

DM

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



LA CADUCIDAD DE DERECHOS EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO
LABORAL GUATEMALTECO

EDELFO GONZALO FUENTES FUENTES

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2017

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

LA CADUCIDAD DE DERECHOS EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL
GUATEMALTECO

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

EDELFO GONZALO FUENTES FUENTES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 2017

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

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Jonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V: Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente: Lic. Álvaro Hugo Salguero
Vocal: Lic. Marvin Alexander Figueroa Martínez
Secretaria: Licda. Aida Leonor Paz de González

Segunda fase:

Presidente: Licda. Maida Lopez Ochoa
Vocal: Lic. Leslie Maynor Paiz
Secretaria: Licda. Olga Aracely López

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).



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala




UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 18 de septiembre de 2014.

ASUNTO: EDELFO GONZALO FUENTES FUENTES, CARNÉ No. 8731056, solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 20100309.

TEMA: "LA CADUCIDAD DE DERECHOS EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL GUATEMALTECO".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesora de tesis a la Licenciada SHARON BETZABE MORALES LOPEZ, Abogado y Notario, colegiada No. 9331.


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

Adjunto: Nombramiento de Asesor
cc.Unidad de Tesis
BAMO/iy.





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Guatemala, 18 de septiembre de 2014.



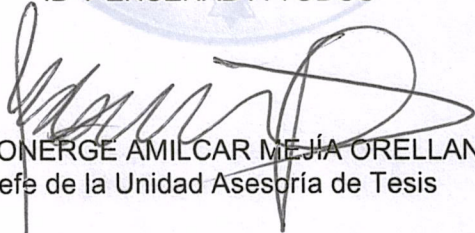
Licenciada
SHARON BETZABE MORALES LOPEZ
Ciudad de Guatemala

Licenciada SHARON BETZABE MORALES LOPEZ:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que recibí el dictamen del (de la) Consejero (a) - Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis de esta Facultad, en el cual hace constar que el plan de investigación y el tema propuesto por el estudiante: EDELFO GONZALO FUENTES FUENTES, CARNÉ No. 8731056, intitulado "LA CADUCIDAD DE DERECHOS EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL GUATEMALTECO", reúne los requisitos contenidos en el Normativo respectivo.

Me permito hacer de su conocimiento que como asesora está facultada para realizar modificaciones que tengan por objeto mejorar la investigación. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual regula: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, 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, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


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

cc.Unidad de Tesis, interesado y archivo





Licda. Sharon Betzabe Morales López
Abogada y Notaria
Av. Reforma 8-60 Torre I Ofic. 601 A Edificio Galerías Reforma, Zona9, Guatemala
Cel. 4768 4006

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad San Carlos de Guatemala



Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que, en cumplimiento de la resolución de la Unidad de Asesoría de Tesis, procedí a revisar el trabajo de Tesis del Licenciado **EDELFO GONZALO FUENTES FUENTES**, con número de carné 8731056, quien elaboro el trabajo de tesis titulada: "**LA CADUCIDAD DE DERECHOS EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL GUATEMALTECO**". Derivado del asesoramiento, se arriba a las siguientes conclusiones:

- I. **CONTENIDO CIENTÍFICO Y TÉCNICO DE LA TESIS:** El asesorado efectuó una investigación seria y consciente, sobre un tema importante que constituye una problemática social, legal y actual, apegado a la realidad. Por último emitió recomendaciones aplicables, por ser estas posibles y legales.
- II. **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS UTILIZADAS:** El asesorado alcanzo de manera satisfactoria los resultados previstos en su plan de investigación, lo cual se demuestra con un trabajo investigativo de contenido claro y científico, derivado de la utilización de métodos analíticos, deductivos, históricos, científicos; sustentados en técnicas bibliográficas y documentales.
- III. **REDACCIÓN:** En la redacción se efectuaron algunas correcciones mínimas, a efecto de enlazar de mejor manera uno y otro tema, y depurar la semántica del contenido.
- IV. **CONTRIBUCIÓN CIENTIFICA:** El asesorado presento su tesis en la cual investigó el tema, la Caducidad de Derechos en el Ordenamiento Jurídico Laboral Guatemalteco, adicionado



Licda. Sharon Betzabe Morales López
Abogada y Notaria
Av. Reforma 8-60 Torre I Ofic. 601 A Edificio Galerías Reforma, Zona9, Guatemala
Cel. 4768 4006

V. **CONCLUSIÓN DISCURSIVA:** El resultado de la tesis es la consideración de la reforma dentro del libro octavo, capítulo primero del Código de Trabajo en el sentido que se establezca la forma en que debe operar la caducidad y la diferencia que existe con la prescripción.

La ausencia de un término de tiempo, en nuestra legislación laboral, para que las partes tengan derecho a continuar el trámite del juicio laboral apercibiendo a las partes que, de no hacerlo, operará la caducidad de instancia, crea un vacío legal en la normativa laboral guatemalteca y deja a la voluntad de las partes la continuidad de los procesos laborales iniciados provocando falta de certeza jurídica y saturación de expedientes en los juzgados laborales.

VI. **BIBLIOGRAFÍA:** La bibliografía utilizada fue adecuada, pues tiene relación directa con el tema y la misma es contemporánea y producida por autores que gozan de amplio reconocimiento en la materia.

Por los motivos expuestos, luego de un análisis profesional e imparcial del trabajo de investigación y debido que no poseo parentesco con el asesorado, considero que el trabajo de tesis elaborado por el sustentante cumple todos los presupuestos establecidos en el reglamento de mérito, principalmente en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; motivo por el cual emitió dictamen FAVORABLE, a efecto de que se continúe con el tratamiento respectivo.

Sin otro particular me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.

Licda. SHARON BETZABE MORALES LÓPEZ
ASESORA

COLEGIADO No. 9331
Teléfono: 4768 4006



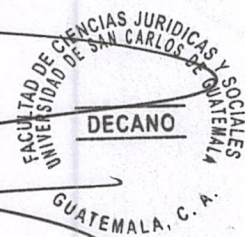
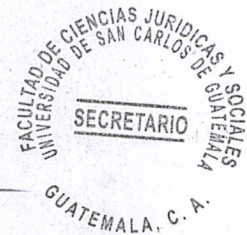
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 12 de octubre de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante EDELFO GONZALO FUENTES FUENTES, titulado LA CADUCIDAD DE DERECHOS EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL GUATEMALTECO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.





DEDICATORIA

A DIOS:

Dador de vida y fuente de sabiduría inagotable. Gracias, porque cuando fui débil me diste fuerza para alcanzar este éxito.

A MIS PADRES:

Jesús A Fuentes Domínguez y Francisca Bernabela Fuentes Monzón de Fuentes por los ejemplos de perseverancia y constancia que los caracteriza, por sus consejos, valores y por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que todo a usted madre por su gran amor y creer en mí. Gracias eternamente por su apoyo incondicional y enseñarme que en la vida para triunfar es necesario honrar al Creador y esforzarse.

A MIS HERMANOS:

Porque mi vida no hubiera sido la misma sin ustedes Maribel, María Luisa, Carmen y Gloria que me acompañaron a lo largo del camino, brindándome la fuerza necesaria para continuar, mil palabras no bastan para agradecerles su apoyo. Las quiero mucho.

A MIS MAESTROS:

Que con su ayuda así como por su instrucción y colaboración, me permitieron adquirir los conocimientos necesarios para la culminación de mi carrera.



A ALGUIEN EN ESPECIAL:

A la Licenciada Sharon Betzabe Morales López por su apoyo incondicional, por estar siempre en los momentos en los que más necesite, por sus ánimos y por inculcarme actitud positiva a pesar de las adversidades.

A MIS AMIGOS:

Por las alegrías, buenos y malos momentos, ocurrencias y apoyo mutuo en nuestra formación profesional, en especial a la licenciada Sharon Morales y el licenciado Marvin Figueroa. Mil Gracias.

A MI ASESOR DE TESIS:

Licda. Sharon Betzabe Morales Lopez por mostrar siempre su colaboración incondicional en la asesoría de mi tesis.

**A LOS PROFESIONALES,
DEL DERECHO:**

Porque cuando les pedí su apoyo no dudaron en hacerlo, gracias por su confianza, consejos y sobre todo por su actuar ejemplar.

A MI ALMA MATER:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por abrirme sus puertas y con eso brindarme la oportunidad de cumplir uno de los sueños anhelados de mi proyecto de vida que es superarme profesionalmente.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Definición.....	3
1.2. Principios del derecho laboral.....	4
1.3. Fuentes del derecho laboral.....	20
1.4. Jerarquía de las normas laborales.....	22
1.5. Los sujetos del derecho individual del trabajo.....	23

CAPÍTULO II

2. Ministerio del Trabajo.....	27
2.1. Definición.....	27
2.2. Antecedentes.....	27
2.3. Funciones del Ministerio de Trabajo.....	30
2.4. Organización interna del Ministerio de Trabajo.....	34
2.5. Fundamento legal.....	34
2.6. Juzgados de Trabajo y Previsión Social.....	35



CAPÍTULO III

	Pág.
3. Caducidad.....	39
3.1. Origen y evolución histórica del concepto de caducidad.....	39
3.2. Definición.....	41
3.2.1. Clases de caducidad.....	43
3.2.2. La caducidad de derechos.....	44
3.2.3. La caducidad instancia.....	45
3.3. Objeto de la caducidad.....	50
3.4. Naturaleza y contenido de los derechos afectados.....	51
3.4.1. Derechos subjetivos.....	52
3.4.2. Derechos potestativos.....	55
3.5. Requisitos (excepciones) de la caducidad.....	56
3.6. El funcionamiento del plazo de caducidad.....	62
3.7. Los efectos de caducidad.....	63

CAPÍTULO IV

4. La prescripción.....	65
4.1. Definición.....	66
4.2. Formas de la prescripción.....	69
4.3. Función de la prescripción.....	71
4.4. La prescripción en el derecho laboral.....	72
4.5. Diferencias entre prescripción y caducidad.....	75



CAPÍTULO V

	Pág.
5. La caducidad de derechos en el ordenamiento jurídico laboral.....	77
5.1. Origen y configuración de la caducidad en el derecho laboral.....	77
5.2. La noción de caducidad en la doctrina científica laboralista.....	78
5.3. El ámbito objeto de la caducidad laboral.....	79
5.4. Tipología de la caducidad en el derecho laboral.....	81
5.5. Forma de operar de la caducidad en el derecho laboral.....	82
5.6. Funcionamiento de la acción de caducidad en el derecho laboral.....	83
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES	89
BIBLIOGRAFIA	91

INTRODUCCIÓN

En nuestra legislación guatemalteca, el derecho laboral se encuentra regulado en el Código de Trabajo, y en este cuerpo normativo se establecen situaciones que se dan cotidianamente, que fueron previstos por los legisladores al momento de ser promulgada. Algunas legislaciones como el Código Procesal Italiano o la Ley Federal de Trabajo de México contemplan la figura de la caducidad evitando que los litigios se hagan casi inmortales y excedan la vida de los hombres. El objeto de la investigación consiste en analizar la caducidad desde el punto objetivo, como un medio efectivo para la finalización de los procesos en los tribunales de trabajo y previsión social.

El presente trabajo de tesis tiene por objetivo analizar la legislación en materia de derecho laboral guatemalteco, de tal manera que se pueda responder a que entendemos por caducidad, como opera la caducidad en materia laboral, el porqué de la caducidad en materia laboral, la caducidad y prescripción su definición y diferencias y las disposiciones de nuestra legislación laboral en cuando a la caducidad de derechos.

La hipótesis de la investigación fue la existencia de un vacío legal, ya que nuestra legislación laboral no contempla la caducidad de instancia ni la forma que debe operar la caducidad en nuestra legislación guatemalteca.

Derivado de lo anterior se cumplió el objetivo general, por medio del análisis de la normativa, pretender que se regule dentro del título octavo capítulo primero del Código de Trabajo, la forma en que debe operar la caducidad y la diferencia que existe con la prescripción.

Esta tesis se divide en cinco capítulos: el capítulo uno, desarrolla el derecho laboral, su definición, concepto, principios, fuentes, jerarquía de las normas laborales y sujetos del derecho laboral; el capítulo dos, trata acerca del Ministerio de Trabajo, su definición, antecedentes, funciones, organización, fundamento legal, juzgados de trabajo y previsión social; en el capítulo tres, se analiza la caducidad, su origen y evolución



histórica, definición, clases, objeto, naturaleza y contenido de los derechos afectados, requisitos, el funcionamiento del plazo de caducidad y los efectos; en el capítulo cuatro, se analiza la prescripción, su concepto, definición, formas, función, la prescripción en el derecho laboral, diferencias entre la prescripción y caducidad; en el capítulo cinco, que es el tema principal de esta investigación se desarrolla la propuesta del plazo de caducidad en el ámbito procesal extinguiendo la instancia.

Este trabajo se realizó utilizando el método analítico, deductivo e inductivo, para que al regular la caducidad en nuestro Código de Trabajo, se descongestione la labor de los juzgados de trabajo al mantener expedientes que fueron abandonados por los sujetos procesales.

Se utilizó la técnica documental, y el fichaje de cotejo para consultar los libros sobre la materia, junto con la investigación empírica, ya que al tener el tema, se realizó la investigación para determinar el problema y darle la solución más viable, al mismo tiempo eliminar el vacío legal existente en la normativa legal vigente.

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

Para tener una idea clara sobre el derecho del trabajo es necesario partir de sus características generales, lo que permitirán al estudioso del derecho de forma estructural descubrir el objeto, finalidad, naturaleza y alcances jurídicos de esta área.

Algunos autores mexicanos han definido de manera clara al derecho del trabajo, analizando las características esenciales, como los siguientes: El maestro de la Cueva dice que “el derecho del trabajo en su aceptación más amplia se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”¹.

En este sentido Trueba Urbina define al derecho del trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.²

Así mismo el maestro Alfredo Sánchez Alvarado expresa que “derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos, individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del estado, con el objeto de tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino”.³

¹ De la Cueva, Mario Dávalos, José. **Derecho individual de trabajo**. Pág. 39

² Trueba Urbina, Alberto Mario, Dávalos, José. **Derecho del trabajo**. Pág. 127

³ Sánchez Alvarado, Alfredo, Dávalos, José. **Derecho individual de trabajo**. Pág. 39

Por una de las aportaciones con mayor lucidez la expresa el maestro Néstor de Buen Lozano quien dice al respecto que “derecho del trabajo es un conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.⁴

Las definiciones de Alfredo Sánchez Alvarado y Néstor de Buen Lozano son las más acertadas: el primero dice que la relación obrero patronal en los aspectos individual y colectivo, y en la tutela del Estado para lograr el equilibrio de los derechos y obligaciones recíprocas, nacen de la relación laboral; el segundo señala que la prestación del servicio debe ser libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, además de que la función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social: eje fundamental del derecho laboral. En síntesis, podemos decir que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones obrero patronal, individual y colectivo, que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.

Los elementos de la definición del trabajo se deben de entender como aquellas partes que unen un solo componente o un todo, es decir que justifican su estudio sistemático. El maestro Néstor de Buen Lozano los aborda de la siguiente manera:

- a) El trabajo, objeto del derecho laboral, constituye un derecho y un deber social.
- b) En el hombre, como sujeto del derecho laboral, importa fundamentalmente, la vida, la salud, la libertad y la dignidad, y que alcance un nivel económico decoroso para él y su familia.
- c) La relación obrero patronal es la necesidad recíproca de los actores del derecho del trabajo: el trabajador y el patrón. El primero dueño de su fuerza de trabajo y el segundo dueño de los medios de producción.

⁴ De Buen Lozano, Néstor. **Derecho de trabajo I**. Pág. 131

- d) Las normas laborales son protectoras de los trabajadores, salvo en las relaciones colectivas.
- e) El derecho del trabajo, como disciplina jurídica, está integrada fundamentalmente pero no exclusivamente, por normas de carácter social.
- f) El derecho del trabajo es un derecho autónomo, especial y normal.
- g) Las normas que integran el derecho laboral tienen, respecto de los trabajadores, un carácter irrenunciable e imperativo.
- h) Las normas del derecho laboral integran, en lo general, un conjunto de beneficios mínimos y responsabilidades máximas a los trabajadores. En cuanto a su participación en las utilidades de la empresa y en el derecho de obtener casas habitación.
- i) El derecho laboral consagra determinadas garantías a la clase patronal, como son el derecho del integrar sindicatos, asociaciones profesionales, etc., El derecho del paro y, fundamentalmente, el derecho a que el capital tenga un interés razonable, y que las utilidades que reporte puedan reinvertirse o dividirse entre los dueños del capital.

1.1. Definición

Conjunto de normar jurídicas que regulan la relación del patrono y trabajador con motivo de la prestación de servicios.

Derecho laboral es el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones.

Al derecho laboral se le llama también derecho del trabajo, “esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales). En los aspectos legales contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde

el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso genera de producción”⁵

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

Podemos entonces indicar que el Derecho Laboral, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y comprende:

- a) Derecho al trabajo: Garantías contra el paro y determinación de las causas del despido.
- b) Derecho en el trabajo: Reglamentación de las condiciones de trabajo, leyes protectoras y jornadas.
- c) Derecho del trabajo: Salario y Contrato Individual de trabajo
- d) Derecho después del trabajo: Previsión social, jubilaciones e indemnizaciones.
- e) Derecho colectivo del trabajo: Sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje.

1.2 Principios del derecho laboral

Iniciaremos este tema con algunos conceptos y definiciones que se relacionan con los principios a nivel general en materia jurídica.

Los principios son el conjunto de conceptos sociales que dan significado a los derechos establecidos en la constitucion.

Concepto: Son las ideas fundamentales de la organización jurídica que resultan indispensables para aplicar correctamente sus normas.

Información: Para inspirar al legislador a crear las nuevas normas de derecho laboral en base a los principios que le sirven de fundamento.

⁵ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**. Pág. 83

Interpretación: con el criterio orientador del juez y del interprete.

Integración: Como fuente del derecho y le sirven al juez para decidir en caso de vacío legal.

Para desarrollar el presente trabajo de investigación es necesario analizar lo que se conoce como derecho del trabajo, para entender el cúmulo de reglas de conducta que compete estudiar a esta investigación, tomando en consideración que, en un principio, y en función de su origen, se le llamó “legislación industrial o leyes del trabajo industrial”; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero.

Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria, los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no se puede fundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa.

Considero que el trabajo deber ser un medio para obtener los ingresos necesarios para la manutención y, sobre todo, factor eficaz y positivo para la realización del ser humano, individual y socialmente, pues no puede concebirse una sociedad en la que cada uno de sus integrantes, en capacidad de hacerlo no trabaje. En otro orden de ideas, la civilización, el progreso y el desarrollo son, exclusivamente, resultado del trabajo.

Principios del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca

Se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina.

En relación a una noción general que defina qué debe entenderse como principios del derecho de trabajo, Plá Rodríguez, nos indica: "Son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".⁶

Existen tres elementos esenciales, para el estudio de los principios del derecho del trabajo, siendo los siguientes:

- Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla de allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico laboral.
- Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho no tienen por qué ser absolutamente exclusivos.

Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.

- Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas.

⁶ Pla Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho de trabajo**. Pág. 9

En Guatemala los principios son definidos como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los laboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas. Esos principios se pueden resumir de la manera siguiente:

- a) Tutelar;
- b) De irrenunciabilidad;
- c) Imperatividad;
- d) De realismo y objetividad;
- e) Democrático;
- f) De sencillez o antiformalismo;
- g) El conciliatorio;
- h) La equidad; y,
- i) La estabilidad

a) Principio tutelar

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 a trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad; por los bajos salarios, etcétera. 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.

Razón de ser de la tutelaridad

La legislación establece que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente; y más adelante señala que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. (Considerando del Código de Trabajo). Al mencionar una efectiva libertad de contratación, da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad al efectuar o plasmar la misma, en el que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte, tal el caso de un padre de cinco niños que lleve varias semanas de no encontrar trabajo. A este tipo de escenario se refiere el Considerando indicado, que desde una perspectiva individual es muy común en nuestro medio, al punto de que para muchos autores, el contrato de trabajo viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión: una parte impone las condiciones y a la otra le queda aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones.

Por este tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia. En ese sentido, si las normas de esta rama no tuvieran un papel protagónico, entonces se manifestaría la desigualdad por lo mismo se repetirían los abusos de la parte considerada fuerte.

Por eso, llevado este enfoque a un extremo, el derecho laboral no vendría a ser más que un escudo protector en contra de los excesos. Esta línea de ideas presupone que los intereses patronales y laborales son opuestos; que por lo mismo tienden a ser también contenciosos, litigiosos y que existe un estado latente de conflicto entre las partes del contrato laboral. Esta premisa da sustento a las corrientes que propugnan la confrontación al extremo de la llamada lucha de clases, opuestas a otro tipo de ideologías que descubren la existencia de más intereses comunes que opuestos entre



ambas partes, que proclaman una cooperación, tal el caso de la filosofía Solidarista o la que propugna la Doctrina Social de la Iglesia Católica.

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

La función del derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales. En esa afirmación convergen todos los autores; en lo que difieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique.

Evolución del concepto

Se pretendió en sus inicios proteger al trabajador y se le sigue protegiendo. Sin embargo, debe destacarse que las motivaciones, de esa intervención protectora, han variado. La situación en que los trabajadores se encontraban hace doscientos años, no es la misma que la actual: el desarrollo del derecho; el incremento de la cultura y de los medios de comunicación; la misma organización laboral y popular; la solidaridad

internacional, etcétera, obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se dan hoy día y las que justificaron el apareamiento de esta disciplina.

Es aceptable que se considere una defensa débil, la que debe ser mayor en la medida de su debilidad; por ello, en sus fases primarias esta rama fue marcadamente tutelar. Pero hoy día los trabajadores, en términos generales, han superado con mucho los lamentables estadios de aislamientos y desprotección en que se encontraban hace cien años o más.

Sin embargo, en términos generales cabe señalar que en el campo colectivo, la tutelaridad legal está perdiendo preeminencia, ya que las organizaciones de los trabajadores pueden llegar a ser poderosas, que prescindan prácticamente de la protección estatal.

Este principio, según la doctrina, se encuentra inmerso dentro del principio protector, porque: El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

“El Derecho de Trabajo es un de derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

Este principio ideológico consiste en que el Derecho de Trabajo, les otorga a los trabajadores una protección jurídica preferente (entre los bienes jurídicos establecidos en el Artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala, están: la vida,

la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona) para compensar la desigualdad económica en la que se encuentra, con la finalidad que la relación laboral sea estable.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “Artículo 103. Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...” El inciso a) del cuarto considerando del Decreto número 1441 del Congreso de la República Código de Trabajo y sus Reformas establece: “El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

Como ejemplos del principio de tutelaridad podríamos mencionar el impulso de oficio regulado en el primer párrafo del Artículo 321; así como también la llamada inversión de la carga de la prueba que releva de prueba al trabajador en casos de despido, mencionados en el Artículo 8 y la declaración de confeso y sentencia que se dicta en contra de patrono por incomparecencia regulado en el Artículo 358 del Código de Trabajo.

b) Principio de irrenunciabilidad

Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede, se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia.



Pertenece al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida”.⁷

El Derecho de Trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este. El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamenta la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades...” Entre estos derechos se incluyen: inembargabilidad del salario; fijación periódica del salario mínimo; derecho del trabajador a vacaciones anuales entre otros.

Es decir el trabajador no puede renunciar a sus derechos mínimos, si se diere el caso de que este firmare el documento aceptando trabajar con menos derechos de los que la Ley le confiere, este documento sería nulo. Limita la autonomía de la voluntad de las partes.

El principio de irrenunciabilidad consiste en que el trabajador se encuentra imposibilitado jurídicamente de privarse de forma voluntaria de los derechos que la legislación laboral establece a su favor, por lo tanto, cualquier renuncia, disminución, limitación o tergiversación que se haga de dichos derechos es nula *ipso iure* (es decir cuando el juez lo advierta, de oficio debe considerarla nula).

⁷ Pla Rodríguez, **Op.Cit.** Pág. 56.

Es decir el trabajador no puede renunciar

c) Principio de Imperatividad

Es un principio ideológico esencial que se encuentra plasmado en la literal c) del cuarto considerando del Código de Trabajo y establece: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico y social”.

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad. El derecho romano conoció dos maneras de ver la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo *jus dispositivum* y al derecho imperativo *jus cogens* el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

Este principio ideológico consiste en que el derecho de trabajo es obligatorio y no opcional en cuanto a su aplicación a las relaciones entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, limitando así la voluntad del derecho común.

d) Principio de realismo y objetividad

Este principio está concebido por la legislación guatemalteca en el cuarto considerando, literal d, del Código de Trabajo, en el sentido de que “El Derecho de Trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que, para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. Y, es objetivo, de acuerdo al precipitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

Américo Plá Rodríguez, al abordar el principio de la primacía de la realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: “...para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea y que ésta determina aquella protección, aunque el contrato fuera nulo o no existiera en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales”.⁸

Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que, si las estipulaciones consignadas no corresponden

⁸ Plá Rodríguez, Américo. **Op. Cit.** Pág. 89.

a la realidad, carecerán de todo valor como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

e) Principio democrático

Por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aun tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f, establece que “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, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patrono...”

El principio democrático, es democrático porque dignifica los derechos de los trabajadores que son la mayoría.

f) Principio de sencillez o anti formalista

En el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.”

El principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en el proceso civil de la actualidad. Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro acertado referirse a un principio de sencillez en las formas que, un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil.

g) Principio conciliatorio

Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, citado en el primero de los principios, ya mencionados, como principio tutelar, este principio lo contempla el Código de Trabajo en el sexto considerando, así: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.

Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: “Contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo

en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables...”.

h) Principio de equidad

“Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana”.⁹

Desde los primeros acontecimientos jurídicos de la humanidad, la equidad ha significado luz; e incluso se podría afirmar que esa luz de la equidad ha acompañado al hombre desde que éste tuvo la posibilidad racional de hacer el bien y evitar el mal.

Esta noción tiene su fundamento histórico dentro de la organización romana, cuando se crea el cargo de pretor, este magistrado ejercía jurisdicción en Roma y en las provincias sometidas a ella. Las decisiones del pretor, contenidas en un instrumento llamado edicto, lo que se conoce como derecho pretoriano, fundamentado en la equidad natural, y venía a corregir, a través de la jurisprudencia pretoriana, el rigor de las leyes civiles romanas.

Pero, ¿qué debemos entender por equidad? A este respecto Fernando Villasmil dice que “es la justicia del caso concreto; aquella que va más allá de la fría letra de ley, para resolver la controversia según lo que resulte más sano y constructivo, en base al bien que debe hacerse y al mal que debe evitarse.”¹⁰

⁹ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador**. Pág. 35

¹⁰ Villasmil, Fernando. **Los principios fundamentales y las cuestiones previas en el nuevo código de procedimiento civil**. Pág. 46.

Según Escriche citado por Humberto Bello Lozano en su obra procedimiento ordinario, “la palabra Equidad tiene dos acepciones en jurisprudencia, pues ora significa la moderación del rigor de las leyes, atendiendo más a la intención del legislador que a la letra de ellas, ora se toma por aquel punto de rectitud del Juez, que a falta de la ley escrita o consuetudinaria, consulta en sus decisiones las máximas del buen sentido y de la razón, o sea, de la Ley natural.”¹¹

En esencia equidad significa igualdad, considerándose incluso como la legítima concreción del derecho o como el suplemento de la ley, debiendo recurrirse a ella en caso de duda para suplir e interpretar la ley.

Tal parece que debemos entender la equidad como un principio de interpretación a aplicar al caso concreto que se está juzgando; incluso Aristóteles la ha considerado como la legítima concreción del derecho; como suplemento de la ley y a la cual debía acudir para interpretarla.

Pero si partimos del punto de que el derecho no solo se produce a nivel legislativo, sino que también las decisiones judiciales constituyen producción jurídica, de manera que la equidad al aplicarla al caso concreto y resolverlo equitativamente, se crea una norma que resuelve ese caso y además puede servir para solucionar otros caso similares.

Luego, como consecuencia de lo antedicho, podemos sostener que el juez al momento de elaborar su fallo, debe apegarse a la letra de la ley, pero aún más a los valores que han inspirado la creación de la norma que es la verdadera voluntad del legislador, y es allí donde juega un papel fundamental la equidad, pues, la equidad es un valor jurídico.

¹¹ Bello Lozano, Humberto. **Procedimiento ordinario**. Pág. 3

Todo proceso está regido por un conjunto de principios que lo guían y orientan hacia la consecución del fin deseado, específicamente en este trabajo se han tratado aquellos relativos al proceso civil pero fundamentalmente los Principios Axiológicos que se encuentran dentro de la estructura dialéctica del proceso.

En cuanto al principio de equidad no se trata sino de la justicia del caso concreto, el juez ante el rigorismo de la ley va a fallar por el sentimiento del deber o de la conciencia, más bien que por el texto terminante de la ley, es justicia natural por oposición a la letra de la ley positiva. Faculta al juez para decidir conforme a la equidad en dos situaciones bien definidas por la ley: 1.- Cuando las partes de común acuerdo así lo soliciten y 2.- Cuando se trate de derechos disponibles.

i) Principio de estabilidad

El termino estabilidad viene del latín *stabilitas* y que significa estable, que se mantiene sin peligro de cambiar, caer o desaparecer, que permanece en un lugar por mucho tiempo.

El Artículo 26 del Decreto 1441 de Congreso de la República establece: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido..... “

Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socioeconómicos para el trabajador y su familia.

La estabilidad laboral consiste en el derecho que tiene un trabajador de conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especiales circunstancias. También se define como estabilidad laboral “el derecho de trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho de jubilación, a no ser por causas taxativamente determinada”.¹²

1.3 Fuentes del derecho laboral

Fuente es donde se origina algo, por lo que, son todas las circunstancias que sirven de base o sustento para crear la norma.

Es importante estudiar las fuentes del derecho del trabajo para conocer los pilares fundamentales. Las fuentes del derecho son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser.

Para el estudio de las fuentes del derecho se subdividen de la siguiente manera:

Fuentes tradicionales

a) Fuentes reales

Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto,

¹² Deveali, Mario L. **Lineamientos de derecho de trabajo**. Pág. 315

en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes.

b) Fuentes formales

Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, es decir, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia “Art. 174 al 181 de la Constitución Política de la República”. Según el laboralista Luis Alberto López Sánchez, en un aspecto más estricto, se considera que las fuentes formales del derecho son: la doctrina, la ley, la costumbre y la jurisprudencia en el inciso c) del Artículo 431 del Código de Trabajo establece: “Recopilar los fallos de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a efecto de crear y unificar los precedentes de los mismos”

c) Fuentes históricas

d) Estas se refieren a los documentos, inscripciones, libros, etc. que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes.

e) Fuentes específicas o propias del derecho laboral guatemalteco

En nuestro medio, la fuente única del derecho del trabajo es la ley, de suerte que las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son:

- a) La Constitución Política de la República;
- b) Los Convenios de la organización internacional del trabajo;
- c) Código de Trabajo;
- d) Pacto colectivo de condiciones de trabajo –Art. 49 del Código de Trabajo-
- e) Contrato colectivo de condiciones de Trabajo –Art. 38 del Código de Trabajo-
- f) Reglamento interior de trabajo –Art. 57 del Código de Trabajo-
- g) Convenio colectivo de condiciones de trabajo -Art. 386 del Código de Trabajo-

1.4 Jerarquía de las normas laborales

Dentro de la jerarquía de las fuentes del derecho laboral citamos los convenios y tratados de la Organización Internacional del Trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala, las leyes internas, reglamentos y circulares.

Ahora bien, cuando se citan las leyes internas de Guatemala cabe anotar que, es importante acotar que las disposiciones del Código de Trabajo no entran en pugna con la normativa de los Convenios internacionales del trabajo ratificados por Guatemala, porque, con independencia de la ubicación jerárquica privilegiada que la Constitución Política de la República de Guatemala confiere a éstos, hay que tener en consideración que por la naturaleza peculiarísima del derecho del trabajo, siempre prevalecerá la norma que más favorezca al trabajador cuando existan distintos preceptos aplicables, lo que en doctrina se denomina indubio pro operario.

Al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la Ley o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo.

Algunos autores, respecto a este tema, consideran la jerarquización como sigue:

- a) Principios del derecho de trabajo.
- b) Equidad: medio utilizado para corregir los errores de la ley, llenando las lagunas de las fuentes formales.
- c) Costumbre o usos locales: es aquel derecho no escrito que nace sin intervención estatal.
- d) Principios y leyes de derecho común.

1.5 Los sujetos del derecho individual de trabajo

a) Trabajador

La condición de trabajador desde el punto de vista de la relación contractual no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato. Para Mario de la Cueva, “para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora y de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo”.¹³

Conforme a la legislación laboral guatemalteca:

“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”.

b) El patrono y la empresa

Hay diferentes acepciones y definiciones para el término patrono, sin embargo, todos coinciden con elementos comunes, entre los cuales sobresale el Lic. Omar Francisco Garnica Enríquez quien indica que 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.¹⁴

Para Manuel Alonso García, “patrono es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.”¹⁵

¹³ De La Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. Pág. 201

¹⁴ Garnica Enríquez, Omar Francisco. **La fase pública del examen técnico profesional**. Pág.48

¹⁵ Alonso García, Manuel. **El profesor interino en la Universidad de Costa Rica**. Pág. 33

Conforme a la legislación laboral

Patrón es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Sustitución del patrón

En lo relativo a esta importante institución del patrón sustituto, diremos que presupone:

- a) La existencia de una empresa o establecimiento;
- b) La existencia de un titular de la empresa o establecimiento;
- c) La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona individual o jurídica;
- d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal.

Por ello podría definirse la sustitución patronal como:

“La cesión de deudas en el entendido de que no se requiere que el acreedor, en este caso los trabajadores, la consientan expresa o tácitamente como por el contrario lo exige el Código Civil.” Así lo define nuestro Código de Trabajo en su Artículo 23.

- Representante patronal

Aparece regulado en el Artículo 4 del Código de Trabajo, en el sentido de que son aquellas personas individuales que ejercen a nombre del patrón, funciones de dirección o de administración y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél, teniendo como característica intrínseca que las relaciones entre los representantes del patrón con los trabajadores obligan directamente al patrón, pues su representante no actúa por sí mismo y en consecuencia no contrae ninguna responsabilidad directa para con los trabajadores, en consecuencia es un trabajador más.



- Trabajador de confianza

Por la amplitud de las actividades de las empresas, se hace necesario que el patrono tenga que delegar en otras personas algunas de las funciones que le serían propias y que él tendría que realizar, por tal circunstancia surgen los auxiliares del patrono, como los trabajadores de confianza y los representantes del patrono de indudable trascendencia en las relaciones del trabajo. En el caso de que el patrono sea una persona jurídica, lógicamente tiene que hacerse representar o actuar a través de personas físicas aunque hemos de reconocer que en ocasiones no es fácil establecer la diferencia entre los representantes patronales y los trabajadores de confianza.

- Intermediario

Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de otra persona, quedando el intermediario y el beneficiario del trabajo obligados solidariamente para con los trabajadores, en aplicación a lo que reza el Artículo 5o. del Código de Trabajo. Sobre esta institución, se debe indicar que la diferencia que existe entre representante del patrono e intermediario, es que en esta última institución, ya no existe dirección del patrono, ni relación de dependencia, ni salario propiamente dicho, o sea, que el intermediario actúa por sí mismo y contrata su gestión directamente con el patrono, como una actividad independiente.



CAPÍTULO II

2. Ministerio de trabajo

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala, es la institución estatal encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad.

2.1 Definición

El Ministerio de Trabajo y Previsión social de la República de Guatemala, es la institución estatal encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad y busca ser un Ministerio que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad.

2.2 Antecedentes

El arribo de los gobiernos revolucionarios en 1944 marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo. La legislación laboral se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico el Derecho del Trabajo, y así, las disposiciones en este campo ya tienen un significado. Lógicamente se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales creando los respectivos mecanismos. El primer antecedente administrativo laboral que se encuentra en esta



época está contenido en el Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de diciembre de 1944, publicado el mismo día, emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública organizando el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, entre las que se cuenta la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual substituyó a la de Gobernación y Justicia.

Al día siguiente, el 27 de diciembre de 1944, se emitió el Decreto No. 47: Ley Orgánica del Poder Ejecutivo que en su artículo séptimo estableció que "Las funciones administrativas de las Secretarías se ejercen: I.- En relación con las dependencias, organismos, funcionarios y empleados públicos; y II. - En relación con los particulares". En su artículo 16 establecía que las secretarías, entre las que se cuenta la de Gobernación, Trabajo y Previsión Social tendrán las atribuciones siguientes: "Los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y los cultos; el estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores".

Esta organización se modificó el 27 de abril de 1945, mediante el Decreto 93 del Congreso de la República Ley del Organismo Ejecutivo. Mediante este decreto, el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organizó por medio de ministerios, determinando las funciones y atribuciones de cada uno de ellos. Entre los nueve ministerios contemplados, se incluyó el de Economía y Trabajo, que además de las funciones económicas, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo.

Sin embargo, la importancia del derecho del trabajo requería de un ente administrativo propio, razón por la cual, con la promulgación del primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, se incluyó en el título noveno, la Organización Administrativa de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.

La verdadera fecha de creación del Ministerio de Trabajo, así como su nombre, han sido objeto de distintos análisis. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto número 330, Código de Trabajo, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y que claramente en su artículo 274 estableció: "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social..."

Sin embargo, sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo, por tal razón, en el artículo II de las disposiciones transitorias del mismo código se dispuso: "El actual Ministerio de Economía y Trabajo, debe asumir las funciones que este código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que proceda. Cuando esta última se haga, deben introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios pertinentes para que cada Ministerio se llame con el nombre correcto que le corresponde. Al efecto, en las ediciones oficiales sucesivas de dichas disposiciones legales, deben hacerse los referidos cambios".

La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo no se hizo sino hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual, mediante el Decreto No. 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 y que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio de Trabajo. Sin embargo, surge otra situación digna de análisis: el Decreto No. 1117, publicado en el Tomo LXXV de la Recopilación de Leyes, página 58, señala en su Artículo 1o. (pág. 59): "Se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social".

Es indudable que el apellido con que el Congreso de la República bautizó al Ministerio de Trabajo en 1956 fue el de Bienestar Social, lo cual se demuestra con los nombramientos de los ministros designados entre octubre de 1956 y el 30 de mayo de 1961. En esta época se hizo la designación del Ministro Leopoldo Bolaños Álvarez,

nombrado para el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, aun cuando ya había cambiado nuevamente el nombre como se expone a continuación.

El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo. En este decreto, nuevamente se designa al Ministerio de Trabajo como de Previsión Social y a partir de esta fecha, ya se uniforma dicho nombre, en documentos, actuaciones y entidades relacionadas.

Algunas ediciones publicadas a partir de 1956, sobre todo del propio Decreto 1117, denominan equivocadamente al Ministerio como de Previsión Social, lo que no corresponde al nombre real. En síntesis, está claro que cronológicamente las entidades administrativas han estado representadas por: La Secretaría de Estado en el Despacho de Gobernación, Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Economía y Trabajo; Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Siempre se ha celebrado el aniversario del Ministerio de Trabajo el 19 de octubre de cada año, indudablemente evocando la creación y vigencia del Dto. No. 1117, aun cuando el día no corresponda exactamente ni a la emisión de la ley, a su publicación o a su vigencia.

2.3 Funciones del Ministerio de trabajo

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente al cual corresponde formular la política laboral, hacer cumplir el régimen jurídico de la previsión social, la promoción del empleo y capacitación para el trabajo, encargado de promover y armonizar las relaciones laborales y velar por el cumplimiento del régimen jurídico referente al trabajo.

La Ley del Organismo Ejecutivo Decreto Número 114-97, del Congreso de la República, establece en su Artículo 40: Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones:

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y proporcionar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.
- c) Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- d) Derogado.
- e) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- f) Administrar, des centralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- h) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- i) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.



En el Reglamento del Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo Número 242-2003, encontramos que se establecen las funciones siguientes:

Artículo 3. Funciones Ejecutivas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Además de las que le asigna la Constitución Política de la República de Guatemala y otras leyes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene asignadas las funciones ejecutivas siguientes:

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.
- c) Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- d) Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales
- e) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes
- f) Administrar, des centralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo
- g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores
- h) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes

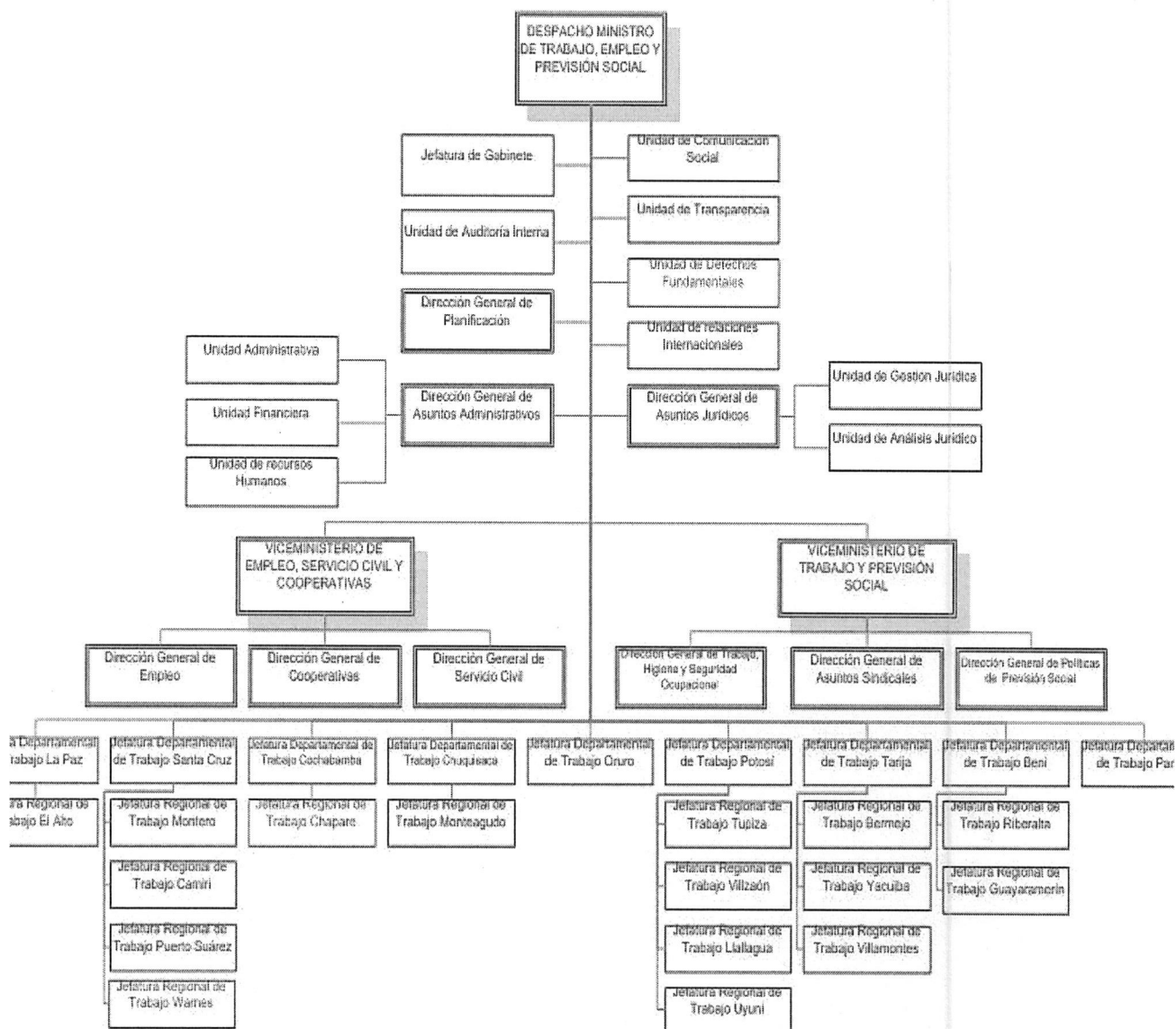


- i) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

Vemos que el reglamento interno comprende las mismas funciones que la Ley del Organismo Ejecutivo asigna al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con la única variante que el reglamento incluye la función que el Ministerio tiene referente a los sindicatos.

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, según se establece en el Código de Trabajo, Decreto Número 1441, del Congreso de la República.

2.4. Organización Interna del Ministerio de Trabajo¹⁶



2.5. Fundamento legal

El arribo de los gobiernos revolucionarios en 1944 marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo. La legislación laboral se emitió con el propósito de responder

¹⁶ [https://www.google.com.gt.search.qorganigrama del ministerio de trabajo y previsión social](https://www.google.com.gt.search.qorganigrama%20del%20ministerio%20de%20trabajo%20y%20previsi%C3%B3n%20social)



a un nuevo estatuto jurídico el derecho del trabajo, y así, las disposiciones en este campo ya tienen un significado.

Lógicamente se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales creando los respectivos mecanismos. El primer antecedente administrativo laboral que se encuentra en esta época está contenido en el Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de diciembre de 1944, publicado el mismo día, emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública organizando el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, entre las que se cuenta la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual substituyó a la de Gobernación y Justicia.

Al día siguiente, el 27 de diciembre de 1944, se emitió el Decreto No. 47: Ley Orgánica del Poder Ejecutivo que en su artículo séptimo estableció que "Las funciones administrativas de las Secretarías se ejercen: I. - En relación con las dependencias, organismos, funcionarios y empleados públicos; y II. - En relación con los particulares". En su artículo 16 establecía que las secretarías, entre las que se cuenta la de Gobernación, Trabajo y Previsión Social tendrán las atribuciones siguientes: "Los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y los cultos; el estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores".

2.6. Juzgados de Trabajo y Prevision Social

El Centro de Justicia Laboral es el edificio que la alberga los órganos jurisdiccionales en materia de Trabajo y Previsión Social, ubicado en la dieciocho calle 18-29, zona 10 Boulevard los Próceres, de la ciudad de Guatemala.

En dicho Centro se encuentran ubicados: Un centro de servicios auxiliares de la administración de justicia laboral (órgano con funciones administrativas y jurisdiccionales), creado mediante el Acuerdo Gubernativo 1 2009 con la función de agilizar los actos de comunicación, requerimientos, embargos, lanzamientos, despachos y otros similares que ordene los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de la ciudad de Guatemala, así mismo, el de maximizar la eficacia y eficiencia de los notificadores y ejecutores del ramo de trabajo y previsión social de la ciudad capital. Se encuentra dividido en las siguientes aéreas:

- a) Unidad de Ingreso de Demandas, Escritos y Atención al Público.
- b) Unidad de Notificación Interna e Impresión de Notificaciones;
- c) Unidad de Notificadores Externos;
- d) Unidad de Ejecución y Verificación de Reinstalaciones y Diligencias Especiales en Materia Laboral;
- e) Unidad de Notificación Electrónica

Dos Juzgados de Trabajo y Previsión Social para la admisión de las demandas, creados mediante acuerdo 31-2011, conocerán de todas las demandas y primeras solicitudes que se planteen en el departamento de Guatemala, relacionadas con las cuestiones y pretensiones que se establecen en el artículo 292 del Código de Trabajo, las que serán distribuidas por el Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral, en forma aleatoria determinada mediante el Sistema de Gestión de Tribunales.

Catorce Juzgados de Trabajo y Previsión Social, Guatemala, presididos por un Juez, especializado en Derecho Laboral, estos juzgados conocerán en primera instancia de



los conflictos de índole particular y colectiva de carácter económico, que surjan entre un patrono y un trabajador, artículo 288 Código de Trabajo.

Tres Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, conocerán en segunda instancia, los asuntos de trabajo y previsión social, cada una de ellas se integra por tres Magistrados, los cuales son especialistas en Derecho de Trabajo, y son nombrados por el Congreso de la República de Guatemala. Artículos 300, 301 y 302 Código de Trabajo.





CAPÍTULO III

3. Caducidad

La caducidad, en derecho, es una figura mediante la cual, ante la existencia de una situación donde el sujeto tiene potestad de ejercer un acto que tendrá efectos jurídicos, no lo hace dentro de un lapso perentorio y pierde el derecho a entablar la acción correspondiente.

3.1. Origen y evolución histórica del concepto de caducidad

La doctrina ha prestado poca atención a la caducidad y la codificación civil no ha revelado su tratamiento, habiéndosele confundido con la Prescripción y, es más, subsumido sus plazos dentro de los de ésta. La concepción de la caducidad como figura jurídica autónoma e independiente de la prescripción se ha dado recién con la moderna doctrina. Por eso, y con la finalidad de delimitar su concepto, es imprescindible partir de su origen histórico.

El origen de la caducidad como institución jurídica la remontan algunos autores a las llamadas Leyes Caducarias. Según el romanista Eugenio Petit se dio el nombre a dos leyes: la Ley Julia de maritandis ordinibus y la Ley Papia Poppaea, complementaria de la anterior, que alentaban al matrimonio y a la procreación de los hijos legítimos, imponiendo a los célibes ya los casados que no tuviesen familia, la privación de las liberalidades que les fueran dejadas en un testamento, a los primeros, y una caducidad de la mitad, a los segundos; y, en los cien días siguientes al fallecimiento del testador,

de no haber contraído matrimonio o haber procreado, las liberalidades quedaban sin efecto por ende resultaba que caducaban.

Como puede colegirse, el origen de la caducidad explica que se utilice la expresión como indicativa de la pérdida de un derecho y que con esta acepción la recoja el Diccionario de la Lengua Española. El vocablo viene del verbo latino cadere, que significa caer, y en su significado jurídico, es una sanción que hace perder o impide nacer un derecho, o la decadencia o pérdida de un derecho porque no se ejercita, dentro del plazo establecido por la ley, la acción necesaria para su preservación.

Con uno u otro significado, la caducidad; como institución jurídica ha sido acogida por la codificación civil moderna, vinculándosela al transcurso del tiempo y, por ello, confundiéndosele con la prescripción extintiva. Ha sido, pues, la doctrina la que ha ido relevando la existencia de la caducidad, reconociéndole semejanzas con la prescripción, pero sin identificarla con ella y, por su origen histórico, se ha ido reconociendo su autonomía por separación de la prescripción.

Como apunta Manuel García Amigo, “la gran preocupación de la doctrina es la identificación de los caracteres comunes y de la de señalar sus notas diferenciadores”.¹⁷

En la doctrina alemana se le llama plazo de caducidad, que Ennecerus advierte que no debe confundirse con el plazo de prescripción, pues transcurrido el derecho de que se trata ha dejado de existir, mientras que al cumplirse la prescripción el derecho sólo está paralizado mediante una excepción. Esta corriente doctrinal se resume en la

¹⁷Universidad José Carlos Mariategui. **Educa Interactiva**. Pág. 85

temporalidad de ciertos derechos que vienen a ser caducables, precisamente, porque nacen con una vigencia limitada.

Pero además desvincularse la caducidad con el transcurso del tiempo, su idea denota la pérdida o la extinción de un derecho. Como ya hemos advertido caducidad proviene de *cadere*, caer, y por ello conduce a la idea de decadencia o pérdida, que se produce si mediando un periodo de tiempo no se ejercita un derecho o no se da cumplimiento a un acto, lo que implica una sanción.

3.2. Definición

Del latín “*caducus*” significa percedero o que ha terminado o acabado, o que ha muerto o percido.

En general, se aplica también la expresión caducidad, para ciertos productos percederos, que son los que tienen fecha de vencimiento. Se dice por ejemplo, “ésta leche ha caducado pues ya pasó su fecha de vencimiento.”

Rafael Bielsa, establece que en el sentido jurídico el termino caducidad se refiere a “hacer caducar un derecho es hacerlo caer, y más precisamente extinguirlo, en general por causa imputable al titular del derecho.”¹⁸

La Enciclopedia Jurídica Omeba establece acerca de la caducidad: “en sentido etimológico, llámese *caduco*, del latín *caducus*, a lo decrepito o muy anciano, lo poco durable. Se dice que ha caducado lo que ha dejado de ser o perdido su efectividad. Caducidad es la acción y efecto de caducar, acabarse, extinguirse, perder su efecto o vigor, sea por falta de uso, por terminación de plazo u otro motivo, alguna ley, decreto,

¹⁸ Bielsa, Rafael. **Derecho administrativo**. Pág. 489

costumbre, instrumento público, etcétera. La caducidad pertenece al campo del dejar de ser.”¹⁹

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, caducidad significa: “extinción de una facultad o de una acción por el mero transcurso de un plazo configurado por la ley como carga para el ejercicio de aquellas; de la instancia: terminación de un proceso por no realizarse ninguna actuación judicial en el mismo.”²⁰

El autor Ernesto Gutiérrez y González, se refiere a la caducidad como: “la sanción que se pacta o se impone por la ley a la persona que dentro de un plazo convencional o legal, no realiza voluntariamente y conscientemente la conducta positiva para hacer que nazca, o para que se mantenga vivo un derecho sustantivo o procesal, según sea el caso.”²¹ Para la materia objeto de nuestro estudio, Martínez Morales opina respecto a la caducidad lo siguiente:

Confundida en ocasiones con la prescripción, es la pérdida de un derecho por falta de actividad dentro del lapso que fija la ley para su ejercicio. Así la caducidad opera tanto para el gobernado como para la administración.

Una vez analizados los conceptos de caducidad elaborados por diversos tratadistas podemos establecer que los elementos básicos de la caducidad consisten en:

- a) Tiene que existir un derecho. Tal derecho puede ser conocido o desconocido por su titular, pero es un derecho propio y que una ley establece a su favor.
- b) La misma ley establece el derecho, implanta un plazo para el ejercicio del mismo, con el fin de que se resuelvan de forma pronta las situaciones y relaciones jurídicas existentes.

¹⁹ Enciclopedia Jurídica Omeba. Pág. 72

²⁰ Diccionario de la Lengua Española. **Real academia española.**

²¹ Gutiérrez y González, Ernesto. **Derecho de las obligaciones.** Pág. 857

- c) Si no se ejerce el derecho dentro del plazo señalado por la ley, se da la pérdida del ejercicio del derecho, y esto se entiende como una forma de garantizar el debido ejercicio de derechos y obligaciones que cada titular tenga dentro del plazo establecido en la ley, y como sanción a la omisión del cumplimiento, se da la pérdida del derecho.

Jurídicamente la caducidad es una forma de extinción de un derecho o acción por el transcurso del tiempo, que tiene un término fijo, establecido legal o convencionalmente, por ejemplo en una póliza de seguros que disponga que caduca el derecho del asegurado si provoca el siniestro en forma deliberada, y no puede suspenderse ni interrumpirse como sucede con la prescripción, y también a diferencia de ésta, opera aun sin petición de parte, de oficio. Su finalidad es dar certeza a ciertas relaciones jurídicas, para que no se prolonguen indefinida e innecesariamente en el tiempo. En muchas legislaciones no está tratada la caducidad independientemente de la prescripción.

La figura de la caducidad no aparece en nuestras leyes como institución claramente individualizada respecto a la prescripción. Su concepto y desarrollo se debe a la doctrina científica y a la jurisprudencia, que han intentado separar de la prescripción ciertos supuestos jurídicos.

3.2.1 Clases de caducidad

Dentro de la caducidad, se puede establecer dos clases o formas de las mismas, así tenemos: la caducidad propiamente dicha y la caducidad de la instancia. Sobre esta última cabe hacer la observación de que en algunos países como en México, en el Código de Enjuiciamiento Civil del Distrito Federal, únicamente contempla la excepción

de caducidad de la instancia; en cuanto a la caducidad propiamente dicha, la contempla como prescripción extintiva, negativa o liberatoria. A ello se debe que los tratados de derecho procesal civil mexicano, al definir la caducidad, coinciden en que la misma es la extinción de la instancia judicial.

En nuestra legislación tanto sustantiva como adjetiva civil se contempla la caducidad propiamente dicha, como género, y a la caducidad de la instancia como la especie de la misma.

3.2.2 La caducidad de derechos

Se da cuando la ley o la voluntad de los particulares señalan un término fijo para la duración de un derecho, transcurrido el cual, no puede ya ser ejercitado y en consecuencia; pierde virtualmente el medio de ejecución procesal existente para hacerlo valer, como considera el autor Federico Puig Peña. “es la caducidad aquel instituto jurídico por virtud del cual una vez expirado el plazo que se haya pactado, o que la ley establece, a la acción, ésta ya no podrá ejercerse en modo alguno. En la caducidad, el tiempo tiene un influjo decisivo y extintivo; pero actúa a modo de plazo únicamente, sin tener en cuenta la negligencia o imposibilidad del titular del derecho.”²²

Por caducidad se entiende entonces la decadencia de un derecho o la pérdida del mismo, por no haberse cumplido en el plazo determinado, la formalidad o condición extintiva. En sentido estrictamente jurídico establece el Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales del Autor Manuel Ossorio; la caducidad de la instancia, es un modo de extinguirse la relación procesal por la inactividad de las partes durante

²² Puig Peña, Federico. **Tratado de derecho civil español**. Pág. 880

cierto periodo. En este sentido la caducidad llamada también perención, supone un abandono de la instancia.²³

La caducidad es la pérdida de un derecho o acción por no ejercerlos dentro del plazo y en las condiciones fijadas por el Juez, la ley o las convenciones. Es pues, esta figura la que fatalmente pone fin a un derecho por el breve transcurso del plazo previamente establecido por la ley o por el convenio de las partes.

3.2.3. La caducidad de instancia

Es en el año 1877, cuando en Guatemala se promulga el primer Código de Procedimientos Civiles, encontrándose regulada en el mismo la institución de la caducidad de instancia bajo la denominación de abandono de instancia.

El libro del mencionado código regula lo que en el mismo denomina: de la jurisdicción, de las personas que la ejercen, de las que intervienen en su ejercicio y de las primeras instancias en los juicios civiles. Luego en el título XII de ese mismo libro, se refiere específicamente al desistimiento o abandono de las instancias o recursos.

La regulación que se le da a la caducidad de la instancia, que es la separación tácita efectuada por una persona que ha interpuesto un recurso o promovido una instancia. Además indica el Artículo 447, que la separación tácita de un recurso o instancia se verificara, por el abandono de hecho el tiempo que el mismo cuerpo legal señala, que es de un año para la primera instancia y de dos meses para la segunda y tercera instancias; teniendo como consecuencia que si se abandona la primera instancia que da extinguida la acción, mientras que si se abandonan las otras, que da ejecutoriada la sentencia contra la cual se había interpuesto el recurso. Estos términos no corrían contra los que tuvieran grave impedimento que les hubiera imposibilitado promo

²³ Osorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**. Pág. 44

En el párrafo anterior se hace referencia a una tercera instancia, pues anteriormente esta se daba cuando se interponía el recurso de súplica en contra de los autos dictados por las salas, pero posteriormente fue suprimido dicho recurso o tercera instancia según Decreto Gubernativo número 276 de fecha uno de junio de 1882.

En cuanto al trámite para declarar la caducidad de la instancia, no se establece uno específico, la misma según reza el Artículo 452, se hacía solicitud de parte legítima constando haberse vencido el término legal. Se entiende de lo anterior, que de conformidad con el Código de Procedimientos Civiles, la declaratoria de caducidad de la instancia, se hacía a solicitud de parte, sin más trámite, pues el juzgador solo establecía si constaba en autos que había vencido el término legal, y si se daba el caso debía declararla. A la parte afectada con la declaratoria solo le quedaba oponerse probando el impedimento grave que le hubiere imposibilitado promover, para que se tuviere por no corrido el término de inactividad procesal que dio origen a la declaratoria.

En caso que se solicitara la declaración de abandono de un recurso, sin que se hubiera vencido el término legal, el solicitante estaba obligado a pagar las costas de conformidad con el Artículo 453 del Código de Procedimientos Civiles. Se menciona solo el abandono de un recurso, no hace referencia a la primera instancia, y tampoco se regula el pago de las costas del proceso en caso de declararla.

Refiriéndose a los casos de existencia de pluralidad de partes, el Artículo 449, prescribía que el abandono que hiciera alguno de los litigantes, no perjudicaba a los demás interesados en la misma instancia o recurso; pero los beneficios o ventajas que reportara que estos, aprovechaba también a aquel.

Es de hacer notar que el Código de Procedimientos Civiles no regulaba casos en que no procediera la caducidad de la instancia, por lo que se entiende que la misma procedía en todo tipo de procesos. Tampoco regulaba la posibilidad de plantear la caducidad de la primera instancia en la segunda, como ocurre en leyes posteriores. El Artículo 451 indicaba que el término para que procediera la caducidad de la instancia

principiaba a correr desde la última diligencia practicada en el proceso, sin excluir los casos en que el proceso estuviere en estado de resolver.

En sustitución del Código de Procedimientos Civiles, es promulgado el Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, en el año de 1934, el cual en el libro I, se refiere a Jurisdicción y Competencia, personas que interviene en los juicios y diligencias comunes a todos ellos, y las que pueden practicarse independientemente. Es en el título III del libro I donde se encuentran las disposiciones comunes a todos los juicios, y entre ellas, en el capítulo VII, está regulada la caducidad de la instancia, bajo la denominación de abandono. Primeramente se menciona el Artículo 145 que, la gestión que haga alguna de las partes y toda diligencia que se practique en el juicio interrumpe el término que este corriéndolo para que proceda la caducidad de la instancia. Regula el Artículo 146 se refiere a que, un recurso abandonado se reputa no interpuesto. En cuanto al momento en que se empieza a correr el término para que proceda la caducidad de la instancia, indica que, es desde la última diligencia practicada en juicio sea o no sea de notificación, conforme al Artículo 147 del cuerpo legal mencionado.

Al igual que en el Código de Procedimientos Civiles y en virtud de que el proceso civil se tramita a instancia de las partes, el Artículo 148 establecía que, el juez no podía declarar abandonado un recurso o instancia si no era solicitud de parte legítima, y lógicamente, constando haberse vencido el término legal. También se establecía una sanción para la parte que pidiera la declaración de caducidad de la instancia, sin haberse vencido el término legal, cuya sanción consistía en el pago de las costas del incidente motivado y el pago de una multa. Los términos que establecía el Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil para declarar la caducidad de la instancia, eran de seis meses para la primera y de tres meses para la segunda, según el Artículo 150 del cuerpo legal indicado.

Se estableció en el Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la posibilidad de pedir la declaración de caducidad de la primera instancia, cuando por apelación, el proceso se encontrara en la segunda, toda vez transcurrieran seis meses sin gestionar en ella. El

proceso en estos casos debía remitirse al tribunal de primera instancia, para tramitar ante él la solicitud.

La declaratoria de caducidad de la instancia aparejaba como sanción, para las personas que defendían intereses de menores, incapaces o ausentes, así como intereses fiscales o municipales, incurrir en responsabilidades civiles y penales, de acuerdo con lo prescrito en el Artículo 154, que también estipulaba que dichas personas siempre serían condenadas personalmente al pago de daños y perjuicios. El trámite que debía darse a la solicitud de declaración de caducidad de la instancia era el de los incidentes. En cuanto al pago de las costas procesales de la instancia que se declare caducada cabe mencionar que el Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil no hace regulación alguna.

La caducidad de la Instancia en el derecho procesal civil vigente

La caducidad de la instancia se encuentra regulada en el Libro Quinto “Alternativas comunes a todos los procesos”, Título V “Modos excepcionales de terminación del procesos” del Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107, específicamente contenido en los Artículos 588 al 595.

Uno de los aspectos que vale la pena manifestar de la institución de la caducidad de la instancia es que se encuentra regulada como una alternativa común a todos los procesos, ya que la misma, como se indica en la ley, no se produce en todos los procesos; además, tampoco creemos que debió ser incluida en el título correspondiente a los modos excepcionales de terminación del proceso.

Debido a que el proceso que se ve afectado por la caducidad de la instancia no termina, lo que ocurre es que el mismo se nulifica, o sea que la consecuencia de la declaración de la caducidad de la instancia es la nulidad de todo lo actuado, como si el proceso no hubiere existido. Por otra parte, aunque se tomase como válida la expresión

terminación, esta lo sería si nos referimos a la instancia, no al proceso, pues como sabemos, el hecho de que se declare caducada la instancia, no tiene como efecto necesariamente, que al proceso termine en todos los casos, pues este será un efecto de la caducidad de la primera instancia, no así cuando se declare caducada la segunda instancia, por lo que pensamos que en este caso se está confundiendo el todo, que sería el proceso, con la instancia, que sería la parte.

La caducidad de la instancia judicial, lo define el diccionario jurídico elemental del autor Guillermo Cabanellas de Torres de la siguiente manera: “es la presunción legal de abandono de la acción entablada o del recurso interpuesto cuando los litigantes se abstienen de gestionar la tramitación de la acción procesal.”²⁴ Un proceso puede terminar en forma anormal, por omisión de las partes, que debiendo actuar no lo hacen, durante un determinado y casi siempre breve plazo sin llegar a su resolución final.

Para el tratadista Aguirre Godoy Mario: “la caducidad de la instancia es; la extinción del proceso que se produce por su paralización durante cierto tiempo en que no se realizan actos procesales de parte.”²⁵

Los elementos que deben concurrir para la configuración de la caducidad de la instancia judicial son:

- a) Los plazos corren a partir de la última diligencia en el proceso sea o no de notificación.
- b) La paralización del proceso debe nacer de la omisión de actos que corresponden exclusivamente a las partes, que sean distintos de los actos legales del tribunal.
- a) C) La declaración del órgano jurisdiccional debe ser declarada a solicitud de parte, no puede darse de oficio.

²⁴ **Op. Cit.** Pág.58

²⁵ Aguirre Godoy, Mario. **Derecho procesal civil**, pág.538



Respecto a la declaración o no del tribunal como requisito indispensable, se han dado distintas posiciones entre juristas Guatemaltecos. El doctor Aguirre Godoy Mario, en un Artículo publicado en la revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, hace relación a la jurisprudencia Guatemalteca, en la que se ha resuelto la caducidad de oficio por los tribunales de la república, de igual manera hace referencia a conceptos doctrinarios sobre el mismo punto, concluye indicando: “los primeros lineamientos jurisprudenciales que se ha fijado en materia de caducidad son: que estas situaciones no pueden resolverse de oficio por los tribunales, sino que necesitan ser alegadas como excepción.”²⁶

Al ser declarada la caducidad, sus efectos se contraen a extinguir el proceso pendiente y a convertir en ineficaces los actos en el realizados. Termina el proceso: Pero el derecho substancial persiste, se deja al demandado en espera de una nueva demanda, si el derecho no ha prescrito.

3.3 Objeto de la caducidad

Su objeto es conseguir el decaimiento o extinción del derecho subjetivo procesal, que la doctrina equipara con la acción que es su efecto normal.

Pero la real finalidad es la certeza y seguridad que se debe dar al ejercicio de las acciones para que no permanezcan indefinidas o inciertas en el tiempo y espacio.

También, se entiende por caducidad que consiste en acabarse, extinguirse, perder su efecto o vigor por cualquier motivo, alguna disposición legal, algún instrumento público

²⁶Universidad de san Carlos de Guatemala. **Revista de la facultad de ciencias jurídicas y sociales.** Pág.245

o privado o algún acto judicial. La caducidad se puede producir entre otros casos por el vencimiento del plazo, por falta de uso por desaparición del documento.

Uno de los elementos esenciales que sirven para poder delimitar los perfiles configuradores de la caducidad es, sin duda, su ámbito objetivo. Por consiguiente, habrá que averiguar cuáles son los rasgos o caracteres comunes que tienen esos derechos, poderes o facultades susceptibles de ser sometidos a un plazo de caducidad.

En este punto, conviene señalar que, a diferencia de lo que sucede con las prescripción, de la que de forma unánime se admite que su ámbito objetivo abarcaría a los derechos patrimoniales, no acontece lo mismo cuando se trata del ámbito objetivo de la caducidad, viniendo ya de antiguo la posición encontrada entre los que sostienen la teoría de que cualquier derecho, independientemente de su carácter o naturaleza, puede ser objeto de caducidad, frente a los que mantienen que los derechos subjetivos serían los sometidos a la prescripción mientras que los derechos que caducan son los potestativos “Estas posturas encontradas tienen su origen en la doctrina italiana. Así, para Santi Romano la prescripción afectaría a los derechos subjetivos, y la caducidad tendría por objeto poderes o facultades, mientras que para Tedeschi, el objeto de ambas figuras tiene una sustancia común y no existe un criterio ontológico distinto para diferenciarlo.”²⁷

3.4 Naturaleza y contenido de los derechos afectados

Con carácter previo a la identificación de esos derechos que, dada su naturaleza y contenido, se predicen por la doctrina dominante como el objeto exclusivo de la caducidad, convendría analizar aunque sea sucintamente, las características esenciales de ese tipo de derechos denominados potestativos, así como su distinción con los derechos subjetivos.

²⁷ Gómez Corraliza, B. **La caducidad**. Pag. 203

Sin importar que la caducidad sea de derecho, de los actos procesales o de la instancia, siempre es una institución procesal y como tal extingue derechos procesales; ejercer una acción, oponer una excepción, proponer una prueba, interponer un recurso o solicitar la extinción de la instancia.

3.4.1 Derechos subjetivos

Son las facultades o potestades jurídicas inherentes a las personas por razón de naturaleza, contrato u otra causa admisible en derecho. Un poder reconocido por el ordenamiento jurídico a la persona para que, dentro de su ámbito de libertad actúe de la manera que estima más conveniente a fin de satisfacer sus necesidades e intereses junto a una correspondiente protección o tutela en su defensa, aunque siempre delimitado por el interés general de la sociedad. Es la facultad reconocida a la persona por la ley que le permite efectuar determinados actos, un poder otorgado a las personas por las normas jurídicas para la satisfacción de intereses que merecen la tutela del derecho.

Un derecho subjetivo nace por una norma jurídica, que puede ser una ley o un contrato, a través de un acuerdo de voluntades para que pueda hacerse efectivo este derecho sobre otra persona determinada.

La contraposición entre derecho objetivo y derecho subjetivo obliga a establecer un concepto diferenciado de derecho subjetivo como facultad o poder que las normas jurídicas atribuyen a los sujetos de derecho. No obstante, este concepto debe ser contrastado con las diferentes teorías acerca de la naturaleza y el alcance del derecho subjetivo.

En primer lugar, la teoría de la voluntad, defendida por los juristas alemanes del Siglo XIX Savigny, Windscheid y Puchta, parte del supuesto filosófico kantiano de la autonomía de la voluntad y se acomoda a los presupuestos del capitalismo liberal, en el

que prevalece la iniciativa individual y el mercado libre. Postula que el derecho subjetivo consiste en el hecho psicológico de la voluntad del sujeto, que las normas del derecho positivo han de reconocer y garantizar. Esta teoría ha sido criticada porque otorga al hecho psíquico de la voluntad carta de naturaleza jurídica, lo que es difícilmente justificable y porque es notorio que a veces existen efectivamente derechos subjetivos sin que el sujeto preste su consentimiento.

En segundo lugar, la teoría del interés, defendida por el jurista alemán R. Von Ihering, considera que el derecho subjetivo es un interés protegido por el derecho, partiendo de una concepción del derecho entendido como regulación de intereses en conflicto. También recibió numerosas críticas, porque el interés no es un hecho jurídico, sino psíquico y además puede haber derechos subjetivos sin la presencia de un interés.

En tercer lugar, hay que hacer referencia a las teorías negadoras de la existencia del derecho subjetivo, entre las que destacan la teoría normativista de Kelsen, la teoría de Duguit y la teoría del realismo jurídico. Kelsen considera que tanto la teoría de la voluntad como la teoría del interés piensan que existe un derecho subjetivo previo al derecho objetivo, lo que supone retornar a la teoría iusnaturalista que defiende el dualismo entre derecho objetivo y derecho subjetivo y que debe ser eliminado, ya que el derecho subjetivo no constituye más que un aspecto del derecho objetivo que toma la forma de un deber cuando la norma sanciona a un sujeto o bien la de un derecho subjetivo cuando se pone a disposición de un sujeto.

En este último caso, las normas colocan al sujeto en la posición de poder crear derecho, por lo que para Kelsen el derecho subjetivo no es más que una técnica de creación del derecho, aunque sólo estará presente en algunos ordenamientos jurídicos, por lo que no puede ser considerada como una categoría del derecho en general.

Esta teoría elimina el dualismo derecho objetivo-derecho subjetivo y, por el contrario, afirma el carácter primario del deber jurídico. Para Kelsen el derecho subjetivo se subsume en el derecho objetivo, ya que se puede trasladar los enunciados de derecho

subjetivo en enunciados normativos. No es posible, en definitiva, la formulación de un concepto general de derecho subjetivo, pero, en tanto que admite su presencia, aunque sólo sea como una manifestación del derecho objetivo, no niega radicalmente su existencia, si bien se limita a considerarlo un aspecto de la norma de derecho objetivo.

El jurista francés Duguit, cuya teoría del derecho de corte sociológico toma la solidaridad social como fundamento de lo jurídico, niega la existencia del derecho subjetivo, porque lo considera un concepto individualista propio exclusivamente de los sistemas liberales. Para él las normas jurídicas no confieren derechos subjetivos a los individuos, sino que determinan cuáles son las funciones sociales que le corresponden a cada miembro del grupo social.

La teoría del realismo jurídico que se desarrolló tanto en Norteamérica como en los países escandinavos en dos vertientes o escuelas distintas defiende una teoría jurídica de signo empirista, que explica el derecho desde los hechos que considera hechos jurídicos. Para el realismo jurídico americano, la conducta de los tribunales es la que constituye los hechos jurídicos y los derechos subjetivos, en la medida en que derivan de las normas jurídicas, que son las que atribuyen facultades, no tienen relación con los hechos y tienen una naturaleza puramente metafísica, por lo que no pueden ser tomados en consideración en el marco de la ciencia jurídica, que es una ciencia empirista y sólo debe tener en cuenta los hechos jurídicos. Para el realismo jurídico escandinavo, los derechos subjetivos son sólo un producto de la imaginación y se apoyan en la creencia de que existen unas facultades, potestades o inmunidades que no tienen correlato en la realidad. Los derechos subjetivos no tienen existencia real, pues son sólo una construcción de la ciencia jurídica que permite explicar el derecho vigente, aunque cumplen la función de crear el sentimiento de poseer unas facultades que motivan las conductas jurídicas.

Definición de derecho subjetivo

Después de examinar las teorías sobre la naturaleza del derecho subjetivo podemos llegar a definirlo como “el derecho subjetivo es, como el deber jurídico, la norma de derecho en su relación con un individuo designado por la misma norma”²⁸

Contenido de derecho subjetivo

De la definición se puede extraer los elementos que determinan su contenido: hay un elemento externo (la norma de la que procede) y dos elementos internos (el ejercicio del derecho y la pretensión, que faculta al sujeto para exigir a otras determinadas conductas). El ejercicio del derecho es la finalidad básica de todo derecho subjetivo y por medio de él el sujeto puede usar o no su derecho, aunque el ejercicio del derecho no debe confundirse con la condición de renunciable o no del mismo. La pretensión se concreta en la facultad del titular de un derecho subjetivo para exigir a otra determinada conducta.

3.4.2 Derechos potestativos

Según el Diccionario Jurídico Espasa, Derecho Potestativo significa :

Los llamados derechos potestativos o de modificación jurídica se consideran como una categoría intermedia entre las meras facultades jurídicas (facultad jurídica) y los más propios derechos subjetivos dotados de acción (derecho subjetivo).

En ellos, determinadas personas tienen poder para provocar un efecto de modificación jurídica; esto es, el nacimiento, la extinción o la modificación de derechos subjetivos, de suerte que, aun cuando el efecto se produzca frente a la esfera jurídica de otra persona, ello es independiente de la voluntad y de la actividad de ésta, y no supone una pretensión o acción dirigida contra ella, es decir, no hay constricción por otro sujeto.

²⁸ Kelsen, Hans. *Teoría general del derecho y del estado*. Pág. 85.

Ferrara incluye los derechos potestativos en su concepto genérico de facultad, pero De Castro y la mayor parte de la doctrina los considera como una categoría autónoma englobándolos, eso sí, dentro de las llamadas situaciones jurídicas secundarias

Dentro de la categoría de derechos potestativos existe una gran variedad, si bien todos tienen en común la tendencia a producir un efecto jurídico en favor de un sujeto y a cargo de otros, ya haciendo cesar un preexistente estado de derecho (v. gr.: acciones de impugnación, rescisión y resolución de relaciones contractuales, revocación de donaciones, etc.), ya modificando una relación jurídica preexistente sin suprimirla (como los derechos de determinación o de elección en las obligaciones alternativas), ya, finalmente, creando una nueva relación jurídica (derechos de apropiación de res nullius, por ejemplo).

Sin embargo, como el propio De Castro apunta, la doctrina de los derechos potestativos va cayendo en descrédito por la inconcreción y heterogeneidad de los supuestos que en ella pueden comprenderse. Y es que sin perjuicio de que se reconozca utilidad a la figura, ésta es medial, no resuelve totalmente las cuestiones planteadas, habiendo de proseguir indagando en los problemas que la naturaleza específica de las instituciones plantean.

Los derechos potestativos son aquellos que confieren al sujeto activo la potestad de determinar una modificación (nacimiento, modificación, o extinción) en la situación jurídica de otro sujeto, mediante un acto unilateral sin que, correlativamente surjan para el otro sujeto (pasivo) obligaciones u otro tipo de deberes jurídicos correspondientes al derecho potestativo.

3.5 Requisitos (excepciones) de la caducidad

No procede la caducidad de la instancia en los siguientes casos:

- a) Cuando el proceso se encuentre en estado de resolver sin que sea necesaria gestión de las partes;

- b) En el proceso arbitral;
- c) En los procesos de ejecución singular que se paraliquen por ausencia o insuficiencia de bienes embargables al deudor, o porque el ejecutante esté recibiendo pagos parciales por convenio judicial o extrajudicial;
- d) En los procesos de ejecución singular que se basen en una garantía real;
- e) En los procesos para ejecutar una sentencia firme;
- f) En los procesos de ejecución colectiva; y
- g) En los procesos especiales a que se refiere el Libro IV de este Código.

La caducidad de la instancia impide la continuación de la reconvención, si la hubiere. El actor no puede pedir la caducidad de la primera instancia únicamente en relación a la reconvención.

Requisitos

Existencia de un plazo

“También conocido como dilación se define al plazo como el termino o espacio de tiempo que se concede a una persona para efectuar determinado acto procesal o ejercitar algún derecho.”²⁹

Como por ejemplo el Código Civil es su Artículo 1279, establece “El plazo solamente fija el día o fecha de la ejecución o extinción del acto o negocio jurídico”. Cuando se establezca algún plazo que fije el día o fecha solo se hará referencia para que las partes puedan efectuar determinado acto procesal o ejercitar algún derecho y en este caso poder oponer alguna excepción, si procediere.

Legal

²⁹ Cabanellas de Torres. **Op. Cit.** Pág. 37

Si es conocido por la ley, estatuto o costumbre sin ministerio del juez o los litigantes por ejemplo: el Artículo 204 del Código Civil, al establecer que “la acción del marido negando la paternidad del hijo nacido de su cónyuge deberá intentarse judicialmente dentro de sesenta días contados desde la fecha del nacimiento, si está presente; desde el día en que regreso a la residencia del cónyuge, si estaba ausente; o desde el día en que se descubrió el hecho, si se ocultó el nacimiento. Los herederos del marido solamente podrán continuar la acción de impugnación de paternidad iniciada por él, pero este derecho podrán ejercitarlo únicamente dentro de sesenta días contados desde la muerte del marido.”

Convencional

El que conceden mutuamente las partes por ejemplo: el Artículo 1521 del Código Civil al establecer “La persona que propone a otra la celebración de un contrato fijándole un plazo para aceptar, queda ligada por su oferta hasta la expiración del plazo. Si no se ha fijado plazo el autor de la oferta queda desligada si la aceptación no se hace inmediatamente.”

Judicial

El concedido por el juez en virtud de disposición o permiso de la ley, por ejemplo: El Artículo 1339 del Código Civil, que habla sobre las obligaciones alternativas “Cuando la elección debe ser hecha por varias personas el juez concederá un plazo para que se pongan de acuerdo. Si no hubiere acuerdo, decidirá la mayoría, y si hicieren la elección o no hubiere mayoría elegirá el juez.”

“En lo que respecta a la caducidad se establece en relación al plazo las siguientes características, ya sea legal o convencional la caducidad admite estos dos tipos de plazo ya sea si proviene de la ley o de la voluntad de las partes, el plazo debe ser fatal pues es en ese caso pone fin a la existencia de un derecho procesal si transcurre el mismo sin que se ejercite aquel, y el plazo no debe ser interrumpido ni suspendido.”³⁰

³⁰ Pellecer Way, Jorge Alberto. **Las excepciones de caducidad y prescripción dentro de los procesos civiles de conocimiento análisis de su interposición indistinta.** Pág. 36

No ejercicio de un derecho

Al hablar de no ejercicio de un derecho se debe referir a una de las características de uno de los derechos que se ven afectados por la caducidad, como lo es la disponibilidad, esta característica lo encuadra dentro de los derechos potestativos.

Por tanto los derechos potestativos no dan lugar a obligaciones determinadas, sino que engendran un poder jurídico a favor de su titular y un estado de dependencia del sujeto pasivo de los mismos.

Para ilustrar mejor los derechos potestativos la ley en el Artículo 491 del Código Civil establece: “todo condueño tiene la plena propiedad de la parte alícuota que le corresponda y la de sus frutos y utilidades pudiendo en consecuencia, enajenarla, cederla, gravarla y aun ceder únicamente su aprovechamiento, salvo si se tratare de derecho personal. Pero el efecto de la enajenación o gravamen con relación a los condueños estará limitado a la porción que se adjudique en la división al cesar la comunidad. Los condueños gozan del derecho de tanteo, que podrán ejercitar dentro de quince días siguientes de haber sido notificado del contrato que se pretende celebrar.”

Analizando el Artículo anterior, se puede apreciar que en el mismo existe un plazo preclusivo de quince días que tiene los comuneros para ejercer su derecho de tanteo y si no lo ejercen en este plazo, habrá caducado, pero a la vez es un caso de derecho potestativo ya que la ley al insertar la palabra podrán está facultando a los condueños a ejercer ese derecho dependiendo únicamente de la voluntad de ellos al ejercerlo o no, sin ningún tipo de carga por parte de la ley para hacerlo, produciéndose en tal virtud un ejercicio voluntario.

Por tanto se puede concluir que la figura de la caducidad afecta derechos potestativos, además de derechos potestativos, además de derechos procesales específicos propiamente dichos, que deben ser ejercidos en un plazo preclusivo fijado por la ley o por las partes.

Transcurso del plazo

Como se estableció anteriormente para que se pueda oponer la caducidad es necesario que haya transcurrido el plazo preclusivo a que el derecho potestativo o la acción está sujeta, la consecuencia de ese no ejercicio es la extinción de derechos procesales sin que pueda existir indefinidamente por la oposición de situaciones suspensivas o interruptivas del plazo.

El jurista Mario Aguirre Godoy expone, que: “La excepción de caducidad debe resolverse de oficio cuando se trata de asuntos en los cuales priva el interés público o un interés superior ajeno a los litigantes.”³¹

Por lo que la caducidad opera de una manera directa y automática, pudiendo el juzgador hacerla valer dentro del proceso y de esta forma anular el derecho procesal.

Sin embargo, es importante analizar detenidamente porque el juzgador tiene la facultad de hacerla valer en este sentido hay que mencionar que las normas del derecho procesal son de naturaleza públicas como antes quedo explicado, y la caducidad es eminentemente de naturaleza procesa y por lo tanto publica, por lo cual es irrenunciable

³¹ Aguirre Godoy, Mario. *Op. Cit.*, pág. 511

por las partes, toda vez que es de interés público que los derechos no permanezcan inherentes y sin ningún límite en cuanto a su duración.

Por otro lado debe recordarse que, es deber del juez garantizar la justicia a todos los habitantes; sin embargo, en la práctica algunos juzgadores sustentan un criterio contrario a la forma en que mi opinión debe interpretarse el Artículo 26 del Código Procesal Civil y Mercantil, que establece: “El juez deberá dictar su fallo congruente con la demanda y no podrá resolver de oficio las excepciones que solo pueden ser propuestas por las partes.”

Fundamentado en dicho artículo sostienen que no es posible conocer de oficio ninguna de las excepciones previas contenidas en la ley, en el Artículo 116 del mismo cuerpo legal el cual establece: “El demandado puede plantear las siguientes excepciones...8°. Caducidad...”, pero aunque la caducidad está enmarcada como una excepción previa, en mi opinión, la caducidad es una de las excepciones que, por su naturaleza jurídica puede ser un verdadero presupuesto procesal, y en la consecuencia conocida de oficio por el juez.

Decadencia o extinción de un derecho

Finalmente tenemos que la consecuencia del transcurso de un plazo sin ejercitar una acción sujeto a él, es la extinción o caducidad del mismo. Pero aquí existe una controversia pues no se ha determinado que tipo de derecho es que extingue, es decir, el derecho subjetivo material o el derecho subjetivo procesal.

Para empezar hay que definir cada una de estas ramas del derecho; el derecho subjetivo material y el derecho subjetivo procesal.

Derecho subjetivo material

El derecho subjetivo material “Es el conjunto de facultades que por el orden jurídico son atribuidas al individuo.”³²

Derecho subjetivo procesal

Y el derecho subjetivo procesal “Es conocido en la historia con el nombre de acción y se define como el derecho de perseguir un juicio lo que nos es debido o nos pertenece. A la palabra acción se le da un significado equivalente al derecho petición, y no como pretensión procesal.”³³

3.6 El funcionamiento del plazo de caducidad

El Decreto 107 del Congreso de la República Código Procesal Civil y Mercantil establece:

ARTÍCULO 588. Principio de la Caducidad. Caduca la Primera Instancia por el transcurso de seis meses sin continuarla. La Segunda caduca por el transcurso de tres meses. Estos plazos son continuos y en ellos se incluyen los días inhábiles.

ARTÍCULO 590. Curso de los Plazos. Los plazos corren desde la fecha de la última diligencia practicada en el proceso, sea o no de notificación. La gestión que haga

³² Ovalle Favela, José. *Teoría general del proceso*. Pág. 154.

³³ *Ibíd.*

alguna de las partes y toda diligencia que se practique en el proceso, interrumpe la caducidad.

3.7 Los efectos de la caducidad

Podemos considerar que al momento en que opera la caducidad, el principal efecto es que la autoridad que se encuentra desahogando el procedimiento respectivo, queda impedida para pronunciarse al respecto, es decir, pierde el derecho a emitir resolución alguna.

Gómez Corraliza establece que el efecto producido por la caducidad sería que “una vez transcurrido el plazo sin haberse ejercitado el derecho o realizado el acto sujeto a caducidad, esta determina sencillamente su extinción.”³⁴

El Derecho Procesal del Trabajo, como parte del sistema normativo que integra, se relaciona con otras disciplinas jurídicas, dentro de las cuales cabe destacar las relaciones con el Derecho del Trabajo –como norma especial- y con el Derecho Procesal Civil –norma general-, tanto en sus aspectos orgánico como procesal propiamente.

Actualmente, la legislación soluciona el conflicto optando por la última posición señalada, esto es, la aplicación supletoria del Código de Procedimiento Civil en el procedimiento laboral. Así lo consagra el último párrafo del Artículo 426 del Código del Trabajo

Los efectos de la caducidad, regulados en el Decreto Ley 107 Código Procesal Civil y Mercantil, son muy distintos si se producen en la primera o segunda instancia, pero siempre habrá condena en costas, como lo establece el Artículo 595 del cuerpo legal “será condenado en las costas causadas el que diere lugar a la caducidad de instancia”

³⁴ Gómez Corraliza. *Op. Cit.* Pág. 443



Las prescripciones interrumpidas mediante el emplazamiento del demandado, siguen corriendo tal como si la interrupción no se hubiere producido, una vez declarada la caducidad.

Lo fundamental de todo esto es que, dejando a un lado los problemas derivados de la prescripción, la caducidad no afecta el derecho material; la caducidad termina el proceso, pero no determina la extinción del derecho subjetivo material afirmado por el actor en la demanda; ese derecho sigue existiendo.

CAPÍTULO IV

4. La prescripción

Etimológicamente, el vocablo prescripción deriva del latín *praescrito* que proviene del verbo *praescribere* que se compone de dos raíces que son *prae* y *scribere*, que significa escribir antes o al principio.

Esta figura jurídica tuvo su origen en el Derecho Romano durante el periodo llamado Formulario, mismo que duro hasta antes del fin de la Republica. Ortolan señala de los orígenes de la prescripción lo siguiente:

A medida que Roma fue evolucionando jurídicamente, el término *praescriptio*, se fue aplicando también a la extinción de la acción reivindicatoria, que era afectada hondamente por una posesión de larga duración. Transcurridos algunos años apareció en la legislación romana una figura denominada *praescriptio longi temporales*, introducida por los Pretores, en ellos se concedía a los poseedores con justo título y buena fe, una excepción oponible a la acción reivindicatoria, siempre y cuando quien la hiciera valer tuviese una posesión durante un término de diez años entre los presentes y, veinte entre los ausentes, como se siguió la costumbre de estatuir esta excepción antes o principio de la **formula** también se le denomina con el término **praescrito**, a semejanza de la excepción extintiva de la acción *temporales*, después y como consecuencia de la **Constitución Teodosiana**, desapareció la perpetuidad de las acciones derivadas del *Ius Civile*, al establecer dicha Constitución que el plazo de la duración de la posesión sería de treinta años, sin hacer mención alguna de la buena fe o de justo título, con motivo de lo anterior, nació otra institución que fue la *praescriptio longuissimi temporis*.

4.1 Definición

Desde el punto de vista penal: Aunque el Código Penal no lo define, puede decirse que la prescripción es una causa de la extinción de la responsabilidad criminal fundada en la acción del tiempo sobre los acontecimientos humanos o la renuncia del Estado al *ius punendi* en razón a que el tiempo transcurrido borra los efectos de la infracción, en derecho penal se da la prescripción del delito y la prescripción de la pena.

Prescripción del delito: extinción que se produce, por el transcurso del tiempo del derecho a perseguir o castigar a un delincuente, cuando desde la comisión del hecho punible hasta el momento en que se trata de enjuiciarlo se ha cumplido el lapso marcado por la Ley. Este plazo es proporcional a la gravedad de las infracciones, este término prescriptivo corre desde el día en que se haya delinuido.

Prescripción de la pena, las penas impuestas por sentencia firme prescriben por el transcurso de un término doble de la pena fijada sin que pueda exceder de treinta años, esta prescripción empezará a contarse desde la fecha en que la sentencia quede firme, o desde el día del quebrantamiento de la condena. Artículo 102 del Código Penal.

En el derecho civil, mercantil y administrativo la prescripción es un medio de adquirir un derecho o de liberarse de una obligación por el transcurso del tiempo que la Ley determina; y que es variable según se trate de bienes muebles e inmuebles.

El autor Alonso García lo define: "En sentido estricto sin embargo, la verdadera significación de la figura de la prescripción en el ordenamiento laboral lo es de carácter extintivo. En virtud de un contrato de trabajo, supone la pérdida de los derechos nacidos

de un contrato de trabajo, cuando no son ejercitados por el titular de los mismos dentro del plazo que para ellos fijan las normas legales”.³⁵

El tratadista Federico Puig Peña, manifiesta: “por la prescripción los derechos y las acciones se extinguen sea de la clase que sea”³⁶ manifiesta; “Los derechos y las acciones se extinguen por la prescripción en perjuicio de toda clase de personas, incluso las jurídicas, en los términos previstos en la Ley.”³⁷ “En toda la vida jurídica de las personas existen hechos que nacen o se extinguen por la simple voluntad de las partes, ya sea por un acto de iniciación, de una relación jurídica voluntaria o bien por la imposición de una obligación, pero hay hechos innegables en la voluntad de las personas y que con lógica consecuencia nacen adquisiciones o pérdidas de derechos, por el tiempo; algo ajeno o invencible por la misma voluntad del hombre, imponiéndole obligaciones o concediéndole derechos, aun cuando se hubiera previsto a la ejecución de un acto o negocio jurídico o bien se hayan establecido con anterioridad a su perpetuación.”³⁸

Si un derecho permanece inactivo, si su titular no lo hace valer durante un tiempo más o menos largo, desaparecen las pruebas que puedan sustentarlo, si en el intervalo se ha establecido un estado de hecho contrario al derecho, la balanza de la justicia se inclina hacia el hecho consumado, eleva el estado de hecho al rango de un derecho.

De esta relación en la vida de las personas nace el medio por el cual se adquieren derechos o se pierden obligaciones por el transcurso del tiempo, por la simple inactividad del beneficiario, deduciéndose de que sus elementos esenciales para que se configure la prescripción son:

³⁵ Alonso García, Manuel. **Curso del derecho del trabajo**. Pág.595

³⁶ **Puig Peña. Op. Cit. Pág. 845**

³⁷ **Ibid. Pag. 849**

³⁸ **Ibid. Pág.849**

- a) Pérdida de obligaciones.
- b) Adquisición de derechos.
- c) El transcurso de cierto tiempo.
- d) La inacción del acreedor o del que tiene a su favor el derecho o la obligación.

Para Puig Peña la prescripción extintiva es: “el instituto jurídico por virtud del cual, mediante el transcurso del tiempo y determinadas condiciones establecidas por la ley, se produce la liberación de los derechos.”³⁹

Diferencia entre prescripción adquisitiva y prescripción extintiva: en la prescripción adquisitiva se adquieren derechos por el transcurso de cierto tiempo, tal es el caso de la usucapión y para que se produzca el dominio se necesita que se cumpla con los siguientes requisitos, que esté fundada en justo título, adquirida de buena fe, de manera continua, pública y pacífica y por el tiempo señalado por la ley. En la prescripción extintiva se pierden derechos por la inacción del titular del derecho, de ese modo el silencio o inacción del acreedor durante el tiempo designado por la ley, deja al deudor libre de toda obligación sin que para ello se necesite ni buena fe ni justo título.

Es en definitiva la forma que las legislaciones se han establecido para evitar la inseguridad en las relaciones jurídicas de las personas y que las mismas no se conviertan en indefinidas o perpetuas y dar así certeza a la voluntad de las partes que no se prolongará de por vida su situación frente a la otra.

Efectos de la prescripción en el derecho civil la prescripción supone la pérdida de derechos del acreedor en beneficio del deudor.

³⁹ Ibid. Pag.441

En el derecho laboral la prescripción referente al tema a reclamar indemnización por tiempo servido, supone la pérdida del derecho que tiene todo trabajador a reclamar indemnización por tiempo servido.

Por medio de esta institución se procura la certeza y estabilidad en las relaciones humanas. Si no se fijaran plazos temporales para el ejercicio de potenciales derechos, sin duda alguna existiría incertidumbre, expectativa y tensión permanentes; en pocas palabras, una pretensión latente en forma indefinida, situación contraria a los mismos fines que el derecho en general procura, como es el mantenimiento armónico de las relaciones entre las personas.

Es por ello que esta institución se contempla prácticamente en todas las ramas jurídicas entre ellas, la laboral.

4.2 Formas de la prescripción

Prescripción extintiva.

Prescripción adquisitiva.

Prescripción ordinaria.

Prescripción extraordinaria.

Prescripción extintiva

En el Compendio de Derecho Civil Español se encuentra el siguiente concepto: “es aquel instituto jurídico por virtud del cual, mediante el transcurso del tiempo y/o determinadas condiciones establecidas por la ley se produce la liberación de los Derechos”⁴⁰

Excepción que el deudor puede oponer a la acción del acreedor, cuando este ha descuidado ejercerla dentro de un plazo determinado. “La prescripción extintiva o liberatoria o medio de liberarse de las obligaciones resultante de la inacción del acreedor durante el tiempo marcado por la ley.”⁴¹

Prescripción adquisitiva

Es el medio por cuyo efecto se adquiere u obtiene el dominio de las cosas corporales, muebles o inmuebles, derechos reales, por el transcurso del tiempo. Por tal motivo son susceptibles de prescripción todas las cosas que están en el comercio de los hombres, mediante la institución adquisitiva de la usucapión, el modo de adquirir la posesión continuada en un periodo de tiempo marcado por la ley, al contrario de la extintiva aquí se adquiere derechos por el transcurso del tiempo, se da cuando la reivindicación del propietario se ha extinguido, por el transcurso de un periodo prefijado de tiempo, es el poseedor el que tiene la propiedad, el que tiene el dominio, al que verdaderamente le corresponde la propiedad, por la posesión continuada e ininterrumpida en virtud de ellas se adquiere una propiedad.

⁴⁰ Puig Peña, Federico. **Op. Cit.** Pág. 848

⁴¹ Capitant, Henry. **Vocabulario jurídico.** Pag.439

En esta es indispensable el elemento de la posesión la que sin ella no podría existir la prescripción adquisitiva y para que se dé es necesario que reúna los elementos del transcurso del tiempo, la buena fe, el justo título, la posesión continua, y que sea pública y pacífica.

En nuestra legislación esta forma o modo de la prescripción existe titulada en el capítulo VIII, del libro II, Artículo 642, del Código Civil Decreto Ley número 106, denominándola de la usucapión, estipula que pueden adquirir por usucapión la propiedad, todas las personas capaces para adquirir por cualquier otro título, debiendo para su real existencia cumplirse con las condiciones, como lo preceptúa el Artículo 620 del mismo cuerpo legal, estar fundada en justo título, adquirida de buena fe, de manera continua, en forma pública y pacífica, y por el tiempo señalado en la Ley.

Elementos de la usucapión:

- a) Estar fundado en justo título.
- b) Haber sido adquirida de buena fe
- c) Poseerlo de manera continua por más de diez años
- d) Tener la posesión en forma pacífica y pública.

4.3 Función de la prescripción

La prescripción constituye una manifestación de la influencia del tiempo que tiene sobre las relaciones jurídicas y los derechos subjetivos. Esto a lo largo del tiempo, nacen, se ejercitan, y mueren. Pero bajo el término de prescripción se recogen dos instituciones esencialmente distintas entre sí: La prescripción adquisitiva o usucapión y la prescripción extintiva. Diremos que la usucapión determina un efecto adquisitivo de un

derecho y que además con el tiempo conlleva el elemento fundamental de la posesión, en este caso la prescripción podrá interponerse como acción o como excepción.

En cambio la prescripción extintiva provoca la desaparición de un derecho, real o de crédito o de una acción, y se basa en un dato puramente negativo como es el no ejercicio de su derecho, por el titular del mismo. En este caso la prescripción podrá interponerse como excepción.

Al presentar la excepción perentoria de la prescripción, el acreedor está perdiendo un derecho subjetivo material que le corresponde, por haber dejado pasar el tiempo señalado por la ley para hacer uso de su acción, se está extinguiendo su derecho a reclamar la prestación debida ante la autoridad administrativa u órgano jurisdiccional competente y el deudor se estaría liberando de su obligación.

4.4 La prescripción en el derecho laboral

Nuestra legislación laboral define expresamente la prescripción. Así el Artículo 258 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala literalmente establece: Prescripción es un medio de librarse de una obligación impuesta por el presente Código o que sean consecuencia de la aplicación del mismo mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que determina el Capítulo Primero del Título octavo del Código de Trabajo.

La prescripción entendida como el modo de librarse del cumplimiento de una obligación con el transcurso del tiempo, se encuentra regulada en los Artículos del 258 al 268 del Código de Trabajo y se divide en prescripción taxativa y prescripción genérica.

La primera se entiende que es la que prevé plazos expresos de prescripción para el ejercicio de determinados derechos y la segunda es aquella que prevé un plazo único para el ejercicio de todos aquellos derechos que no tienen un plazo de prescripción determinado en la ley.

Algunos ejemplos de prescripción taxativa contemplados en nuestra legislación laboral serian:

- a) El derecho del empleador para invocar el apercibimiento a que se refiere la literal (h) del Artículo 77 del Código de Trabajo, que se refiere a: abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada, hacer en el trabajo propaganda política, trabajar en estado de embriaguez, portar armas de de cualquier clase durante las horas de trabajo.
- b) Los derechos de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas, prescriben en 20 días o para reclamar a contra los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto, prescribe en el término de 30 días hábiles.
- c) El derecho de los trabajadores para reclamar contra su patrono en los casos de despido o correcciones disciplinarias prescriben en el plazo de 30 días hábiles o para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo prescribe en el término de 20 días hábiles.
- d) Todos los derechos que provengan directamente de contratos de trabajo, de pactos colectivos de condiciones de trabajo, de convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo, prescribe en el término de 4 meses.

De los anteriores plazos de prescripción se exceptúan únicamente el instituto de las vacaciones, al que la ley le ha conferido un trato distinto y más favorable para el trabajador.

La prescripción genérica es la establecida en el Artículo 264 del Código de Trabajo porque su plazo es aplicable a todos aquellos derechos derivados de las leyes de trabajo y que no tienen contemplados un plazo expreso para ejercitar la acción de reclamo en el caso de inobservancia o vulneración de los mismos.

Las formas de interrumpir la prescripción se regulan en el Artículo 266 del Código de Trabajo y se describen brevemente:

- a) Por demanda presentada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social o por gestión ante la autoridad administrativa de trabajo competente.
- b) Por el hecho de que la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito el derecho de aquel contra quien transcurre el término de la prescripción
- c) Por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados

“El plazo de prescripción para demandar la reinstalación, debe entenderse que es el del orden genérico establecido en el Artículo 264 de Código de Trabajo”.⁴²

La prescripción en el derecho laboral, en las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores están regulada en el Artículo 87 del Decreto Numero 17-48 del Congreso de la República Ley de Servicio Civil, que establece: “Artículo 87. Término de la prescripción. Todas las acciones o derechos provenientes de la presente ley o de sus reglamentos prescriben el término máximo de tres meses, con las excepciones o regulaciones que establezca el reglamento especial que al efecto se emita.”

⁴² Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 38

4.5 Diferencias entre prescripción y caducidad

Aunque puede considerarse que exista una cierta confusión entre ambas figuras jurídicas, después del breve análisis realizado a cada una, podemos establecer de manera concreta algunas características que diferencian una figura de la otra.

- 1) La caducidad pone fin a la instancia y de cierta forma la inutiliza; mientras que con la prescripción, es la acción que se extingue.
- 2) La caducidad se puede hacer valer de oficio o petición de parte; mientras que la prescripción solo puede hacerse valer a petición de parte.
- 3) Con la caducidad se da la pérdida de todos los derechos procesales, a causa de la inactividad de las partes de un juicio; con la prescripción se obtiene la pérdida de un derecho sustancial por el transcurso del tiempo.
- 4) Los derechos que sirven de objeto a la caducidad pueden ser patrimoniales o no patrimoniales, mientras que los afectados por la prescripción son siempre de carácter patrimonial.
- 5) La figura de la caducidad es irrenunciable, mientras que el interesado puede renunciar a la prescripción.
- 6) Los plazos para que se dé la caducidad no pueden suspenderse; mientras que la prescripción admite suspensión.
- 7) La caducidad por lo general es de corto tiempo; y la prescripción puede ser de corto o largo plazo.
- 8) La caducidad extingue plena y radicalmente el derecho o poder de que se trate; mientras que la prescripción, mientras no sea aceptada, no produce realmente la extinción del derecho, sino que deja a este en una situación precaria.

Mientras que la caducidad encuentra su fundamento exclusivo en la necesidad de dar seguridad al tráfico jurídico, operando por el mero transcurso del tiempo; La prescripción se apoya en la necesidad de resolver la incertidumbre de los derechos y en una presunción de abandono del titular.



La prescripción se refiere a la sustancia del derecho y como excepción perentoria se puede proponer en cualquier estado de la causa, la caducidad se refiere al procedimiento. La prescripción es extintiva o liberatoria y adquisitiva, la caducidad es solamente extintiva del proceso.

La prescripción tiene como objeto extinguir obligaciones o adquirir derechos y la caducidad no persigue nada de esto, la instancia por ejemplo no tiene nada que ver con derechos ni obligaciones.

CAPÍTULO V

5. La Caducidad de derechos en el ordenamiento jurídico laboral

La caducidad de derechos, o extinción de un derecho, no es una posibilidad permitida en nuestro ordenamiento jurídico laboral en materia procesal.

5.1. Origen y configuración de la caducidad en el derecho laboral

En el derecho laboral, definitivamente no puede hablarse de tal figura jurídica, ya que la misma está en contra de lo establecido por el cuarto considerando del Código de Trabajo, en el cual se fijan las características ideológicas del derecho de trabajo, entre las que se pueden citar: el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, el derecho de trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador, el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo, que es un derecho público y hondamente democrático, en virtud de lo anterior, la caducidad contrasta dentro del contenido del fundamento legal del derecho del trabajo.

Efectivamente, el derecho de trabajo, no obstante estar impregnado constitutivamente de unos principios que persiguen la tutela de la parte que objetivamente se halla en desigualdad a la hora de concertar la relación laboral, es, a la vez, derecho, es decir, una estructura jurídico-social que trata de compatibilizar o conciliar conflictos de intereses. Por consiguiente, es totalmente factible que en el ordenamiento laboral – esencialmente influido por el principio *pro operario*- existan normas que supongan un límite a determinados derechos reconocidos al trabajador, como podría ser, por ejemplo, un límite temporal para ejercitarlos, sin que tal circunstancia suponga dejar en entredicho el principio *pro operario*, ya que ello puede deberse a que en estos supuestos se pretende proteger intereses superiores a la finalidad tuitiva o compensadora que se desprende de su conjunto de normas.



Caducidad de la instancia judicial

Respecto a la declaración o no del tribunal como requisito indispensable, se han dado distintas posiciones entre juristas Guatemaltecos. El doctor Aguirre Godoy Mario, en un Artículo publicado en la revista de la facultad de ciencias jurídicas y sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, hace relación a la jurisprudencia Guatemalteca, en la que se ha resuelto la caducidad de oficio por los tribunales de la república, de igual manera hace referencia a conceptos doctrinarios sobre el mismo punto, concluye indicando: "los primeros lineamientos jurisprudenciales que se ha fijado en materia de caducidad son: que estas situaciones no pueden resolverse de oficio por los tribunales, sino que necesitan ser alegadas como excepción."⁴³

Al ser declarada la caducidad, sus efectos se contraen a extinguir el proceso pendiente y a convertir en ineficaces los actos en el realizados. Termina el proceso: Pero el derecho substancial persiste, se deja al demandado en espera de una nueva demanda, si el derecho no ha prescrito.

5.2. La noción de caducidad en la doctrina científica laboralista

En términos generales, la doctrina laboralista no ofrece su propia noción de caducidad, limitándose la casi totalidad de autores a enunciar los distintos supuestos de prescripción y caducidad sin apenas abordar el tema o, simplemente, remarcando los distintos caracteres y regímenes jurídicos de ambas figuras, en forma idéntica, por otra parte, a lo que sucede en la doctrina civilista, a cuya configuración doctrinal, tanto legal como científica, de la caducidad, normalmente se remiten o resumen sucintamente.

⁴³ Universidad de san Carlos de Guatemala.Op. Cit. pag.245

De forma excepcional, algunos autores aportan su propia noción sobre el referido instituto. Así, Carmona Pozas, tras sintetizar las diferencias relevantes entre la prescripción y la caducidad que la doctrina civilista más calificada ha señalado, define la caducidad como: “aquel fenómeno jurídico que, tendiendo a evitar incertidumbre que desde su nacimiento suscita, imprime al tráfico jurídico de las relaciones humanas una seguridad inaplazable, objetiva y de orden público.”⁴⁴

También, Ojeda Avilés aporta su propia definición al señalar que “la caducidad es fundamentalmente un límite temporal interno del derecho subjetivo: el legislador dispone que el derecho **dure** o **se extinga** llegado un determinado momento; se concede al titular ese poder jurídico por tiempo determinado, y si dentro de él no se ejercita no tiene ya posibilidad de hacerlo porque dicha prerrogativa se ha consumido por sí misma, ha muerto definitivamente.”

Es, precisamente, la definición dada por este autor la que más se ajusta a la ofrecida por la doctrina civilista, para la cual, en síntesis, puede afirmarse que la caducidad significa que ciertos derechos, facultades o poderes nacen con un plazo inexorable de vida fijado por la ley para su ejercicio y que transcurrido el mismo sin ejercitar la correspondiente acción o acto específico establecido para ello, aquellos se extinguen.

5.3. El ámbito objeto de la caducidad laboral

Uno de los elementos esenciales que sirven para poder delimitar los perfiles configuradores de la caducidad es, sin duda, su ámbito objetivo. Por consiguiente, habrá que averiguar cuáles con son los rasgos o caracteres comunes que tienen esos derechos, poderes o facultades susceptibles de ser sometidos a un plazo de caducidad.

⁴⁴ Carmona Pozas. **La pyme ante las normas laborales y de seguridad social**. Pág. 367

En este punto, conviene señalar que, a diferencia de lo que sucede con la prescripción, de la que de forma unánime se admite que su ámbito objetivo abarcaría a los derechos patrimoniales, no acontece lo mismo cuando se trata del ámbito objetivo de la caducidad, viniendo ya de antiguo la posición encontrada entre los que sostienen la teoría de que cualquier derecho, independientemente de sus carácter o naturaleza, puede ser objeto de caducidad, frente a los que mantienen que los derechos subjetivos serían los sometidos a la prescripción mientras que los derechos que caducan son los potestativos.

No obstante, en defecto de una regulación legal de la caducidad, de la que carece nuestro ordenamiento jurídico laboral, la jurisprudencia suele establecer una correspondencia entre la caducidad y los derechos potestativos, identificando a estos como aquellos derechos o facultades de configuración o modificación de una situación jurídica, es decir, que otorgan un poder para modificar, anular o revocar ciertas relaciones jurídicas, que nacen con una duración específica, generalmente breve, porque al ordenamiento le interesa la pronta firmeza de los efectos jurídicos que emanan de ese poder.

Lo anterior es perfectamente aplicable al orden laboral: los derechos o facultades jurídicas objeto de la caducidad en el derecho laboral son los relativos al ejercicio de ciertos derechos o facultades que otorgan un poder para modificar determinadas situaciones jurídicas relativas a la relación de trabajo o derivadas de la misma. Tal y como lo hacíamos notar en su momento, el único dato significativo que podemos constatar en lo concerniente al objeto de la caducidad es que, desde luego, esos poderes jurídicos, esos derechos afectos por la misma no pertenecen a la categoría de lo que se ha venido en denominar derechos subjetivos indiscutidos.

En efecto, casi todos los supuestos de caducidad contenidos en el derecho laboral se aplican al ejercicio de ciertas facultades para reclamar o impugnar algunas situaciones jurídicas al objeto de consolidarlas o modificarlas, y cuyo ejemplo más representativo sería, justamente, el de la acción que ha configurado la institución de caducidad en el derecho laboral: la acción para reclamar contra el despido.

Ahora bien, ello no quiere decir que el ámbito objetivo de la caducidad laboral se extienda exclusivamente sobre los derechos potestativos, ya que, en cualquier caso, la última palabra la tiene el legislador que puede señalar un plazo de caducidad, prescindiendo de que sea o no potestativo el derecho sujeto a la misma. Ello no obstante, puede afirmarse con la más razonada doctrina que los plazos que regulan el ejercicio en tiempo de estos derechos, o mejor dicho, de éstas facultades o poderes destinados a modificar el contenido de ciertas relaciones jurídicas, son, o deberían ser, en buena técnica jurídica, de caducidad. Y ello es así, porque la caducidad tiene su razón esencial de ser en la naturaleza de esos derechos, poderes o facultades de configuración o modificación de situaciones jurídicas, cuyo ejercicio esta justamente limitado en el tiempo, *ex voluntas legis*, por razones de seguridad jurídica y en aras del interés público.

5.4. Tipología de la caducidad en el derecho laboral

El tema referido a la clasificación o tipología de la caducidad es, como venimos señalando, uno de los menos analizados tanto por la doctrina como por la jurisprudencia civil. Igual sucede en el ámbito del derecho laboral, donde, salvo que este en un error, apenas se ha abordado el tema, que, sin embargo, tiene una extraordinaria significación.

Partimos, por tanto, de una casi nula aportación doctrinal y una escasa jurisprudencia sobre el expresado tema.

Sirviéndonos de los mismos criterios que hemos utilizado al clasificar la caducidad, ahora se tratara su clasificación en el derecho laboral pero centrándonos exclusivamente en aquellos aspectos que deban destacarse en las reglas generales que se han venido exponiendo, y que, en concreto, hacen referencia tanto a las clases de caducidad según el origen o modo de generarse como a la rigurosidad o la atenuación jurídica con la que se aplica su régimen.

5.5. Forma de operar de la caducidad en el derecho laboral

La caducidad de la instancia, se refiere al abandono del proceso correspondiente y que termina con el derecho del actor o de alguna de las partes para poder replantear el mismo proceso, por haber transcurrido el tiempo que la ley le marca para su ejercicio. Esto vuelve las cosas al estado anterior para que el interesado pueda plantear nueva demanda, si su derecho substancial no ha prescrito. La caducidad hace ineficaz los actos procesales realizados. La caducidad se interrumpe por cualquier gestión que haga alguna de las partes y toda diligencia que se practique dentro del plazo.

El Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 588 preceptúa: Caduca la primera instancia por el transcurso de seis meses sin continuarla. La segunda caduca por el transcurso de tres meses. Estos plazos son continuos y en ellos se incluyen los días inhábiles. La caducidad debe ser declarada a petición de parte. Es entendido lo que caduca es la acción y no el derecho.

Efectos de la caducidad de la instancia: el Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 593 preceptúa: La caducidad operada en primera instancia, restituye las cosas al estado anterior que tenían antes de la demanda. La caducidad operada en segunda instancia deja firme la resolución apelada. La caducidad de la primera instancia hace ineficaces los actos

procesales realizados, e impide replantear el proceso, a no ser que se trate de derechos no prescritos en cuyo caso puede iniciarse nuevo proceso. Las prescripciones interrumpidas mediante el emplazamiento del demandado, sigue corriendo tal como si la interposición no se hubiere producido, una vez declarada la caducidad.

La caducidad de la instancia procesal no opera en el derecho laboral, basado en los principios básicos que fundamentan el derecho laboral, en cuanto a la tramitación de oficio que preceptúa el Artículo 321 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: "El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales."

5.6. Funcionamiento de la acción de caducidad en el derecho laboral

Debemos aquí, diferenciar claramente, en esta figura dos situaciones que es necesario aprender.

Caducidad material

Se da cuando la ley o la voluntad de los particulares señalan un término fijo para la duración de un derecho, transcurrido el cual, no puede ya ser ejercitado y en consecuencia; pierde virtualmente el medio de ejecución procesal existente para hacerlo valer, como considera el autor Federico Puig Peña, es la caducidad aquel instituto jurídico por virtud del cual una vez expirado el plazo que se haya pactado, o que la ley establece a la acción, ésta ya no podrá ejercerse en modo alguno.

En la caducidad, el tiempo tiene un influjo decisivo y extintivo; pero actúa a modo de plazo únicamente, sin tener en cuenta la negligencia o imposibilidad del titular del derecho. Por caducidad se entiende entonces la decadencia de un derecho o la pérdida

del mismo, por no haberse cumplido en el plazo determinado, la formalidad o condición extintiva.

En sentido estrictamente jurídico establece el Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales del Autor Manuel Ossorio; la caducidad de la instancia, es un modo de extinguirse la relación procesal por la inactividad de las partes durante cierto periodo.

En este sentido la caducidad llamada también perención, supone un abandono de la instancia. La caducidad es la pérdida de un derecho o acción por no ejercerlos dentro del plazo y en las condiciones fijadas por el Juez, la ley o las convenciones. Es pues, esta figura la que fatalmente pone fin a un derecho por el breve transcurso del plazo previamente establecido por la ley o por el convenio de las partes.

En el derecho laboral, definitivamente no puede hablarse de tal figura jurídica, ya que la misma está en contra de lo establecido por el cuarto considerando del Código de Trabajo, en el cual se fijan las características ideológicas del derecho de trabajo, entre las que se pueden citar: el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo, que es un derecho público y hondamente democrático, en virtud de lo anterior, la caducidad contrasta dentro del contenido del fundamento legal del derecho del trabajo.

En cualquier sentido, vendría a desnaturalizar el principio básico del derecho laboral en cuanto al impulso procesal de oficio, contenido en el Artículo 321 Del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que implica la obligación del

juez de hacer caminar el proceso para que este en ningún momento permanezca estático en perjuicio de la clase trabajadora.

Caducidad de la instancia judicial

La caducidad de la instancia judicial el diccionario jurídico elemental del autor Guillermo Cabanellas de Torres, lo define de la siguiente manera: es la presunción legal de abandono de la acción entablada o del recurso interpuesto cuando los litigantes se abstienen de gestionar la tramitación de la acción procesal.

Un proceso puede terminar en forma anormal, por omisión de las partes, que debiendo actuar no lo hacen, durante un determinado y casi siempre breve plazo sin llegar a su resolución final.

Para el tratadista Aguirre Godoy Mario: "la caducidad de la instancia es; la extinción del proceso que se produce por su paralización durante cierto tiempo en que no se realizan actos procesales de parte."⁴⁵ Los elementos que deben concurrir para la configuración de la caducidad de la instancia judicial son: a) Los plazos corren a partir de la última diligencia en el proceso sea o no de notificación; b) La paralización del proceso, debe nacer de la omisión de actos que corresponden exclusivamente a las partes, que sean distintos de los actos legales del tribunal; y c) La declaración del órgano jurisdiccional, debe ser declarada a solicitud de parte, no puede darse de oficio. Respecto a la declaración o no del tribunal como requisito indispensable, se han dado distintas posiciones entre juristas Guatemaltecos.

⁴⁵ Aguirre Godoy, Mario. **Derecho procesal civil**. Pag.538



El doctor Aguirre Godoy Mario, en un Artículo publicado en la revista de la facultad de ciencias jurídicas y sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, hace relación a la jurisprudencia Guatemalteca, en la que se ha resuelto la caducidad de oficio por los tribunales de la república, de igual manera hace referencia a conceptos doctrinarios sobre el mismo punto, concluye indicando: “los primeros lineamientos jurisprudenciales que se ha fijado en materia de caducidad son: que estas situaciones no pueden resolverse de oficio por los tribunales, sino que necesitan ser alegadas como excepción.

Al ser declarado la caducidad, sus efectos se contraen a extinguir el proceso pendiente y a convertir en ineficaces los actos en el realizados. Termina el proceso: Pero el derecho substancial persiste, se deja al demandado en espera de una nueva demanda, si el derecho no ha prescrito.⁴⁶

⁴⁶ Universidad de san Carlos de Guatemala. Op. Cit.. Pag.245

CONCLUSIONES

1. La caducidad de derechos, institución estrictamente procesal, conlleva la extinción de un derecho, una facultad, un recurso o instancia, a merced del transcurso del tiempo. Este instituto lleva inmerso el principio de legalidad y no está regulado dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral guatemalteco.
2. La caducidad en materia laboral procesal se refiere exclusivamente a la inactividad de los juicios tramitados ante las autoridades laborales y nuestra normativa laboral vigente no regula de manera expresa en qué casos se pueda dar, ni el momento oportuno para solicitarla, de esta cuenta, si una de las partes la solicitara, quedaría a criterio del juez.
3. En el derecho procesal del trabajo, de la Ley Federal del Trabajo, de los Estados Unidos Mexicanos, se encuentra regulada la caducidad y al notificar al trabajador, se le apercibe de que de no promover dentro del término perentoriamente señalado, operara la caducidad de la instancia respectiva.
4. La falta de regulación de la caducidad de derechos en materia laboral, provoca acumulación de expedientes de demandas laborales sin resolver, ocasionando un perjuicio, en virtud que en la estadística siguen pendientes de emitir sentencia.
5. Se determinó la necesidad imperante de la creación de un marco jurídico *ad hoc*, para la determinación de los plazos correspondiente a la caducidad en materia laboral, así como las impugnaciones correspondientes.



RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Congreso de la República de Guatemala reforme el libro octavo, capítulo primero del Decreto 1441 Código de Trabajo y sus reformas, en el sentido que se establezca la forma en que debe operar la caducidad de derechos, en material laboral.
2. Es recomendable realizar las iniciativas de ley correspondientes, a efecto de lograr una reforma a nuestra legislación laboral, en materia procesal, que determine plazos para que las partes puedan ejercitar sus derechos, regulando de mejor forma la parte sustantiva de la procesal
3. Es necesario que el Congreso de la República de Guatemala considere una reforma a la ley laboral guatemalteca y considerar equiparla a la legislación de los Estados Unidos Mexicanos, en virtud de la proximidad territorial y por ende la cultura, valores y costumbres, ya que muchos de nuestros connacionales realizan actividades laborales en ambos países.
4. Se debe ahondar en el estudio de la caducidad de derechos en materia procesal, que ayudaría en beneficio tanto de las partes procesales como del órgano jurisdiccional, ya que este acelera el proceso, descargando de trabajo al órgano jurisdiccional.
5. Se aconseja crear los mecanismos necesarios para la depuración de expedientes de trabajadores que dejaron de accionar dentro de los mismos, para evitar gastos innecesarios por parte de la administración de justicia.



BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil**. Tomo II, Volumen I. Guatemala: Ed. Unión Tipográfica, 1982.
- ALONZO GARCIA, Manuel. **El profesor interino en la Universidad de Costa Rica**. Costa Rica: Ed. Universidad de Costa Rica, 2001.
- BIELSA, Rafael. **Derecho administrativo**. Buenos Aires, Argentina: Ed: La ley. (s.f.).
- BELLO LOZANO, Humberto. **Procedimiento ordinario**. Caracas, Venezuela: Ed. Mobil Libros, 1989.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1998.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2005.
- CANABELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1998.
- CARMONA POZAS, Francisco. **La pyme ante las normas laborales y de seguridad social**. Ed. Caja de ahorros de la inmaculada de Aragón. (s.f.).
- CAPITANT, Henri. **Vocabulario jurídico**. Buenos Aires, Argentina. Ed. de Palma, 1975.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho de trabajo I**. México. Ed. Porrúa, S.A., 2000.
- DE LA CUEVA, Mario Dávalos, José. **Derecho individual de trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A., 2003.
- DEVEALI, Mario L. **Lineamiento de derecho del trabajo**. Argentina. Ed.: Tipografía editora, 1956.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1988.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA Omeba. Argentina: Ed. Bibliográfica, segunda edición, 1995.

ESPIN CANOVAS, Diego. **Manual de derecho civil español**. España: Ed. Revista de derecho privado, 1970.

FRANCO LOPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**, Guatemala: Ed. estudiantil fénix, 2010.

GARNICA ENRÍQUEZ, Omar Francisco. **La fase pública del examen técnico profesional**. Guatemala. Ed. Primera, 2013.

GÓMEZ CORRALIZA, B. **La caducidad**. Montecorvo, Madrid, (s.e.), 1990.

GUITIERREZ GONZALES, Ernesto. **Derecho de las obligaciones**. Puebla, México. Ed: Cajica, 1978.

LÓPEZ SANCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. (s.e.), (s.f.).

OVALLE FAVELA, José. **Teoría general del proceso**. México: Ed. Latinoamericana, 1994.

OSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**, Ed. Heliasta. (s.f.).

PELLECER WAY, Jorge Alberto. Las excepciones de caducidad y prescripción dentro de los procesos civiles de conocimiento análisis de su interposición indistinta. Guatemala. Tesis de licenciatura en ciencias jurídicas y sociales, Universidad Rafael Landívar, 1992.

PLA RODRIGUEZ, Américo. **Los Principios del derecho de trabajo**. México. Ed. Depalma, 1978.

PLANIOL, Marcel. **Tratado elemental de derecho civil**. México. Volumen V. Ed. Jose M Cajica; (s.f.).

PUIG PEÑA, Federico. **Tratado de derecho civil español**. Tomo I, parte general. Barcelona, España: Ed. Nauta, S.A. 1,966.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la real academia española**.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, Dávalos, José. **Derecho individual del trabajo**. México. Ed. Porrúa, S.A., 2003.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1978.



TRUEBA URBINA, Alberto Mario. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1977.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA. **Revista de la facultad de ciencias jurídicas y sociales**. Guatemala: (s.e.), (s.f.)

UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIATEGUI. **Educa Interactiva**. Lección 6 la caducidad. Perú: (s.e.), (s.f.).

VILLASMIL, Fernando. **Los Principios fundamentales y las cuestiones previas en el nuevo código de procedimiento civil**. Caracas, Venezuela: Librería R. Borrero, 1986.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas