jurisprudencia en el sentido que deben prevalecer el principio de especialidad de las normas, lo que implica que cuando el Código de Trabajo, remite a las normas contenidas en el Código Procesal Civil o a la Ley del Organismo Judicial, la aplicación de dichas leyes ha de hacerse de manera armónica con los principios reglas propias del derecho laboral.

El tercer párrafo del artículo 326 del Código de Trabajo establece **“Los únicos incidentes, incidencias y recursos que se tramitarán en la misma pieza de autos, serán los que señale expresamente este Código. Los demás se substanciarán en pieza separada, sin interrumpir el proceso”**. En el caso de la acumulación de procesos el artículo 331 establece que se esté a lo dispuesto por el Código de enjuiciamiento Civil y mercantil (Hoy, Código Procesal Civil y Mercantil), ley que regula el trámite de la acumulación, la cual en su artículo 544 estipula que desde que se pida la acumulación quedará en suspenso la tramitación de los procesos a que aquella se refiera. Resulta evidente que existe una contradicción entre lo regulado en el artículo 326 de la Ley laboral y el artículo 544 del Código Procesal Civil y Mercantil, razón por la cual acudimos al contenido del artículo 16 del Código de Trabajo, el cual establece: “En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión Social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras” Debe también tomarse en cuenta que, según lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley del Organismo Judicial, decreto 2-98 y sus reformas, las disposiciones especiales de las leyes prevalecen sobre las disposiciones Generales de la misma o de otras

leyes; y que el Código de Trabajo que es una LEY DE ORDEN PÚBLICO, según lo dispone el artículo catorce del citado código. Asimismo el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa que: "Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa, La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica."

Si consideramos (como opción distinta), que al aplicar las normas del Código Procesal Civil y Mercantil, por disposición expresa del artículo 331 del Código de Trabajo, no encontraríamos que de hecho la norma civil se convertiría en norma laboral, y en ese supuesto tendríamos que determinar si aplicamos la disposición del artículo 326 ya citada, o el 544 de la ley adjetiva civil, y entonces tendríamos que aplicar el principio protectorio aplicando la norma más favorable al trabajador, que obviamente es aquella que evita el retardo del proceso.

Finalmente cabe considerar que **la no suspensión del trámite del proceso, no causa agravio a ninguna de las partes, porque en el caso que la acumulación solicitada resultare procedente, previo a resolver en definitiva, tendría que esperarse que ambos procesos se encuentra en la misma fase, para dictar una sentencia común.** Asimismo fundamenta la decisión de dar trámite la solicitud de acumulación en pieza separada sin efectos suspensivos, lo preceptuado en el artículo 11 de la ley del Organismo Judicial, que establece que el idioma oficial es el español, Las palabras de la ley se entenderán de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, en la acepción correspondiente, salvo que el legislador las hay definido expresamente. Al respecto el diccionario de la Real Academia Española define la palabra incidencia en la forma siguiente: "Acontecimiento que sobreviene en el curso de un asunto o negocio y tiene con él alguna conexión" (**Microsoft® Encarta® 2007. © 1993-2006 Microsoft Corporation.**) No queda duda entonces que la solicitud de

acumulación de procesos es una incidencia del proceso principal, por lo que su trámite debe sujetarse a lo dispuesto en el antes mencionado artículo 326 del Código de Trabajo.

La tramitación de las solicitudes de ACUMULACIÓN DE PROCESOS, en pieza separada y sin efectos suspensivos, daría efectividad a los principios de especialidad, celeridad y principalmente al de supremacía de la realidad, pues es evidente que se ha utilizado como un mecanismo retardatario de los procesos, lo cual se evitaría, de la misma manera que la sentencia de la Corte de constitucionalidad, y posterior reforma legal, detuvo el abuso que sea hacía (también con fines retardatarios) del conflicto de jurisdicción. ,

APÉNDICE
RESOLUCIÓN DICTADA EN EL AÑO 2010

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.
Guatemala, dieciocho de octubre de dos mil diez. - - - - -
- - - - - Se tiene a la vista el proceso arriba identificado, para resolver el RECURSO DE NULIDAD POR INFRACCIÓN LEY, interpuesto por el señor XXX, en contra del numeral romano II de la resolución dictada por este juzgado con fecha uno de septiembre de dos mil diez; y, **CONSIDERANDO:** el numeral romano dos de la resolución que se impugna textualmente reza: ***“II) Se admite para su trámite la solicitud de acumulación de procesos formulada por los presentados, la cual de conformidad con lo preceptuado en el tercer párrafo del artículo 326 del Código de Trabajo deberá tramitarse en pieza separada sin efectos suspensivos del proceso principal.”*** **CONSIDERANDO:** Argumentan EL recurrente que tal disposición infringe el artículo 544 del Código procesal Civil y Mercantil, pues pretende hacer desaparecer el efecto suspensivo de la ley especial que regula la acumulación. Que el artículo 326 del Código de Trabajo no tiene aplicación en el caso de la acumulación,

porque el mismo código en su artículo 331 establece que las disposiciones que regulan el trámite de la acumulación de procesos, son las que se contienen en el Código Procesal Civil y Mercantil. Que la acumulación no es tramitable en incidente, no es una incidencia del proceso, ni muchos menos un recurso, y que la aplicación que se intenta hacer del artículo 326 tiene como único propósito violentar la garantía del debido proceso en su perjuicio.

CONSIDERANDO: *El artículo 8.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, establece que Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.* La norma internacional contiene el mandato de administrar justicia pronta, se refiere a un plazo razonable, y se refiere a derechos y obligaciones de orden laboral; el contenido de tal precepto es compatible lo regulado en el artículo 285 del Código de Trabajo que contiene el mandato que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, una vez solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Los preceptos citados arrojan absoluta claridad, respecto a la obligación de los jueces laborales de procurar por todos los medios legales la celeridad procesal. En consecuencia, y en armonía con dicha normativa, deben interpretarse la aplicación al juicio de trabajo de normas de cualquiera otra índole. Bajo esta perspectiva y sin olvidar que de conformidad con lo regulado en el artículo 10 de la Ley del organismo judicial, el conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, debe examinarse la institución de acumulación de procesos o autos.

CONSIDERANDO: El tercer párrafo del artículo 326 del Código de Trabajo establece "Los únicos incidentes, incidencias y recursos que se tramitarán en la misma pieza de autos, serán los que señale expresamente este Código.

Los demás se substanciaran en pieza separada, sin interrumpir el proceso". En el caso de la acumulación de procesos el artículo 331 establece que se esté a lo dispuesto por el Código de enjuiciamiento Civil y mercantil (Hoy, Código Procesal Civil y Mercantil), ley que regula el trámite de la acumulación, la cual en su artículo 544 estipula que desde que se pida la acumulación quedará en suspenso la tramitación de los procesos a que aquella se refiera. Resulta evidente que existe una contradicción entre lo regulado en el artículo 326 de la Ley laboral y el artículo 544 del Código Procesal Civil y Mercantil, razón por la cual acudimos al contenido del artículo 16 del Código de Trabajo, el cual establece: "En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión Social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras" Debe también tomarse en cuenta que las disposiciones especiales de las leyes prevalecen sobre las disposiciones Generales de la misma o de otras leyes, según lo dispuesto en el artículo 13 de la ley del Organismo Judicial. En el caso que nos ocupa se trata de un proceso tramitado conforme el código de Trabajo que es una LEY DE ORDEN PÚBLICO, según lo dispone el artículo catorce del citado código. Asimismo el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa que: "Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa, La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica." Finalmente cabe considerar que la no suspensión del trámite del proceso principal, no causa agravio a ninguna de las partes, porque en el caso que la acumulación solicitada resultare procedente, previo a resolver en definitiva, tendría que esperarse que ambos procesos se encuentra en la misma fase, para dictar una sentencia común. Asimismo fundamenta la decisión de dar trámite la solicitud de acumulación en pieza separada sin efectos suspensivos, lo preceptuado en el artículo 11 de la ley del Organismo Judicial, que establece que el idioma oficial es el español, Las palabras de la ley se entenderán de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, en la acepción correspondiente, salvo que el legislador las hay definido expresamente. Al

respecto el diccionario de la Real Academia Española define la palabra incidencia en la forma siguiente: "Acontecimiento que sobreviene en el curso de un asunto o negocio y tiene con él alguna conexión" (**Microsoft® Encarta® 2007. © 1993-2006 Microsoft Corporation.**) No queda duda entonces que la solicitud de acumulación de procesos es una incidencia del proceso principal, por lo que su trámite debe sujetarse a lo dispuesto en el antes mencionado artículo 326 del Código de Trabajo. En consecuencia el Recurso de NULIDAD POR INFRACCIÓN DE LEY, interpuesto deviene improcedente, y así debe declararse, imponiendo a los recurrentes la multa contemplada en el artículo 365 del Código de Trabajo. **LEYES APLICABLES:** Artículos citados en la parte considerativa y los siguientes: 12, 46, 175, 204 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 1, 321, 325, 326, 327, 328, 331 del Código de Trabajo; 1, 10, 11, 13, 16, 17, 23, 108, 141, 142, 143 de la ley del Organismo Judicial. **POR TANTO:** Con fundamento en lo considerado y leyes citadas, este juzgado al resolver declara: I) Sin lugar el RECURSO DE NULIDAD POR INFRACCION DE LEY, interpuesto por el señor XXX, en contra del numeral romano II de la resolución dictada por este juzgado con fecha uno de septiembre de dos mil diez. II) Por imperativo legal, se impone al recurrente la multa de cien quetzales a favor de la Corte Suprema de Justicia, suma que deberán depositar dentro de los tres días siguientes a que este auto quede firme, y en caso contrario de cobrará por la vía legal correspondiente. III) Notifíquese.

Guatemala, septiembre 2017