

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA EXCUSA MÉDICA PRESENTADA POR LA
PARTE PATRONAL, EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ORAL DE
TRABAJO GUATEMALTECO Y SUS AFECTACIONES
A LOS PRINCIPIOS DE PRECLUSIÓN Y
CELERIDAD PROCESAL**

DELMÍ AMISANDAY ORDÓÑEZ MÉNDEZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2005

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA EXCUSA MÉDICA PRESENTADA POR LA
PARTE PATRONAL, EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ORAL DE
TRABAJO GUATEMALTECO Y SUS AFECTACIONES
A LOS PRINCIPIOS DE PRECLUSIÓN Y
CELERIDAD PROCESAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

DELMÍ AMISANDAY ORDÓÑEZ MÉNDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2005.

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enriquez.
VOCAL IV:	Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V:	Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN
TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Saulo de León Estrada
Vocal:	Lic. Napoleón Orozco Monzón
Secretario:	Lic. Luis Roberto Romero Rivera

Segunda Fase:

Presidenta:	Licda. Marisol Morales Chew
Vocal:	Lic. Luis Roberto Romero Rivera
Secretario:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana

NOTA: Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis (Artículo 25 del Reglamento para los Exámenes Técnicos Profesionales de abogacía y Notariado y Público de Tesis).

LIC. AVILIO CARRILLO MARTINEZ
ABOGADO Y NOTARIO
7ª. avenida 9-34, zona 1, oficina 203, Guatemala ciudad
Teléfono 22533447-22533465



Guatemala, 11 de agosto del año 2005.

Licenciado Bonerge Amílcar Mejía Orellana, Decano
de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la Universidad de San Carlos de
Guatemala, ciudad Guatemala.

Señor Decano:

Tengo el honor de dirigirme a usted, para comunicarle que procedí a **ASESORAR** en su respectiva **TESIS** a la estudiante **DELMÍ AMISANDAY ORDÓÑEZ MÉNDEZ**, intitulada "**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA EXCUSA MÉDICA PRESENTADA POR LA PARTE PATRONAL, EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ORAL DE TRABAJO GUATEMALTECO Y SUS AFECTACIONES A LOS PRINCIPIOS DE PRECLUSIÓN Y CELERIDAD PROCESAL**". En ese sentido se procedió a efectuar algunas reformas a los temas tratados y se introdujeron las correcciones al contenido de la tesis, que se estimaron adecuados y pertinentes.

Estimo que el trabajo de tesis así presentado, cumple los requisitos que exige El Reglamento para el Examen Técnico Profesional y Público de Tesis y considero que debe de ser aprobado para los efectos consiguientes y emito el presente **DICTAMEN EN FORMA FAVORABLE**.

Deferentemente,

Abogado 3255

LIC. AVILIO CARRILLO MARTÍNEZ
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y

SOCIALES. Guatemala, diecinueve de agosto del año dos mil cinco-

Atentamente, pase al LIC. OTTO RENÉ ARENAS HERNÁNDEZ, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis de la estudiante DELMI AMISANDAY ORDÓÑEZ MÉNDEZ, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA EXCUSA MÉDICA PRESENTADA POR LA PARTE PATRONAL, EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ORAL DE TRABAJO GUATEMALTECO Y SUS AFECTACIONES A LOS PRINCIPIOS DE PRECLUSIÓN Y CELERIDAD PROCESAL" y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.-

IAE/slh



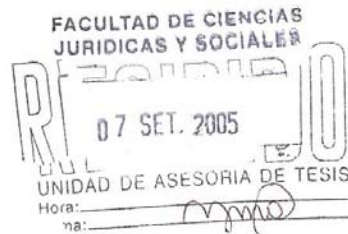
UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
BUFETE POPULAR CENTRAL



Guatemala, 31 de Agosto de 2005.



Licenciado:

Bonerge Amilcar Mejía Orellana,

Decano De la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala, ciudad de Guatemala.

Señor Decano:

De la manera más atenta me dirijo a usted con el propósito de hacer de su conocimiento y en cumplimiento con el nombramiento que se me hizo para colaborar con la Bachiller **DELMÍ AMISANDAY ORDÓÑEZ MÉNDEZ**, procedí a revisar el trabajo de tesis denominado "**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA EXCUSA MEDICA PRESENTADA POR LA PARTE PATRONAL, EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ORAL DE TRABAJO GUATEMALTECO Y SUS AFECTACIONES A LOS PRINCIPIOS DE PRECLUSIÓN Y CELERIDAD PROCESAL**".

En tal virtud informo que el trabajo de tesis reúne los requisitos mínimos exigidos por la legislación universitaria, por lo que es procedente su discusión en el examen público de Tesis.

Sin otro particular me suscribo del señor Decano atentamente;

ID Y ENSEÑAD A TODOS

Lic. Otto René Arenas Hernández.

Revisor de Tesis

Colegiado 3,805

Lic. OTTO RENE ARENAS HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, siete de octubre del año dos mil dos---

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis de la
estudiante DELMI AMISANDAY ORDÓÑEZ MÉNDEZ, Intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO DE
LA EXCUSA MEDICA PRESENTADA POR LA PARTE PATRONAL, EN EL
PROCEDIMIENTO ORDINARIO ORAL DE TRABAJO GUATEMALTECO Y SUS
AFECTACIONES A LOS PRINCIPIOS DE PRECLUSIÓN Y CELERIDAD PROCESAL".
Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de tesis.-----

~~MIAE/sllh~~

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i
CAPÍTULO I	
1. El derecho laboral	1
1.1. Principios del derecho del trabajo	2
1.1.1. De tutelaridad	3
1.1.2. Evolutivo	3
1.1.3. De obligatoriedad	4
1.1.4. De realismo	4
1.1.5. De Sencillez	5
1.1.6. Conciliatorio	5
1.1.7. El derecho del trabajo es hondamente democrático	6
1.2. El derecho procesal del trabajo	6
1.2.1. Definición	6
1.2.2. Naturaleza jurídica	8
1.3. El procedimiento ordinario de trabajo	9
1.3.1. Análisis jurídico doctrinario	11
1.3.2. Procedimiento	13
1.4. Juicio verbal y período conciliatorio	15
1.4.1. Contestación de la demanda	15
1.4.2. Reconvención	16
1.4.3. Excepciones	16

	Pág.
1.4.4. La prueba	17
1.4.5. Sentencia	17
1.4.6. Recursos	18
1.5. Principios del derecho procesal del trabajo	18
1.5.1. De celeridad procesal	19
1.5.2. De preclusión	20
 CAPÍTULO II 	
2. La excusa contenida en el Artículo 336 del Código de Trabajo	23
2.1. Excusa	23
2.2. Incomparecencia justificada.....	23
2.2.1. Requisitos para que se acepte la excusa.....	25
2.2.2. Efectos que surgen al presentar la excusa	26
2.3. Naturaleza jurídica	27
2.4. Excusa como facultad de las partes	28
2.5. Excusa del juez	29
2.6. Excusa en el procedimiento civil	30
2.6.1. Excusa en el caso de declaración de parte	31
2.6.2. Excusa en el caso de declaración de testigos	32
2.7. La excusa en materia procesal y los principios de celeridad y preclusión	33

CAPÍTULO III

3. Consecuencias de la excusa en el procedimiento ordinario de	
trabajo	35
3.1. El derecho de la parte demandada de tomar los autos en el	
estado en que se encuentren	35
3.2. La prohibición de aportar medios probatorios durante el juicio..	36
3.3. La excusa y los efectos de la cuasi rebeldía	37
3.4. La rebeldía	39
3.4.1. Antecedentes	39
3.4.2. Concepto	40
3.4.3. Fundamento legal	41
3.4.4. Confesión ficta	42
3.4.5. La incomparecencia con efecto de la protesta	43
3.4.6. Cómo se declara la rebeldía legalmente	45
3.4.7. Derechos del rebelde	46
3.4.8. Análisis	47

CAPÍTULO IV

4. Propuesta en caso de reforma	49
4.1. El médico forense del Organismo Judicial	49
4.2. Necesidad de cambiar la excusa contenida en el Artículo 336	
del Código de Trabajo	51
4.3. Propuesta concreta	53

	Pág.
4.3.1. Análisis	53
4.4. Proyecto de reforma al Artículo 336 del Código de Trabajo	55
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES	61
BIBLIOGRAFÍA	63

INTRODUCCIÓN

En Guatemala, la excusa médica que se presenta antes del inicio de la audiencia a juicio ordinario de trabajo o, dentro de las 24 horas siguientes, se encuentra regulada en el Artículo 336 del Código de Trabajo, -Decreto número 1441 del Congreso de la República-.

El derecho de trabajo, por su naturaleza, pretende a través de sus instituciones la protección a la persona que trabaja, la que no puede ser total; al grado de que el propio trabajador se vea impedido de ejercer determinados derechos, que en algunos casos van en detrimento de sus intereses; de igual forma, en otras instancias se exceden indiscriminadamente de las instituciones de fuero de trabajo.

Es muy sencillo presentar la excusa médica, sin prejuzgar sobre la mala fe, esta posibilidad legal de excusarse de las partes ha servido para demorar el juicio, y que debe regularse para que se compruebe a costa de quien se excuse en juicio, por lo que es necesario reflexionar sobre la conveniencia o no de la institución de la excusa en el juicio ordinario de trabajo.

El presente análisis jurídico, establece un estudio de la forma de presentar y diligenciar la excusa médica contenida en el ordenamiento de trabajo guatemalteco.

Una solución al problema es que el Artículo 336 del Código de Trabajo, sea reformado, con el objeto de que en los procesos que se planteen ante los tribunales se resuelvan con la celeridad que el caso amerite, por lo que se hace necesario introducir una reforma de norma sancionatoria a las personas que presenten excusas médicas escritas fraudulentas y nada verídicas.

El presente análisis se define de la manera siguiente: Resulta necesario impulsar los principios de celeridad y preclusión del juicio ordinario de trabajo guatemalteco, en virtud de que instituciones como la excusa, contenida en el Artículo 336 del Código de Trabajo, -Decreto Número 1441 del Congreso de la República-, únicamente, se ha instrumentado para entorpecer el normal desenvolvimiento del juicio.

En cuanto a los objetivos generales de la investigación, abordamos los siguientes: 1. Señalar que en el Código de Trabajo, hay instituciones que han dejado de ser funcionales puesto que, únicamente sirven para limitar el adecuado impulso del juicio ordinario de trabajo. 2. Demostrar que es necesaria la actualización, mediante reforma o derogatoria de instituciones que han dejado de ser funcionales en el derecho de trabajo Guatemalteco.

Los objetivos específicos del presente estudio se darán de la manera siguiente: 1. Demostrar que es necesario dotar al Código de Trabajo de normas que permitan que los juicios de trabajo y previsión social, se tramiten con eficiencia y eficacia en el menor tiempo posible. 2. Comprobar que las contiendas de trabajo que se plantean ante los tribunales de trabajo, no se resuelvan con la celeridad que las necesidades jurídicas y la naturaleza del juicio que demanda. 3. Señalar que se hace necesario introducir reformas que, la práctica aconseja, con el fin de reformar la institución de la excusa contenida en el Código de Trabajo. 4. Proponer de manera concreta la reforma o derogatoria de la excusa como forma de incomparecencia a la audiencia oral laboral.

Los supuestos de la investigación se definen de la siguiente forma: 1. La sociedad es cambiante, al igual que el derecho; es necesario readecuar instituciones que son infuncionales. 2. De la excusa para la incomparecencia a juicio oral de trabajo se ha exacerbado su presentación. 3. En el fuero o ambiente tribunalicio de trabajo se le tiene poca o ninguna credibilidad a las

excusas presentadas para la no comparecencia a juicio oral. 4. Existen necesidades y exigencias de tipo social y jurídico que obligan a que se actualice la legislación de trabajo; debiéndose tomar en cuenta para su renovación, las nuevas corrientes del pensamiento e ideas con el objeto de mejorar la justicia laboral en Guatemala.

El presente trabajo consta de cuatro capítulos: El capítulo I trata el derecho de trabajo, citando sus principios; seguidamente el derecho procesal de trabajo, su definición, naturaleza jurídica para luego estudiar el procedimiento ordinario de trabajo.

En el capítulo II se cita la excusa contenida en el Artículo 336 del Código de Trabajo, –Decreto 1441 del Congreso de la República-, la incomparecencia justificada, los requisitos para que se acepte la excusa; los efectos que surgen al presentar la excusa, también hablamos de la excusa del juez y hacemos una síntesis de la excusa en el juicio civil y en el presente capítulo analizamos, por último, los principios de celeridad y preclusión, procesales.

En el capítulo III desarrollamos las consecuencias de la excusa en el juicio ordinario de trabajo, definiendo el derecho de la parte demandada de tomar los autos en el estado en que se encuentren, como también se cita la rebeldía; sus antecedentes, concepto, fundamento legal y la forma cómo se declara legalmente; se hace un análisis de la conducta del rebelde en juicio.

Por último en el capítulo IV se formula la propuesta de reforma del Artículo 336 del Código de Trabajo –Decreto 1441 del Congreso de la República- estudiando el hecho de que se investigue la veracidad o falsedad de la excusa médica y se propone una sanción cuando se verifique que la excusa que se presentó carece de fundamento y realidad.

Se hacen las conclusiones y recomendaciones respectivas como resultado de nuestra investigación.

En la presente investigación se utilizaron los métodos siguientes: INDUCTIVO: Para analizar la excusa médica y la forma de comprobar si es real o no. DEDUCTIVO: Se analizan las consecuencias de la excusa en el juicio ordinario laboral cuando a ésta se le da veracidad por parte del juez.

Como técnica de investigación hemos utilizado la documental; es la más coherente y adecuada a la investigación.

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral

Antes de abordar el tema principal de nuestra investigación, es importante retomar conceptos elementales del derecho de trabajo, que son los pilares fundamentales para el desarrollo del mismo. El licenciado Fernández Molina, lo define de la siguiente manera: “Como una creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, quienes se benefician de la relación laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio.

Para logro de ese fin, este medio o instrumento que es el Derecho Laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.”¹

Para el autor Guillermo Cabanellas, lo define de la manera siguiente: “Es una rama de las Ciencias Jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre 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 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 general de la producción.”²

¹ Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 3.

² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, pág. 122

Para Krotoschin, citado por Manuel Ossorio, dice que es: “Conjunto de principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por los trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.”³

Entonces llegamos a la conclusión que el derecho de trabajo, es una parte de la ciencia jurídica que, en general se define como un real ordenamiento jurídico de estrecha regulación y tutela de la actividad de producción humana. En su esencia y en un último análisis representa el ordenamiento jurídico de un imperativo impuesto por Dios al hombre –ganarás el pan con el sudor de tu rostro-, dado del origen divino del mandato que lo constituye en el objeto específico de su regulación. La esencia del derecho del trabajo se nutre o arranca de la verdad eterna del derecho natural, en todas sus reglas y principios, para todos los hombres.

1.1. Principios del derecho de trabajo

Los principales según el autor Luis Fernando Molina son:

- “1. Principio de Tutelaridad.
2. Principio Evolutivo.
3. Principio de Obligatoriedad.
4. Principio de Realismo.
5. Principio de Sencillez.
6. Principio Conciliatorio.”⁴

³ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**, pág. 322.

⁴ Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág.4.

1.1.1. De tutelaridad

“El derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a cumplir un papel de nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil. Si no participaren normas de esta rama se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se sucederían los abusos de la parte considerada fuerte.”⁵

Por lo que se entiende que el principio tutelar del trabajo siempre va orientado a proteger a la parte débil que es el trabajador, ante él más fuerte denominado el empleador, sin contar que en estos casos el hambre llega antes que la justicia y al final el trabajador, en la mayoría de los casos, es el empleador el que impone sus condiciones frente al empleado y a este no le queda más que aceptar la pretensión de su patrono, para satisfacer sus necesidades económicas a corto plazo.

1.1.2. Evolutivo

“Al decir que el derecho Laboral es evolutivo, estamos señalando que se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica debe mantenerse viva, esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano.

Sin embargo, el derecho que nos ocupa está imbuido de una dinámica muy característica, que se deriva, precisamente, de su permanente vocación de proteger al trabajador.”⁶

⁵ **Ibid**, pág. 5.

⁶ **Ibid**, pág. 19.

El derecho de trabajo es un derecho cambiante, que se está modificando día a día, en busca constante de formas de como proteger a los trabajadores, adaptándose a las necesidades de la colectividad.

1.1.3. De obligatoriedad

“Para que el Derecho del Trabajo pueda cumplir con su cometido, debe ser aplicado en forma coercitiva, esto es, debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites independientemente de los acuerdos contractuales. Caso contrario, este Derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.”⁷

En Guatemala los encargados de velar por la obligatoriedad de cumplimiento del derecho del trabajo son: La Inspección General de Trabajo, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, con plenas facultades para aplicar, coercitivamente, todas sus resoluciones, y son normas irrenunciables, aún para los trabajadores.

Entonces el derecho del trabajo es imperativo porque proviene de la ley y no de un lícito compromiso espontáneo que la hace, ejecutarse, cumplirse, en virtud de disposiciones legales de orden superior y legítimo.

1.1.4. De realismo

“En ningún momento debe perderse la vista a la actividad económica en su conjunto, de la que el fenómeno laboral es parte.”⁸

⁷ **Ibid**, pág. 25.

⁸ **Ibid**, pág. 27.

Esto indica que las partes que dictan las normas de trabajo deben buscar el beneficio de los trabajadores, así mismo los que celebran los pactos y los convenios colectivos de trabajo deben tomar muy en cuenta este principio.

1.1.5. De sencillez

“Este principio se materializa con mayor relevancia en el Derecho Procesal de Trabajo, en donde se invoca constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral.

Sin embargo, deben establecerse claramente ciertos límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono. No se trata de una disciplina “anti-formalista” como algunos dicen; en todo caso es “no-formalista”, ya que ciertas formalidades nunca deben pasar por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico.”⁹

Es sencillo para que resulte, económicamente, favorable para la parte más débil que, como sabemos es el trabajador, este principio lo encontramos más en el área procesal de trabajo y un ejemplo de ello, es la demanda en el juicio ordinario de trabajo, que es prescindible el auxilio de abogado, cuando el trabajador lo presenta ante los tribunales de trabajo para ejercer su derecho de acción.

1.1.6. Conciliatorio

Este principio busca la conciliación entre patronos y trabajadores, luego que existe una lucha de derechos constantes entre ambas partes, el cual debe encontrar por medio de la negociación salidas viables y justas para las partes, para que exista una atmósfera de armonía y las relaciones de trabajo

⁹ *Ibid*, pág. 29.

hagan rendir frutos beneficiosos, es decir económicos y morales para los factores de la producción.

1.1.7. El derecho del trabajo es hondamente democrático

Es un principio importante del derecho del trabajo y lo encontramos contenido en el inciso f) considerando IV del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, el que preceptúa: “El derecho del 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 favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se hay contemplado en Guatemala, puesto que al eliminar la libertad de contratación, puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.”

1.2. El derecho procesal de trabajo

1.2.1. Definición

El tratadista Manuel Ossorio, lo define como: “Rama del Derecho Procesal que estudia la organización y competencia de la justicia del trabajo, los principios y normas generales y el procedimiento a seguir en la instrucción, decisión y cumplimiento de lo decidido en los procesos originados por una relación laboral o por un hecho contemplado por las leyes sustanciales del trabajo.”¹⁰

¹⁰ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 327.

Otra definición nos la da el tratadista Luigi de Litala, en su obra Derecho procesal de trabajo, citado por el autor Mario López Larrave, lo define como: “El Derecho Procesal del Trabajo, es la rama de las ciencias que dicta normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que disciplina la actividad de los jueces y de las partes en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo.”¹¹

Mario López Larrave, dice que el derecho procesal del trabajo “es el conjunto de principios instituciones y normas instrumentales que tiene por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo, ya sean individuales o colectivos, así como cuestiones, voluntarias, organizado para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos”.¹²

Pertenece al campo del derecho público, al igual que el derecho sustantivo de trabajo, el derecho procesal de trabajo, para efectos de estudio, se encuentra dividido en individual y colectivo, según sea la naturaleza del litigio a resolverse.

Según el trato legal en esta materia, el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República lo establece como un derecho de orden general, dentro del cual se incluye al derecho administrativo de trabajo y al derecho procesal del trabajo, en su inciso e considerando IV preceptúa: “El Derecho de Trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo;”

Quedó establecido que la naturaleza del de derecho que citamos se divide en dos corrientes, la primera, argumenta que se le ubica dentro del derecho

¹¹ López Larrave, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**, pág. 42.

¹² **Ibid**, pág. 59.

público, como lo vimos anteriormente, relacionada con un principio del derecho adjetivo llamado principio tutelar del derecho del trabajo.

La otra corriente sostiene que pertenece a una nueva rama del derecho de carácter social y que no existe división entre derecho público y derecho privado, no obstante nuestra legislación lo ubica dentro del derecho público como al contenido el inciso e), del considerando III, del Código de Trabajo que expresa: “el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés colectivo...”.

No debe considerarse como una rama del derecho social porque crearía confusión entre la doctrina y lo eminentemente jurídico, al citar la legislación guatemalteca respecto al tema.

El derecho procesal del trabajo al ser considerado desde la perspectiva objetiva, como norma, o como objeto del conocimiento científico y disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo, la actividad jurisdiccional de los tribunales y principalmente, el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones trabajador empleador.

1.2.2. Naturaleza jurídica

Con respecto al derecho procesal del trabajo, se le debe considerar como una rama del derecho público, en vista a que esta destinado a regular la función pública, la función jurisdiccional o bien la realidad social del trabajo.

No se puede dudar del carácter publicista de esta rama del derecho, si es que se atiende como se hace, al hecho que regula una función estatal y definida de la democracia, que es la función jurisdiccional, a efecto de amortiguar o inclusive, desvanecer la evidente desigualdad motivada por

razones económicas y sociales que ubican en desventaja a trabajadores, respecto a sus patronos.

Como su naturaleza lo indica es un derecho imperativo que lo hace necesario y es un derecho puramente social, como resultado de esa cualidad, las normas siempre serán irrenunciables, sin embargo no alteran el principio dispositivo que lo ilumina pues el ejercicio de las acciones de trabajo depende, exclusivamente, de la decisión del propio interesado.

“El derecho procesal del trabajo, es un derecho autónomo, puesto que tiene su estructura interna, con sus elementos que le dan sustentación y contenido, además de su estructura externa con sus aspectos de autonomía legislativa, jurisdiccional, administrativa y didáctica.

Su objetivo consiste en el estudio en sí mismo considerado. Exige su ubicación respecto del derecho procesal en general y del derecho del trabajo, de manera particular. Obliga a considerar su naturaleza jurídica, las normas que lo regulan, la interpretación de éstas y su necesaria integración; los principios que lo informan; los antecedentes, tanto genéricos como propios de la disciplina y, por último, los conflictos a los que el Derecho Procesal se refiere y cuya atención constituye el objeto mismo de la pretensión laboral.”¹³

1.3. El procedimiento ordinario de trabajo

Para Mario López Larrave es: “un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el número y clase de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites; más celoso que cualquier otro juicio en

¹³ De Buen L, Nestor, **Derecho procesal del trabajo**, pág. 43.

mantener la fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado en una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil”.¹⁴

El juicio ordinario laboral es un proceso de conocimiento de manera que busca declarar el derecho por medio de la cognición, el proceso laboral se diferencia del civil en cuanto que principalmente es impulsado de oficio, además es un juicio oral debido a que las audiencias se dan a viva voz encontrando la economía de la parte trabajadora, es rápido y también se da de forma sencilla, es antiformalista pero entiéndase que debe llenar algunos requisitos establecidos en las normas jurídicas como, por ejemplo, la demanda debe indicar la vecindad del actor, por lo que no debe ser carente de técnica y esencialmente con la tutela que el derecho le otorga a la parte trabajadora.

El Código de Trabajo regula el procedimiento ordinario en los Artículos del 321 al 373 entre los cuales cabe mencionar el Artículo 335 que reza: “Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo sin más citarle ni oírle.”

Otro Artículo que es importante mencionar es el 342 del Código de Trabajo que establece: “Previamente a contestarse la demanda o la reconvencción y la audiencia señalada para tal efecto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia. En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de las pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

¹⁴ **Ibid**, pág. 60.

Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvencción, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.”

1.3.1. Análisis jurídico doctrinario

El procedimiento ordinario de trabajo busca encontrar una pronta y cumplida justicia, aún cuando en la práctica por las circunstancias que lo caracterizan el proceso resulta muy tedioso y prolongado, en detrimento de los intereses jurídico procesales de los trabajadores.

Los órganos competentes para conocer el juicio ordinario de trabajo, son los que, únicamente tiene jurisdicción para hacerlo, es decir, que no cualquier juez puede conocer resolver un asunto de trabajo, lo hacen los denominados jueces de trabajo y previsión social. Estos se encuentran distribuidos en zonas económicas, de acuerdo a la región del país en que tengan su asiento, y su competencia se extiende normalmente a varios departamentos, aunque en un solo departamento pueden hallarse establecidos más de uno o más de ellos verbigracia el departamento de Guatemala, que tiene varios jueces que conocen y deciden en esta materia.

Antes de analizar esta clase de juicio es importante que hagamos énfasis a los casos en que procede. Este surge como necesidad jurídica destinado al despido indirecto o injustificado de uno o varios trabajadores con contrato de trabajo vigente o de la relación de trabajo, sin responsabilidad del trabajador, por causas imputables al patrono.

El proceso ordinario de trabajo, procede también de dos maneras excepcionales:

- En el caso de los empleados de la administración pública cuando han agotado la vía administrativa ante la Oficina Nacional de Servicio Civil, para pedir su reinstalación o el pago de sus prestaciones laborales a que tienen derecho y han sido denegados en este organismo de estado en tal circunstancia, se le entabla demanda ante un juzgado de trabajo y previsión social.
- Cuando se incurre en faltas en materias de previsión social, cuando sea el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social el obligado a dar la prestación y no lo ha hecho de acuerdo al Artículo 12 del Código de Trabajo que dice: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo y previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.”

El Artículo 321 del Código de trabajo estipula: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.

No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios; sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales; a) Los abogados en ejercicio; b) Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus

respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el Tribunal podrá exigir que se acredite y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante y c) Los estudiantes de Derecho de las Universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a Derecho del Trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante y en todo caso, bajo la dirección y control de las facultades a través de la dependencia respectiva.”

El trabajador al ser despedido sin justa causa y no le hicieron efectivo el pago de sus prestaciones puede acudir directamente a un tribunal de trabajo a plantear demanda ordinaria de trabajo en contra del empleador o, en su caso antes puede acudir también a la inspección general de trabajo, a solicitar el cobro de su indemnización y prestaciones de trabajo por la vía administrativa, de la manera que se cite al patrono para los efectos de conciliación con el empleado y evitar así la vía judicial. En estos casos el patrono no siempre acude a la citación y omite la solicitud formulada por la autoridad y el litigio continúa en la vía judicial ante un juez de trabajo y previsión social.

1.3.2. Procedimiento

Todo proceso de conocimiento se inicia con una demanda, de acuerdo al Artículo 332 del Código de Trabajo, están contenidos los requisitos que debe contener y establece: “Toda demanda debe contener:

- a) Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- b) Nombres apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde se recibe notificaciones;
- c) Relación de los hechos en que se funda la petición;

- d) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
- e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta, según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren pruebas, deben observarla;
- f) Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- g) Lugar y fecha; y
- h) Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquel faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar;

En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentra debidamente expensado para responder de las resultas del juicio.”

Respecto a la medida precautoria de arraigo, la misma se regula actualmente por el Decreto 15-71 del Congreso de la República, el cual preceptúa que no es suficiente demostrar solo la necesidad de la medida y, al contrario, establece que se deben indicar los datos completos de identificación de la persona demandada para poder otorgarlo.

En el Artículo 333 del Código de Trabajo, indica que se permite que la demanda se interponga directamente en forma verbal ante el juez

competente, ordenando que el secretario levante el acta correspondiente, así mismo si faltare algún requisito el juez de oficio debe mandar a que se enmiende y se haga la ampliación de la demanda por parte del actor.

1.4. Juicio verbal y periodo conciliatorio

Se encuentra regulado en el contenido de los Artículos 335 al 341 del Código de Trabajo, que cuando la demanda se ajusta a los requisitos legales, el juez debe señalar día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniendo a las partes que deben presentarse a la audiencia con sus respectivos medios de prueba, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no comparezca, en el tiempo indicado, sin más citarle ni oírle.

Temática central es la permisibilidad para que el patrono se excuse de asistir a la audiencia pues en la práctica ha quedado demostrado, que en la mayoría de casos, esta inasistencia se justifica por la patronal presentando, únicamente certificaciones médicas que pretenden justificar enfermedades, diagnosticada por un médico de confianza del patrono, las que siempre son simuladas en su contenido y no se ajustan a la realidad, en fundamento en o en el desarrollo de nuestro trabajo estudiaremos, analizaremos y haremos propuesta de corrección a esta temática.

1.4.1. Contestación de la demanda

Es el acto jurídico procesal que el demandado ejerce cuando solicita al juez que se le oiga, previa citación respecto a la pretensión del actor, en ejercicio de su derecho de defensa, pudiendo también allanarse a ella. Esta debe presentarse antes de realizarse la primera audiencia, en forma escrita o verbal, en la propia audiencia y si el demandado no comparece a la audiencia señalada, se le declarará rebelde y se dictará sentencia sin más citarle ni oírle

1.4.2. Reconvención

Se puede plantear al contestar la demanda y si el actor no desea contestarla, cuando se encuentra en la primera audiencia, entonces se debe suspender la diligencia para que en un plazo de veinticuatro horas sea contestada, señalándose una segunda audiencia, para que se lleve a cabo la recepción de pruebas que fueron propuestas en su oportunidad procesal, salvo las pruebas que por su naturaleza no se puedan diligenciar, en ese momento, en que se señalará nueva audiencia.

En la primera audiencia debe aplicarse el principio conciliatorio en el cual el Código de Trabajo, en el Artículo 340, segundo párrafo, establece que el juez tratará de avenir a las partes para que puedan llegar a una solución equitativa del litigio que sé esta ventilando, en ese momento, siempre y cuando no se tergiverse ninguna garantía las leyes reglamentos y disposiciones y si avinieren que no perjudique a la parte trabajadora, y se da por terminado el proceso, si el convenio es parcial debe seguirse sobre los puntos a que no hubo acuerdo y si no hubiere entendimiento, entre las partes, se continuará con el trámite del juicio hasta llegar a obtener sentencia condenatoria o absolutoria, para la parte demandada.

1.4.3. Excepciones

En el Artículo 342 del Código de Trabajo, establece la forma en que deberán plantearse las excepciones, de tal manera que previamente al contestarse la demanda o la reconvención, en su caso, en la audiencia señalada para el efecto por el juzgado de trabajo se opondrán y probarán las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes que se dicte sentencia en segunda instancia, las cuales deben resolverse en la audiencia siguiente o en un auto para mejor proveer, respecto a las excepciones perentorias, estas deben interponerse al momento

de contestar la demanda o la reconvencción, según el caso. Pero las nacidas con posterioridad, como también las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se pueden interponer en cualquier tiempo, hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia, las partes se deben recibir en una audiencia inmediata, que el juez señale para ese efecto o en auto para mejor proveer, si ya fue agotada la recepción de pruebas.

1.4.4. La prueba

Agotada la fase de la conciliación y resueltas las excepciones dilatorias y contestada la reconvencción, como se indicó antes se procede a recibir las pruebas en la primera audiencia o en una segunda audiencia si hubo imposibilidad, en la primera y de forma, extraordinaria, se pueden recibir en una tercera audiencia conforme esta prescrito en los Artículos del 344 al 357 del Código de Trabajo.

“La carga de la prueba corresponde al patrono para probar que el despido fue justificado y no al trabajador que lo invoca, siempre que se haya establecido, por el actor, la existencia de la relación laboral.”¹⁵

1.4.5. Sentencia

Caravantes citado por Manuel Ossorio, define la sentencia como: “Aquella por la cual el juez resuelve determinado proceso, la que, con vista de todo lo alegado y probado por los litigantes sobre el negocio principal, pone fin a la controversia suscitada ante el juzgador.”¹⁶

¹⁵ López Larrave, **Ob Cit**; pág. 105.

¹⁶ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 913.

La sentencia es el acto procesal que corresponde al órgano jurisdiccional para terminar un proceso de forma normal debiendo cumplir los requisitos establecidos en las normas procesales, mediante un resumen de los hechos, desde que se entabló la demanda, los hechos que fueron sometidos a prueba, las pruebas que fueron propuestas y recibidas su apreciación en conciencia y si hubo auto para mejor proveer y la declaración de sin lugar o con lugar la demanda, así mismo debe contener del monto de las prestaciones que debe pagar el demandado en el caso de que haya sido condenado en la demanda, debiendo haber congruencia con la petición y lo resuelto.

El juez debe dictar sentencia dentro de un término no menor de cinco días ni mayor de diez, a menos que se hubiere dictado auto para mejor proveer, el plazo empezará a correr desde que se concluyó el auto indicado.

1.4.6. Recursos

En los Artículos 365 y 366 del Código de Trabajo, se regulan los recursos que se pueden interponer dentro del proceso ordinario de trabajo guatemalteco, son ellos: Revocatoria, nulidad, apelación, aclaración, ampliación y responsabilidad.

1.5. Principios del derecho procesal del trabajo

Los principios del derecho procesal del trabajo, que se encuentran dentro de las leyes de trabajo guatemaltecas son los siguientes:

- Iniciativa procesal;
- Impulso procesal;
- Dispositivo;
- Congruencia;

- Inmediación procesal;
- Oralidad;
- Concentración;
- Publicidad;
- Economía procesal;
- Preclusión;
- Igualdad;
- Tutelar;
- Sencillez;
- Adquisición procesal;

Todos los principios que enumeramos anteriormente también se llaman informativos del derecho del procesal del trabajo y están ampliamente relacionados con el proceso de trabajo guatemalteco.

En el presente trabajo de tesis citaremos y estudiaremos, dos principios que tienen relación con la excusa médica presentada por la parte patronal, dentro del proceso ordinario de trabajo, llamados:

- Celeridad procesal;
- Preclusión.

1.5.1. De celeridad procesal

Este principio se encuentra ubicado dentro de los principios informativos del derecho procesal del trabajo, el cual se menciona en el Código de Trabajo en el quinto considerando, en el que se establece que la justicia laboral se debe tramitar entre otros, de manera rápida para el beneficio del trabajador y de la justicia.

En Guatemala este principio generalmente no se cumple evocándose entre otras causas, el exceso de trabajo en los juzgados y su avance de tramitaciones lenta, tediosa y hasta desesperante no se respetan los plazos que establece la ley, hay casos en los que, entre la interposición de la demanda y la primera audiencia median hasta seis meses y si ésta no tuviere verificativo, la misma se sentará dentro de un plazo idéntico al anterior, ello hace que el trabajador pierda fe en la justicia y abandona el proceso promovido pues debido a las circunstancias económicas lo constriñen a asumir esa actitud y busca una fuente de ingresos de manera que cubra sus necesidades económicas como es un empleo con otro empleador, la justicia no es pronta ni cumplida, para la parte económicamente débil del proceso de trabajo.

1.5.2. De preclusión

Eduardo Couture, citado por Mario López Larrave, lo menciona de la siguiente forma: “El principio de Preclusión está representado por el hecho de que las diversas etapas se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados.”¹⁷

Esta ligado con el principio de economía y con el de celeridad, en el proceso de trabajo guatemalteco, se manifiesta cuando el actor realiza la ampliación de su demanda, la que puede hacerla hasta el momento de la comparecencia al juicio oral.

Otra forma es cuando el demandado, contesta la demanda pudiendo hacerla hasta el momento que se da la primera comparecencia, de igual manera la forma de interponer excepciones, que se hace hasta el momento en que realiza la contestación de la demanda. De igual manera respecto a la

¹⁷ **Ibid**, pág. 37.

reconvención debe hacerse también ésta hasta el momento de la primera audiencia y la excusa que presenta el patrono hasta antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia y dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la señalada para el inicio de la audiencia, siempre que haya sido probada y justificada.

Este principio tiene aplicación también al presentar los medios de prueba, cuando se establece pues pueden ser ofrecidos por el actor, hasta en el momento de la primera audiencia, el demandado y contrademandante hasta la instauración de la demanda.

Todos los actos procesales que vimos, precluyen sean aprovechados o no por las partes en su etapa establecida en ley las etapas del juicio se desarrollan en forma sucesiva, quedando clausuradas en forma definitiva, impidiendo el regreso a las ya extinguidas o consumadas, terminada una etapa procesal no se puede volver a ella.

La preclusión consiste entonces en que después de la realización de determinadas fases o del transcurso de ciertos plazos queda precluido a parte interesada el derecho a realizar otros actos procesales en el mismo juicio o proceso.

La preclusión nuestra, es más trascendental en otras materias porque es la situación procesal que se produce cuando alguna de las partes no ha ejercitado oportunamente, alguna facultad derecho procesal o cumplido con alguna obligación de la misma naturaleza, lo que hace que la parte contra quién corrió la preclusión debe seguir el juicio en ese estado, sin derecho a retrotraerse procesalmente.

CAPÍTULO II

2. La excusa contenida en el Artículo 336 del Código de Trabajo

2.1. Excusa

La excusa se puede definir como una causa de justificación para evitar ser afectado por no haber cumplido con una obligación, en el presente trabajo la excusa sirve para no comparecer a una audiencia, cuando las partes han sido notificadas legalmente, la cual debe ser acompañada de la razón que indique por qué la persona que no asistió al compromiso de cita.

2.2. Incomparecencia justificada

Cuando alguna de las partes tuviere excusa para no comparecer debe efectuarla antes de la hora señalada para la iniciación de la audiencia o de la diligencia que se trate.

“Es importante señalar que si la parte se excusare antes de la audiencia y no acompañare contestación de la demanda por escrito, la audiencia no se celebrará y el tribunal señalará nuevo día y hora para que tenga verificativo; disposición que también es aplicable el caso de contestación o reconvención.

Debe tomarse nota también, que las diligencias señaladas para la audiencia correspondiente se practicarán, aún cuando una de las partes se excusare, si la presencia de dicha parte no fuere indispensable para la realización y las pruebas recibidas tendrán todo su valor.

En nuestra legislación laboral define con claridad la rebeldía y previene la incomparecencia a las audiencias que los tribunales señalen establece el

procedimiento legal que debe de seguirse para que se pueda justificar cualquier incomparecencia.

Pero la parte que justifique su incomparecencia tiene derecho a que en audiencia inmediata que se señale para recepción de otras pruebas del juicio se reciban las que hubiere ofrecido en forma legal.”¹⁸

Entonces, queda establecido, que la excusa le servirá a la parte que no puede comparecer a una diligencia judicial, para que no sea declarado rebelde en juicio, mientras asume una actitud de comparecencia efectiva ante el órgano jurisdiccional.

El Artículo 336 del Código de Trabajo establece: “Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada, documentalmente, antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia.

Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a partir de la que no se realizó.

En caso persista la causa de la excusa las partes podrán designar mandatario para que los represente, otorgándoles facultades suficientes, incluso para prestar confesión judicial, cuando se hubiese pedido prestar en forma personal; en este caso, si el mandatario no está suficientemente enterado de los hechos se le declara confeso.”

Como lo indica el Artículo precitado si no fuere posible la presentación de alguna de las partes a audiencia, en la forma indicada, la excusa se debe

¹⁸ Rivera Woltke, Víctor Manuel, **La rebeldía, su justificación en el procedimiento laboral**. pág. 37

presentar dentro de las veinticuatro horas siguientes a la que el tribunal señaló para el inicio de la audiencia.

Cuando el juez acepte la excusa planteada por la parte que no puede comparecer a la audiencia deberá señalar una nueva, que deberá realizarse dentro de las setenta y dos horas siguientes, a partir de la que no se llevó a cabo.

Si la causa que dio origen a la excusa persiste, las partes tienen que nombrar un mandatario para que pueda representarlos, asimismo le debe otorgar a su mandatario facultades suficientes, para prestar confesión judicial. Si esta se deba prestar en forma personal, si fuere el caso que el mandatario no está suficientemente enterado de todos los hechos, se le declarará confeso.

Como ya lo vimos la ausencia del demandado lo coloca en una posición de relativa incomodidad, la contumacia del citado a declarar tiene efectos mucho más perjudiciales para él, aquí se puede dar también la situación de falta absoluta de comparecencia y aparece una falta de defensa, esto es, la alegación y prueba en contra de los hechos de la demanda.

2.2.1. Requisitos para que se acepte la excusa

- La excusa debe ser exclusivamente por enfermedad.
- Debe presentarse antes de la hora señalada para la audiencia.
- Debe justificarse por medio de documento la causa que dio motivo a la excusa.
- Solo se puede presentar una vez la excusa por la misma parte.

- Cuando no se presento la excusa, antes de la audiencia, se puede hacer dentro de las veinticuatro horas siguientes a la hora en que estaba señalada la audiencia.

2.2.2. Efectos que surgen al presentar la excusa

- El tribunal debe comprobar de oficio la veracidad de la excusa.
- El tribunal al aceptar la excusa, inmediatamente, debe señalar nueva audiencia dentro de las setenta y dos horas siguientes, a partir de la audiencia que no se realizó.
- El tribunal debe rechazar la excusa cuando estime que es injustificada o fue presentada fuera de tiempo.

Como queda claro la excusa es un medio para que el demandado en la mayoría de los casos, la utilice con el fin de retardar el proceso en su proceso normal, para obtener la desesperación del trabajador y el trabajador desista de su acción, porque no se le da satisfacción a su pretensión jurídico procesal.

El Artículo 336 del Código de Trabajo, fue reformado por el Artículo 28 del Decreto 64-92 del Congreso de la República y la que fue muy adecuada porque ello impidió que el empleador presentará más que una excusa que retrasaba ostensiblemente los procesos, y hoy obliga al demandado a comparecer a juicio ya personal y representado para que se pronuncie respecto a la acción promovida en su contra.

2.3. Naturaleza jurídica

Es muy importante señalar lo importante que son los vínculos que se dan en el proceso, desde el ejercicio de la pretensión, la iniciación del proceso de trabajo, que supone la gestión del actor ante el órgano jurisdiccional pues sin ese acto no se realizaría la actividad procesal necesaria.

Cuando en su actividad del demandante presenta una demanda a la autoridad judicial, tiene la facultad de pedir la aplicación del derecho objetivo a un caso concreto, para resolver una situación en la que exista controversia o bien que determine una obligación, y que la relación jurídico procesal se caracteriza en tres etapas que son: La demanda, las excepciones y la sentencia. La primera corresponde al actor; la segunda, al demandado y la tercera, al órgano jurisdiccional.

Esta relación de juicio da origen a vínculos, como es de la presente investigación, que es la excusa como medio de justificación procesal unos de ellos primarios y correlativos a la demanda.

Para poder establecer la naturaleza jurídica de la excusa, en el procedimiento ordinario de trabajo es muy indispensable establecer la esencia de esa figura, que se deriva de un proceso principal, un deber de comparecencia a juicio y significa la no desobediencia jurídico procesal desde luego, la atención de no descuidarse de una carga.

Aunque la ausencia de una de las partes parezca restarle al juicio su carácter de contradicción efectivo y disminuye las garantías del rebelde, no se puede detener la causa, porque siempre están comprometidos intereses particulares que se encuentran en oposición y el litigio prosigue si la parte justifica su incomparecencia o no.

2.4. Excusa como facultad de las partes

Como queda establecido la excusa es la facultad que tienen las partes cuando por motivo de enfermedad no pueden acudir a una audiencia, entonces, si persiste su enfermedad debe de nombrar un representante judicial, como lo vimos anteriormente para que lo represente y no sea declarado rebelde dentro del proceso que es tramitado en su contra.

El derecho de contradicción que le es inherente a la parte demandada, lo perdería sino presenta la excusa como lo establece la ley y lo llevaría a sufrir una sentencia inmediata, en un plazo de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva y, en consecuencia, de lo anterior se le condena a cumplir con las pretensiones del actor y en costas procesales, las que deberá pagar al finalizar el proceso.

La parte actora tiene igual derecho de presentar excusa para no comparecer a la audiencia, por la misma causa que la puede presentar el demandado y no existe ninguna variable para presentarla, y el tribunal la ventilará idénticamente para ambas partes, sin existir variación por ser presentada por el demandante, respecto al demandado debido a que la ley no menciona forma diferencial y puede ser declarado confeso sino comparece personalmente o nombra un mandatario para que lo represente dentro del juicio con las facultades suficientes hasta para prestar confesión judicial.

Por otra parte el manejo de la contumacia o rebeldía que se manifiesta en la falta de incomparecencia, que se da al no presentarse al juicio, no puede ser igual para quien con la demanda ha expresado claramente su intención procesal que respecto a quien debidamente emplazado se abstiene a contestar, la ausencia del actor puede darse de varios motivos, primero, puede tener desinterés a comparecer y segundo, que sí se encuentre

padeciendo alguna enfermedad que lo imposibilite acudir al tribunal, el día y la hora y fijado para la audiencia, razón generalmente no imputable a su voluntad.

2.5. Excusa del juez

En el juicio ordinario de trabajo el juez puede excusarse de conocer un proceso de acuerdo al Artículo 317 del Código de Trabajo, que establece: “Las partes tienen derecho de pedirle al juez que se excuse y el de recusarlo con expresión de causa legal, en cualquier estado del juicio. Esta disposición no rige para los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, que se regularán por lo establecido en el capítulo respectivo.”

Luego en el Artículo 319 del mismo cuerpo legal estatuye: “En los casos en que proceda una excusa, una recusación o un impedimento, se observarán las reglas siguientes:

- a) Si se trata de un juez de Trabajo y Previsión Social, se mandarán a pasar los autos al juez de igual categoría más próximo;
- b) Si se trata de uno de los magistrados de las Salas de Trabajo y Previsión Social, se llamará a los suplentes en su orden; en caso de que todos estuvieren impedidos a conocer, la Corte Suprema de Justicia designará dentro de las veinticuatro horas siguientes de serle comunicado a los otros magistrados suplentes de Trabajo y Previsión Social, por orden de su elección; y si aún así no se lograra integrar la sala por estar éstos igualmente impedidos de conocer, llamará a los magistrados suplentes de la Corte de Apelaciones del fuero común, también por el orden de su elección; y;

c) Si se tratare de un miembro o de varios de los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje, se llamará por su orden en las respectivas listas a los que deben sustituirlos; en caso se agotaren, la Sala de Apelaciones que corresponda hará la designación entre los suplentes por su orden.”

Como también es importante mencionar la recusación, que es el deber jurídico del juez de abstenerse de aquellos asuntos en que, por cualquier circunstancia de índole personal cuando no se encuentre en condiciones de actuar con imparcialidad, la recusación constituye un acto procesal de las partes, la excusa es un acto procesal de los componentes del tribunal de trabajo.

La recusación del personal de los juzgados puede darse cuando una de las partes tenga amistad o enemistad con el juez, secretario, oficial o el notificador del proceso que se está ventilando en un tribunal de trabajo y previsión social.

2.6. Excusa en el procedimiento civil

En el procedimiento civil la forma de excusarse al proceso cambia en relación con el juicio ordinario de trabajo por la razón que la parte que no puede comparecer a juicio debe nombrar un mandatario con facultades suficientes para que lo pueda representar en el juicio, como también para que absuelva posiciones en su debido momento procesal, si se tratare de declaración de parte.

“La posibilidad de gestionar personalmente no impide que pueda conferirse una representación que podemos llamar para el juicio o procesal y aparecen así los mandatarios judiciales. Como dice literalmente el dicho art. 188 de la LOJ: las personas físicas hábiles para gestionar ante los tribunales Y hay que entender o sus representantes legales, que por cualquier razón no

puedan o no quieran hacerlo personalmente, y las personas jurídicas que no quieran concurrir por medio de sus presidentes, gerentes o directores, pueden comparecer por medio de mandatarios judiciales a cualquier acto siempre que tengan conocimiento de los hechos objeto del proceso.”¹⁹

2.6.1. Excusa en el caso de declaración de parte

El Artículo 131 del Código Procesal Civil y Mercantil, establece: “El que haya de absolver posiciones será citado personalmente, a más tardar, dos días antes del señalado para la diligencia, bajo apercibimiento de que si dejare de comparecer sin justa causa, será tenido por confeso a solicitud de parte. Para ordenar la citación es necesario que se haya presentado la plica que contenga el pliego de posiciones, el cual quedará bajo reserva de la Secretaría del Tribunal.

Salvo el caso del artículo 138, el impedimento a que se refiere el párrafo anterior deberá alegarse antes de que el juez haga la declaración de confeso.”

Como lo vimos en el Artículo citado, sí existe una forma de presentar excusa, exclusivamente, cuando el que va a absolver posiciones no puede comparecer a la audiencia señalada, pero deberá demostrar que su inasistencia se da con justa causa, la cual a criterio del tribunal deberá examinarse, para que llegado el momento que la contraparte solicite que se declare confeso al absolvente, el juez señale nueva audiencia para celebrarse la diligencia.

El Artículo 138 del Código Procesal Civil y Mercantil preceptúa: “En caso de enfermedad legalmente comprobada del que debe declarar, el Tribunal se trasladará al domicilio o lugar en que aquél se encuentre, donde se efectuará la

¹⁹ Montero Aroca, Juan y Chacón Corado, Mauro, **Manual de derecho procesal civil guatemalteco**, pág. 62.

diligencia a presencia de la otra parte, si asistiere; salvo que el estado del enfermo le impida declarar, a juicio del juez.”

A tal efecto, el interesado deberá justificar su inasistencia con dos horas de antelación a la señalada para la práctica de la diligencia; salvo que por lo repentino de la enfermedad fuere imposible, a juicio del juez, en cuyo caso se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 131. De lo contrario se le declarará confeso a solicitud de parte.

En el Artículo precitado, indica que el juez, cuando la parte que debe prestar declaración se encuentra enferma, se deberá de dirigir al lugar donde ésta se encuentre para que se realice la audiencia y de mejor forma, si también lo acompaña la otra parte, dándose una solución parcial a la excusa presentada por el incompareciente, más en la mayoría de los casos el juez prefiere señalar nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, cuando se comprueba la veracidad de la enfermedad, de lo contrario se le declarará confeso a solicitud de parte.

2.6.2. Excusa en el caso de declaración de testigos.

Otra situación en la que existe excusa, es cuando un testigo no comparece a declarar a la audiencia que ha sido citado legalmente, entonces, el juez verifica si su inasistencia se dio con justa causa y a petición de la parte interesada se suspenderá la diligencia, señalará nuevo día y hora para recibir declaraciones de todos los testigos propuestos, situación que se podrá conferir por una sola vez.

2.7. La excusa en materia laboral y los principios de celeridad y preclusión

Como lo hemos venido viendo, la excusa en materia de trabajo puede presentarla la parte que no podrá comparecer a juicio por causa de enfermedad, únicamente una vez, de manera que si ya se excusó y la causa de la incomparecencia persiste debe nombrar un representante para que haga las veces de su persona, pero hay muchos empleadores que se exceden, como medio de defensa dentro del proceso, y presentan excusa con el fin de dilatar el proceso, por lo que se debe de legislar para impedir que se recurra a está mecánica y no se viole el derecho de trabajo en contra del trabajador que, para el resulta, muy perjudicial perder una audiencia, por razones de trabajo, transporte, alimentación entre otros gastos que le representan asistir al juzgado donde se diligencia su caso.

En el proceso de trabajo existe el principio de tutela a favor de los trabajadores, por ello en el manejo de la contumacia o rebeldía que se expresa en la incomparecencia a juicio, no debe ser igual aplicación para quien con la demanda ha expresado de manera muy clara, una pretensión procesal que, respecto a quien debidamente notificado y emplazado, se abstiene a contestar.

La ausencia del actor puede darse por varios motivos, la primera es el desinterés en comparecer, aunque haya sido debidamente notificado, no concurre a la audiencia por sí mismo o por medio de apoderado y, la segunda, es que por cualquier razón, generalmente, no imputable a su voluntad, el actor no puede acudir a la primera audiencia.

El principio de celeridad, se ve hondamente afectado en este caso porque en el juicio al presentarse una excusa justificada, por cualquiera de las partes, el proceso se detiene y, como reiteradamente ocurre, en el caso de que la excusa sea presentada por el patrono, representa un grave perjuicio para el

trabajador, porque socava más su condición, debido a que es la parte más débil del proceso se le obliga a esperar más tiempo para que el proceso prosiga y llegue a una sentencia que resuelva su pretensión y situación económica de trabajo.

CAPÍTULO III

3. Consecuencias de la excusa en el procedimiento ordinario de trabajo

3.1. El derecho de la parte demandada a tomar los autos en el estado en que se encuentran

En la doctrina se ha considerado que si una persona adopta una posición de rebeldía cuando no comparece o se resiste a comparecer a juicio, se hace acreedora a una sanción, según cuando se estime la comparecencia a juicio como un deber, una carga procesal o una facultad de la parte demandada.

La renuencia de la parte la hace, como dijimos anteriormente, acreedora a una sanción, que en nuestro ordenamiento legal no se trata de verdadera sanción porque la presentación en juicio no constituye una obligación de carácter procesal, sino que una carga.

En cuanto a tomar los autos en el estado en que se encuentran, como un efecto procesal, es decir, que después de la declaratoria de rebeldía, el demandado sí puede tener intervención en el juicio y, aun es más, que de conformidad con la ley, todavía puede hacer valer sus excepciones únicamente, las que pueden tramitarse después de la primera audiencia, y son las excepciones perentorias y mixtas, llamadas también privilegiadas, de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, que se pueden presentar antes de que se dicte sentencia en segunda instancia, con derecho a ofrecer y aportar pruebas para demostrar su procedencia, la que puede recibirse en la audiencia más inmediata o en auto para mejor proveer, si ya se hubiese agotado la recepción de éstas. En materia de trabajo por ser un juicio oral es inoperante la efectividad de tomar el procedimiento en el estado en que se encuentre, pues la sentencia debe dictarse cuarenta y ocho horas, después de haber concluido la

audiencia a la cual el demandado no compareció, y este efecto es aplicable en materia de juicio civil y no en los procedimientos orales por gozar de celeridad. Para que las partes tengan acceso a esta oportunidad en lo pertinente tiene la ocasión de apelar la sentencia e interponer las excepciones perentorias nacidas con posterioridad y las mixtas que crea convenientes, como medios de defensa, las cuales deben de resolverse en esa instancia.

El Artículo 342 del Código de Trabajo, preceptúa: “Previamente a contestarse la demanda o la reconvencción y en la audiencia señalada para el efecto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes que se dicte sentencia en segunda instancia. En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

Las excepciones perentorias, se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvencción, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia en segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.”

3.2. La prohibición de aportar medios probatorios durante el juicio

Es una limitante que sufre el demandado al no comparecer a juicio a contestar la demanda el día y hora citado para el efecto, por lo que precluye la facultad de contestar la demanda y, por ende, aportar pruebas.

De acuerdo al Artículo 344 del Código de Trabajo se establece que: “Si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente con la demanda o que no se aduzca, igualmente, en la contestación, en la reconvencción, así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano...”.

3.3. La excusa y los efectos de la cuasi rebeldía

Para la iniciación del proceso de trabajo es necesaria la obligada acción del demandante ante el órgano jurisdiccional, pues sin ese acto jurídico procesal inicial del interesado, por medio de la demanda, el proceso no se inicia.

En base de esa actividad el juzgador tiene conocimiento de los hechos, a través de la argumentación y a partir de que la demanda ha sido aceptada para su trámite, debe hacérselo saber al demandado, para que pueda oponerse a ella y haga valer su derecho de defensa.

A la presentación de la demanda el juez que genera la actividad jurisdiccional, establece que la misma llena los requisitos, es el momento en que al notificarle al demandado y este no puede o en la mayoría de los casos no quiere comparecer a la audiencia señalada, presenta la respectiva excusa, actitud procesal que, como parte actora, lo vemos como una forma de cuasi rebeldía, por parte del demandado, pues él trata de evadir la obligación de comparecer a juicio y utiliza este derecho para hacerlo.

La excusa al ser presentada ante el tribunal, además de los efectos indicados en el capítulo II de esta investigación, surte el siguiente efecto:

En el último párrafo del Artículo 336 del Código de Trabajo, se encuentra un efecto de la excusa, estipulado así: “En caso persista la causa de la excusa las partes deben designar un mandatario para que los represente, otorgándoles facultades suficientes, incluso para prestar confesión judicial...”.

Este es un efecto de la excusa, que hace que la parte que la ha presentado, si la causa persiste, debe nombrar un mandatario y si no lo hace, entonces, el juez debe declararlo rebelde, esta es la forma que llamamos cuasi rebeldía, porque el obligado pudo haber presentado una excusa, pero si nuevamente no comparece a juicio y no nombra a la persona que lo represente, será declarado rebelde y sufrirá todos los perjuicios que esta representa.

La excusa es perjudicial para la parte trabajadora, al presentarla ante el órgano jurisdiccional, porque el patrono, es el que en la mayoría de los casos, la presenta, al órgano jurisdiccional eso hace que el juicio se dilate a lo sumo innecesariamente y el trabajador sufra un golpe psicológico de desilusión y a veces al percibir la tardanza e inoperancia de la justicia de trabajo, en la mayoría abandona el proceso y piensa que, únicamente, esta perdiendo su tiempo y oportunidad de otro trabajo al presentarse al juzgado y no celebrarse la audiencia, en algunos casos los actores tienen que pedir permiso, en su nuevo trabajo y que viajar grandes distancias, para llegar al tribunal y se encuentran con una nada procesal.

3.4. La rebeldía

3.4.1. Antecedentes

En épocas pasadas la rebeldía era una actitud grave, debido a que no afectaba a una de las partes sino a todas las que participaban en un proceso, es decir, tanto al actor como al demandado. De acuerdo a las antiguas leyes españolas, al rebelde se le condenaba al pago de costas, daños y perjuicios causados en todo el proceso.

En el derecho romano, cuando se trataba de acciones reales lo que se llamaba “*misio in bona absentis*” y la “*venditio bonorum litantis*”, que eran medios o procedimientos de naturaleza coercitiva, que tenían por objeto vencer la resistencia del litigante que era renuente a comparecer a juicio, pero aún de esa manera no se pueden considerar como idénticos a lo que hoy en día es la rebeldía, dado a que si los mismos eran insuficientes, entonces, la parte que no comparecía, al proceso no podía continuar.

Se conoció también el llamado “a perpetuo silencio”, que significa no poder iniciar, nuevamente, una acción que el litigante había ejercitado anteriormente y no se llegaba a sentencia condenatoria cuando se probaba la causa justa, para que un proceso continuara.

En la época contemporánea códigos como el procesal civil tiene cierta similitud respecto a la condena en costas y la preclusión de ciertos actos procesales.

El principal antecedente de la rebeldía en nuestro ordenamiento legal, aparece en la Constitución de la República del año 1945, donde se mencionaba un capítulo especial al trabajo, denominado de “Garantías Sociales”, originó un conjunto de normas de carácter sustantivo y adjetivo que llegaron a tener

vigencia con el Código de Trabajo Decreto 330 del Congreso de la República que fue de suma trascendencia para el derecho de trabajo en nuestro país.

Este Código de Trabajo en el título decimosexto denominado “La parte procesal” contemplaba la organización de los tribunales, el procedimiento ordinario, punitivo, colectivo y la parte de ejecución de la sentencia.

En este marco aparece la institución de la rebeldía en nuestro ordenamiento legal, que beneficio a las partes del proceso, dándoles esta alternativa como forma de reaccionar ante una demanda laboral, ante alguna eventualidad.

3.4.2. Concepto

Es difícil encontrar un concepto de rebeldía que pueda satisfacer lo que ha de entenderse como tal, debido a que unos autores tratan de que resalte el fundamento de la misma, otros quieren llegar a ella señalando sus alcances, por lo que es muy dificultoso encontrar un concepto exacto y adecuado, que llegue a comprender su naturaleza, contenido, su fundamento y sus efectos.

“Rebeldía es la conducta procesal que adopta el demandado después del incoado el proceso por medio de la demanda del actor, no interviniendo en él desde un principio, lo que le diferencia de la simple omisión de actos concretos del procedimiento, que únicamente conducen a la pérdida de la oportunidad de realizarlos, por virtud del principio de preclusividad como sabemos.”²⁰

El licenciado Mauro Chacón Corado, la menciona como: “Frente a la demanda la primera actitud que puede adoptar el demandado es la de no

²⁰ Prieto Castro, Luis, **Derecho procesal civil**, pág. 245

comparecer; a esta actitud, entendida como inactividad inicial y total, se denomina, como hemos dicho un tanto incorrectamente rebeldía.”²¹

Otro concepto interesante de la rebeldía lo da el tratadista Manuel Ossorio, que dice: “Se entiende por tal situación en que se coloca quién, debidamente citado para comparecer en juicio, no lo hiciere dentro del plazo legal conferido, o que lo abandonare después de haber comparecido. La rebeldía no impide la prosecución del juicio.”²²

Se considera la rebeldía como conducta del demandado, después de notificado de la demanda.

Hasta aquí hemos visto que la rebeldía se da en la parte demandada, que habiendo sido notificada legalmente, deja de apersonarse en él proceso.

Para dar un concepto de la rebeldía que aunque sea genérico, basta con decir que consiste en el hecho de no comparecer después de haber sido emplazado legalmente.

3.4.3. Fundamento legal

En nuestro ordenamiento legal la rebeldía en materia de juicio de trabajo la encontramos regulada en el Artículo 358 del Decreto número 1441 Código de Trabajo que establece “Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.

²¹ Montero Aroca, y Chacón Corado, **Ob. Cit**; pág. 309.

²² Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 837.

En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilen otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a éstas conforme lo prevenido en este título.”

El Artículo que citamos nos dice que al no comparecer la persona que debe presentarse a juicio se le declarará rebelde y, entonces, el juez debe dictar sentencia sin más citarle ni oírle dentro de cuarenta y ocho horas siguientes de que se haya celebrado la audiencia, como efecto de la incomparecencia del demandado.

3.4.4. Confesión ficta

Se da cuando el demandado no comparece a la audiencia, por lo que el juzgador tiene por admitidos y confesados de parte de la persona obligada a comparecer a juicio ordinario de trabajo, por lo tanto se le tienen como admitidos los hechos de la demanda.

La incomparecencia de una de las partes al juicio o que habiendo comparecido se ausenta de el, las consecuencias son de continuar con el trámite del mismo, pero con el perjuicio para el rebelde, que precluye la oportunidad de poder ejercer las facultades y derechos procesales, debido a que la confesión ficta conlleva el reconocimiento de todos los hechos expuestos en el memorial inicial de demanda, resultado de la incomparecencia a contestar la demanda, o también se puede dar cuando no se asiste a la practica o diligenciamiento de la prueba especifica de confesión judicial y que produce como efecto que se dicte sentencia condenatoria de acuerdo a nuestra legislación de trabajo.

“Si bien el silencio opuesto a actos, o a una interrogación, no se considera como manifestación de voluntad, conforme al acto o a la interrogación, sí puede tener ese carácter en los casos en que haya una obligación de explicarse por la ley o por varias relaciones de familia, o una causa de una relación entre el silencio actual y las declaraciones procedentes.”²³

3.4.5. La incomparecencia con efecto de la protesta

Cuando el demandado no comparece a la audiencia y no presenta justificación alguna, por motivo de que no está de acuerdo con la demanda, y se puede tomar como una reacción a la demanda, esto hace que el juicio prosiga y se dicte sentencia, aún cuando la persona demandada, únicamente, fue notificada legalmente pero su estrategia fue la de no presentarse como medio de protesta, situación que se da muy frecuentemente en el procedimiento ordinario de trabajo, por esta actitud puede sufrir las consecuencias de un embargo de bienes, en el caso de que el demandado tenga los suficientes medios para cubrir el monto de lo acordado en sentencia y de acuerdo a la liquidación formulada.

Esta actitud a mi criterio no es recomendable debido a que existen medios y recursos legales para hacer valer la inconformidad del demandado, que, incluso, puede llegar a conseguir una sentencia absolutoria que le favorezca en lo absoluto y no de la vía de incomparecencia que sí bien puede que el juicio en su contra no tenga nada de real, se vea perjudicado por una actitud de protesta que le perjudique grandemente.

²³ Ossorio, **Ob. Cit.** pág. 213.

Es oportuno mencionar que las actitudes que la parte que ha sido demandada puede adoptar en general, que el demandado llega a sumir dos posiciones:

- Una actividad concretamente de defensa.
- Una actitud de inactividad.

La actitud de inactividad es conocida, legalmente, como rebeldía o contumacia. De manera inapropiada algunos autores la denominan en el juicio como una posición de defensa, lo que no siempre es así, debido a que puede ser que, aun cuando el demandado desarrolle dicha actividad, esta tenga como objeto allanarse a la demanda.

Las distintas posiciones que el demandado puede asumir, frente a la demanda es normalmente una actitud de defensa que en lo esencial es una simple negación de los hechos, lo que se le llama comúnmente contestación negativa de demanda.

Hay algunos autores que consideran, que el allanamiento consiste en una actitud del demandado dentro de los modos anormales de terminación del juicio, junto con el desistimiento, la transacción y la caducidad.

De lo dicho antes, consideramos que el demandado puede asumir como una actitud frente a la demanda, las siguientes posiciones:

- Allanamiento
- Contestación negativa
- Rebeldía

3.4.6. Cómo se declara la rebeldía legalmente

Es necesario indicar los requisitos formales y materiales que se deben de dar, para que una persona se le declare en estado de rebeldía dentro del juicio.

El primer presupuesto legal para que la declaratoria de rebeldía tenga efecto, es que la persona demandada haya sido legalmente notificada del juicio que se entabló en su contra. Al decir notificación válida nos referimos a que la misma debió de efectuarse con todos los requisitos que establece la ley, de la materia, como ser hecha en la residencia o lugar señalado por el actor, en su demanda o en su defecto en la residencia o lugar donde se encuentre, mediante cédula entregada a tercera persona.

Presupuesto fundamental lo constituye también el término de la audiencia, porque si el mismo no ha transcurrido, la declaratoria de rebeldía es prematura y da lugar a impugnación por parte del demandado, por violación de la ley. Respecto a este término se refiere al día y hora de la audiencia, porque en este tipo de procesos no se fija al demandado un término para contestar la demanda como suele ocurrir en otros juicios, sino que se señala una audiencia específica tanto en los juicios orales de índole civil, como en los de naturaleza de trabajo. Aquí se requiere la presencia personal o a través de un apoderado del demandado y si señalada la audiencia y llegado el día y la hora verificativo de la misma, el demandado omite comparecer de forma personal o por medio de apoderado, entonces, la rebeldía debe operar por el mismo hecho de la incomparecencia.

En el proceso civil, nuestra ley establece como un presupuesto fundamental para la declaratoria de rebeldía, el que haya gestión de parte, es decir que en el derecho procesal civil, para declarar en rebeldía al demandado, no es suficiente con una notificación válida de la demanda y el transcurso del

tiempo de la audiencia, sino que se requiere la gestión de la parte actora, a diferencia del juicio ordinario de trabajo en que la rebeldía el juez la debe declara de oficio sin que medie gestión de parte, vale decir, que en esta clase de juicios no es necesaria la petición de rebeldía del demandado por no haberse apersonado a la audiencia, no opera el principio de rogación aplicable en lo civil.

En materia de derecho procesal de trabajo se diferencia, fundamentalmente, por la naturaleza de la forma especial del derecho de trabajo, se encuentra inspirado en principios de celeridad, oficiosidad y especialmente, el de tutelaridad.

Es por eso que en el juicio ordinario de trabajo no es requisito indispensable para la declaratoria de rebeldía, la gestión de parte, para este efecto tenemos el Artículo 335 del Código de Trabajo que ya hemos citado en esta investigación, que establece de forma específica, que cuando la demanda se ajuste a derecho, debe convocarse a juicio oral, con la prevención y apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no comparece en tiempo.

Lo que hace valer que en los juicios de trabajo los tribunales de oficio deben apercibir a las partes en el sentido de declararlo rebelde, si no justifica su incomparecencia, por medio de excusa, que es nuestro tema principal en este estudio, y es innecesaria la gestión de parte en ese sentido, en la forma en que se ha esgrimido

3.4.7. Derechos del rebelde

- Sigue conservando su derecho a ser notificado de cualquier resolución que haya sido dictada por el tribunal.

- Puede interponer y también probar cualesquiera de las excepciones privilegiadas de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción.
- Tiene derecho a fiscalizar la prueba de la contraparte.
- Tiene derecho a apelación de la sentencia de mayor cuantía.
- Puede también, en cualquier momento del proceso, pedir el levantamiento del arraigo que ha sido decretado en su contra, pero debe de dejar un mandatario legalmente instruido y expensado.

La persona declarada en rebeldía conserva los derechos anteriormente indicados, pero en cuanto al levantamiento del arraigo es muy arriesgado para el trabajador porque el patrono puede abandonar el país y aunque tenga un mandatario no garantiza que sus reclamos le sean conferidos debido a que el obligado de pagarle, lo que en derecho le corresponde, puede que no regrese al país, situación que se da muy a menudo cuando han sido personas extranjeras las que demandan.

3.4.8. Análisis

La conducta de las partes con relación al juicio de trabajo es muy importante, en efecto el actor en caso de que sea declarado rebelde, puede obtener un fallo favorable, en cambio respecto al demandado se puede dar lo contrario, debido al principio de tutelaridad que se pretende en el derecho de trabajo a favor del trabajador se le da la oportunidad de defenderse y si omite hacerlo tiene la oportunidad de adoptar la conducta a seguir en rebeldía, la que le perjudicará a él.

La rebeldía del demandado es de mayor importancia que, como excepción al principio general, no supone la contestación de demanda en forma negativa debido a que en el juicio de trabajo al asumir las cargas procesales, si el demandado no hace uso de su defensa y observa una actitud completamente negativa y de forma negligente en el proceso, tendrá consecuencias completamente desfavorables en los resultados del juicio.

CAPITULO IV

4. Propuesta en caso de reforma

4.1. El médico forense del Organismo Judicial

Es importante hacer, brevemente, una síntesis de la función del médico forense en el Organismo Judicial, es él profesional en medicina forense que de esta especialidad engloba toda actividad médica relacionada con el poder judicial.

El médico forense se encarga de la investigación penal en sus aspectos médicos, de la valoración legal de los lesionados físicos y de los enfermos mentales e incapaces y de auxiliar a jueces, tribunales y fiscales en cuestiones médicas.

Acude junto con el juez o en su caso, al Ministerio Público, cuando se procede al levantamiento del cadáver tras muerte sospechosa o violenta, examina y recoge signos externos en el lugar de los hechos, determina la hora probable de muerte y realiza a continuación la necropsia médico legal examina de forma macroscópica sus tres cavidades (craneal, torácica y abdominal) y toma muestras para su envío a centros especializados en toxicología y medicina legal.

En éstos se procede al análisis químico, bioquímico y microscópico de estas muestras para determinar con la máxima precisión las causas de la muerte o circunstancias que mediaron en los hechos.

En las agresiones sexuales el forense explora a la víctima, acompañado y asesorado en ocasiones por un ginecólogo, toma muestras de evidencias dejadas por el agresor, examina las ropas de la víctima y elabora el informe

decisivo para las actuaciones penales.

Cuando se denuncian lesiones, derivadas de un hecho de tránsito o bien de agresión, el forense recopila toda la documentación posible sobre las diferentes asistencias médicas al lesionado, reconoce a éste cada cierto tiempo y, al final, elabora un informe definitivo sobre las lesiones fruto de actuación legal, su causa probable, su tiempo de curación, tiempo sin poder desarrollar el trabajo habitual y sus secuelas definitivas.

Para todos los procedimientos legales relacionados con enfermedades mentales, como la declaración de incapaces en oligofrenias, demencias y el internamiento de enfermos psiquiátricos por orden judicial la exploración del enfermo por el forense, sus diagnósticos y pronósticos, son imprescindibles.

En cualquier procedimiento legal relacionado con la medicina (denuncias por imprudencia médica, demandas por negligencia, incapacidades de trabajo, que están relacionadas con el tema de nuestra investigación, además de problemas de higiene y salud pública, denuncias por torturas) él forense auxilia como médico a jueces y fiscales, en ocasiones se requiere la opinión de expertos en especialidades médicas (incluso a veces recurriendo a las sociedades científicas) y su criterio suele ser inestimable para los especialistas jurídicos.

En España y otros países los médicos forenses son funcionarios que pertenecen al ministerio de justicia, por lo que deben haber aprobado una oposición o prueba de ingreso y después haber superado un periodo de formación. En Guatemala, debe tener el grado profesional de médico y cirujano, con especialidad en medicina forense.

En el Ministerio Público, trabajan especialistas médicos que intervienen en la investigación criminal y cuando el poder judicial requiere de opinión o

asesoría médica selecciona a profesionales del mundo sanitario, para cada caso concreto.

En el caso de la excusa en el procedimiento ordinario de trabajo el médico forense debería de tener una función de auxilio al juez, pues cuando el patrono presente excusa médica para no comparecer a juicio, el juez tendría la facultad de solicitarle que practique un examen médico al patrono acudiendo al lugar en donde este se encuentre, para verificar la veracidad o falsedad de la enfermedad esgrimida.

4.2. Necesidad de cambiar la excusa contenida en el Artículo 336 del Código de Trabajo.

Es muy importante señalar, que si la parte se excusare antes de que inicie la primera audiencia y no acompañare contestación de la demanda por escrito, la audiencia no se celebra y el tribunal deberá señalar nuevo día y hora para que tenga verificativo, disposición que también se aplica en el caso de la contestación de la reconvencción.

Lo que sí se debe tomar en cuenta es que las diligencias que han sido señaladas para la audiencia correspondiente se practicarán aún cuando una de las partes presentare excusa, en el caso de que la presencia de dicha parte no fuere necesaria para la celebración de la diligencia, lo que hace que las pruebas recibidas tengan todo su valor.

La parte que sí justifique su incomparecencia al juicio, tiene derecho a que en una audiencia inmediata se señale para recepción de pruebas, las que se hubieren ofrecido en forma legal.

En nuestro sistema jurídico, la actitud de presentar una excusa para no comparecer a una audiencia, se ha desnaturalizado con respecto al conflicto de

intereses existentes, en estos procesos. Como la excusa se encuentra instituida en el procedimiento de trabajo como un derecho de las partes, debe interpretarse con respecto al demandado, debe interpretarse como una renuncia a su defensa, como también tener admitidos los hechos expresados en la demanda, cuando se compruebe que la excusa se fundamente en hechos falsos y se justifique mediante un certificado médico.

La aceptación de la excusa presentada al juzgado, específicamente, por parte del empleador demandado, debe de estar revestida de determinadas rigurosidades, sin que implique violar el derecho de defensa, toda vez que el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, entre otros y además ese ardid de la excusa fundamentada en hechos falsos y justificada mediante un certificado médico, como reiteradamente ocurre en los tribunales de trabajo y previsión social, aunque se ha tratado de corregir vía reforma, sigue exigiendo un correctivo jurídico procesal de trabajo necesario, para que cese la excesiva e innecesaria utilización que de la excusa se hace, indefectiblemente, en perjuicio de los intereses del trabajador que pide justicia, en forma rápida y cumplida, en relación con sus derechos de trabajo que arguye.

El juez a cuyo cargo corra la instrucción del juicio de trabajo, previamente, a aceptar la excusa presentada por parte del patrono deberá, nombrar y designar un médico forense del Organismo Judicial, para que se presente al lugar donde se halle el supuesto enfermo remiso, y verifique in situ la veracidad o falsedad de la enfermedad esgrimida y si está resultare dudosa o falsa, en su caso, como acontece cotidianamente en los tribunales de trabajo y previsión social, deberá de dar cuenta mediante informe médico forense al juez que lo nombró, en forma urgente, para que conforme a la ley, se le imponga multa en proporción al daño y perjuicio causado al demandante, sin perjuicio de considerar, conforme a las circunstancias de cada caso, si se le instruye proceso penal por falsedad.

Los médicos y cirujanos, legalmente profesionados en el país, al obtener el título que así los faculta, hacen promesa de juramento, de cumplir legal y eficientemente la profesión que obtienen, bajo reglas de derecho, éticas y de otros principios. Al extender los informes médicos, que presentan los demandados para no comparecer a juicio de trabajo, generalmente, su contenido adolece de exactitud o certeza de lo que ese documento se consigna, por razones que es del conocimiento de los galenos que así proceden, motivo por el que establecida esta situación, el tribunal que conoce el juicio deberá dar cuenta del caso ocurrido al Colegio de Médicos y Cirujanos de Guatemala, para lo que estimen pertinente, conforme a la ley de Colegiación Profesional, reglamentos, disposiciones y el código de ética de su profesión.

4.3. Propuesta concreta

4.3.1. Análisis

Como lo hemos venido viendo, la parte que presenta la excusa para no comparecer a juicio, normalmente es el patrono que ha sido demandado, por un ex trabajador de su empresa o negocio.

El Artículo 336 del Código de Trabajo, estipula: “Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia.

Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a partir de la que no se realice.

En caso persista la causa de la excusa las partes podrán designar mandatario para que los represente, otorgándoles facultades suficientes,

incluso para prestar confesión judicial, cuando se hubiese pedido prestar en forma personal; en este caso, si el mandatario no está suficientemente enterado de los hechos se le declara confeso.”

Conforme lo estipulado en el Artículo citado, cuando se presenta una excusa para no comparecer a juicio, sino lo hace antes de la audiencia, lo puede hacer dentro de las veinticuatro horas siguientes, a partir de la audiencia que no se realizo.

Esto hace que la presentación de la excusa no deja sin responsabilidad a la parte que la presento, sino que lo obliga a comparecer a en una nueva audiencia señalada para el efecto o nombrar un representante legal para que lo represente.

Por lo expuesto cabe señalar que las excusas presentadas la mayoría de las veces no son reales y son una estrategia dilatoria por parte del patrono para no comparecer a la audiencia y, además, desanimar por esa vía al trabajador que esta exigiendo sus derechos de trabajo.

Para asegurar que las partes estén presentes en el proceso se debe establecer que, cuando se presente una excusa acompañada de un certificado expedido por un médico, el juez ordene de inmediato el examen que debe practicársele a la parte que ha sido objeto de la incomparecencia, en el lugar en que se encuentre, y como lo habíamos mencionado anteriormente, si el médico del Organismo Judicial no encuentra signo de enfermedad, entonces, se debe sancionar a la parte infractora con una multa en quetzales, además de formular la consideración que se ha indicado antes conforme a las circunstancias y de dar cuenta al Colegio de Médicos y Cirujanos en lo relativo al médico que extienda el documento utilizado.

Lo expuesto, es de estimar que una vez corregido vía reforma ese proceder las excusas se presentarán exclusivamente, cuando sean ciertas y verdaderas, en cuanto a que no se pueda comparecer a una audiencia, por motivos de una enfermedad real que este sufriendo la parte que no ha comparecido al proceso, sea el actor o demandado.

4.4. Proyecto de reforma al Artículo 336 del Código de Trabajo

PROYECTO DE REFORMA

PROYECTO LEGISLATIVO PARA REFORMAR EL ARTÍCULO 336 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

ORGANISMO LEGISLATIVO CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO

Que las necesidades jurídico procesales en materia de trabajo demandan reformar el Artículo 336 del Código de Trabajo, que contiene en su normativa la excusa por enfermedad, de las partes en forma que permite excusas no verídicas y fraudulentas que hacen del juicio, desde su inicio, en un retardatario y de espera interminable, que termina causando desaliento y desesperación en el actor, para al final en muchos casos abandonar su acción, pues se sabe que la justicia tardía no es justicia.

CONSIDERANDO

Que con la actual forma de aplicación de esa norma, en cuanto a presentar y resolver la excusa por enfermedad, se violan los principios de celeridad y preclusión procesales, por presentarse las excusas de manera

fraudulenta, restringiendo con ello la verdadera aplicación de la ley, los procesos se hacen engorrosos e inciertos para la parte débil, que es el trabajador y que debe ser protegido, en base al principio tutelar del derecho del trabajo.

CONSIDERANDO

Que el Estado debe velar por las normas contenidas en el Código de Trabajo, se cumplan, así como dar alternativas para el mejor cumplimiento de la ley, reformando o derogando Artículos de dicho cuerpo legal, para el mejoramiento de la aplicación de justicia, siempre y cuando se den soluciones a los casos en que las personas pretendan evadir la obligación de comparecer a juicio ordinario de trabajo, cuando se les exige judicialmente el cumplimiento de una obligación, velando porque se cumpla el debido juicio y se declare la absolución o condena del demandado.

POR TANTO

En ejercicio de las atribuciones que confiere el Artículo 171 inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala;

DECRETA

La siguiente

“REFORMA EL ARTÍCULO 336 DEL DECRETO NUMERO 1441, CÓDIGO DE TRABAJO.

ARTICULO 1. Se reforma el Artículo 336, el cual queda así:

“Las partes podrán excusarse, únicamente, por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia.

Si por los motivos expresados anteriormente, no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes, a partir de la que no se realizó.

Luego de haberse recibido y aceptado la excusa el tribunal ordenará aun médico forense del Organismo Judicial, que se presente al lugar en que se encuentre la persona que ha presentado la excusa, para que le realice un examen médico, debiendo dar cuenta inmediatamente al juzgado comisionante de la efectividad o no de la enfermedad alegada. Si se probare la inexistencia de enfermedad, se le impondrá a la parte que presento la excusa una multa de tres mil a seis mil quetzales, sin perjuicio de considerar, conforme a las circunstancias del caso, si se certifica lo conducente para la instrucción de proceso penal por falsedad. Respecto al médico que extendió el informe desvanecido, el juzgado comunicará al Colegio de Médicos y Cirujanos de Guatemala lo pertinente, para los efectos procedentes.

En caso se haya aceptado la excusa el juez señalará nueva audiencia, la cual deberá realizarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir de la que no se realizó.

En caso persista la causa de la excusa las partes podrán designar mandatario para que los represente, otorgándoles facultades suficientes, incluso para prestar confesión judicial, cuando se hubiese pedido prestar en forma personal; en este caso, si el mandatario no está suficientemente enterado de los hechos se le declara confeso.”

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCION, PROMULGACION Y PUBLICACIÓN.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, A LOS _____ DÍAS DEL MES DE _____ DEL AÑO DOS MIL CINCO.

CONCLUSIONES

1. La excusa médica es una táctica dilatoria del patrono para no comparecer a la audiencia y trata con ésta de desanimar al trabajador, haciendo que éste abandone la acción, debido a su condición económica en la que se encuentra luego de haber sido despedido de su trabajo.
2. No existe una forma de comprobar la veracidad o falsedad de la causa que originó el motivo de la excusa médica, únicamente se debe cumplir con documentar la razón de la enfermedad, por medio de un certificado emitido por un médico particular.
3. No existe una sanción para la parte que presenta una excusa falsa al tribunal, que haga valer los derechos de la parte que sí comparece a la audiencia señalada de forma responsable.

RECOMENDACIONES

1. La situación jurídico procesal que se enuncia en la actual forma de presentar excusa al tribunal, antes de dilatorio, fraudulento y desleal, debe de ser corregido en función del bien común, reformando el Artículo 336 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, instando para ese fin a la persona, institución u organismo de Estado que con iniciativa de ley, pueda pedir la reforma de la norma.
2. La reforma propuesta a la norma del derecho del trabajo que se menciona, necesariamente debe de estar provista de cierta coerción en contra de la persona que presente la excusa, en la forma que aparece considerada en este trabajo de tesis; consiste en beneficiar a la justicia de trabajo y específicamente al trabajador, que es sujeto de protección preferente, conforme sus postulados.
3. Que la posible reforma al Artículo 336 del Decreto Número 1441, Código de Trabajo, establezca que el juez ordene un examen médico a la persona que presentó una excusa médica, para verificar la veracidad o falsedad de la misma, por medio de un examen que debe practicar el médico forense del Organismo Judicial a la persona que presentó la excusa.
4. Si como resultado del examen practicado por el médico forense del Organismo Judicial, se comprueba que la excusa es falsa, el juez debe declarar rebelde y confeso a la parte que la presentó y certificar lo conducente a donde corresponda.

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina. 8ª ed.; Ed. Heliasta., 1976.

DE BUEN PASTOR, Néstor. **Derecho procesal del trabajo**. México, 2ª ed.; Ed. Porrúa., 1990. 746 págs.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Ed. Óscar De León., 2000. 349 págs.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Guatemala, 1ª ed.; Ed. Fénix., 1996. 196 págs.

MONTERO AROCA, Juan y Chacón Corado, Mauro. **Manual de derecho procesal civil guatemalteco**. Guatemala, 2ª ed.; Ed. Magna Terra., 2002. 359 págs.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina, 26ª ed.; Ed. Heliasta, 1999.

PRIETO CASTRO, Luis. **Derecho procesal civil**. México, Ed. Porrúa., 1976. 346 Págs.

RIVERA WOLTKE, Víctor Manuel. **La rebeldía, su justificación en el procedimiento laboral**. Guatemala, Ed. Sección de reproducción Organismo Judicial, 2001. 78 págs.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, 1961.