

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

**CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA DECLARATORIA DE REBELDÍA DEL  
PATRONO EN RELACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL Y LAS  
GARANTÍAS INDIVIDUALES CONSTITUCIONALES**

**GLADYS LUCIA ESTACUY BARRIOS**

**GUATEMALA, SEPTIEMBRE 2013**

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

**CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA DECLARATORIA DE REBELDÍA DEL  
PATRONO EN RELACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL Y LAS  
GARANTÍAS INDIVIDUALES CONSTITUCIONALES  
TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

**GLADYS LUCIA ESTACUY BARRIOS**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, septiembre de 2013



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

DECANO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V:	Br. Rócael López González
SECRETARIA:	Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic. Héctor España Pinetta
Secretario:	Licda. Mariflor Irungaray
Vocal:	Lic. René Polillo

**Segunda Fase:**

Presidenta:	Licda. María René Cruz
Secretario:	Licda. Eloisa Mazariegos Herrera
Vocal:	Lic. César López

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

BUFETE JURIDICO

Lic. Pablo René Hernández Muñoz

Abogado y Notario

4ta. Avenida Norte No. 29 "A", La Antigua Guatemala, Sacatepéquez.

Tels. 5102-0290

Guatemala, 16 de mayo de 2013



Doctor  
**BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA**  
Jefe de la Unidad de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la Universidad de San Carlos de Guatemala



**Respetable Doctor Mejía Orellana:**

De conformidad con el nombramiento de fecha 18 de febrero de 2013, como asesor del trabajo de tesis de la bachiller **GLADYS LUCÍA ESTACUY BARRIOS** intitulado: **"CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA DECLARATORIA DE REBELDÍA DEL PATRONO EN RELACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL Y LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES CONSTITUCIONALES"**, procedí asesorar a la estudiante en las modificaciones que se estimaron pertinentes, por lo cual emito opinión tomando en cuenta lo siguiente:

- a. El trabajo de investigación realizado, es un aporte científico y técnico que establece un amplio contenido jurídico y doctrinario al derecho del trabajo, siendo objeto de desarrollo y análisis del trabajo de investigación de tesis fundamentado en las consecuencias jurídicas de la declaratoria de rebeldía del patrono.
  
- b. La metodología y técnicas utilizadas en la realización del trabajo de investigación, fueron acordes al desarrollo de cada capítulo, introducción, conclusiones y recomendaciones, utilizando los métodos analítico y sintético, así como se aplicó los métodos deductivo e inductivo.

BUFETE JURIDICO

Lic. Pablo René Hernández Muñoz

Abogado y Notario

4ta. Avenida Norte No. 29 "A", La Antigua Guatemala, Sacatepéquez.

Tels. 5102-0290



c. Se pudo verificar el contenido científico y técnico en la elaboración del tema, su método y técnicas de investigación los fueron los indicados, habiendo dado una idea de cómo mejorar la redacción, permitiendo entender los elementos que analiza la estudiante, los criterios técnico jurídicos que le dan fundamento a cada argumento.

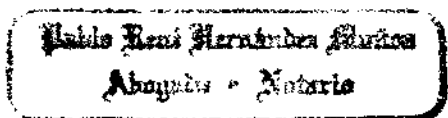
d. La contribución científica del tema es de suma importancia, pues el contenido es de actualidad, la problemática estriba en el análisis jurídico de las consecuencias jurídicas en la declaratoria de rebeldía del patrono.

e. En cuanto a las conclusiones y recomendaciones, se relacionan con el contenido del trabajo de investigación y reflejan el adecuado nivel de síntesis jurídico con el verdadero objeto del tema y se concluye con la necesidad de aplicar la legislación en la relación laboral patrono-trabajador; utilizando la bibliografía adecuada.

En relación a lo anterior se estableció que el trabajo de investigación se efectuó apegado a la asesoría prestada, habiéndose apreciado el cumplimiento de las modificaciones realizadas tanto de fondo como de forma por la estudiante, según lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, en virtud de lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE** en cuanto a la fase de asesor en el trabajo de tesis de la bachiller Estacuy Barrios.

Atentamente,

Lic. Pablo René Hernández Muñoz  
Abogado y Notario  
Colegiado 3,329





# USAC TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Edificio 5-7 Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES Guatemala, 09 de julio de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante GLADYS LUCIA ESTACUY BARRIOS, titulado CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA DECLARATORIA DE REBELDÍA DEL PATRONO EN RELACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL Y LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES CONSTITUCIONALES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/silh.

Lic. Aydan Ortiz Orellana  
DECANO





## DEDICATORIA

**A DIOS:** Por amarme incondicionalmente, darme su gracia y fortaleza. Quien me ha bendecido y hoy permite que cumpla una de mis metas.

**A MIS PADRES:** Por su amor, esfuerzo y apoyo. Por enseñarme a luchar para hacer realidad mis sueños. Por ser mi ejemplo a seguir.

**A MIS HERMANOS:** Porque los cuatro han sido mis amigos, siempre apoyándome en lo que necesito. Mi vida no sería la misma sin ustedes.

**A MI SOBRINA:** Porque con su sonrisa hace mis días más felices.

**A MIS AMIGOS:** Por las alegrías y tristezas compartidas. Por su amistad, confianza y cariño.

**A:** La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y a todos los catedráticos que me impartieron sus conocimientos y experiencias, las que serán la base de mi profesión.



# ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	(i)
-------------------	-----

## CAPÍTULO I

<b>1. Derecho de trabajo.....</b>	<b>1</b>
1.1. Definición del derecho de trabajo.....	2
1.2. Antecedentes del derecho de trabajo guatemalteco.....	2
1.3. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	5
1.4. Principios que inspiran el derecho de trabajo.....	7
1.4.1. Principio de tutelaridad.....	7
1.4.2. Principio evolutivo.....	10
1.4.3. Principio de obligatoriedad.....	13
1.4.4. Principio de realismo.....	14
1.4.5. Principio de sencillez.....	15
1.4.6. Principio conciliatorio.....	16
1.5. Fuentes del derecho de trabajo.....	17
1.5.1. Fuentes reales.....	18
1.5.2. Fuentes formales.....	18
1.5.3. Fuentes históricas.....	19
1.6. Elementos personales del derecho de trabajo .....	20
1.6.1. El trabajador.....	20
1.6.2. El patrono.....	21
1.6.3. El representante del patrono.....	22
1.6.4. El intermediario.....	22
1.7. Contrato individual de trabajo.....	23
1.7.1. Efectos del contrato individual de trabajo.....	24
1.7.2. Clasificación del contrato individual de trabajo.....	25
1.7.3. Terminación de los contratos de trabajo.....	25





Pág.

1.8. Organización administrativa de trabajo.....	26
1.8.1. Ministerio de Trabajo y Prevención Social.....	26
1.8.2. Inspección General de Trabajo.....	27

## CAPÍTULO II

2. <b>Derecho procesal del trabajo</b> .....	29
2.1. Definición.....	29
2.2. Naturaleza.....	30
2.3. Principios.....	31
2.3.1. Principio de estabilidad.....	32
2.3.2. Principio de continuidad.....	32
2.3.3. Principio de ausencia de riesgo.....	33
2.3.4. Principio de concentración.....	33
2.3.5. Principio de oralidad.....	34
2.3.6. Principio de impulso procesal de oficio.....	34
2.3.7. Principio antiformalista.....	35
2.3.8. Principio de celeridad.....	35
2.3.9. Principio de preclusión.....	36
2.3.10. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba.....	36
2.4. Derecho procesal individual de trabajo.....	37
2.5. Juicio ordinario laboral.....	38
2.5.1. Etapas del proceso.....	39

## CAPÍTULO III

3. <b>La rebeldía, el silencio y la confesión ficta</b> .....	45
3.1. La rebeldía.....	45
3.1.1. Definición de la rebeldía.....	47



Pág.

3.1.2. Naturaleza jurídica de la rebeldía.....	48
3.1.3. Efectos de la rebeldía.....	49
3.2. El silencio.....	50
3.2.1. Naturaleza jurídica del silencio.....	50
3.2.2. Relación del silencio y la rebeldía.....	51
3.3. Confesión judicial.....	52
3.3.1. Definición de confesión judicial.....	53
3.3.2. Naturaleza jurídica de confesión judicial.....	53
3.3.3. Elementos de la confesión judicial.....	54
3.3.4. Características de la confesión jurídica.....	56
3.3.5. Valor jurídico de la confesión judicial.....	56
3.4. Confesión ficta.....	57
3.4.1. Definición de la confesión ficta.....	57
3.4.2. Requisitos de la confesión ficta.....	58
3.4.3. Efectos de la confesión ficta.....	59

## CAPÍTULO IV

<b>4. La rebeldía del patrono y sus efectos.....</b>	<b>61</b>
4.1. Presupuestos que deben considerarse para que se declare la rebeldía.....	61
4.2. Perjuicios que puede sufrir el patrono rebelde.....	62
4.3. Derechos constitucionales del patrono.....	62
4.3.1. Derecho de igualdad.....	63
4.3.2. Derecho de defensa.....	63
4.3.3. Derecho de debido proceso.....	64
4.4. Garantías que aseguran el debido proceso.....	65
4.5. Consecuencia jurídica de la declaratoria de la rebeldía del patrono en relación a los principios del derecho laboral y las garantías individuales constitucionales.....	65



**Pág.**

4.5.1. Precluye la facultad del demandante de ampliar o modificar la demanda.....	67
4.5.2. Precluye la facultad de presentar pruebas que no hayan sido presentadas con anterioridad al acto.....	68
4.5.3. Se pierde el derecho del actor de fiscalizar las pruebas del demandado.....	68
4.5.4. Precluye la oportunidad de contestar la demanda y por ende de ofrecer pruebas .....	69
4.5.5. Precluye la facultad de interponer excepciones perentorias.....	69
4.5.6. Precluye la oportunidad de ejercer el derecho de la reconvención.....	70
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>73</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>75</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>77</b>



## INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo se encuentra normado legalmente tanto para el trabajador como para el patrono, en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Código de Trabajo y convenios firmados y ratificados por Guatemala respectivamente. El derecho laboral se encuentra inspirado y regido por principios y el objeto de estudio de la presente investigación, es sobre las consecuencias jurídicas de la declaratoria de rebeldía del patrono en relación a los principios del derecho laboral y las garantías individuales constitucionales, tomando en consideración que el derecho de trabajo se rige por principios los cuales son fundamentales en las relaciones entre patrono y trabajador así como para el desarrollo del proceso ordinario laboral.

El presente trabajo es motivado específicamente para que se tome en cuenta los derechos que la misma Constitución Política de la República de Guatemala le confiere a trabajadores y patronos, para lograr la comprobación de la hipótesis en cuanto a las consecuencias jurídicas de la declaratoria de rebeldía del patrono, en relación a los principios del derecho laboral y las garantías individuales constitucionales.

El desarrollo del presente trabajo de investigación se ha estructurado en cuatro capítulos: en el primer capítulo se definen generalidades al derecho de trabajo, sus antecedentes, naturaleza jurídica, los principios que lo inspiran, conceptos generales; el segundo capítulo relativo al derecho procesal del trabajo, naturaleza, principios, juicio ordinario laboral; el tercer capítulo abarca temas como la rebeldía y la confesión ficta, sus efectos, temas generales; el cuarto capítulo abarca en forma medular la rebeldía del patrono y sus efectos, los perjuicios que puede sufrir el patrono rebelde, los derechos constitucionales del patrono, derecho al debido proceso entre otros.

Para lograr la comprobación de la hipótesis en la presente investigación y cumplir con los objetivos se empleo los métodos analítico e inductivo, aplicados a las ciencias sociales, utilizando para desarrollarlos, las técnicas de trabajo de investigación de



campo, mediante entrevistas a juzgadores de los órganos jurisdiccionales del ramo de trabajo. Las técnicas empleadas, fueron fuentes directas a través de entrevistas y las indirectas fueron las bibliográficas.

En la actualidad la normativa laboral y su aplicación no necesariamente van de la mano, por lo que se debe regular y sancionar el incumplimiento de la misma, pero antes que nada debe respetarse los derechos constitucionales que la Carta Magna estipula, en el sentido de que el mismo derecho posee el trabajador, como el patrono.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho de trabajo

El derecho de trabajo es un antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, lo cual está establecido en el cuarto considerando del Código de Trabajo literal f) "...y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualista, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad;...". Podemos darnos cuenta que existe una contratación con limitada libertad, tal es el caso en que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte, en nuestro medio se usa mucho el contrato de trabajo por adhesión; en el que una parte impone las condiciones, en el que siempre va ser el patrono, y la otra parte que será el trabajador, acepta o no dichas condiciones.

El derecho de trabajo se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Desempeña un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de un salario para su supervivencia; por lo que esta rama del derecho viene a desempeñar una función protagónica para que no se repitan los abusos de la parte considerada fuerte. Por lo tanto el derecho del trabajo viene a ser un escudo protector



en contra de los excesos; en virtud, de que los intereses patronales y laborales son opuestos, por lo mismo tienden a ser contenciosos, litigiosos y existe un estado latente de conflicto entre las partes; originándose la llamada lucha de clases.

Muchos autores coinciden en que el fin primordial del derecho de trabajo, es contribuir a la armonía en el marco de una sociedad y lograr el equilibrio en la fijación de las condiciones laborales.

### **1.1. Definición del derecho de trabajo**

El derecho de trabajo aparece normado con el fin específico de mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y patronos; los primeros, son quienes aportan la fuerza de trabajo y los segundos quienes pagan por esa fuerza de trabajo; la función principal de esta rama del derecho es mantener la paz social.

### **1.2. Antecedentes del derecho de trabajo guatemalteco**

En la antigüedad no se puede hablar de normativa laboral, porque el trabajo no estaba configurado como actualmente se interpreta. Son pocas las fuentes históricas que sobre la materia han sobrevivido; en la Edad Media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo lo ejecutaban los artesanos, como resultado del sistema feudal, existían pequeñas ciudades, independientes, cada una tenía sus artesanos y su clientela. Posteriormente surgieron asociaciones que se denominaban corporaciones o gremios, en los cuales tenían categorías de trabajadores: los maestros, oficiales,



compañeros y aprendices; éstos a la larga eran monopolios que dominaban por mandato de la ley, sin importar el arte u oficio, ningún artesano podía ejercer su oficio libremente, tenía que estar agremiado en su ciudad y empezar por la escala jerárquica de aprendiz.

“Posteriormente surgió el maquinismo y con ello la expansión del comercio y descubrimiento de nuevas regiones creando nuevas condiciones económicas; surge la escuela del derecho natural que pregonaba una libertad absoluta para las actividades del hombre, incluyendo las actividades económicas y laborales, la cual fomentaba la no intromisión estatal y se consideraba una intromisión abusiva a la libertad en las actividades de las personas.

El sistema gremial empezó a decaer con el estallido de la Revolución Francesa, Turgot, Ministro de Finanzas de Luís VI, le hizo ver a éste el grave deterioro económico atribuido al sistema de los gremios; por lo que en 1766 promovió la emisión del edicto denominado de Turgot, mediante el cual se abolía los gremios, pero se dio poca atención a este edicto provocando de esta manera la célebre Revolución Francesa y con ello quedó abolido el sistema de los gremios limitando así la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica lícita. Posteriormente se formuló la Ley Chapelier en el año 1791 proclamándose con ello la libertad individual en el ámbito del trabajo”.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Alcalá Zamora, Ovando. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 240.





En el movimiento colectivo laboral encontramos tres etapas, las cuales varían según el país de que se trate:

- a) Etapa de la represión
- b) Etapa de la tolerancia
- c) Etapa de la legalización

La etapa de la represión fue muy dura para los trabajadores, porque se consideraba delito todo intento de huelga y de organización laboral, se perseguía a los líderes obreros. En la etapa de la tolerancia ya no se perseguía a los líderes obreros, no se les protegía, pero no existía leyes que los protegiera o que regulase; sencillamente se les ignoraba. La etapa de la legalización, surgió a principios del siglo XX, en esta etapa se comienza a reconocer el movimiento colectivo laboral, se legisla mediante leyes ordinarias aisladas y posteriormente los derechos laborales fueron constitucionalizados.

En Guatemala durante la época colonial prevaleció el sistema gremial, este sistema aún se percibe en los maestros de obras en las construcciones. Los colegios profesionales coinciden con los antiguos sistemas gremiales.



### 1.3. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

Como fuente del derecho de trabajo tenemos la costumbre, y considerando el análisis que hace el jurista Guillermo Charri, que al tratar la naturaleza jurídica del derecho y fuentes del derecho de trabajo, y también al tratar la costumbre específicamente señala: "...La costumbre, que ha sido definida o entendida como el uso repetido y general de cierto hecho que termina convirtiéndose en norma convirtiéndose en norma de convivencia y al cual los preceptos jurídicos de algunos países le han dado el valor de regla de derecho, aunque restringida y de aplicación muy limitada".<sup>2</sup>

El surgimiento del derecho laboral como una disciplina autónoma dentro de las ramas del derecho planteó una serie de cuestionamientos, como el de determinar su ubicación en el derecho público o en el derecho privado. Existen dos corrientes ideológicas, la de los publicistas y la de los privatistas; la primera se refiere a la intervención del Estado en la autonomía de la voluntad. Al darle prioridad a la corriente de los privatistas, estamos ante una limitante en la injerencia estatal y dando lugar a la libertad contractual; dependiendo en que corriente se perfile el derecho laboral, así se irá desarrollando el derecho laboral positivo en cada país.

Por tradición se ha ubicado al derecho laboral como una rama del derecho público, el Código de Trabajo lo ubica en esta rama del derecho; al aplicar los preceptos del código, el interés privado debe ceder ante el derecho social o colectivo. Desde su

---

<sup>2</sup> Charri Guillermo. **Derecho del trabajo**. Pág.46.



creación el derecho del trabajo predomino el interés público, protegiendo a las grandes mayorías.

Los que adoptaron la postura de que el derecho laboral se ubica en la rama del derecho privado, argumentan que la relación laboral se inicia mediante la relación contractual, espontánea y voluntaria entre las partes. Se considera que el derecho laboral proviene del derecho civil, siendo una rama del derecho típicamente privada y del cual posteriormente se separó.

También se hace referencia a la posición ecléctica, la cual sostiene que el derecho de trabajo participa en ambas corrientes, en la pública por la imperatividad de las normas laborales y la tutelaridad de los trabajadores; en la privada porque la relación contractual entre los sujetos de esta rama del derecho.

“García Oviedo Krotoschin, Jacques y Menéndez Pidal, sostenían que la dualidad de normas no afecta la unidad del Derecho de Trabajo y Unsain sostenía que si bien el Derecho de Trabajo está integrado por normas de distinta naturaleza, todas esas normas están encaminadas a un mismo fin, o sea que unidas radican en su finalidad (unidad teleológica)”.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Ibid, pág. 58.



#### **1.4. Principios que inspiran el derecho de trabajo**

El legislador al crear el derecho de trabajo deja plasmado en esta rama, los principios en que debía inspirarse. Dichos principios son los siguientes:

- 1.4.1. Principio de tutelaridad
- 1.4.2. Principio evolutivo
- 1.4.3. Principio de obligatoriedad
- 1.4.4. Principio de realismo
- 1.4.5. Principio de sencillez
- 1.5.6. Principio conciliatorio

##### **1.4.1. Principio de tutelaridad**

“La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho Laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad; por los bajísimos salarios; etc. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el Derecho Laboral, es un derecho de la



clase trabajadora, en cuanto enfocan los beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador”.<sup>4</sup>

De acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo, el principio de tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores en relación a los patronos; la misma ley otorga una protección preferente a favor de los trabajadores. El Código de Trabajo en el Artículo 17 establece: “para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”. En este artículo encontramos el fundamento legal del principio de tutelaridad y encontramos también el principio de induvicio pro-operario

“Aceptada la tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que le dan forma. Por lo mismo, existen posiciones muy dispares que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario. De una parte, autores sostienen que la tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento decisivo de reivindicación y lucha frente al empleador (Mario de la Cueva, Trueba Urbina). Frente a ellos, otro sector señala que se procura restablecer un equilibrio, supuestamente roto, entre las partes (Guillermo Cabanellas), o que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción (Ernesto Krotoschin)”.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup>Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 4.

<sup>5</sup> **Ibid**, pág. 5.



El principio de tutelaridad es una herramienta para lograr el equilibrio, en la fijación de condiciones laborales y materializar la armonía entre patronos y trabajadores; este principio, es como un medio para lograr la paz y concordia social, evitando fricciones y luchas entre los propietarios de los medios de producción y los asalariados.

En cuanto a la aplicación del principio de tutelaridad, se refleja en cada una de las regulaciones que conciernen al ámbito laboral; sin embargo, cobra preeminencia en el derecho colectivo, el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y de contratación colectiva, han fortalecido la posición de los trabajadores, procurando un equilibrio que hace ver la intervención proteccionista como algo subsidiario. Las mejoras laborales las procuran los trabajadores en la vía de la negociación colectiva, en lugar de esperar reformas legales; que en la mayoría de los casos no se ajustan a la realidad nacional.

La tutelaridad del derecho de trabajo en beneficio de los trabajadores, se refleja en el derecho individual con la limitación de las jornadas de trabajo, a ocho horas diarias o cuarenta y ocho a la semana, de ésta manera se está protegiendo al trabajador; al igual, que con la regulación del período de vacaciones remuneradas; a estas instituciones se suman la protección de un salario mínimo, asuetos, protección a la maternidad, estatuto especial para las personas menores de edad, prestaciones como aguinaldo, indemnización; en cada una de las referidas instituciones, se encuentra implícito el principio de la tutelaridad.



En relación a las normas procesales, son eminentemente tutelares de los derechos del trabajador; tanto las normas objetivas como sustantivas, son favorables al trabajador. Las normas objetivas le brindan al trabajador el derecho preferente, en los procedimientos judiciales, éstos gozan de una doble tutelaridad, una por el derecho de fondo y otra por la forma de ventilar el proceso; tal es el caso del famoso impulso de oficio, el juez vela por los intereses del trabajador; así como, la llamada inversión de la carga de la prueba que releva de prueba al trabajador en caso de despido. Estas aseveraciones encuentran su fundamento en el Artículo: 78 del Código de Trabajo, los cuales estipulan: "la terminación de los contratos de trabajo... surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido....".

#### **1.4.2. Principio evolutivo**

El principio evolutivo significa que el derecho de trabajo se mantiene en constante movimiento, en sí, toda rama del derecho debe mantenerse en constante movimiento, para adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano; sin embargo, la rama del derecho laboral, mantiene una dinámica muy característica, que es precisamente la protección al trabajador, la cual puede entenderse en dos sentidos:



- a) La tendencia de otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores; y,
- b) Regular las relaciones entre patrono y trabajador

El derecho de trabajo es mutante, porque se modifica constantemente, específicamente para mejorar las condiciones de los trabajadores; el sustento del derecho de trabajo básicamente lo encontramos normado en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, acuerdos y reglamentos; toda esa normativa establece garantías para los trabajadores y beneficios para los mismo, que superen los derechos mínimos de todo trabajador en forma individual y colectiva. La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106 regula: "irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores". Este mandato constitucional, establece que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual y colectiva e impone al Estado, la obligación de fomentar la *negociación colectiva mediante los pactos colectivos de condiciones de trabajo*. En el primer párrafo del Artículo relacionado, se puede observar que se plasma el principio de





superación de los derechos mínimos; y, en el segundo párrafo del mismo artículo se aprecia el principio de induvio pro-operario.

Los considerandos del Código de Trabajo plasman un mínimo de garantías sociales, las que deben desarrollarse en forma dinámica. En el cuarto Considerando literal b) establece: "El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables, únicamente para éste, llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, ...". Como podemos observar este cuerpo legal en el texto citado, regula los principios de superación de los derechos mínimos, principio de irrenunciabilidad.

También podemos apreciar a lo largo de la historia, como el derecho de trabajo ha ido evolucionando. La Constitución Política de la República de Guatemala de 1965, establecía un aguinaldo del 50% del salario; el Decreto 76-78 estableció que el aguinaldo sería del 100%; esta modificación afectaba el texto constitucional, pero perfectamente congruente con los principios laborales contenidos en la constitución misma, lo cual se ajusta perfectamente al principio que cuando se trata de mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores, aunque se debe respetar la jerarquía constitucional, para este caso, aunque se regule mediante una norma de inferior rango que supere al precepto constitucional, este es totalmente válido, porque es para beneficio laboral de una colectividad. Esto se debe a que la propia Carta Magna reconoce la superioridad de dicha norma, en tanto contenga beneficios que superan los plasmados en la misma.



En conclusión la rama del derecho laboral se ha ido adaptando a las necesidades de la colectividad y va evolucionando más allá del desarrollo de sus actividades.

El principio evolutivo del derecho de trabajo, se asemeja a que el derecho laboral, es un derecho inconcluso porque nunca termina, siempre está cambiando, avanzando, pero bajo la misma dirección de obtener el mayor beneficio para los trabajadores. Toda norma laboral constantemente está en evolución. El contenido del Código de Trabajo, es un mínimo llamado a superarse con otras leyes; las leyes laborales, son tan variantes que varían de un lugar a otro, dependiendo en donde se han otorgado internamente mejores condiciones de trabajo.

“Varias empresas ubicadas en un mismo sector, pueden tener “diferentes” derechos laborales. Todos comparten los mínimos de ley, pero en la medida en que en un lugar de trabajo se han reconocido o negociado mejores derechos, éstos sustituyen a los mínimos, y siendo producto propio de cada centro laboral esos derechos superiores, bien pueden ser muy distintos con los de las empresas vecinas”<sup>6</sup>.

### **1.4.3. Principio de obligatoriedad**

Independientemente de los acuerdos contractuales, dentro de las relaciones entre patronos y trabajadores las leyes laborales imponen ciertos parámetros, los cuales de manera coercitiva tanto unos como otros deben acatar. Son los Tribunales de Trabajo

---

<sup>6</sup> *Ibid*, pág.19.



y Previsión Social, por medio de los juzgadores, los que tienen la plena facultad para aplicar coercitivamente las resoluciones que dictan. Todo empleador maneja como principio fundamental como mínimo, otorgar a sus laborantes las condiciones de salubridad básicas, las prestaciones básicas que establecen las leyes laborales; de lo contrario, los órganos jurisdiccionales tienen la facultad de aplicar coercitivamente las normas que en derecho correspondan.

Con la irrenunciabilidad por parte de los trabajadores, encontramos que la norma es imperativa porque le garantiza al trabajador el derecho de no poder renunciar a sus derechos básicos. Aunque el trabajador renuncie algún derecho laboral, dicha renuncia es nula de pleno derecho independientemente de la disposición del trabajador.

#### **1.4.4. Principio de realismo**

En los considerandos del Código de Trabajo se define al Derecho de Trabajo como realista y objetivo. Este principio su principal fin es adaptar los fenómenos laborales a la realidad social, tomando en consideración factores que inciden en el fenómeno laboral como el factor económico, fiscal, educativo etc. En el derecho laboral, debe existir un equilibrio entre la tutelaridad hacia los trabajadores y una visión objetiva de la realidad nacional.

Para el tratadista Luís Fernández Molina, el principio de realismo, considera: "Todos los que intervienen en la elaboración de la norma laboral, deben tener muy presente este principio, en beneficio mismo del trabajador. El legislador debe dejar de lado conceptos



muy superficiales o tendenciosos, que conduzcan a la emisión de leyes que a la larga deterioren las relaciones obrero-patronales. Los negociadores de los pactos y convenios colectivos, tanto del lado patronal como del trabajador, deben asimismo nutrirse de este principio: unos para poder determinar los alcances de sus exigencias y los otros la optimización del recurso laboral de sus respectivas empresas”.<sup>7</sup>

#### **1.4.5. Principio de sencillez**

El derecho laboral está diseñado para ser formulado en términos sencillos, de fácil aplicación; aunque si debe ceñirse a los lineamientos jurídicos y cumplir con los requisitos básicos. Este principio se materializa en el derecho procesal del trabajo, en el cual se sigue el principio de no formalista para beneficiar al trabajador. No se trata de omitir requisitos legales básicos en la tramitación de los procesos laborales, sino que a falta de algunas formalidades se le da trámite a la demanda laboral, pero el trabajador deberá cumplir con los requisitos que falten en un tiempo estipulado.

“Sin embargo, deben establecerse claramente cierto límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono. No se trata de una disciplina “antiformalista” como algunos dicen; en todo caso es “no formalista”, ya que ciertas formalidades nunca deben pasar por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico”.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> *Ibid*, pág. 25.

<sup>8</sup> *Ibid*, pág. 26.



#### **1.4.6. Principio conciliatorio**

El principio conciliatorio en el derecho del trabajo es un elemento principal en el desarrollo de la vía procesal, en la cual siempre se cumple con la fase conciliatoria.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. 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.”. Lo que refleja este texto legal es que debe existir armonía entre los intereses de los trabajadores y patronos con los de la colectividad, dentro del marco legal y que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores son conciliatorias; reflejándose en este artículo, el principio conciliatorio y el principio de tutelaridad. Los considerandos del Código de Trabajo invocan una mayor armonía social, al estipular: “El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social...”.



El término conciliación nos da la idea de controversia, pugna o lucha y para el caso del derecho del trabajo, se da entre patrono y trabajador; por lo que la fase de la conciliación en el procedimiento laboral es básica.

### **1.5. Fuentes del derecho de trabajo**

El derecho laboral surge como una disciplina autónoma dentro de las ramas del derecho. Existen dos corrientes que se oponen entre sí, para la ubicación de esta rama del derecho, los publicistas y las privatistas; los primero ubican al derecho laboral en la rama del derecho público y los segundos lo ubican en la rama del derecho privado. Tradicionalmente se le ha considerado como una rama del derecho público, el Código de Trabajo establece que pertenece al derecho público, indicando que el interés privado debe prevalecer ante el interés social o colectivo. Los que sostienen esta postura, se basan en el hecho de que las primeras manifestaciones del derecho laboral, fue público.

Los que consideran que el derecho laboral es una rama del derecho privado, por que la relación laboral se inicia con un contrato, el cual se origina de la voluntad de las partes; pero, recordemos que en el derecho laboral, además de la voluntad de las partes intervine el Estado a través de las instituciones administrativas, como la Inspección General de Trabajo y los órganos jurisdiccionales. También resalta la posición ecléctica, la cual asevera que el derecho de trabajo participa de ambas corrientes porque en la corriente pública, existe la imperatividad de sus normas y la tutela de los trabajadores; en la privada la contractualidad de los actos.



El derecho del trabajo se relaciona con otras ramas jurídicas, como el derecho civil, el derecho mercantil, el derecho constitucional; aunque el derecho del trabajo se relaciona con las ramas del derecho mencionadas como fuentes subsidiarias para su integración, podemos decir que mantiene su autonomía.

### **1.5.1. Fuentes reales**

Las fuentes reales son llamadas también fuentes substanciales, son los distintos elementos sociológicos, económicos, históricos, culturales e ideales de las diferentes actividades humanas. Las fuentes reales del derecho de trabajo, es la protección del trabajador, la necesidad de crear un sistema de armonía entre los factores de producción, patronos-trabajadores.

### **1.5.2. Fuentes formales**

Son las formas de ser que deben adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos que integran el orden jurídico positivo. Son las normas mediante las cuales se manifiesta el derecho; la manera como se da a conocer, mediante el conocimiento y creación de la norma y la aplicación de la norma. Dentro de las fuentes formales tenemos: la ley, la jurisprudencia, la doctrina y la costumbre.



- a) La ley: Es una fuente formal la legislación existente sobre el derecho del trabajo, La Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala, pactos colectivos de condiciones de trabajo, acuerdos y reglamentos.
  
- b) La Jurisprudencia: Es la interpretación de la ley realizada por los jueces, mediante el conjunto de sentencias que determinan un criterio acerca de un problema jurídico que se resuelve en el mismo sentido, de esta manera se sienta jurisprudencia.
  
- c) La Doctrina: Se trata de los estudios científicos realizados por los tratadistas e investigadores del derecho.
  
- d) La Costumbre: Es la repetición constante de una forma de proceder aceptada como obligatorio por una comunidad.

### **1.5.3. Fuentes históricas**

Acudiendo a sus orígenes el derecho del trabajo, se podrá obtener una mejor perspectiva invocando sus razones para haber surgido a la vida jurídica y obtener un mejor criterio para determinar los alcances de la norma. El estudio del derecho de trabajo, es muy importante debido a que es un derecho de reciente creación que





necesita las motivaciones y fundamentos que le dieron origen, es un derecho de constante evolución y una de las fuentes históricas del derecho del trabajo fue la revolución industrial.

## **1.6. Elementos personales del derecho de trabajo**

Entre los elementos del derecho de trabajo se centran en el trabajador y el patrono, en virtud de que son ellos los que le dan vida a la relación laboral.

### **1.6.1. El trabajador**

El Diccionario de la Real Academia Española, define al trabajador como la persona que trabaja de obrero y de jornalero.

El Código de Trabajo en el Artículo 3 lo define como: "trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

Doctrinalmente y en términos generales, trabajador es toda persona que realiza un trabajo y que por ello recibe una remuneración. También podemos definir que es quien trabaja en relación de dependencia frente a un empleador. El Código de Trabajo en el Artículo 3 aporta una definición de trabajador al establecer: "trabajador: es toda persona



individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

### **1.6.2. El patrono**

La palabra patrono proviene del latín patronus y según la Real Academia Española, sirve para designar al titular de un derecho de patronato. Al patrono se le identifica con representativo del capital no solo porque se le identifica con la idea de propietario de la industria, sino también porque lleva implícito el poder reglamentario y disciplinario por su condición de dueño dentro del ámbito de propiedad privada.

El Código de Trabajo en el Artículo 2 establece: “patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Los tratadistas del derecho de trabajo, definen al patrono o empleador como la persona que tanto natural como jurídica, bajo cuya dependencia continúa y por cuya cuenta se ejecuta la obra o se presta el servicio que ha sido materia de contrato celebrado con el trabajador. El patrono es una persona individual o jurídica.



### **1.6.3. El representante del patrono**

El representante del patrono actúa frente a terceros o frente a los trabajadores que jerárquicamente se encuentra en una escala ascendente; la representación puede ser por nombramiento mercantil o civil, mediante un mandato con representación o judicial, el cual se documenta mediante la intervención de un Notario y registrarse debidamente. El gerente general de una sociedad anónima, es el representante de la misma, mediante nombramiento y representa a la sociedad en el ámbito estipulado en su nombramiento.

### **1.6.4. El intermediario**

“Si el servicio que una persona contrata, lo va a realizar un tercero, que pudo haber contratado por su cuenta, entonces estamos frente a la discutible figura del intermediario”.<sup>9</sup>

Existen dos clases de intermediarios: agente colocador y cuasi-contratista; el primero es el que se limita a relacionar al trabajador con el patrono, siendo remunerado mediante una comisión, pero éste se limita únicamente a contactar a ambos, toda vez se han puesto de acuerdo patrono y trabajador, el agente colocador ya no interviene en la relación laboral, su intervención es temporal; el cuasi-contratista, mantiene relación con el patrono y el trabajador, su intervención es permanente y obtiene una ganancia, es él

---

<sup>9</sup> *Ibid*, pág. 169.



quien mantiene la comunicación con los laborantes. Éste dispone de su habilidad para obtener ventaja en la contratación laboral, forjándose un ingreso como producto de intervenir en la contratación de los trabajadores en nombre del patrono.

El Artículo 5 del Código de Trabajo, define al intermediario de la siguiente manera: “intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono...”. En este caso, el patrono queda obligado solidariamente por las gestiones que realice el intermediario tanto para él, como para los trabajadores.

### **1.7. Contrato individual de trabajo**

Siendo el contrato una institución puramente contractual, y por lo mismo se ubica en la rama del derecho privado, se admite dicha figura en el quehacer laboral, para regular la relación obrero-patronal, el mismo se celebra voluntariamente entre las partes. El Artículo 18 de Código de Trabajo define el Contrato Individual de Trabajo de la siguiente manera: “... es el vínculo económico – jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una remuneración de cualquier clase o forma...”. El Artículo 19 de este mismo cuerpo legal regula: “para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de



trabajo... ". Este artículo es eminentemente tutelar de los derechos del trabajador al establecer que el contrato individual de trabajo se perfeccione basta con que inicie la relación de trabajo, que es en síntesis la iniciación de la prestación de servicios.

El Contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad. Hay que admitir que esa figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la ley establece. Sin embargo, no puede negarse la vigencia de este acto inicial que da vida a la relación laboral. Ningún ordenamiento laboral podría hacerlo, por más que se autodefina como de Derecho Público.

### **1.7.1. Efectos del contrato individual de trabajo**

Dentro de los efectos del contrato individual de trabajo, uno de los más importantes es su vigencia, porque de acuerdo a lo estipulado por el Código de Trabajo, basta con que se inicie la relación laboral para que se perfeccione el contrato de trabajo; el contrato de trabajo obliga tanto al patrono como al trabajador, al primero le obliga a pagar por la prestación del servicio y a mantener las condiciones laborales pactadas y además a las que la ley le obliga; al segundo, el contrato le obliga a prestar el servicio en la forma, modo, lugar y condiciones pactadas y a la vez otorga derechos, los que la ley establece para ambos, como los pactados mediante el contrato de trabajo.



### **1.7.2. Clasificación del contrato individual de trabajo**

Los contratos de trabajo se clasifican en individual y colectivo; el individual es el que se celebra entre el patrono y el trabajador.

El contrato colectivo de trabajo, es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores. El Artículo 38 del Código de Trabajo, define el contrato colectivo de trabajo de la siguiente manera: "contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma". El cuerpo legal relacionado expresa que el contrato de trabajo colectivo deberá celebrarse siempre por escrito, en tres ejemplares.

### **1.7.3. Terminación de los contratos de trabajo**

La terminación del contrato de trabajo puede darse por voluntad de una de las partes, cualquiera de ellas que decida ponerle fin al contrato. Cuando la terminación la ha provocado el patrono sin justa causa, el trabajador puede acudir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social para hacer valer su derecho. Asimismo, el patrono también



puede ejercer su derecho cuando se da por terminado el contrato de trabajo por incumplimiento del trabajador.

Entre las causas por las cuales se da por terminado el contrato de trabajo, están: por despido, despido justificado, despido indirecto, renuncia, abandono, vencimiento del plazo, entre otras.

### **1.8. Organización administrativa de trabajo**

El derecho de trabajo se organiza administrativamente en diferentes dependencias, entre las que tenemos: el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Dirección General de Trabajo y la Inspección General de Trabajo.

#### **1.8.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la institución administrativa de más alto rango en materia laboral. El Artículo 274 del Código de Trabajo, define lo siguiente: "el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que



tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores...”.

### **1.8.2. Inspección General de Trabajo**

La Inspección General de Trabajo, es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, su intervención en los casos de conflictos por terminación de los contratos de trabajo se circunscribe a tratar de que tanto patrono como trabajador concilien, es decir que se pongan de acuerdo en la cantidad de dinero que el patrono pagará al trabajador y de esta manera concluye el asunto.

Como ya se indico es a la institución referida, a la cual, acude un trabajador en el momento de ser despedido injustificadamente y no recibe el pago de sus prestaciones laborales, lo cual deberá realizar antes de que transcurran treinta días hábiles desde que ocurrió el despido. En ésta institución ante el Inspector General de Trabajo, se da la oportunidad a la vía conciliatoria antes de iniciar la demanda ante los órganos jurisdiccionales.

Ante la Inspección de Trabajo las gestiones que el trabajador va a realizar se dan las siguientes: a) Se elabora la liquidación de las prestaciones a las que el trabajador tiene derecho, b) Se da el encuentro directo con el patrono o representante legal, en el cual se procura la conciliación porque aún no hay litigio; y c) Con las gestiones que el trabajador realiza ante la institución en referencia, se interrumpe el plazo de los treinta





días que el trabajador tiene para demandar al patrono, porque de lo contrario transcurren los treinta días y el trabajador no acciona, pierde el derecho de reclamar la indemnización a la que le atañe el derecho; el reclamo de las demás prestaciones tiene una vigencia de dos años.

Cuando las partes han llegado a un acuerdo en la Inspección General de Trabajo, se hace un acta en la cual se hace constar el acuerdo al que las partes han llegado y se extiende un finiquito. Las gestiones ante la Inspección General de Trabajo, es un trámite administrativo que no es prerequisite para que el trabajador si así lo desea, inicie el procedimiento ordinario laboral ante un órgano jurisdiccional; pero sí, al acudir ante esta institución y no llegan a ningún acuerdo, a partir de ese momento se inicia el conteo de los treinta días que el trabajador tiene para presentar la demanda ante el órgano correspondiente.

La Inspección General de Trabajo tiene otras funciones entre ellas, la de inspeccionar los centros de trabajo para verificar que los patronos cumplan con las condiciones mínimas de salubridad, examinar los libros de salarios, de planillas.



## CAPÍTULO II

### 2. Derecho procesal del trabajo

Al derecho procesal del trabajo, los estudiosos del derecho le han dado varias connotaciones, entre las que tenemos: Se le llamó derecho procesal obrero, porque se refería a la época del corporativismo, porque solo se trataba de resolver los conflictos surgidos entre los artesanos, obreros, aprendices; los juristas franceses lo denominaban derecho procesal industrial, la cual no ha sido aceptada porque el trabajo laboral no es solo de la industrial sino que abarca otras ramas del trabajo, como el comercio, la banca, agrícola etc.

Tratadistas españoles le han llamado derecho procesal social, pero tampoco ha sido muy aceptada esta terminología porque se considera que el término social es muy amplio, tiene varios significados. El término que más aceptado es el de derecho procesal del trabajo o derecho procesal laboral, este término es más aceptado porque se identifica más con los problemas individuales y colectivos; en la legislación guatemalteca es usada esta terminología.

#### 2.1. Definición

La definición aportada por el Doctor Mario López Larrave del derecho procesal del trabajo, es muy acertada para esta rama del derecho: "Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto



resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de Trabajo y Previsión Social y regulando los diversos tipos de procesos”.<sup>10</sup>

El derecho del trabajo es una rama importante del derecho, en virtud de que su estudio se centra en solucionar los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores, en la solución de esos conflictos interviene el Estado, a través de los órganos jurisdiccionales y es ante éstos que se desarrolla el derecho procesal del trabajo.

## **2.2. Naturaleza**

La mayoría de los tratadistas en derecho del trabajo estiman que esta es una rama del derecho autónoma, no depende de ninguna otra rama del derecho; su surgimiento se dio mediante la necesidad de regular las relaciones obrero-patronales. El tratadista Trueba Urbina, citado por el Licenciado Chicas Hernández: “Para que una ciencia jurídica pueda decirse autónoma es necesario y suficiente que sea bastante extensa que amerite un estudio conveniente y particular; que también contenga doctrina homogénea dominando el concepto general común y distante del concepto general informativo de otra disciplina; que posea un método propio, es decir que adopte procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación. El campo en que actúa el Derecho Procesal de Trabajo es extenso y, a medida que se desarrollan y complican las relaciones obrero-patronales, Inter-obreras e Inter- patronales tiende a extenderse mucho más, ameritando una disciplina jurídica

---

<sup>10</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al Derecho Procesal del Trabajo**. Pág. 40.



especial que las regule; el Derecho Procesal de Trabajo día a día enriquece su doctrina, vigoriza y consolida instituciones propias (sentencia colectiva, llamamiento conciliatorio forzoso, inversión de la carga de la prueba, apreciación de la prueba en conciencia, etc.) está informado por una serie de principio propios; posee un método propio para el conocimiento de la verdad objeto de su indagación, como lo es el sistema de la apreciación de la prueba en conciencia; y por último, cuenta con una jurisprudencia privativa y especializada".<sup>11</sup>

Tomando en consideración lo aseverado por los autores, el derecho de trabajo es autónomo, institucionalizado, con sus propios principios rectores, se sustenta en su propia doctrina, no necesita de una disciplina especializada que lo regule; por el contrario es una rama del derecho tan extensa que necesita un estudio particularizado.

### **2.3. Principios**

Los principios informadores del derecho procesal laboral son definidos por el profesor Ramiro Prodeti, como: "Las directrices o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso".<sup>12</sup> Dichos principios son:

Principio doctrinarios:

2.3.1. Principio de estabilidad

2.3.2. Principio de continuidad

---

<sup>11</sup> *Ibid*, pág. 41.

<sup>12</sup> De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo**. Pág. 405.



- 2.3.3. Principio de ausencia de riesgo
- 2.3.4. Principio de concentración
- 2.3.5. Principio de oralidad
- 2.3.6. Principio de impulso de oficio
- 2.3.7. Principio antiformalista
- 2.3.8. Principio de celeridad
- 2.3.9. Principio de preclusión
- 2.3.10. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba

### **2.3.1. Principio de estabilidad**

El principio de estabilidad es el que inspira la protección para el trabajador, en cuanto a la relación estable que el patrono debe ofrecer al trabajador en el desempeño de las labores de éste, cuando la contratación ha sido por tiempo indefinido.

### **2.3.2. Principio de continuidad**

Este principio es inspirado para proteger al trabajador en mantener una relación laboral continúa, la cual el patrono debe garantizar al trabajador, toda vez que éste cumpla con las condiciones pactadas en el contrato de trabajo.



### **2.3.3. Principio de ausencia de riesgo**

En cuanto a este principio, el patrono tiene la obligación de proporcionar seguridad en la ejecución del trabajo al trabajador; el patrono deberá estar obligado a cumplir con las normas de seguridad e higiene, entre otras, reguladas en las leyes de materia laboral.

### **2.3.4. Principio de concentración**

Para el tratadista Francesco Carnelutti, citado por el Licenciado Mario López Larrave, dice que “El principio de concentración procesal tiende a evitar la dispersión de las diligencias y los incidentes que se tramitan en cuerda separada pues esta dispersión en el tiempo y el espacio de las varias actividades procesales reduce la eficiencia de cada una de ellas”.<sup>13</sup> Este principio lo que persigue es que en un mismo acto debe reunirse o concentrarse el mayor número de actos procesales, en una sola o pocas audiencias; por lo que en el juicio ordinario laboral en la primera audiencia puede diligenciarse: la ratificación de la demanda, contestación de la demanda, interponer excepciones, reconvenir, allanarse, excusarse, rebeldía, conciliar, recepción de pruebas, resolver y notificar; derivado de este principio el juicio ordinario laboral, puede iniciar y finalizar en una misma audiencia, quedando pendiente únicamente resolver excepciones perentorias y dictar sentencia.

---

<sup>13</sup> López Larrave Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Tesis de graduación. Pág. 46.



### **2.3.5. Principio de oralidad**

De acuerdo a este principio la iniciación y sustanciación del proceso debe hacerse en forma oral, por lo tanto en las audiencias el diligenciamiento es eminentemente oral, aunque se complementa con actas escritas de lo actuado en forma oral; este principio permite la inmediación. “Esto implica que el principio se explique señalando que todos los actos del proceso, partiendo desde la misma demanda puedan diligenciarse en forma oral, de tal cuenta que actos procesales como el interrogatorio dirigido a los testigos, la articulación de posiciones y la misma sentencia, podrían dictarse en forma oral”.<sup>14</sup>

### **2.3.6. Principio de impulso procesal de oficio**

El Artículo 321 del Código de Trabajo, indica: “el procedimiento en todos los juicios de trabajo y prevención social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba”. Este principio se basa en la naturaleza tutelar del derecho laboral y por ser eminentemente público no puede dejarse a merced de las partes la prosecución del juicio, es decir que una vez instaurada la demanda, el juez tiene la obligación de abrir y precluir todas las fases del proceso. “La trascendencia del impulso procesal de oficio, es tal, que se extiende hasta la ejecución

---

<sup>14</sup> **Ibid**, pág. 47.



de la sentencia la que también una es firme y ejecutoriada debe ser impulsada de oficio por el juez de trabajo y previsión social hasta su conclusión”.<sup>15</sup>

### **2.3.7. Principio antiformalista**

El quinto considerando del Código de Trabajo indica que era necesario crear un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida, es por ello que el proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de su fines, pero esas formas son mínimas y son las estrictamente necesarias para no violentar la garantía de la defensa en juicio.

Es en virtud de este principio antiformalista que se exime a las partes del cumplimiento de algunos requisitos, que en otras ramas del derecho son imposibles de eludir, en tal virtud se rechaza la demanda y en la rama del derecho laboral no es así, únicamente se colocan previos para que sean subsanados posteriormente, por lo tanto se le da trámite a la demanda respectiva.

### **2.3.8. Principio de celeridad**

Este principio lo que busca es que el trámite del proceso sea diligenciado en forma rápida y sin dilaciones.

---

<sup>15</sup> **ibid**, pág. 49.





### **2.3.9. Principio de preclusión**

Para Eduardo Couture, citado por el Licenciado Mario López Larrave, “El principio de preclusión está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados”.<sup>16</sup>

### **2.3.10. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba**

Este principio también es llamado principio de la prueba de conciencia. Es el que le permite al juez valorar y apreciar la prueba en conciencia, es decir, en base a los principios de justicia y equidad, que le permitan llegar a la verdad, por lo que existe flexibilidad en la apreciación de la prueba, lo cual es permitido únicamente en derecho laboral. El Artículo 361 del Código de Trabajo en el último párrafo establece: “... la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio”.

---

<sup>16</sup> **ibid**, pág. 33.



## **2.4. Derecho procesal individual de trabajo**

Los conflictos individuales son siempre controversias de tipo jurídico, en los cuales hay intereses concretos y determinados de los litigantes. Aborda conflictos individuales jurídicos o de aplicación regulados en dos tipos de procedimientos: el juicio ordinario y las faltas de trabajo y previsión social.

### **a) Naturaleza**

La naturaleza del derecho individual de trabajo, es que surge de la necesidad de regular una controversia en la que solo intervienen en forma individual un solo trabajador, frente al patrono; protege intereses del trabajador, el juez declara los derechos que ya están establecidos en la ley, son resueltos por los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, mediante el juicio ordinario laboral.

### **b) Las partes**

En relación a las partes que intervienen en el derecho individual de trabajo, son únicamente la parte actora o demandante, la parte demandada (patrono- trabajador), en cuanto a relación individual se refiere.



Para el tratadista Couture, la definición de parte es la siguiente: "El concepto de parte es inequívoco en el derecho procesal y denota a aquel que pretende algo en el juicio, a aquel de quien o contra quien, se pretende algo. Partes son, respectivamente el actor y el demandado".<sup>17</sup>

El autor López Larrave lo define de la siguiente manera: "Parte en el proceso laboral, se considera a los trabajadores, patronos, coaliciones, sindicatos o asociaciones profesionales, de aquellos o de éstos, que en nombre propio o en cuyo nombre, ya sea como parte actora o demandada, piden la protección de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo".<sup>18</sup>

## **2.5. Juicio ordinario laboral**

Es un juicio de conocimiento impulsado de oficio, mediante el cual se resuelven todos los conflictos de carácter laboral. Se considera que es un juicio de conocimiento porque su finalidad es obtener una declaración de voluntad por parte del juez de trabajo, la cual tendrá consecuencias jurídicas mediante la ejecución de la sentencia; asimismo, se considera que es un proceso ordinario porque se encuentra regulado como la vía jurídica para resolver conflictos de carácter laboral. Es un procedimiento en el que las partes actúan en forma sucesiva; las partes deben concurrir a las audiencias con sus respectivos medios de prueba y formular sus alegatos. Las actuaciones se hacen constar en actas, no existe periodo de prueba en la sustanciación del proceso, en virtud

---

<sup>17</sup> Coutur J.Eduardo. **Fundamentos de derecho procesal civil**. Pág. 50.

<sup>18</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág.30.



de que las partes deben comparecer con sus respectivos medios de prueba a las audiencias y en las mismas tiene lugar la recepción y diligenciamiento de las mismas. Las actuaciones de las partes es por regla general en forma oral y excepcionalmente por escrito; el Juez de Trabajo está facultado para señalar discrecionalmente los plazos para algunas actuaciones como: resolver excepciones, señalar audiencia posterior a la ampliación de la demanda y para la reconvención etc.

### **2.5.1. Etapas del proceso**

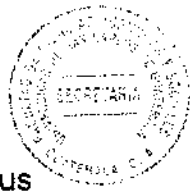
Son las fases mediante las cuales se va ir desarrollando el juicio ordinario laboral, desde su iniciación hasta la sentencia, las cuales serán desarrolladas a continuación.

#### **a) Demandada**

La demanda es el inicio del juicio ordinario laboral mediante el cual se materializa el derecho de acción ante los órganos jurisdiccionales, la cual tiene su origen en la ley. Guillermo Cabanellas define la demanda de la siguiente manera: "Procesalmente en su acepción principal para el derecho, es el escrito por el cual el actor o demandante, ejercita en juicio una o varias acciones o entabla un recurso en la jurisdicción contencioso administrativa".<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Cabanellas Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 342.



La demanda es un acto introductorio en el proceso laboral para poder promover sus pretensiones por parte del demandante y por el demandado, como acto de iniciación del proceso laboral en la interposición de excepciones dilatorias o la contestación de la demanda.

#### **b) Las excepciones**

Constituyen un conjunto de actos mediante los cuales el demandado puede hacer valer su derecho ante la demanda; también es una forma de dilatar el proceso con el fin de su depuración; por otro lado el fondo de las pretensiones expuestas por el actor en la demanda, para desvirtuar el derecho alegado por el actor y también se advierte que según la clase de excepción a la que se haga referencia, como el caso de las dilatorias, buscan atacar únicamente la forma de la demanda y su efecto será el de depurar el proceso. Las perentorias, buscan atacar el fondo de las pretensiones del actor, con el propósito de que en la secuela del juicio se desvirtúe o extinguir la existencia del derecho en que funda sus pretensiones el actor. Las excepciones dilatorias se resolverán en audiencia, mientras que las perentorias son resueltas en sentencia.

#### **c) La conciliación**

La etapa conciliatoria tiene lugar luego de contestada la demanda y la reconvención si fuere el caso, el juez procura avenir a las partes para que procuren solucionar el conflicto de manera amigable y sin más trámite. El Artículo 340 en el segundo párrafo



regula: “contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables...”. De acuerdo a lo establecido en el Código Laboral, podría darse el caso que la conciliación sea en forma parcial y si ese fuere el caso, el juicio continuará en cuanto a las peticiones que no quedaron comprendidas en los puntos conciliados y si sucediera que no se ponen de acuerdo en ningún punto, el juicio seguirá su curso. Si fuere el caso que la conciliación se da en forma total y el demandado no cumple, el demandando podrá seguir el juicio en la vía ejecutiva.

#### **d) La prueba**

El tratadista Eduardo Couture, define la prueba como: “La actividad dirigida a tratar de convencer al Juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión”.<sup>20</sup>

Los Artículos 344, 346 del Código de Trabajo establecen: “si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas...”. El diligenciamiento de esta prueba será en la primera audiencia, pero si no fuere factible el diligenciamiento de la prueba en la primera audiencia, el juez está facultado para fijar una segunda y hasta una tercera audiencia. “Todas las pruebas deben recibirse

---

<sup>20</sup> Couteur Eduardo. Ob. Cit; pág. 20.



inmediatamente por el juez en la primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas...”

**e) Auto para mejor proveer**

Antes de dictar sentencia, el juez está facultado para fijar una audiencia si considera que necesita realizar una diligencia para que se aporten nuevos medios de prueba y sirvan al juez para dictar sentencia ajustada a derecho. El Artículo 357 del cuerpo legal antes citado establece: “los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen la facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable. La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio. Deberá practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, en la cual se señalará la audiencia con citación de las partes. Contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que lo denieguen, no se admitirá recurso alguno”.



#### **f) Sentencia**

Para dictar sentencia el juez está facultado para dictarla de la siguiente manera: Si el demandado no comparece a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial, el juez lo declara rebelde y sin más trámite dicta la sentencia dentro de las cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia. Cuando se da el caso de que se han recibido las pruebas dictará sentencia en un término que no será menor de cinco ni mayor de diez días. Ahora bien, si se ha dictado un auto para mejor fallar, la sentencia será dictada dentro del plazo de diez días, pero los mismos serán contados a partir del vencimiento del plazo para dicho auto.

#### **g) Recursos**

Para las resoluciones que no son definitivas cabe el recurso de revocatoria, el cual se interpondrá en el momento de la resolución si fue dictada en audiencia y si la resolución fue dictada fuera de audiencia, se tiene un plazo de veinticuatro horas para interponer dicho recurso y el juez tiene veinticuatro horas para resolver.

El recurso de nulidad procede contra los actos y procedimientos en los que se infrinja la ley, el cual se interpone dentro del tercero día de conocida la infracción, ante la autoridad que infringió el procedimiento; dentro del plazo de veinticuatro horas el juez escucha a la otra parte y resuelve dentro de las veinticuatro horas siguientes. En el recurso de nulidad procede la apelación, el que se interpone ante el juez que dictó la





resolución dentro del plazo de veinticuatro horas de su notificación y es resuelto dentro de los tres días siguientes por la autoridad jurisdiccional superior sin audiencia a las partes. Agotada esta vía, si el fallo es negativo y se sigue violando el derecho del interponente, procede el amparo, el cual no produce efectos suspensivos.

Procede los recursos de aclaración y ampliación los que deberán interponerse dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo. El primero se interpone cuando los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, con el objeto de que se aclaren; el de ampliación procede cuando se omitió resolver sobre alguno de los puntos sometidos a juicio.

El recurso de apelación se interpone dentro del tercero día de notificado el fallo, ante el juez que dictó la resolución y éste lo eleva al órgano jurisdiccional superior. El recurso de responsabilidad procede contra los titulares de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, cuando éstos han procedido con negligencia durante la sustanciación del juicio. En cuanto al recurso de rectificación, este procede durante la ejecución contra la liquidación de gastos procesales y costas judiciales, en los créditos por salarios no pagados, el cual se interpone dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación, indicando en el memorial de manera concreta en que consiste el error y expresando la suma que se considera sea la correcta, dicho recurso, será resuelto sin más trámite y no admite ninguna impugnación.



## CAPÍTULO III

### 3. La rebeldía, el silencio y la confesión ficta

La incomparecencia de una de las partes procesales produce efectos perniciosos en el juicio. En primer lugar, con la declaración de rebeldía del demandado se impide al rebelde contestar la demanda, así como ofrecer pruebas para contradecir la demanda. En segundo lugar, se aceptan como ciertos los hechos formulados en la demanda, produciéndose una confesión ficta.

#### 3.1. La rebeldía

Se entiende por rebelde aquél que no atiende a lo ordenado por un juez en ejercicio de su actividad jurisdiccional, y que lo ha citado para comparecer y resolver algún proceso o trámite.

También podemos indicar que la inactividad procesal, se refiere a la omisión de uno o varios actos procesales determinados, puede ser en forma parcial o total; es parcial, cuando implica la incomparecencia del demandado y por lo tanto hay incumplimiento en todos los actos procesales que se deberían de llevar a cabo en ese momento o el actor da por abandonado el proceso y total o absoluta, cuando hay inacción tanto de las partes como del órgano jurisdiccional.



Para los efectos de esta investigación, lo que nos interesa es la inactividad procesal parcial o genérica, que es cuando se da la incomparecencia del demandado y consecuentemente hay incumplimiento de los actos procesales que deben llevarse a cabo.

La rebeldía se entiende como una situación contraria a la comparecencia, de la parte que no obstante haber sido prevenido por el juzgador, no comparece en el plazo establecido o cuando abandona el proceso después de haber comparecido, lo que significa la ausencia total. Para diferenciar la rebeldía de la incomparecencia a un acto específico, podemos decir que la rebeldía inicial produce efectos que repercuten en la sustanciación del proceso, a diferencia de la incomparecencia a un acto específico que produce la preclusión del acto.

La rebeldía en el Código de Trabajo se encuentra regulada en el Artículo 335 "...el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rinda en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle".



### 3.1.1. Definición de la rebeldía

Guillermo Cabanellas define la rebeldía como: "La ausencia deliberada de una de las partes al trámite del juicio con el propósito de restarle a éste su carácter contradictorio y que asume consecuencias para el ausente, dictando la sentencia, sin permitirle después de haber sido declarado rebelde, intervención alguna."<sup>21</sup>

Para que la rebeldía se de cómo consumada, deben concurrir los presupuestos siguientes:

- a) Que el demandado haya quedado legalmente notificado
- b) Que no obstante haber sido legalmente notificado, no se presente a la audiencia o haya llegado tarde a la misma.
- c) Que no haya presentado la excusa que la ley establece, por su incomparecencia antes de la audiencia o 24 horas después de la misma.

El tratadista Fernández Chicas cita a Leonardo Prieto Castro Ferrándiz que señala: "Es la conducta procesal que adopta el demandado después de incoado el proceso por medio de la demanda del actor, no interviniendo en él, lo que le diferencia de la simple omisión de actos del procedimiento, que únicamente conducen a la pérdida de la oportunidad de realizarlos, por virtud del principio de preclusividad".<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Cabanellas Guillermo. **Ob. Cit;** pág. 338.

<sup>22</sup> Cabanellas Guillermo. **Ob. Cit;** pág. 157.



### **3.1.2. Naturaleza jurídica de la rebeldía**

El Artículo 358 del Código de Trabajo, establece que cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia y no presentare justificación, en el plazo de 48 horas el juez dictará la sentencia correspondiente. En virtud de lo establecido en el artículo referido, es aquí donde tiene su origen legal este concepto.

Se han hecho varias consideraciones para determinar cuál es la naturaleza jurídica de la rebeldía, algunos juristas se basan en que la comparecencia en juicio es obligatoria, en virtud de que se está colaborando con los fines jurisdiccionales del Estado para la administración de la justicia; por lo que al negarse a comparecer será sancionado y el juzgador procederá a dictar sentencia desfavorable al declarado rebelde.

Algunos otros juristas consideran la rebeldía como una carga procesal, y por lo tanto el demandado puede o no comparecer, de acuerdo a sus propios intereses, lo que opino que es lo más correcto que la inasistencia perjudica los intereses del Estado.



### **3.1.3. Efectos de la rebeldía**

Los efectos de la rebeldía son diferentes tanto para el actor, como para el demandado.

#### **a) Del actor**

Si el actor no compareciere, precluye su oportunidad procesal para ampliar o modificar la demanda, así como la facultad de aportar pruebas que no hayan sido aportadas con la demanda.

#### **b) Del demandado**

En cuanto al demandado, la rebeldía tiene varios efectos, precluye la oportunidad procesal para interponer excepciones, tanto dilatorias como perentorias, contestar la demanda, ofrecer prueba, no puede ejercer el derecho de la reconvención, si no señala lugar para recibir notificaciones dentro del perímetro del órgano jurisdiccional, se le harán las demás notificaciones por los estrados del mismo.

El Artículo 335 del Código de Trabajo señala que “si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en



dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle, ni oírle”.

La sanción más grande al decretar la rebeldía es que si no se presenta a la audiencia con sus respectivos medios prueba, el juicio continuará y el demandado ya no va a ser citado, es decir, que las notificaciones deberán ser realizada por los estrados, lo que implica que no podrá tener un control exacto sobre lo que sucederá en la audiencia, ya que su etapa procesal precluyó; asimismo no podrá ser oído al respecto.

### **3.2. El silencio**

En materia jurisdiccional no existe posibilidad alguna que exista el silencio, porque el proceso constituye una unidad sistematizada y correlacionada que se regula y organiza sobre la base del conocimiento pleno de la actividad desarrollada. El concepto del silencio da a entender un vacío que no sería admisible en el contexto concatenado del proceso.

#### **3.2.1. Naturaleza jurídica del silencio**

El silencio jurídico se encuentra situado dentro de los actos jurídicos procesales, cuya trascendencia está regulada por la ley o fijada por decisión judicial. Se basa en que el silencio es parte de la omisión procesal, siendo ésta, parte de los actos jurídicos procesales.



La postura de expresión significativa sostiene: "Que el silencio no constituye una manifestación de conocimiento, ya que puede existir conocimiento cuando los efectos son determinados por ley, lo que esta postura señala es que el silencio es una forma de expresión significativa dentro del proceso, en concordancia con la razón que imponga en cada caso, la carga de responder o expresarse".<sup>23</sup>

Considero que el silencio es un acto voluntario el que se encuentra incluido como un acto jurídico procesal, quien incurre en realizarlo, lo hace deliberadamente decidiendo abstenerse y sufrir los efectos del mismo.

### **3.2.2. Relación del silencio y la rebeldía**

El silencio se manifiesta en dos situaciones diferentes, la primera se presenta en que se produce silencio de cualquiera de las partes ante los hechos afirmados por el adversario y la segunda, es el silencio como expresión de que siendo llamado a comparecer mediante una citación judicial y habiendo quedado legalmente prevenido para comparecer al órgano jurisdiccional, no se presenta. En el primer supuesto, manifestada por la persona de permanecer en silencio frente a las afirmaciones del adversario, refleja que está consciente de conferirle valor a lo afirmado por el adversario, otorgándole eficacia probatoria. En el segundo de los supuestos, el silencio del rebelde queda absorbida por el fenómeno de su inactividad, la incomparecencia presupone la no contestación, el silencio absoluto.

---

<sup>23</sup>Definición establecida en el VI Congreso Nacional de Derecho Procesal, celebrada en Tucumán, Argentina en 1970.





Para el jurista Furno, “No existe diferencia entre ambas especies de silencio, pues en las dos situaciones hay una falta de negación explícita, en sí misma, la diferencia radica en los efectos, que dependerán de la discrecionalidad del juez”.<sup>24</sup>

### **3.3. Confesión judicial**

En el proceso laboral, la confesión judicial se considera la prueba reina por el valor decisivo que tiene en el mismo, ya que quien propone esta prueba tiene la posibilidad de que por error, falsedad o desconocimiento de los hechos, pueda el absolvente resultar confeso y además si el absolvente no comparece el día y hora fijados para la audiencia y no presente excusa, se le declare confeso fictamente. En el caso del Estado de Guatemala, la prueba de confesión judicial resulta ineficaz debido a que quien representa al Estado no está obligado a comparecer a la audiencia sino que presenta un informe por escrito.

El Código de Trabajo en el Artículo 354 establece: “cuando se proponga por el actor la *prueba de confesión judicial*, el juez la fijará para la primera audiencia y el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía. Pero si fuere el demandado el que propone dicha prueba el juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que señale para la recepción de pruebas del juicio, citándose al absolvente bajo apercibimiento de ser declarado confeso en su rebeldía...”.

---

<sup>24</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo**. Pág. 210.



### **3.3.1. Definición de confesión judicial**

La confesión judicial es un medio de prueba, cuya convicción servirá para poder realizar la acción de probar, logrando una convicción para el juez y servirá de fundamento en su decisión. El Código de Trabajo en el Artículo 354 establece que cuando el actor proponga el medio de prueba de confesión judicial denominado así en derecho laboral, ya que en materia civil el cual se aplica en forma supletoria para señalar los medios de prueba, que no están regulados en el Código de Trabajo, se le denomina declaración de parte y como ya se indicó en derecho laboral, se le denomina declaración judicial a dicho medio de prueba.

Para el tratadista Nájera Farfán, "La confesión es la declaratoria que ante juez competente hace la parte contraria sobre hechos personales y cuyo reconocimiento es desfavorable a sus intereses. Confesar no es sino declarar la verdad sobre un hecho que no es propio y en cuya demostración está interesado el adversario por ser favorable a sus pretensiones".<sup>25</sup>

### **3.3.2. Naturaleza jurídica de confesión judicial**

Algunos tratadistas explican la naturaleza jurídica de la confesión judicial, como "Un negocio jurídico de derecho sustancial o declaración de voluntad, un acto de renuncia, un negocio jurídico de derecho procesal, un negocio de fijación de hechos, una

---

<sup>25</sup> Nájera Farfán, Mario Efraín. **Derecho procesal laboral**. Pág. 230.



declaración de conciencia, un medio de disposición de derechos privados, o de un medio de prueba".<sup>26</sup>

La confesión judicial como medio de prueba sólo puede versar sobre hechos controvertidos, ya sea porque el adversario los ha desconocido expresamente, o porque a pesar de haberlos admitido en forma tácita, el ordenamiento no le proporciona ese reconocimiento o admisión.

### **3.3.3. Elementos de la confesión judicial**

Los elementos de la confesión judicial son los siguientes:

- a) Capacidad del confesante
- b) Objeto de la confesión
- c) Voluntad de quien presta la confesión

#### **a) Capacidad del confesante**

El Artículo 31 del Código de Trabajo, establece que la capacidad de contratar la tienen los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más, por lo que si tienen capacidad para contratar, también tienen capacidad para prestar confesión

---

<sup>26</sup> **ibid**, pág. 231.



judicial; si son personas menores de catorce años, deben hacerlo por medio de un representante, de igual manera las personas jurídicas, los quebrados o fallidos; ya que conforme al Código de Trabajo, éstos tienen derecho para accionar ante los tribunales, y por lo tanto tienen capacidad para prestar confesión judicial.

#### **b) Objeto de la confesión**

Es un elemento objetivo de la confesión y son todos los hechos que sean personales o sobre los cuales tenga conocimiento el absolvente, así como aquellos hechos en los que se haya hecho relación en la demanda y que resultaren controvertidos.

#### **c) Voluntad de quien presta la confesión**

Para que sea válida la confesión judicial, debe prestarse en forma voluntaria, no se considera como coacción el hecho del apercibimiento que realiza el juez, ya que el objeto del apercibimiento es para poner en conocimiento al absolvente que de no presentarse a declarar tendrá consecuencias, pero no lo obliga a presentarse, es únicamente comunicarle que si no se presenta tendrá consecuencias jurídicas. Para Devis Echandía, "Se tenga la voluntad consciente de declarar, esto es, que sea un acto consciente por encontrarse el declarante en condiciones de saber lo que hace y no en



situación de inconsciencia producida por causas naturales o artificiales, transitorias o permanentes, tal como se exige para todo acto jurídico procesal o extraprocesal<sup>27</sup>.

Como un caso de excepción es el que se encuentra regulado en el Artículo 336 del Código de Trabajo, el cual señala el caso en que las partes podrán excusarse para no presentarse a la audiencia, cuando se trate de enfermedad, es decir, que la parte puede tener la voluntad de asistir a la audiencia, pero encontrarse impedido de hacerlo por enfermedad; para lo cual, podrá presentar excusa justificada por una sola vez antes de la hora señalada para la audiencia o en las 24 horas siguientes.

#### **3.3.4. Características de la confesión judicial**

Puede ser:

- a) Expresa o tácita
- b) Ante juez competente
- c) Debe ser hecha por alguna de las partes

#### **3.3.5. Valor jurídico de la confesión judicial**

De acuerdo a lo regulado en el Artículo 361 del Código de Trabajo, salvo disposición expresa y con excepción de los documentos, la confesión judicial y de los hechos que

---

<sup>27</sup> Devis Echandía. **Derecho laboral**. Pág. 55.



personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse conforme a las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio. El Artículo 139 del Código Procesal Civil y Mercantil señala que la confesión prestada legalmente produce plena prueba.

En el juicio ordinario laboral se apreciarán las pruebas en conciencia y deben consignar los principios de equidad y justicia; sin embargo, señala como excepción, la confesión judicial indicando que su apreciación será conforme lo señalado en el Código Procesal Civil y Mercantil, el que da un valor de plena prueba.

### **3.4. Confesión ficta**

La confesión ficta se produce en el sentido que cuando el demandado contesta en forma evasiva o se rehúsa a contestar, el juez debe valorar esa situación, en virtud de que ya no es una presunción legal, sino una actitud asumida por el demandado.

#### **3.4.1. Definición de la confesión ficta**

La confesión ficta se da cuando el demandado está obligado a contestar o absolver posiciones en forma personal y no por medio de apoderado y no comparece y se den los mismos presupuestos de la rebeldía. El Licenciado Landelino Franco López expone: "Que los efectos de la confesión ficta son todavía más gravosos, ya que no solo se asume su rebeldía por no comparecer al proceso sino que además se asume



fictamente su confesión en relación a todos los aspectos en que sería interrogado al absolver las posiciones, perdiendo también el demandado como en la rebeldía, su derecho de contestar la demanda y la posibilidad de presentar prueba, y se le asume confeso sobre todas las pretensiones del actor, lo cual es devastador ya que no habrá posibilidad de producir prueba en contrario en ninguna otra etapa del proceso y aunque conserva su derecho de apelar la sentencia de primer grado, esto no le servirá de nada”.<sup>28</sup>

El Artículo 358 del Código de Trabajo regula: “cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro del cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva...”. Es en este caso cuando comúnmente se dice que se declara confeso al demandado.

#### **3.4.2. Requisitos de la confesión ficta**

- a) Que el juez haya señalado día y hora para celebrar la audiencia y se haya presentado dentro del proceso un interrogatorio.
- b) Que se haya notificado a la parte demandada la resolución donde se fijó la audiencia.

---

<sup>28</sup> Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág.58.



- c) Que la parte demandada haya sido notificado legalmente y no comparezca o se rehúse a responder sin justificar la causa.

### **3.4.3. Efectos de la confesión ficta**

El Artículo 335 del Código de Trabajo, señala que al darle trámite a la demanda, el juez debe citar a la otra parte para que se presente a la audiencia, acompañando sus respectivas pruebas y si no comparece, se continúa el juicio en rebeldía, sin más citarle ni oírle. Dándose de esta manera el emplazamiento, en consecuencia, si el demandado no comparece y es declarado rebelde y la parte actora había solicitado el medio de prueba de confesión judicial, la parte demandada será declarada confesa y por lo tanto, no volverá a ser citado ni oído y se dictará sentencia dentro del plazo de 48 horas siguientes; ya que el Artículo 326 del Código de Trabajo estipula que siempre y cuando no contraríen el texto y los principios procesales que regula el Código de Trabajo, se puede aplicar supletoria del Artículo 139 del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual da valor probatorio al medio de prueba de confesión judicial.

En cuanto a la sentencia por confesión ficta, se da cuando el demandado estuviere obligado a contestar o absolver posiciones en forma personal y no por medio de apoderado y no comparece y se den los mismos presupuestos de la rebeldía.







## CAPÍTULO IV

### **4. La rebeldía del patrono y sus efectos**

La rebeldía de las partes se da cuando han sido legalmente notificados y no obstante a ello, no comparecen a la audiencia y el juez mediante una resolución los declara en rebeldía; con mayor frecuencia se da en contra del patrono, porque el demandante que en todo caso es el trabajador, siempre comparece a la audiencia; entre los efectos a la declaratoria de rebeldía del patrono, se dan los siguientes: el demandado pierde la oportunidad de interponer excepciones, de contestar la demanda en sentido negativo, de la reconvenición y aún de allanarse al proceso si fuere el caso .

#### **4.1. Presupuestos que deben considerarse para que se declare la rebeldía**

Dentro de los presupuestos que se deben considerar para que se declare la rebeldía se consideran: que las partes no comparezcan el día y hora señalados para la audiencia, que comparezcan después de la hora señalada y que no presenten la excusa para los casos que establece la ley.



#### **4.2. Perjuicios que puede sufrir el patrono rebelde**

El patrono en calidad de demandado cuando ha sido declarado rebelde puede sufrir perjuicios, entre ellos tenemos:

- a) Plecuye la facultad de interponer excepciones previas.
- b) Si se trata de un despido directo y se ha probado la relación laboral, el juez dicta sentencia.
- c) En este caso se da la excepción a la regla general en cuanto al plazo, porque el juez dicta sentencia en el plazo de 24 horas, lo cual pone en desventaja al patrono, porque se dicta sentencia que podría ser condenatoria y éste no tuvo la oportunidad de defenderse y se estaría violando el principio de que fue condenado sin haber sido oído y vencido en juicio.
- d) Se da la confesión ficta.

#### **4.3. Derechos constitucionales del patrono**

Los derechos constitucionales consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, son aplicables a toda persona guatemalteca y por ende en materia laboral se aplican tanto a trabajadores como a empleadores.



#### **4.3.1. Derecho de igualdad**

La Constitución Política de la República de Guatemala en cuanto al derecho de igualdad, en el Artículo 4 preceptúa: "en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí".

De acuerdo a lo estipulado en el precepto legal citado, considero que en los procedimientos laborales debería existir flexibilidad en las fases del desarrollo del juicio ordinario laboral, aplicando el principio de igualdad consignado en el cuerpo legal citado, antes de declarar en rebeldía al patrono.

#### **4.3.2. Derecho de defensa**

El Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula el derecho de defensa y el mismo estipula: "la defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido.



Ninguna persona puede ser juzgada por tribunales especiales o secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente”.

En cuanto a lo regulado en el artículo referido, si nadie puede ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal; ante este precepto legal se estaría violando el derecho del patrono cuando es declarado rebelde cuando no comparece a la primera audiencia, si nos apegamos al texto legal citado, el patrono no se le está permitiendo el derecho de defensa, desde el momento que se le declara confeso por no haber comparecido a la primera audiencia fijada en el juicio ordinario laboral.

#### **4.3.3. Derecho de debido proceso**

En lo que se refiere al derecho de debido proceso se refiere, además de lo establecido en la Constitución Política de la República, también tenemos lo que preceptúa el Código Procesal Penal, en el Artículo 21: “igualdad en el proceso. Quienes se encuentren sometidos a proceso gozarán de las garantías y derechos que la Constitución y la leyes establece, sin discriminación”.



#### **4.4. Garantías que aseguran el debido proceso**

El fin primordial de las garantías que aseguran el debido proceso, es que durante la sustanciación del mismo, el demandado tenga la oportunidad de ser escuchado y vencido en el juicio antes de que el juez proceda a dictar la sentencia que pudiera corresponderle al demandado; y, cuando se da el caso de que el demandado no comparece a la primera audiencia, sea la causa que sea, el juez sin más trámite procede a dictar sentencia en el plazo de 48 horas; en dicho supuesto, se da una violación eminente a las garantías que aseguran el debido proceso, en virtud de que el demandado está siendo condenado sin antes haber sido escuchado y que él pueda defender sus posiciones, es clara la violación a principio constitucional y al cual se aplica a la materia procesal.

#### **4.5. Consecuencia jurídica de la declaratoria de la rebeldía del patrono en relación a los principios del derecho laboral y las garantías individuales constitucionales**

Al hablar de rebeldía, se refiere a la inactividad procesal, que puede ser específica y genérica; la específica se refiere a la omisión de uno o varios actos procesales determinados; mientras que, la genérica por el contrario consiste en la omisión de un número indeterminado de actos procesales.



La actividad procesal genérica, también se subdivide en total o parcial entendiéndose parcial cuando implica la incomparecencia del demandado y por lo tanto hay un incumplimiento de todos los actos procesales que se llevarían a cabo en dicho momento, o cuando se abandone el proceso por parte del actor. Para los efectos de esta investigación, lo que nos interesa básicamente es las consecuencias jurídicas de la declaratoria de rebeldía hacia el patrono.

Los efectos de la rebeldía son diferentes porque se dan dependiendo de la materia del proceso a que se haga referencia; sin embargo, podemos comparar la rebeldía en materia civil con la rebeldía en materia laboral; en cuanto a materia civil se refiere, el juez señala día y hora para que las partes comparezcan a la audiencia, previniéndoles de presentar sus pruebas en la misma, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere. Es decir, que no se tiene por desechada la demanda, aunque se corre el riesgo que el demandado presente toda la prueba en la primera audiencia y como consecuencia se dicte sentencia en su contra, de acuerdo al resultado de la prueba y el actor puede comparecer posteriormente y tomar el proceso en el estado en que se encuentra, pudiendo justificar su inasistencia y por lo tanto, dejar sin efecto la rebeldía.

En materia laboral, las consecuencias jurídicas derivadas de la declaratoria de rebeldía del patrono, relacionada a los principios del derecho laboral y fundamentadas en las garantías individuales constitucionales, se dan notoriamente la violación al principio de igualdad, porque se está protegiendo únicamente al trabajador en todos los aspectos



del desarrollo del juicio ordinario laboral y al patrono no se le está respetando el derecho de igualdad, el debido proceso entre otros.

Dentro de las consecuencias jurídicas derivadas de la declaratoria de rebeldía del patrono, relacionada a los principios del derecho laboral y fundamentadas en las garantías individuales constitucionales, se dan notoriamente la violación al principio de igualdad, porque se está protegiendo únicamente al trabajador en todos los aspectos del desarrollo del juicio ordinario laboral y al patrono no se le está respetando el derecho de igualdad, el debido proceso entre otros.

#### **4.5.1. Precluye la facultad del demandante de ampliar o modificar la demanda**

En la primera audiencia el demandante tiene la oportunidad de ampliar sobre los hechos vertidos en la demanda inicial o bien puede modificarla en los puntos que considere conveniente, es un derecho que tiene el actor en relación a su demanda, pero en el momento que manifiesta que ya no tiene modificación ni ampliación que hacer, precluye ese derecho y la demanda continúa como inicialmente fue presentada.





#### **4.5.2. Precluye la facultad de presentar pruebas que no hayan sido presentadas con anterioridad al acto**

Eduardo Couture indica que la actividad dirigida a tratar de convencer al juez de la existencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión es con las pruebas aportadas, las que en audiencia serán diligenciadas por el juez a cargo.

El Artículo 346 de Código de Trabajo, indica que las partes están obligadas a comparecer a la primera audiencia con sus respectivos medios de prueba a efecto de que los mismos sean recibidos por el juez en dicha audiencia; pero en el presupuesto de que no comparecen a la primera audiencia precluye la oportunidad de presentar las pruebas.

#### **4.5.3. Se pierde el derecho del actor de fiscalizar las pruebas del demandado**

Al ser declarado rebelde el demandante pierde el derecho de fiscalizar las pruebas y el juez procede a su diligenciamiento y serán valoradas de acuerdo al criterio del juzgador y no habrá otro momento procesal para que el demandante pueda ofrecer otros medios de prueba y mucho menos, que el actor continúe fiscalizando la pruebas aportadas por el demandado.



#### **4.5.4. Precluye la oportunidad de contestar la demanda y por ende de ofrecer pruebas**

En la primera audiencia el demandado tiene la oportunidad de contestar la demanda en sentido negativo o allanarse a la misma; asimismo, puede tomar la actitud de reconvenir, presentar excepciones. En el caso de que el demandado, no obstante haber sido notificado legalmente del día y hora en que se celebrará la audiencia y no comparece ni presenta excusa, el juez lo declara rebelde y precluye la oportunidad de contestar la demanda y así también de ofrecer las pruebas que considere pertinentes.

#### **4.5.5. Precluye la facultad de interponer excepciones perentorias**

Para el tratadista Eduardo Couture: "Las excepciones constituyen el conjunto de actos legítimos utilizados por el demandado para defenderse del ataque que en su contra ha emprendido el actor por miedo de la demanda.

Comprendiéndose que la excepciones constituyen medios de defensa utilizados por el demandado para atacar la demanda y buscar su depuración mediante la dilación del proceso , también busca atacar el fondo de las pretensiones del actor en la demanda con el objetivo de extinguir o desvirtuar el derecho alegado por el actor; en cuanto a lo expuesto es de acuerdo a la excepción que se interponga, porque las dilatorias buscan atacar la forma de la demanda y su efecto será el de depurar la demanda; mientras que las excepciones perentorias, buscarán atacar el fondo de las pretensiones de actor, con



el propósito de que en la secuela del juicio se desvirtúe la existencia del derecho en que se funde el demandante o que este derecho se extinga.

Las excepciones dilatorias se resolverán en la primera audiencia y las perentorias se resolverán en sentencia. Por lo que de acuerdo a lo expuesto sobre las excepciones podemos concluir que la oportunidad de presentar excepciones por parte del demandado, en este caso del patrono, plecuye en el momento en que es declarado rebelde”.<sup>29</sup>

#### **4.5.6. Precluye la oportunidad de ejercer el derecho de la reconvención**

Como consecuencia de la declaratoria de rebeldía por parte del demandado, éste pierde toda oportunidad de reconvenir al demandante, dicho en otras palabras no podrá contra demandar al actor, porque al no estar presente en la primera audiencia en la cual debía prestar confesión judicial y se declara su rebeldía, se da por ciertas las pretensiones del demandado y aunque el demandado tuviese elementos suficientes para la reconvención, bajo estas circunstancias pierde todo el derecho que le asiste.

El Código de Trabajo en el Artículo 338 en lo que se refiere a la oportunidad de la reconvención establece: “si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor...”.

---

<sup>29</sup> Coutur J.Eduardo. **Ob. Cit;** pág. 52.



El Artículo 340 del mismo cuerpo legal regula: "planteada la reconvención el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar".

Por lo tanto la reconvención precluye hasta el momento de la primera audiencia, la cual podrá presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia; de acuerdo, a lo preceptuado en el Artículo 338 segundo párrafo del Código de Trabajo: "la contestación de la demanda y la reconvención, en su caso, podrán presentarse por escrito hasta el momento de la primera audiencia...". En consecuencia el demandado pierde su oportunidad de contrademandar en el momento de la primera audiencia, caso contrario, se llevará a cabo la audiencia realizándose el diligenciamiento de todas las fases que deben desarrollarse en dicha audiencia.





## CONCLUSIONES

1. El ámbito de acción del derecho laboral es eminentemente social, con el fin de proteger al trabajador, en virtud del principio de tutelaridad; pero, se torna necesario aplicar los principios constitucionales y garantías procesales al demandado.
2. La tutelaridad se aplica en materia sustantiva o adjetiva, porque su aplicación violaría derechos fundamentales como el de igualdad, debido proceso y derecho de defensa.
3. Los efectos de la confesión ficta dentro del juicio ordinario laboral, puede entenderse que se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, en virtud de que no se va a citar ni oír dentro del proceso y por lo tanto sería una presunción de pleno derecho.
4. No existe en nuestra legislación procesal laboral una clara definición de las características y momentos procesales de las diferentes excepciones perentorias, lo cual sería positivo dando una mejor perspectiva para el diligenciamiento de esas excepciones.
5. Se ha consagrado el derecho de defensa como un derecho único de la persona, en virtud de lo cual se puede concluir que las excepciones perentorias pueden plantearse o deben ser resueltas a pesar de que se haya declarado rebelde al demandado.





## RECOMENDACIONES

1. Los órganos jurisdiccionales deben aplicar los principios constitucionales y garantías procesales tanto al trabajador como al patrono, en el desarrollo del juicio ordinario laboral.
2. El Congreso de la República de Guatemala debe emitir un acuerdo aclarando si la tutelaridad se aplica en materia sustantiva o adjetiva, para la correcta aplicación de los principios constitucionales en la rama laboral.
3. Los órganos jurisdiccionales en la sustanciación del juicio ordinario laboral, deben aplicar la interpretación extensiva de la ley, en cuanto a entender los efectos de la confesión ficta, para que no exista una presunción en cuanto a tenerse por contestada la demanda en sentido afirmativo por parte del demandado.
4. El Organismo Ejecutivo debe presentar una iniciativa de ley ante el Congreso de la República de Guatemala para regular claramente las características y momentos procesales en cuanto a las excepciones perentorias.
5. Los órganos jurisdiccionales deben analizar antes de declarar rebelde al patrono, lo concerniente a las excepciones perentorias, porque éstas son resueltas aunque se haya dado la declaratoria de la rebeldía.







## BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ ZAMORA, Ovando. **Tratado de política laboral y social.** 2t, 5 a. Buenos Aires, Ed. Heliasta S.R.L. 1972.

CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral.** 1t, bibliografía Buenos Aires 1968.

COUTUR J. Eduardo. **Fundamentos de derecho procesal civil.** Ed. de Palma, Buenos Aires, 1951. Segunda edición.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del Trabajo.** 12. 12 a, ed.; México. Porrúa. 1970. DE CASANOVA Y ROMERO, Ignacio, CERVERA y JIMENEZ de Francisco. **Diccionario de Derecho Privado.** 2a. ed.; Madrid Barcelona, Ed. Labor. S.A. 1966.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo.** Argentina. Ed. De Palma, 1972.

ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo.** 2ª ed.; Guatemala: Ed. Impresos D&M, S.A.; 2001 **Derecho del trabajo** I, 2 a. ed.;

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco.** 2da. Ed. 2007. Editorial Ius.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo.** Ed. Estudiantil Fénix.

GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. **Derecho del trabajo.** 5ta. Ed. ; Bogotá, Colombia. Ed. Temis, 1979.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Tesis de graduación, abril de 1957.



**NÁJERA FARFÁN, Mario Efraín. Derecho Procesal Laboral.** Primera Edición. Editorial Serviprensa Centroamericana. Guatemala. 1981.

**KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado práctico de derecho del trabajo.** 2 vols.; 4ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1981.

**OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 20a. ed., actualizada y aumentada, por Guillermo Cabanellas de las Cuevas, Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1992

**VASQUEZ VIALARD, Antonio. Tratado de derecho del trabajo.** 6 a. ed.; Buenos Aires, Argentina, Ed. La palma. 1990. pág. 13

#### **Legislación:**

**CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA.** Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

**LEY DEL ORGANISMO JUDICIAL.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto 2-89, 1989.

**CÓDIGO DE TRABAJO.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441, 1971.

**CÓDIGO PROCESAL PENAL.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 51-92, 1994.

**CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL.** Enrique Peralta Azurdia, Decreto Ley 107, 1974.