

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



**LA INCOMPARECENCIA DE PATRONO Y TRABAJADOR A LA AUDIENCIA DE
JUICIO ORAL LABORAL, HACEN INEFICAZ EL ARTÍCULO 335 DEL CÓDIGO
DE TRABAJO**

JOSÉ ROMÁN SOLÍS MEJICANO

GUATEMALA, NOVIEMBRE 2015

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



**LA INCOMPARECENCIA DE PATRONO Y TRABAJADOR A LA AUDIENCIA DE
JUICIO ORAL LABORAL, HACEN INEFICAZ EL ARTÍCULO 335 DEL CÓDIGO
DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Faculta de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

JOSÉ ROMÁN SOLÍS MEJICANO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, noviembre 2015

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

DECANO:	MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V:	Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 08 de julio de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, PABLO RENÉ HERNÁNDEZ MUÑOZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JOSÉ ROMÁN SOLÍS MEJICANO con carné 199817705,
 intitulado LA INCOMPARECENCIA DE PATRONO Y TRABAJADOR A LA AUDIENCIA DE JUICIO ORAL, HACEN
INEFICAZ EL ARTÍCULO 335 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en éste debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


 DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 07 / 05 / 2015 f)


 Asesor(a)

Pablo René Hernández Muñoz
Abogado y Notario

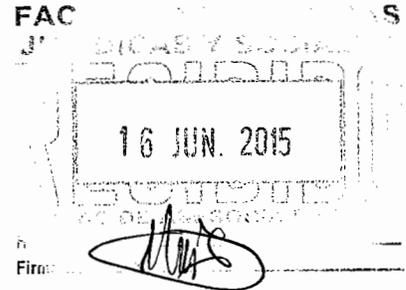


BUFETE JURÍDICO
Lic. PABLO RENÉ HERNÁNDEZ MUÑOZ
Abogado y Notario
Tel. 5299 0260



La Antigua Guatemala Sacatepéquez,
18 de mayo de 2015

**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 08 de julio de 2014, como asesor del trabajo de tesis del bachiller **JOSÉ ROMÁN SOLÍS MEJICANO** intitulado: **“LA INCOMPARECENCIA DE PATRONO Y TRABAJADOR A LA AUDIENCIA DE JUICIO ORAL, HACEN INEFICAZ EL ARTÍCULO 335 DEL CÓDIGO DE TRABAJO”**, para lo cual procedí asesorar al estudiante en las modificaciones que se estimaron pertinentes y declaro que no me une ningún parentesco dentro de los grados de ley con el estudiante referido, por lo que 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 en relación al derecho del trabajo guatemalteco, siendo objeto de desarrollo y análisis del trabajo de investigación de tesis fundamentado en la incomparecencia de patrono y trabajador a la audiencia del juicio oral laboral, hacen ineficaz el Artículo 335 del Código de Trabajo.
- b. La metodología y técnicas utilizadas en la realización al trabajo de investigación, fueron acordes al desarrollo de los capítulos, utilizando los métodos analítico y sintético, así como se aplicó los métodos deductivo e inductivo.

BUFETE JURÍDICO
Lic. PABLO RENÉ HERNÁNDEZ MUÑOZ
Abogado y Notario
Tel. 5299 0260



- c. Se verificó el contenido científico y técnico en la elaboración del tema, el método y técnicas de investigación fueron los indicados, indicándole como mejorar la redacción.
- d. La contribución científica del tema es de suma importancia, pues el contenido es de actualidad. En cuanto a la conclusión discursiva, se relaciona con el contenido del trabajo de investigación y refleja el adecuado nivel de síntesis jurídico con el objeto del tema.
- e. La bibliografía utilizada para la elaboración de la tesis ha sido la adecuada. En relación a lo anterior se pudo establecer 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 el estudiante, según lo establecido en el Artículo 31 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 del bachiller Solís Mejicano.

Atentamente,



Lic. PABLO RENÉ HERNÁNDEZ MUÑOZ
Abogado y Notario
Colegiado 3329
Asesor de Tesis

Pablo René Hernández Muñoz
Abogado y Notario



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 28 de septiembre de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JOSÉ ROMÁN SOLÍS MEJICANO titulado LA INCOMPARECENCIA DE PATRONO Y TRABAJADOR A LA AUDIENCIA DE JUICIO ORAL, HACEN INEFICAZ EL ARTÍCULO 335 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/sr/s

Lic. Avidán Ortiz Orehana
 DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Infinitas gracias por ayudarme a culminar mi carrera.
- A MIS PADRES:** JOSÉ ROMÁN SOLÍS VIELMAN y MARÍA CRISTINA MEJICANO DE SOLÍS (Q.E.D). Infinito agradecimiento por el apoyo, amor y ejemplo de trabajo, para forjarme como una persona útil a la sociedad. Que mi triunfo honre su memoria.
- A MI HERMANA:** BERTA KARINA SOLÍS MEJICANO. Por su apoyo y ejemplo.
- A MI ESPOSA:** PAOLA GARCÍA DE SOLÍS. Por sus consejos, apoyo y amor que me ha brindado incondicionalmente.
- A MIS HIJOS:** Diego José y Paola Cristina. Por ser mi luz y motivo para seguir luchando.
- A MIS TÍOS:** SUSANA MEJICANOS, GUSTAVO SOLÍS, REGINA SOLÍS y ALBA DEL CARMEN SOLÍS. Gracias por el ejemplo que me han brindado.
- A MIS PRIMOS:** Sergio, Geanis, Miguel Ángel, Dino, Jaime, Ana Lucía y Samuel.
- A MIS SOBRINOS:** Sirva de motivación y ejemplo.
- A MIS SUEGROS:** Por su apoyo y haberme hecho parte de su familia, muchas gracias.
- A MIS CUÑADOS:** Manolo y Mario. Con cariño.



AMIGOS:

Juan Luís, Luís Carlos, José Danilo y Sergio. Por compartir conmigo esta alegría.

A LA TRICENTENARIA:

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA. Por la satisfacción de egresar de esta magnífica casa de estudios.

A:

LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Por formarme como profesional.



PRESENTACIÓN

El trabajo de investigación trata sobre la necesidad de reformar el Artículo 335 del Código de Trabajo para facultar a los jueces de trabajo, para que de oficio den por finalizado el procedimiento del juicio ordinario laboral, cuando patrono y trabajador no comparecen a la primera audiencia no presentan excusa y el actor no presenta desistimiento si celebraron arreglo extrajudicial. Así mismo, no acciona para continuar el procedimiento y seguir el juicio en rebeldía en contra del patrono; ya que los operadores de justicia y los sujetos vinculados a ellos, son los que deben tutelar al trabajador, pero la ley no establece ningún procedimiento para poder continuar de oficio con el mismo.

En la investigación, se ven reflejados el principio de oficiosidad y disponibilidad, considerándose necesario facultar al juez para resolver de oficio; la investigación se llevó a cabo, en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento de Sacatepéquez y en el Juzgado de Paz, Civil, Familia y Trabajo del municipio de La Antigua Guatemala del departamento de Sacatepéquez; habiendo determinado que el criterio jurisdiccional, es no dar por concluido el procedimiento. La investigación pertenece a la rama del derecho del trabajo, de tipo cualitativo; se analizó lo referente a las incidencias dentro del juicio ordinario, el aporte académico del tema consiste en la adquisición de nuevos conocimientos laborales y que los mismos, sean acordes a la realidad que vive la clase trabajadora del país, frente al patrono que representa el poder económico.



HIPÓTESIS

Las garantías constitucionales no resultan efectivas tanto para el patrono como para el trabajador, al existir un vacío legal en torno a la inexistencia de un procedimiento dentro del juicio ordinario laboral, para que el juzgador dé por finalizado el proceso, cuando el patrono y trabajador no se presentan a la primera audiencia y no presentan la justificación y el trabajador no ejercen ninguna acción legal, obstaculizándose la posibilidad de declarar rebelde al patrono; siendo necesario facultar al juzgador en materia laboral, para proceder de oficio ya sea declarando rebelde al patrono o finalizando el proceso.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego del análisis investigativo, se constató de que existe un vacío legal en cuanto al cumplimiento de las garantías constitucionales dentro del procedimiento del juicio ordinario laboral, puesto que el juzgador no está facultado legalmente para dar por finalizado el procedimiento y ordenar su archivo, cuando patrono y trabajador no comparecen a la primera audiencia y éste último no se pronuncia en torno a que se continúe el proceso o que el juzgador actúe de oficio declarando rebelde al patrono o dar por concluido el proceso.

Los métodos utilizados para investigar fueron el hipotético deductivo, el cual permitió plantear la hipótesis que fue comprobada mediante el análisis y la inducción; puesto que se relacionó la doctrina y la legislación con la realidad actual, para poder establecer el marco teórico sobre el cual debe regularse un procedimiento para que ante la incomparecencia a la primera audiencia, tanto del patrono como del trabajador dentro del juicio ordinario laboral; el juez resuelva de oficio, ordenado el archivo del expediente.

ÍNDICE



Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1 Definición del derecho de trabajo.....	2
1.2 Antecedentes del derecho de trabajo guatemalteco.....	2
1.3 Principios que inspiran el derecho de trabajo.....	5
1.3.1. Principio de tutelaridad.....	5
1.3.2. Principio evolutivo.....	9
1.3.3. Principio de obligatoriedad.....	12
1.3.4. Principio de realismo.....	13
1.3.5. Principio de sencillez.....	14
1.3.6. Principio conciliatorio.....	14
1.4. Fuentes del derecho de trabajo.....	16
1.4.1. Fuentes reales.....	17
1.4.2. Fuentes formales.....	18
1.4.3. Fuentes históricas.....	19
1.5. Elementos personales del derecho de trabajo.....	19



1.5.1. El trabajador.....	20
1.5.2. El patrono.....	20
1.5.3. El representante del patrono.....	21
1.6. Contrato individual de trabajo.....	21
1.6.1. Clasificación del contrato individual de trabajo.....	22
1.6.2. Efectos del contrato individual de trabajo.....	23
1.6.3. Terminación de los contratos de trabajo.....	23
1.7. Organización administrativa de trabajo.....	24
1.7.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	24
1.7.2. Dirección General de Trabajo.....	25
1.7.3. Inspección General de Trabajo.....	25

CAPÍTULO II

2. Derecho procesal de trabajo.....	29
2.1. Definición.....	29
2.2. Principios.....	30
2.3. Derecho procesal individual de trabajo.....	31
2.3.1. Naturaleza.....	31
2.4. Sujetos.....	31



2.5. Garantías que aseguran el debido proceso.....	32
2.6. Juicio ordinario laboral.....	32
2.6.1. Etapas del proceso.....	33

CAPÍTULO III

3. Efectos de la incomparecencia a la primera audiencia.....	41
3.1. Rebeldía.....	41
3.1.1. Efectos de la rebeldía.....	43
3.2. Confesión ficta.....	44
3.3. La declaración de confeso o confesión ficta.....	44
3.3.1. Definición de confesión ficta.....	45
3.3.2. Requisitos de la confesión ficta.....	46
3.3.3. Efectos jurídicos de la confesión ficta.....	46
3.4. Confesión judicial.....	47
3.4.1. Definición de confesión judicial.....	48
3.4.2. Valor jurídico de la confesión judicial.....	48
3.4.3. Elementos de la confesión judicial.....	49



CAPÍTULO IV

4.	La necesidad de regular un procedimiento cuando patrono y trabajador no comparecen a la primera audiencia, no presentan excusa y el actor no presenta desistimiento.....	53
4.1.	Consideraciones generales.....	54
4.2.	Primera audiencia.....	55
4.3.	Excusa por incomparecencia.....	55
4.4.	Ordenar el archivo de oficio del expediente.....	56
4.5.	Derecho comparado.....	56
4.5.1.	Código de Trabajo de Honduras.....	56
4.5.2.	Codificación del Código de Trabajo de México.....	58
4.5.3.	Código de Trabajo de Argentina.....	60
4.6.	Propuesta de reforma al Artículo 335 del Código de Trabajo para regular un procedimiento cuando patrono y trabajador no comparecen a la primera audiencia, no presentan excusa y el actor no presenta desistimiento.....	62
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
	ANEXO.....	67
	BIBLIOGRAFÍA.....	71



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 es tutelar de los derechos del trabajador y el objeto de estudio de la presente investigación, es sobre la incomparecencia de patrono y trabajador a la audiencia de juicio oral laboral, hacen ineficaz el Artículo 335 del Código de Trabajo, tomando en consideración que el referido artículo se refiere a la primera audiencia en el desarrollo del proceso ordinario laboral y el mismo, establece que si se diera la incomparecencia de las partes se les declarara rebeldes; pero no regula sobre que resolverá el juez, si no comparecen las partes a la primera audiencia, no presentan excusa y el actor no presenta desistimiento; puesto que, los juzgadores no dan cumplimiento a dicha normativa declarándolos rebeldes.

El presente trabajo es motivado específicamente para que se tome en cuenta que la ley no establece un procedimiento para que el juzgador, ordene el archivo del expediente cuando las partes no comparecen a la primera audiencia y el actor no acciona para continuar con el proceso. Para lograr la comprobación de la hipótesis en cuanto a facultar al juez para proceder de oficio y ordene el archivo del expediente en virtud de que el actor no acciona legalmente para continuar con el proceso ordinario laboral.

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, los principios que lo inspiran, fuentes y conceptos generalizados; el segundo capítulo relativo al derecho procesal del trabajo, principios, naturaleza, garantías que aseguran el debido proceso, juicio ordinario laboral y sus etapas; el tercer capítulo abarca temas como los efectos de la incomparecencia a la primera audiencia, la confesión ficta, sus efectos, la confesión judicial entre otros temas generales; el cuarto capítulo abarca en forma medular, la necesidad de regular un procedimiento cuando patrono y trabajador no comparecen a la primera audiencia no



presentan excusa y el actor no presenta desistimiento, orden archivo de oficio del expediente, derecho comparado y propuesta de reforma al Artículo 335 del Código de Trabajo para regular un procedimiento cuando patrono y trabajador no comparecen a la primera audiencia, no presentan excusa y el actor no presenta desistimiento.

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 el derecho del trabajador si desea continuar con la demanda o bien el juzgador de oficio ordena el archivo del expediente por que el actor no acciona legalmente para continuar con el mismo.

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

Para que en el ámbito laboral impere la libertad de contratación, se tiene como antecedente el derecho de trabajo, aspecto que se encuentra 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;..."

En la realidad se puede observar que no existe una libre contratación, puesto que una de las partes se ve persuadida a aceptar las condiciones de la otra parte; en Guatemala se usa mucho el contrato de trabajo por adhesión, en el que una parte impone las condiciones que siempre es el patrono; y el trabajador, es quien acepta esas condiciones por la imperiosa necesidad que tiene de optar a un trabajo. En cuanto a la conceptualización del derecho de trabajo se considera que es una herramienta compensatoria de la desigualdad que existe entre las partes de la contratación laboral. Desempeña un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra la persona que depende de un salario para sobrevivir; considerándose, que esta rama del derecho desempeña una función



protagónica para minimizar los abusos de la parte considerada fuerte. Por lo que el derecho del trabajo tiende a ser un escudo protector en contra de los excesos prioritariamente patronales; en virtud, de que los intereses patronales y laborales son opuestos, por lo mismo tienden a ser contenciosos y existe un estado latente de conflicto entre las partes, desencadenándose la lucha de clases.

Muchos doctrinarios en derecho laboral coinciden en que el fin primordial del derecho de trabajo, es contribuir a la armonía social y lograr el equilibrio en el establecimiento de las condiciones laborales.

1.1. Definición del derecho de trabajo

El derecho de trabajo ha sido regulado con el fin específico de mantener la armonía en las relaciones laborales entre trabajadores y patronos; los primeros, por ser quienes aportan la fuerza de trabajo y los segundos quienes proporcionan el trabajo mediante un pago compensatorio por esa fuerza de trabajo. La función principal de esta rama del derecho es mantener la paz social y por ende la armonía entre patronos y trabajadores.

1.2. Antecedentes del derecho de trabajo guatemalteco

En la antigüedad no se habla de normativa laboral, porque el trabajo no estaba codificado como en la actualidad. “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”¹.

“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

¹ Charri Guillermo. **Derecho del trabajo**. Pág.45



formuló la Ley Chapelier en el año 1791 proclamándose la libertad individual en el ámbito del trabajo².

En el movimiento colectivo laboral se encuentra 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

a) 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.

b) 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.

c) 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.

² Ibid. Pág. 46.



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. Principios que inspiran el derecho de trabajo

Al ser creado el derecho de trabajo, el legislador deja plasmado que esta rama comprenda los principios en que debía inspirarse, los cuales son:

- Principio de tutelaridad
- Principio evolutivo
- Principio de obligatoriedad
- Principio rendimiento
- Principio de realismo
- Principio de sencillez
- Principio conciliatorio
- Principio de aplicación decreciente

1.3.1. Principio de tutelaridad

En cuanto al principio de tutelaridad el doctrinario Fernández Molina expresa: “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”.³

En relación a lo preceptuado 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 el referido artículo se encuentra el fundamento legal del principio de tutelaridad y encontramos también el principio de induvio 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

³Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág.4.



protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario. Algunos 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)".⁴

Se considera que el principio de tutelaridad, es una herramienta que proporciona el equilibrio en la fijación de las condiciones laborales y materializa la armonía entre patronos y trabajadores. El referido principio, es el canal para lograr la paz y armonía en el ámbito laboral, evitando fricciones y luchas entre los propietarios de los medios de producción y los asalariados.

La aplicación del principio de tutelaridad, se refleja en la normativa concerniente al ámbito laboral; sin embargo, cobra preeminencia en el derecho colectivo, puesto que el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y la contratación colectiva, han fortalecido el estatus de los trabajadores, proporcionando un equilibrio en la protección a la clase trabajadora. A través de la negociación colectiva, los trabajadores han logrado mejorar las condiciones de trabajo, puesto que la normativa laboral no se ajusta a la realidad nacional, el Código de Trabajo es tan antiguo que no está redactado adaptándose a esa realidad y no sufre reformas a favor de los

⁴ Ibid. Pág.5



trabajadores para ajustar la norma a la época actual, solamente se realiza un estudio del salario mínimo una vez al año, pero los ajustes que se le realizan no alcanzan a cubrir los gastos mínimos de los trabajadores.

El principio de tutelaridad del derecho de trabajo, 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 para que trabaje el tiempo necesario para realizar el trabajo a favor del patrono y que a la vez tenga una jornada de descanso. Así mismo, se ha regulado el período de vacaciones remuneradas y aunado a ello, a estas instituciones se añade la protección del salario mínimo, asuetos, protección a la maternidad, estatuto especial para las personas menores de edad, prestaciones laborales como aguinaldo e indemnización.

Las normas procesales son eminentemente tutelares de los derechos del trabajador, tanto las normas objetivas como sustantivas, las normas objetivas le proporcionan al trabajador el derecho preferente, en los procedimientos judiciales, puesto que gozan de una doble tutelaridad, una por el derecho de fondo y otra por la forma de ventilar el proceso; tal es el caso, en el impulso de oficio en que el juez debe velar 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, puesto que quien deberá probar los hechos es el patrono. Estas aseveraciones, se fundamentan en el Artículo 78 del Código de Trabajo, que establece: "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....”.

1.3.2. Principio evolutivo

La rama del derecho en general se mantiene en constante movimiento, pero en el caso específico del derecho de trabajo el principio evolutivo ha sido la base fundamental, para el desarrollo de las mejoras laborales, principalmente para el trabajador puesto que éste es protector para la clase trabajadora, siendo este principio básico en esta rama del derecho. El principio evolutivo 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 se modifica específicamente para mejorar las condiciones de los trabajadores en cuanto al salario mínimo. El fundamento del derecho de trabajo, se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, Acuerdos y Reglamentos; normativa que establece garantías para los trabajadores, que superen los derechos mínimos de cada trabajador en forma



individual y a la vez en forma colectiva. La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106 estipula: “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”. El referido precepto legal, establece que las leyes laborales pueden negociarse en forma individual y colectiva, fomentando la negociación colectiva mediante el pacto colectivo de condiciones de trabajo, celebrado entre patrono y trabajadores a través de sus representantes. En el primer párrafo del referido artículo, se plasma el principio de superación de los derechos mínimos; y, en el segundo párrafo se aprecia el principio de induvio pro-operario.

En los Considerandos del Código de Trabajo se encuentran plasmados un mínimo de garantías sociales. 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 se puede observar en el cuerpo legal citado, regula los principios de superación de los derechos mínimos, principio de irrenunciabilidad.

Se puede apreciar a lo largo de la historia, que el derecho de trabajo ha ido evolucionando. La Constitución Política de la República de 1965 establecía un aguinaldo del 50% del salario; el Decreto 76-78 estableció que el aguinaldo sería del 100%. La modificación de este decreto modificó el texto constitucional, pero es congruente con los principios laborales contenidos en la Carta Magna, lo que se ajusta perfectamente a que cuando se trata de mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores y si la norma es de rango inferior, pero supera a lo preceptuado en jerarquía constitucional, es totalmente válido porque es para el beneficio laboral colectivo.

Lo dicho anteriormente se debe a que la Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce la superioridad de la norma por inferior que sea, siempre y cuando contenga beneficios que supere los constitucionales. Para concluir, el derecho laboral a través de la historia se ha ido adaptando a las necesidades laborales colectivas y ha evolucionado más allá de la propia actividad productiva del país.

Del principio evolutivo del derecho de trabajo, se deduce que esta rama del derecho, es inconcluso porque nunca termina, siempre está en constante cambio, avanza, pero



bajo la perspectiva de obtener el mayor beneficio a favor de los trabajadores. Las leyes laborales, varían de un lugar a otro, para ello el estudioso Fernández Molina expresa: “Varias empresas ubicadas en un mismo sector, pueden tener “diferentes” derechos laborales. Todos comparten los mínimos de ley, pero en la medida que en un lugar de trabajo se ha 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”⁵.

1.3.3. Principio de obligatoriedad

Independientemente de los acuerdos contractuales, que se dan dentro de las relaciones entre patronos y trabajadores, las leyes laborales establecen parámetros que deben ser acatados por ambas partes. Los jueces de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen la facultad para hacer cumplir coercitivamente las resoluciones que dictan. Todo empleador debe cumplir con el principio fundamental de pagar el salario mínimo, implementar las condiciones de salubridad básicas, las prestaciones básicas reguladas en las normas de la materia; caso contrario, ante los órganos jurisdiccionales se ejerce el derecho de accionar a quien se considere perjudicado y se aplica las leyes correspondientes.

A los trabajadores la ley les protege en cuanto a la irrenunciabilidad a sus derechos mínimos, por ello este precepto es imperativo porque le garantiza al trabajador el

⁵ *Ibid.* Pág.19



derecho de no poder renunciar a sus derechos básicos; por ello aunque el trabajador renuncie algún derecho de este tipo, la misma es nula de pleno derecho.

1.3.4. Principio de realismo

Los principios de realismo y objetividad, están plasmados en los Considerandos del Código de Trabajo, por ello se define al Derecho de Trabajo como realista y objetivo. El principal fin de este principio es adaptar los fenómenos laborales a la realidad social, tales como el factor económico, educativo, fiscal etc. Es menester que en esta rama del derecho, se mantenga un equilibrio entre la tutelaridad y la objetividad sobre la realidad nacional.

El tratadista Luís Fernández Molina expone que el principio de realismo es: “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”.⁶

⁶ Ibid. Pág.25

1.3.5. Principio de sencillez

El derecho laboral fue diseñado para ser desarrollado en términos sencillos, fáciles de aplicar, plegándose a los preceptos legales constitucionales y ordinarios. Este principio queda materializado en el derecho procesal del trabajo, el que sigue el principio de no formalista para beneficio del trabajador. En cuanto a ello, no es que se omita los preceptos básicos laborales en el desarrollo de los procedimientos laborales judiciales, sino que si a la demanda le hace falta de algunas formalidades, el juez deberá darle trámite, pero el trabajador deberá cumplir con los requisitos que a la demanda le hagan falta en el plazo establecido en la ley.

“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”.⁷

1.3.6. Principio conciliatorio

El vocablo conciliación refleja la idea de que existe una controversia, una pugna o lucha y que debe armonizar la conciliación entre patronos y trabajadores; por lo que dentro del procedimiento laboral, la fase de la conciliación es eminentemente básica.

⁷ *Ibid.* Pág.26



El término conciliación implica una lucha permanente que nos regresa a posiciones propias de la época inicial del Derecho Laboral, no se puede negar que existen intereses encontrados entre las partes, sin embargo, el principio de conciliación está tutelado porque es la base principal para mantener la armonía entre empleadores y trabajadores, consecuentemente el principio conciliatorio tiene como fin principal que en la relación laboral se mantenga la cordialidad.

En la vía procesal el principio conciliatorio en el derecho del trabajo es un elemento principal en el desarrollo del proceso, porque es obligatoria la fase de la conciliación. 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 anterior queda reflejado en cuanto a que debe existir armonía entre los intereses de los trabajadores, dentro del marco legal y las leyes laborales son eminentemente conciliatorias entre empleadores y trabajadores; reflejándose en el cuerpo legal citado, el principio conciliatorio y el principio de tutelaridad. Los Considerandos del Código de Trabajo invocan una mayor armonía social, al establecer: "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 principio conciliatorio de esta rama jurídica va más allá del conflicto entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores. No se trata de atacar a los empleadores ni de limitar a los trabajadores. Siempre van a existir patronos y trabajadores. Siempre va a haber puntos opuestos entre ellos, pero así como el derecho debe buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad, el derecho de trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de la producción, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto”⁸.

En cuanto a lo expuesto por el tratadista Alcalá, la Constitución Política de la República de Guatemala, estipula que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias. Por su parte los considerandos del Código de Trabajo invocan, una armonía social y una vocación conciliatoria. Asimismo el artículo 274 del cuerpo legal antes citado, hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

1.4. Fuentes del derecho de trabajo

El surgimiento del derecho laboral se dio como una disciplina autónoma dentro de las ramas del derecho. Para la ubicación de esta rama del derecho existen dos corrientes

⁸ Alcalá Zamora, *Tratado de política laboral social*. Pág. 150.



que se oponen entre sí, los publicistas y los privatistas; los primeros ubican al derecho laboral en la rama del derecho público y los segundos lo ubican en la rama del derecho privado. Comúnmente se le considera como una rama del derecho público, en virtud de que el Código de Trabajo deja establecido que el interés privado debe prevalecer ante el interés social o colectivo. Quienes sostienen esta postura, se basan en que las primeras manifestaciones del derecho laboral fueron hechas públicas. Quienes consideran que el derecho laboral es una rama del derecho privado, es porque la relación laboral se inicia con un contrato, que se origina de la voluntad de las partes; pero debe recordarse que en esta rama del derecho, además de la voluntad de las partes también intervine el Estado a través de sus instituciones administrativas; como es el caso de la Inspección General de Trabajo y los Juzgados de Trabajo y Previsión Social. También se hace mención de la posición ecléctica, la cual sostiene que el derecho de trabajo participa de ambas corrientes, porque en la corriente pública las normas son imperativas y está plenamente establecida la tutela a favor de los trabajadores; en cuanto a la corriente privada, se da 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 se sostiene que mantiene su autonomía.

1.4.1. Fuentes Reales

Las fuentes reales también son llamadas 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 en cuanto a la protección del trabajador, la necesidad de crear un sistema que armonice entre los factores de producción, patronos-trabajadores porque si existe armonía laboral, la habrá socialmente y por ende entre el Estado, el pueblo y la clase patronal.

1.4.2. Fuentes formales

Se considera como fuentes formales las formas de manifestación 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 de darse a conocer, mediante el conocimiento, creación y la aplicación de la norma. En cuanto a las fuentes formales se menciona: la ley, la jurisprudencia, la doctrina y la costumbre.

- a) La ley: Es una fuente formal existente sobre el derecho del trabajo, entre las que se tiene: La Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, Tratados y Convenios Internacionales aceptados y ratificados por Guatemala, Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, Acuerdos y Reglamentos.

- b) La Jurisprudencia: Es la interpretación de la ley que realizan los jueces, a través del conjunto de sentencias en el que se plasma el criterio judicial acerca de un problema jurídico que se resuelve en el mismo sentido, de esta manera se sienta



jurisprudencia, que sirve de antecedente para futuras controversias que tengan el mismo fundamento.

c) La Doctrina: Es el conjunto de 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.

1.4.3. Fuentes históricas

Para obtener una mejor perspectiva del derecho de trabajo, es necesario acudir a sus orígenes, invocando sus razones para haber surgido a la vida jurídica y obtener un mejor criterio para determinar ampliamente los alcances de la norma. El derecho de trabajo es de reciente creación, es por ello que su estudio es muy importante debido a que necesita las motivaciones y fundamentos que le dieron origen, se mantiene en constante evolución y una de las fuentes históricas de esta rama del derecho fue la revolución industrial.

1.5. Elementos personales del derecho de trabajo

Como elementos personales del derecho de trabajo se tiene: al trabajador y al patrono, puesto que son ellos los que le dan vida a la relación laboral.



1.5.1. El trabajador

El Diccionario de la Real Academia Española, proporciona una definición de trabajador como la persona que trabaja de obrero y de jornalero. El Artículo 3 del Código de Trabajo proporciona 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”. Doctrinalmente y en términos generales, se considera que trabajador es toda persona que realiza un trabajo y que a cambio de ello recibe una remuneración. También se puede indicar que es quien trabaja en relación de dependencia frente a un empleador.

1.5.2. El patrono

La palabra patrono proviene del latín patronus y de acuerdo a la Real Academia Española, sirve para designar al titular de un derecho de patronato. Al patrono se le identifica como el representativo del capital, se tiene la idea de que es el propietario de la industria, que lleva implícito el poder reglamentario y disciplinario por ostentar el título de propiedad privada. El Código de Trabajo en el Artículo 2 preceptúa: “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”. Doctrinariamente se definen al patrono o empleador como la persona individual o jurídica bajo cuya dependencia continua, se ejecuta una obra o se presta un servicio que ha sido materia de contrato celebrado entre patrono y trabajador.

1.5.3. El representante del patrono

El representante del patrono como el término lo indica, representa al patrono actuando frente a terceros o frente a los trabajadores que por jerarquía se encuentran en una escala ascendente; dicha representación, puede ser por nombramiento mercantil o civil, mediante un mandato con representación o judicial, el que se documenta mediante la intervención de un notario y deberá registrarse ante el Archivo General de Protocolos en la sección de registro de poderes. El gerente general de una sociedad anónima, es el representante de la misma, mediante nombramiento y representa a la sociedad en el ámbito que específicamente estipule su nombramiento.

1.6. Contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo se le ubica dentro del derecho privado, por ser una institución puramente contractual y que dentro del derecho laboral, regula la relación obrero-patronal, para establecer los parámetros dentro de la relación laboral y es celebrado voluntariamente entre patrono y trabajador. El Artículo 18 de Código de Trabajo define el Contrato Individual de Trabajo al establecer: "... 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... ". El



texto citado es eminentemente tutelar de los derechos del trabajador, puesto que establece que el contrato individual de trabajo se perfecciona con solamente se inicie la relación de trabajo o sea la prestación de los 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”.⁹

1.6.1. Clasificación del contrato individual de trabajo

Los contratos de trabajo se clasifican en individual y colectivo; el individual es el que se celebra en forma simple entre el patrono y el trabajador. El contrato colectivo de trabajo, es celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores. El Artículo 38 del Código de Trabajo proporciona una definición de contrato colectivo de trabajo al establecer: “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

⁹ Ibid. Pág.30



para cada uno de éstos y percibida en la misma forma”. El cuerpo legal citado regula que el contrato de trabajo colectivo deberá celebrarse siempre por escrito, en tres ejemplares.

1.6.2. Efectos del contrato individual de trabajo

Uno de los efectos más importantes del contrato individual de trabajo es la vigencia, porque de acuerdo a lo preceptuado en el Código de Trabajo, solo se necesita que se inicie la relación laboral para que el contrato se perfeccione; el mismo, obliga tanto al patrono como al trabajador, porque al patrono le obliga a pagar por la prestación de los servicios que el trabajador le preste y a mantener las condiciones laborales pactadas en el contrato y las establecidas en las leyes, que son de cumplimiento obligatorio para el patrono; y al trabajador, el contrato le obliga a prestar el servicio o mano de obra en la forma, modo, lugar y condiciones pactadas mediante la celebración del contrato ya sea éste individual o colectivo. Así mismo, otorga los derechos establecidos en la ley para ambos, así como los pactados mediante el contrato de trabajo.

1.6.3. Terminación de los contratos de trabajo

Para que se dé la terminación del contrato de trabajo puede ser en forma voluntaria de cualquiera de las partes que decida ponerle fin al contrato. Cuando el patrono es quien da por finalizado el contrato sin justa causa, el trabajador puede acudir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social para hacer valer su derecho, ya sea para su



reinstalación o bien para que se le cancele sus prestaciones de manera justa. Asimismo, cuando el trabajador incumple lo estipulado en el contrato, el cual fue celebrado en forma voluntaria, el patrono también puede hacer valer su derecho ante el órgano que tiene jurisdicción sobre la materia.

El contrato de trabajo puede darse por finalizado por las siguientes causas: por renuncia, por despido justificado, despido indirecto, abandono del cargo o de labores, vencimiento del plazo para el cual fue pactado el contrato, entre otras causales de que se da por finalizada la relación laboral.

1.7. Organización administrativa de trabajo

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

1.7.1. Ministerio de trabajo y previsión social

En materia laboral, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la institución administrativa de más alto rango que atiende, tanto la regulación de trabajo, como las controversias que se suscitan entre patrono y trabajador de manera administrativa.

El Artículo 274 del Código de Trabajo, establece 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...”.

1.7.2. Dirección general de trabajo

La dirección general de trabajo, es la dependencia que pertenece al Ministerio General de Trabajo, es la que se encarga de coordinar el desarrollo del trabajo que realizan las inspecciones generales que se ubican en las cabeceras departamentales de toda la república de Guatemala.

1.7.3. Inspección general de trabajo

La Inspección General de Trabajo, es la dependencia que pertenece al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, su intervención en los casos de conflictos por finalización de los contratos de trabajo se circunscribe específicamente a resolver administrativamente, de manera conciliatoria la controversia que se dé entre patrono y trabajador; es decir, que se pongan de acuerdo en cuanto a las prestaciones a que tiene derecho el trabajador y que el patrono deberá hacer efectivo, así como, a determinar si el contrato celebrado entre ambos fue cumplido o si existe discrepancia en cuanto a lo pactado y así de forma administrativa quede concluido el asunto. Si la



relación laboral termina por despido injustificado y no le fueron canceladas sus prestaciones conforme lo establece la norma correspondiente, el trabajador podrá acudir a la inspección de trabajo antes de que transcurran treinta días hábiles desde que ocurrió el despido para resolver en conciliación administrativa, antes de iniciar la demanda ante el órgano jurisdiccional correspondiente. En la Inspección de trabajo el trabajador deberá realizar las siguientes gestiones:

- a) En la dependencia de la inspección de trabajo la persona encargada, elabora la liquidación de las prestaciones que de acuerdo a la ley el trabajador tiene derecho,
- b) Es fijada una audiencia para la comparecencia tanto del patrono o representante legal, así como el trabajador comparezcan, en la cual se procura la conciliación porque aún no hay litigio; y
- c) Con las gestiones indicadas, se interrumpe el plazo de los treinta días que el trabajador tiene para demandar al patrono porque de lo contrario, si transcurren los treinta días y el trabajador no acciona, pierde el derecho de reclamar la indemnización y el reclamo de las demás prestaciones tiene una vigencia de dos años. Al comparecer a la audiencia fijada en la inspección de trabajo y si las partes llegan a un acuerdo, haciendo constar el acuerdo en acta y se extiende un finiquito. La inspección general de trabajo tiene otras funciones entre las que se puede mencionar:



- a) Inspeccionar los centros de trabajo para verificar que los patronos cumplan con las condiciones mínimas de salubridad,
- b) Examinar los libros de salarios y de planillas,
- c) Verificar que los patronos cumplan con pagar el salario mínimo,
- d) Verificar que los patronos cancelen el aguinaldo, bono anual, la bonificación mensual entre otros.





CAPÍTULO II

2. Derecho procesal de trabajo

Los estudiosos del derecho le dan varias connotaciones como las siguientes: Se le llamó derecho procesal obrero, porque se refería a la época del corporativismo, porque sólo resolvía conflictos surgidos entre los artesanos, obreros y aprendices. Los juristas franceses lo denominaban derecho procesal industrial, acepción que ha sido aceptada en virtud de que el trabajo laboral no solo pertenece a la industrial, sino que abarca otras ramas del trabajo, como el comercio, la banca, agrícola etc.

Los tratadistas españoles también le han llamado derecho procesal social, término que no ha sido aceptado porque se considera que es muy amplio y tiene varios significados. El término que ha sido más aceptado es el de derecho procesal del trabajo o derecho procesal laboral, porque se identifica con los problemas individuales y colectivos, en la legislación guatemalteca es usado este término.

2.1. Definición

El Doctor Mario López Larrave aporta acertadamente la definición de derecho procesal del trabajo siguiente: "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”.¹⁰

2.2. Principios

El profesor Ramiro Prodetti define los principios informadores del derecho procesal laboral, como: “Las directrices o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso”. Dichos principios doctrinarios son:

- a) Estabilidad
- b) Continuidad
- c) Ausencia de riesgo
- d) Concentración
- e) Oralidad
- f) Impulso de oficio
- g) Inmediación procesal
- h) Celeridad
- i) Flexibilidad en la apreciación de la prueba
- j) Preclusión

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



2.3. Derecho procesal individual de trabajo

Los conflictos individuales son siempre controversias de tipo jurídico, que aborda conflictos individuales regulados en dos tipos de procedimientos el juicio ordinario y las faltas de trabajo y previsión social.

2.3.1. Naturaleza

El derecho individual de trabajo, surge de la necesidad de regular una controversia en la que intervienen en forma individual un solo trabajador, frente al patrono. Protege intereses del trabajador, por lo que el juez declara los derechos del trabajador que ya están establecidos en la ley y tienen competencia para conocer los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, mediante el juicio ordinario laboral y los Juzgados de Paz de los municipios que por razón de la cuantía son competentes.

2.4. Sujetos

En relación a las partes que intervienen en el derecho individual de trabajo, son la parte actora o demandante y la parte demandada (patrono- trabajador). El tratadista Coutur, proporciona la siguiente definición de parte procesal: “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”.¹¹

¹¹ Coutur , Eduardo J. **Estudios de derecho procesal civil**. Pág. 50.



El autor López Larrave indica lo siguiente: “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”.¹²

2.5. Garantías que aseguran el debido proceso

Las garantías que aseguran el debido proceso, tienen como fin principal 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 en su momento pudiera corresponderle. Si se diera el caso, que el demandado no comparece a la primera audiencia cualquiera que sea la causa, el juez sin más trámite procede a dictar sentencia en el plazo de 48 horas. En este caso, se considera que se viola las garantías que aseguran el debido proceso, puesto que, el demandado está siendo condenado sin haber sido escuchado y sin que haga valer sus argumentos.

2.6. Juicio ordinario laboral

El juicio ordinario laboral es un juicio de conocimiento impulsado de oficio, a través del cual se resuelven todos los conflictos de carácter laboral suscitado entre patronos y trabajadores; se considera, que es un juicio de conocimiento porque tiene como finalidad obtener una declaración de voluntad por parte del juez, teniendo

¹² López Larrave, Mario. *Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo*. Pág.30.

consecuencias jurídicas mediante la ejecución de la sentencia. Es un procedimiento en el que las partes actúan en forma sucesiva, puesto que deben concurrir a la audiencia con sus respectivos medios de prueba y presentar sus alegatos.

Las actuaciones que se lleven a cabo, se hacen constar en actas, no existe periodo de prueba en la sustanciación del proceso porque las partes deben comparecer con sus medios de prueba a la audiencia y en la misma, tiene lugar la recepción y diligenciamiento de las pruebas. Las actuaciones se realizan en forma oral, 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 reconvencción etc.

2.6.1. Etapas del proceso

Son las fases mediante las cuales se va desarrollando el juicio ordinario laboral, desde la presentación de la demanda hasta la sentencia.

a) Demandada

Con la demanda se da inicio al juicio ordinario laboral y con ello se materializa el derecho de acción, en este caso, el de los trabajadores ante los órganos jurisdiccionales que son competentes para conocer de los mismos. 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”.¹³ También se puede indicar que la demanda es un acto introductorio dentro del proceso laboral para promover las pretensiones del demandante y para el demandado, como acto de iniciación del proceso laboral en el cual podrá interponer excepciones dilatorias o la contestación de la demanda.

b) Calificación

El juez calificará la demanda de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 332 del Código de Trabajo y si no se ajusta a lo estipulado en el referido artículo, le señalará previos para que los subsane y al cumplir con ello, le dará trámite a la demanda. Por lo anterior, el juez no rechazará la demanda, salvo cuando no señale lugar para recibir notificaciones.

c) Primera resolución

Cuando el juzgador ha verificado que la demanda se ajusta a las prescripciones legales, dicta la primera resolución en la cual, señala día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles que deberán comparecer con sus respectivos medios de prueba, apercibiéndoles que de no ser así, se declarará rebelde a la parte que no compareciere en tiempo.

d) Emplazamiento

¹³ Cabanellas Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 342.



El emplazamiento es el lapso que media entre la citación o notificación y la primera audiencia, el término que debe mediar es de tres días, el que será ampliado por razón de la distancia, la citación deberá ser entregada en forma personal. El emplazamiento se encuentra fundamentado en el Artículo 337 del Código de Trabajo.

e) La conciliación

La fase de la conciliación tiene lugar después de contestada la demanda y la reconvencción si fuere el caso, el juez procura avenir a las partes para tratar de solucionar el conflicto de manera amigable y sin más trámite. El Artículo 340 del Código de Trabajo en el segundo párrafo regula: "Contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación ...". De acuerdo a lo establecido en el cuerpo legal citado, 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 la conciliación se da en forma total y el demandado no cumple, el demandando podrá seguir el juicio en la vía ejecutiva.

f) Primera audiencia

En la primera audiencia las partes deberán comparecer con sus respectivos medios de prueba, tanto de cargo como de descargo; el demandado si se opone a las pretensiones del actor, deberá expresar con claridad los hechos en que funda su oposición, pudiendo reconvenir al actor en el mismo acto. El actor podrá ampliar o



ratificar la demanda, el demandado podrá si lo desea contestar en la misma audiencia o en caso contrario, el juez señalará una nueva audiencia para comparecer a juicio oral en un plazo de setenta y dos horas a partir de la audiencia que no se realizó; de igual forma se procederá en el caso de la reconvenición, para que el actor que en este caso también se convierte en reconvenido, tenga tiempo para contestar la reconvenición.

g) Las excepciones

Las excepciones constituyen un conjunto de actos mediante los cuales el demandado puede hacer valer su derecho presentando la demanda al juzgado correspondiente; también se le conoce como una forma de dilatar el proceso con el fin de depurarlo, el fondo de las pretensiones expuestas por el demandado, es desvirtuar las aseveraciones del actor; así también, se advierte que según la clase de excepción a la que se haga referencia, buscan atacar únicamente la forma de la demanda y como ya se indicó 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 se extinga la existencia del derecho en que basa sus pretensiones el actor. Las excepciones dilatorias se resolverán en audiencia, mientras que las perentorias son resueltas en sentencia.

h) La prueba

“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”.¹⁴

¹⁴ Alcalá Zamora, Ovando. **Ob. Cit.** Pág. 48.

Los Artículos 344 y 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 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 inmediatamente por el juez en la primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas...”. Por lo tanto se considera que la prueba es el medio por el cual tanto el demandante como el demandado, harán valer sus pretensiones demostrando al juez quien tiene la razón y de acuerdo a la valoración que el juzgador realice y que le resulte convincente, resolverá la controversia con apego a derecho.

i) Auto para mejor proveer

Si el juez considera que antes de dictar sentencia necesita realizar alguna diligencia para que sean aportados nuevos medios de prueba o bien necesita realizar alguna diligencia de oficio, que le ayudará a formarse un mejor juicio para dictar la sentencia ajustada a derecho, la ley le faculta para fijar una audiencia para realizar las diligencias que considere oportunas y así dictar sentencia ajustada a derecho. El Artículo 357 del Código de Trabajo 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,.... ”.

j) Sentencia

El juez está facultado para dictar sentencia de la siguiente manera: Si el demandado no comparece a la primera audiencia sin que justifique su incomparecencia, no obstante haber 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 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, los que serán contados a partir del vencimiento del plazo para dicho auto.

k) Recursos

Para las resoluciones que no son definitivas cabe el recurso de revocatoria, el que se interpondrá en forma oral en el momento de dictada 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 el juez al resolver infrinja la ley, el mismo 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 haber sido notificado y es resuelto dentro de los tres días siguientes por la autoridad jurisdiccional superior sin audiencia a las partes. Agotada esta vía y si el fallo es negativo y se sigue violando el derecho del interponente, procede el amparo, y el mismo no produce efectos suspensivos. Los recursos de aclaración y ampliación deberán interponerse dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo. El primero se interpone cuando los terminas de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, con el objeto de que se aclaren. El recurso 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 dicto la resolución y éste lo eleva al órgano competente 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 relación 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 mismo se interpone dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación, indicando en el memorial de manera concreta en qué consiste el error y expresando la suma que se considera sea la correcta, el referido recurso, será resuelto sin más trámite y no admite impugnación.





CAPÍTULO III

3. Efectos de la incomparecencia a la primera audiencia

Cuando las partes no comparecen a la primera audiencia, surgen los siguientes efectos:

3.1. Rebeldía

Cuando una de las partes no atiende a lo resuelto jurisdiccionalmente por un juez, se le declara rebelde, toda vez, ha sido citado para comparecer o notificado debidamente para resolver algún proceso o trámite. La inactividad procesal, se refiere a la omisión de uno o varios actos procesales determinados, la que puede ser en forma parcial o total; es parcial, cuando implica la incomparecencia del demandado y tiene como consecuencia el incumplimiento en todos los actos procesales que debieron llevarse a cabo en ese momento; o bien el actor da por abandonado el proceso. Es absoluta, cuando hay inacción de ambas partes.

Algunos tratadistas definen la rebeldía de la siguiente forma: Para el tratadista Guillermo Cabanellas, la rebeldía es: “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.”¹⁵

¹⁵ CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. Pág.338.



Guillermo Cabanellas también indica: “Es una institución procesal producida por la incomparecencia de una de las partes ante la citación o llamamiento judicial, o ante la negativa de cumplir sus mandamientos o intimaciones...”¹⁶

El tratadista Guasp indica: “...Rebeldía es, en efecto, la ausencia de alguna de las partes del proceso en que normalmente habría de figurar como tal...”¹⁷

De acuerdo a lo ya expresado, también puede decirse que la rebeldía se entiende como un acto contrario a la comparecencia de la parte y que habiendo sido citado o notificado, no comparece en el plazo establecido o bien da por abandonado el proceso después de haber comparecido. Cuando la rebeldía se da en la primera comparecencia, produce efectos en la sustanciación del proceso y la incomparecencia a un acto específico, produce la preclusión del acto. Así mismo, se puede decir que rebeldía es cuando un sujeto no atiende a una orden emanada de un juez competente en ejercicio de la actividad jurisdiccional y que ha sido citado para comparecer ante el órgano jurisdiccional a resolver algún proceso que se encuentra en trámite y del cual es parte.

El tratadista Fernández Chicas cita a Leonardo Prieto Castro Ferrandiez 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 después un principio, lo que

¹⁶ *Ibid.* Pág. 754.

¹⁷ Guasp, Jaime, *Derecho procesal civil*. Pág. 83

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”.¹⁸

El Artículo 335 del Código de Trabajo en relación a la rebeldía establece: “...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. Efectos de la rebeldía

Los efectos de la rebeldía para el actor es que si éste no comparece, precluye su oportunidad procesal para ampliar o modificar la demanda; así también la facultad de aportar las pruebas que no hayan sido ofrecidas con la demanda. En relación al demandado, los efectos de la rebeldía son varios: precluye la oportunidad procesal para interponer excepciones, tanto dilatorias como perentorias, contestar la demanda en sentido negativo, ofrecer prueba, no puede ejercer el derecho de la reconvención, si no señala lugar para recibir notificaciones dentro del perímetro del órgano jurisdiccional, las demás notificaciones se le realizarán por los estrados del mismo.

Al decretar la rebeldía la sanción es que si el demandado no se presenta a la audiencia con sus respectivos medios prueba, el juicio continuará y éste ya no será

¹⁸ Fernández Chicas, Raúl Antonio. *Ob. Cit.* Pág. 157.

citado, puesto que las notificaciones deberán ser realizadas por los estrados, lo que significa que no estará enterado de lo que sucederá en la audiencia, ya que su etapa procesal precluyó y no podrá ser escuchado sobre sus argumentaciones.

3.2. Confesión ficta

La confesión ficta se produce cuando el demandado está obligado a contestar o absolver posiciones en forma personal y no por medio de apoderado y no comparece o bien comparece y 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; la declaración de la confesión ficta, tiene los mismos presupuestos de la rebeldía.

3.3. La declaración de confeso o confesión ficta.

Si bien es aplicable a casi todos los procedimientos, en el juicio ordinario laboral conlleva un beneficio adicional para el trabajador porque, opera aunque el trabajador no haya propuesto la confesión judicial o declaración de parte como medio de prueba y además conlleva al final del proceso. Si un patrono no llega a la hora exacta de la primera audiencia, se le debe declarar confeso en las siguientes cuarenta y ocho horas y automáticamente pierde el juicio en cuestión.

Si fuere el trabajador quien inasistiere a una audiencia, se le puede declarar confeso respecto al pliego de preguntas, pero no por ello pierde automáticamente el proceso; y

aun perdiendo, las sanciones derivadas no son iguales que a las del patrono. Como quedó dicho, si el empleador pierde el proceso debe pagar además de la indemnización, los daños y perjuicios de hasta doce salarios adicionales; pero al trabajador no se le aplica recargo alguno.

3.3.1 Definición de confesión ficta

Fernández Molina expone: “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”¹⁹.

El Artículo 358 del Código de Trabajo preceptúa: “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...”. Este es el caso cuando se expresa comúnmente que se declara confeso al demandado.

¹⁹ Fernández Molina, Luís. *Ob. Cit.* Pág. 123.

3.3.2. Requisitos de la confesión ficta

- a) Que el juez haya señalado día y hora para llevar a cabo la audiencia y se haya presentado el interrogatorio en la plica respectiva.

- b) Que el demandado le haya sido debidamente notificada la resolución donde se fija día y hora para la audiencia y no comparezca o se rehúse a responder el interrogatorio sin causa justificada.

3.3.3. Efectos jurídicos de la confesión ficta

Si durante el emplazamiento el demandado no comparece y es declarado rebelde y la parte actora solicitó como medio de prueba la 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; ello en virtud, de que el Artículo 326 del Código de Trabajo regula que siempre y cuando no contraríen el texto y los principios procesales que regula el Código de Trabajo, se puede aplicar supletoriamente del Artículo 139 del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual confiere como medio probatorio la confesión judicial al establecer: “La confesión prestada legalmente produce plena prueba.

Las aserciones contenidas en un interrogatorio que se refieran a hechos personales del interrogante, se tendrán como confesión de éste.

Lo declarado confeso puede rendir prueba en contrario. La confesión extrajudicial sólo se tiene como principio de prueba”.

La sentencia que dicta el juez luego de haber declarado la confesión ficta, es porque el demandado estaba obligado a contestar o absolver posiciones en forma personal y no por medio de apoderado y no comparece y se deberán darse los mismos presupuestos de la rebeldía.

3.4. Confesión judicial

La confesión judicial es considerada la prueba reina dentro del proceso laboral, en virtud del valor decisivo que posee dentro del mismo, puesto 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 declara confeso fictamente.

En el caso del Estado de Guatemala, esta prueba es ineficaz debido a que quien represente al Estado no está obligado a comparecer a la audiencia sino que presenta por escrito el informe correspondiente.

El Artículo 354 del Código de Trabajo al respecto de la confesión judicial, regula: "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...”.

3.4.1 Definición de confesión judicial

La confesión judicial es el medio de prueba que sirve de fundamento en la decisión que tomará el juzgador. 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”.²⁰

3.4.2. 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 personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse conforme a las reglas

²⁰ Nájera Farfán, Mario Efraín. **Derecho Procesal Civil**. Pág.126.

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 desarrollo del juicio ordinario laboral se apreciarán las pruebas en conciencia y deberán consignarse los principios de equidad y justicia; sin embargo, es señalada como excepción, la confesión judicial indicando que su apreciación será conforme lo señalado en el Código Procesal Civil y Mercantil, el que dará un valor de plena prueba.

3.4.3. Elementos de la confesión judicial

La confesión judicial tiene como elementos, los siguientes:

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

a) Capacidad del confesante

El Código de Trabajo en el Artículo 31 regula que la capacidad de contratar la tienen los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más, tienen capacidad para contratar, de lo cual se deduce que tienen capacidad para prestar confesión judicial; deben hacerlo por medio de un representante, así como las personas jurídicas, los quebrados o fallidos; ya que conforme el referido cuerpo legal,



éstos tienen derecho para accionar ante los tribunales, y por lo tanto tienen capacidad para prestar confesión judicial.

b) Voluntad de quien presta la confesión

Para que la confesión judicial sea válida, debe prestarse en forma voluntaria, no deberá considerarse como coacción el apercibimiento que realiza el juez, ya que el objeto del mismo, 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 su incomparecencia tendrá consecuencias jurídicas.

Devis Echandía indica: "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."²¹

Excepcionalmente el Artículo 336 del Código de Trabajo, establece 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 ello, podrá presentar excusa justificada por una sola vez antes de la hora señalada para la audiencia o en las 24 horas siguientes.

²¹ Devis Echandía, Hernando. **Nociones generales de derecho procesal civil**. Pág. 148.



c) Objeto de la confesión judicial

El objeto de la confesión es un elemento objetivo de la confesión y son todos los hechos que sean personales o sobre los que tenga conocimiento el absolvente, así como aquellos hechos en los que se realizó relación en la demanda y que resulten controvertidos.





CAPÍTULO IV

4. La necesidad de regular un procedimiento cuando patrono y trabajador no comparecen a la primera audiencia, no presentan excusa y el actor no presenta desistimiento

El Artículo 335 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula el desarrollo de la primera audiencia en el procedimiento de juicio ordinario laboral; en el referido artículo, se establece cada etapa a seguir dentro de la primera audiencia, las incidencias generales de dicha audiencia; pero, no regula que procedimiento pueden los juzgadores seguir cuando la primera audiencia no se lleva a cabo por incomparecencia de ambas partes, no presentan excusa, el actor no presente desistimiento por algún arreglo extrajudicial al que haya llegado con el demandado.

Dicha norma establece que si las partes no comparecieren en tiempo sin más oírle ni citarle se le seguirá el juicio en rebeldía, pero no contempla que deberá resolver el juez si las partes no comparecen y no presentan excusa. Se hizo una consulta en el Juzgado de Paz del municipio de San Miguel Dueñas y en el Juzgado de Paz Civil y Trabajo de La Antigua Guatemala y en ambos órganos jurisdiccionales, se constató que en varios procesos en esta materia, ha ocurrido que las partes no comparecen a la primera audiencia y por ello, los expedientes no se archivan, sino que se deja en el estado en que se encuentra el proceso en forma indefinida; puesto que no obstante



estar prescrito en la ley, no se les declara rebeldes. Considerándose que es necesario, regular un procedimiento para que los expedientes sean resueltos de manera que puedan ser archivados.

El referido artículo preceptúa: “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”.

Como se puede observar, el artículo relacionado establece que a la parte que no compareciere en tiempo, no especifica que a la parte que no compareciere ni presentare excusa, específicamente si se tratare del actor.

4.1. Consideraciones generales

El derecho en general es garantizador del orden jurídico de los Estados y son los representantes del Estado, quienes garantizan su aplicación general a todos los ciudadanos y ciudadanas. Cada rama del derecho protege una materia en particular, para el caso de la presente investigación, se ha enfocado en el derecho laboral y específicamente en el desarrollo del juicio ordinario laboral. Siendo el derecho laboral, eminentemente tutelar del trabajador, es menester que el mismo este enfocado a prever todas las incidencias que puedan ocurrir en el desarrollo del juicio y



que los operadores de justicia tengan las herramientas legales para resolver de acuerdo a cada incidencia que ocurra dentro del mismo.

4.2. Primera audiencia

Como ya se indicó el Artículo 335 del cuerpo legal ya citado, es el que establece el desarrollo de la primera audiencia, en la misma el demandado podrá oponerse a las pretensiones del actor y expresar que hechos fundamenta su oposición; asimismo, podrá reconvenir al actor y éste si lo desea puede constar la contrademanda en el mismo momento o bien presentar por escrito su contestación en el plazo de tres días; el actor podrá ampliar los hechos y en ese caso, el demandado indicará si desea contestar en ese momento o de lo contrario, el juez fijará una nueva audiencia.

4.3. Excusa por incomparecencia

De acuerdo a lo preceptuado en el Artículo 336 del Código de Trabajo, las partes pueden no comparecer a la primera audiencia, pero deberán presentar excusa y ésta es válida una sola vez y únicamente por enfermedad, la cual deberán presentar antes de la hora señalada para la audiencia o bien dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para que de inicio la audiencia. La referida excusa, debe presentarse documentalmente mediante constancia médica, en virtud de que de acuerdo al referido artículo, ésta se acepta únicamente por enfermedad.

Al ser aceptada la excusa, el juez señalará nueva audiencia dentro del plazo de setenta y dos horas a partir de la que no se llevó a cabo; en la primera audiencia,

puede ser que el demandado se allane en forma total o parcial a las pretensiones del actor y si se diere el primer caso, el juez en el mismo momento dicte la sentencia correspondiente. Si el demandado se allanare en forma parcial, el juez dictará sentencia únicamente resolverá en cuanto a los extremos aceptados por el demandado y en cuanto a los no aceptados, se procederá por la vía ejecutiva en cuanto a lo aceptado y el juicio continuará en cuanto a las pretensiones no aceptadas.

4.4. Ordenar el archivo de oficio del expediente

Como se ha podido observar en los textos que se ha hecho referencia del Código de Trabajo, ninguno establece que procedimiento deberá seguir el juzgador sino las partes no comparecen a la primera audiencia y tampoco presentan excusa; por lo que el expediente queda abierto, sin que el juez de oficio dicte ninguna resolución para archivarlo ya sea en forma provisional o en definitiva.

4.5. Derecho comparado

En cuanto al derecho comparado se analizará algunas legislaciones como las siguientes:

4.5.1. Código de Trabajo de Honduras

Primeramente se hará referencia al Código del trabajo y sus reformas de Honduras, Decreto 189-59, el cual fue publicado el 15 de julio de 1959, en la gaceta número

16,827. El mismo, en el Artículo 1 establece lo siguiente: "...regula las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social a fin de garantizar al trabajador las condiciones necesarias para una vida normal y al capital una compensación equitativa de su inversión".

Como se puede observar el referido artículo hace referencia a que esta normativa regula las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social teniendo como finalidad garantizar al trabajador las condiciones que le son necesarias para una vida normal dentro de la sociedad y asimismo, que el capital se vea compensado de una forma equitativa que esté acorde a la inversión realizada; por lo que se aprecia que la norma legal de Honduras, que regula tanto al patrono como al trabajador, es eminentemente equitativa, con un enfoque social.

El Artículo 706 del Código del trabajo y sus reformas de Honduras, Decreto 189-59 establece lo siguiente: "Antes de ordenar el traslado de la demanda, y si el juez observare que no se reúnen los requisitos exigidos por el artículo 703 de esta ley, la devolverá al actor para que subsane las deficiencias que le señale. La demanda podrá ser aclarada, corregida o enmendada dentro de la primera audiencia de trámite. Si así ocurriere, el demandado podrá contestarla en el acto o solicitar que se señale nueva audiencia, que deberá tener lugar dentro de los cinco (5) días siguientes". Este artículo se expresa, a lo que en Guatemala se refiere que si la demanda no se ajusta a los requisitos legales el juez resuelve señalan que previamente a darle trámite a la demanda el actor deberá subsanar los previos, o sea los errores u omisiones.

El Artículo 708 del mismo cuerpo legal hondureño, estipula lo siguiente: “Cuando notificada personalmente la demanda al demandado o a su representante, no fuere contestada o ninguno de estos compareciere a la audiencia de trámite en el día y hora señalados; sin excusa debidamente comprobada, se continuara el juicio sin necesidad de nueva citación. Si el actor o su representante no concurrieren a la audiencia de trámite, sin excusa debidamente comprobada, se continuara el juicio sin su asistencia. Si no compareciere ninguna de las partes, se seguirá la actuación sin asistencia de ellas. Si se presentaren las partes o una de ellas antes de dictarse la sentencia, y el juez estimare justo el motivo de la inasistencia, podrá señalar día y hora para la celebración de la audiencia de trámite. En cuanto a este artículo, se puede observar que la legislación de Honduras tiene contemplado que si las partes no comparecen a la primera audiencia, aún sin estar presentes las partes el juicio continúa y el juez dicta sentencia.

En cuanto al Artículo 718 del mismo cuerpo legal regula: “Los actos del proceso para los cuales las leyes no prescriban una forma determinada, los realizará el juez o dispondrá que se lleven a cabo de manera adecuada al logro de su finalidad. Este artículo, faculta al juez para que de acuerdo a las incidencias que pudieren darse dentro del proceso si las mismas no las contempla la ley, el juez podrá resolver a su prudente criterio, toda vez, se cumpla con la finalidad del proceso.

4.5.2. Codificación del Código de Trabajo de México

En relación a la codificación del Código de trabajo de México se hace la siguiente referencia, en el año 2005 el Congreso Nacional de México realizaron la codificación



número 2005-017, que quedó registrada mediante el registro oficial suplemento número 117 de fecha 16 de diciembre de 2005. En relación a la continuación del proceso y la caducidad, el Artículo 771 establece: “Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario. Como se puede observar, este artículo deja claramente establecido que los procesos en materia laboral no queden inactivos; deberá continuarse con el trámite, procurando que se continúen hasta su fin procesal.

Mediante el Artículo 772 del mismo cuerpo legal queda establecido que si el trabajador no ha comparecido dentro del plazo de tres meses, éste debe ser requerido para comparecer, caso contrario, procede la caducidad del expediente. El referido artículo preceptúa: “Cuando para continuar el trámite del juicio... sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro del lapso de tres meses; el Presidente de la Junta ordenará se le requiera para que se presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad...”.

El Artículo 773 del referido cuerpo legal establece: “Se tendrá por desistida la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término, si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiese



solicitado". En relación a este último artículo, se observa que procede el desistimiento, toda vez que dentro de los seis meses no se haya pronunciado, opera el desistimiento; pero, si estuviese pendiente diligencias pruebas que haya ofrecido el acto, existe alguna resolución que esté pendiente de dictarse, esté pendiente de diligenciarse alguna diligencia o bien exista informes pendientes de ser recepcionados, toda vez se hayan solicitado.

4.5.3. Código de Trabajo de Argentina

En cuanto a la normativa legal sobre el derecho laboral en Argentina, el Código Procesal del Trabajo contenido en la Ley 4799 de la República de Argentina, que fuere sancionada el 29 de julio de 1994 y vetada parcialmente por Decreto 163/94, fue publicado en el Boletín Oficial el 13 de diciembre de 1994- ADLA, 3880-DDT 1995-A. 1086.

En el referido Código de trabajo argentino quedó establecido lo siguiente: "Artículo 64. Incomparecencia del actor: Si el actor no compareciere sin causa justificada, se le aplicará la multa del Artículo 58 y el demandado deberá igualmente contestar la demanda y oponer la excepción en el acto. Si no compareciere ninguna de las partes y dentro de los treinta días siguientes el actor no instare el trámite solicitando una nueva audiencia para los mismos fines, se lo tendrá por desistido del proceso. Las multas que indica el Artículo 58 del cuerpo legal citado, son: "En caso que las partes s encontraren debidamente citadas y no comparecieren sin causa justificada, el Tribunal sin perjuicio de los demás apercibimientos legales, impondrá multas que podrán

oscilar para el trabajador entre el diez y el veinte por ciento del importe del salario mínimo vital y móvil vigente a la fecha en que debió acudir a la citación. Para el empleador, la multa oscilará de dos a cinco salarios mínimos, vitales y móviles mensuales vigentes a la misma época. En caso de reincidencia, las multas se podrán elevar hasta alcanzar inclusive el ciento por ciento del monto estipulado. Esta resolución será inapelable. Las multas previstas en esta ley, deberán ser pagadas dentro de los tres días siguientes a la notificación, a nombre del tribunal y su importe será destinado a la dotación de la Biblioteca de la Corte de Justicia. En caso de incumplimiento se podrá convertir las multas en arrestos en razón de un día por cada 50 % o fracción menor del equivalente al importe del salario mínimo vital o móvil o ejecutarse en la forma prevista en esta ley para el juicio de apremio”.

Como puede observarse el Código de Trabajo de Argentina, está muy bien estructurado en cuanto al tema objeto de esta investigación; puesto, que la administración de justicia y específicamente en el ramo laboral, si el trabajador interpone una demanda para reclamar el pago de prestaciones laborales y no acude a la primer audiencia, el Tribunal le sancionará con una multa que si bien es cierto, es inferior a la multa que se le impone al patrono, el trabajador está obligado a pagarla dentro de los tres días de notificado y si no la hiciere efectiva, se convierte en arresto o podrá ejecutarse mediante el juicio de apremio; así mismo, si el patrono no comparece a la primera audiencia, también se le multa y es obligado a contestar la demanda.

Lo anterior es un claro ejemplo de cómo dar por finalizado un proceso de juicio laboral cuando las partes no comparecen a la primera audiencia; es lo que en Guatemala, debiera causar reforma al Código de Trabajo y sancionar tanto al trabajador, como al patrono por no comparecer a la primera audiencia; puesto que en Guatemala, actualmente no existe una sanción para este caso, sino que los expedientes quedan inactivos y no son archivados en definitiva porque los jueces no resuelven de oficio. Por lo tanto, es recomendable tomar como ejemplo lo establecido para este tema en el Código de Trabajo de Argentina.

4.6. Propuesta de reforma al Artículo 335 del Código de Trabajo para regular un procedimiento cuando patrono y trabajador no comparecen a la primera audiencia, no presentan excusa y el actor no presenta desistimiento

Se considera de suma importancia la reforma al Artículo 335 del Código de Trabajo, por una parte, porque si la ley es tutelar de los derechos del trabajador, el juzgador debe dar cumplimiento a ello dejando constancia que el actor, que en todo caso es el trabajador, desista de la demanda y poder dar por concluido el proceso; y por otro lado, se estaría descongestionando al órgano jurisdiccional, porque el juez resolvería dando por finalizado el proceso y ordenando el archivo correspondiente. En torno al artículo relacionado, en la práctica se dan casos en que no comparecen las dos partes y ninguno de los dos presenta excusa, además la ley les faculta para hacerlo por medio de mandatario; pero no obstante, a la incomparecencia de las partes, la normativa referida no establece un procedimiento a seguir, para que de oficio el juez fije una nueva audiencia y no se acepte la negativa de la incomparecencia de ambos;



únicamente regula que el juez deberá declararlos rebeldes, pero tal extremo en la práctica no se lleva a cabo.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El ámbito de acción dentro del campo 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 tanto al trabajador como al demandado; al analizar el principio de la tutelaridad, se observa que se aplica en materia sustantiva o adjetiva. Los juzgadores aplican el referido principio taxativamente a favor del trabajador, pero cuando ambas partes no comparecen a la primera audiencia no obstante haber sido citados y sobre todo que el actor que en todo caso sería el trabajador, no comparece y no da seguimiento a la demanda, presumiéndose que extrajudicialmente llegaron a un arreglo y el juzgador no los declara rebeldes ni ordena el archivo del expediente.

Sin embargo de acuerdo al Artículo 335 del Código de Trabajo, el juzgador deberá declarar rebelde a la parte que no comparezca y se dan casos en que no comparecen el actor ni el demandado; el referido artículo se torna ineficaz, puesto que el juez no está dando cumplimiento a lo ordenado porque no realiza la declaratoria de rebeldía, ni ordena el archivo del expediente, concluyéndose en que el texto legal es un derecho vigente no positivo.

En la presente investigación ha quedado demostrada la hipótesis puesto que el Artículo 335 es ineficaz, en virtud de que establece que deberá seguirse el juicio en rebeldía de la parte que no comparezca a la primera audiencia; en virtud de que existe casos concretos en donde los procesos de juicio ordinario laboral, han quedado en

suspense porque el juzgador ha fijado audiencia y las partes no han comparecido y el trabajador no presenta desistimiento; por lo tanto, son procesos que se quedan sin concluir, porque los juzgadores no accionan de oficio; lo anterior ha sido verificado en los Juzgado de Primera Instancia de Trabajo del departamento de Sacatepéquez y el Juzgado de Paz, Civil, Trabajo y Familia de La Antigua Guatemala departamento de Sacatepéquez.

Por lo anterior, se establece la necesidad de reformar el Artículo 335 del Código de Trabajo, en el sentido de que se regule un procedimiento para que el juez resuelva archivar el expediente cuanto las partes no comparecen a la primera audiencia y el actor no acciona para continuar con el juicio ni presenta desistimiento; así mismo, el juez no declara la rebeldía establecida en la normativa legal.



ANEXO



PROPUESTA DE REFORMA

DECRETO NÚMERO...

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce el derecho al trabajo y la libertad de contratación.

CONSIDERANDO:

Que el actual Código de Trabajo ya no responde a los requerimientos legales y a las necesidades tanto del patrono como del trabajador; así como de la evolución en los procedimientos legales ante los órganos jurisdiccionales.

CONSIDERANDO:

Que el Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 335 regula que si las partes no comparecen se seguirá el juicio en rebeldía, pero hay casos en que no comparecen ni presentan excusa y el juez no fija nueva audiencia y el expediente queda inactivo; considerándose necesario, que la normativa establezca un procedimiento para que el juez ordene el



archivo del expediente, por inacción del actor o bien hacer efectiva la declaratoria de rebeldía si procediere; por tal razón, se plantea la reforma al Código de Trabajo.

POR TANTO:

En ejercicio de las funciones que le confiere el artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

La siguiente

REFORMA AL ARTÍCULO 335 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA.

Artículo 1. Se reforma el Artículo 335 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual queda así:

“Artículo 335. 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; haciendo efectiva la declaratoria de rebeldía si correspondiere o bien ordenar conforme a derecho el archivo del expediente”.



Artículo 2. El presente decreto será aplicable a los procedimientos de juicio ordinario laboral para cualquier cuantía.

Artículo 4. Vigencia. El presente decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el diario de Centro América.

Dado en el Palacio del Organismo Legislativo, en la Ciudad de Guatemala a los _____ días del mes de _____ de dos mil _____.

f) Presidente del Congreso de la República

f) Secretario

f) Secretario



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, Buenos Aires, 1968.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Buenos Aires, Argentina, 5ª. Edición, volumen II. Ediciones Jurídicas. Europa América. 1989.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. Derecho colectivo del trabajo, (s.e.); Guatemala: Ed. Litografía Orión, 2002.

COUTUR, Eduardo J. Estudios de derecho procesal civil. 3t.; Ed. Depalma; Buenos Aires, Argentina, 1989.

DE LA CUEVA, Mario. Derechos mexicano del Trabajo, t2. 12 a, ed.; México, Porrúa. 1970.

DE CASANOVA, Ignacio Romero, Francisco Cervera y Jimenez. Diccionario de Derecho Privado. 2a. ed.; Madrid Barcelona, Ed. Labor. S.A. 1966.

DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Nociones generales de derecho procesal civil. Ediciones Aguilar, S.A., Madrid, España, 1966.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. Derecho Laboral Guatemalteco, 2da.; ed. 2007. Editorial lus.

GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del trabajo. 3era.; ed, Ed. Temis, Bogotá Colombia, 1974.

GUASP, Jaime. Derecho procesal civil. 3era. ed.; Madrid, España. Ed. Instituto de Estudios Políticos, 1977.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo. Ed. Universitaria; Guatemala, 2001.



NÁJERA FARFÁN, Mario Efraín. Derecho Procesal Civil. Primera Edición. Editorial Serviprensa Centroamericana. Guatemala. 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. 6a. ed.; Buenos Aires, Argentina, Ed. La palma. 1990.

Diccionario Ilustrado Océano de la Lengua Española. España, 19ª. Edición. Impreso por ediciones Océano en Barcelona. 1999.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente 1986.

Convenio 95 Organización Internacional del Trabajo.

Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.

Código de trabajo. Decreto número 1441, 2005 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley del Organismo Judicial Decreto número 2-89, 2004 del Congreso de la República de Guatemala.

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