

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

**“LA EXCUSA EN MATERIA LABORAL Y SU NECESIDAD DE ADECUACIÓN  
JURÍDICA A LA LEGISLACIÓN VIGENTE”**



**MARDO ARIEL GÓMEZ TOLEDO**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE 2,007**

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

LA EXCUSA EN MATERIA LABORAL Y SU NECESIDAD DE ADECUACIÓN JURÍDICA  
A LA LEGISLACIÓN VIGENTE

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva  
de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARDO ARIEL GÓMEZ TOLEDO

Previo a conferirse el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

**Y los títulos profesionales de**

**ABOGADO Y NOTARIO**

GUATEMALA, NOVIEMBRE 2,007

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

**DECANO:** Lic. **Bonerge Amilcar Mejía Orellana**  
**VOCAL I:** Lic. **César Landelino Franco López**  
**VOCAL II:** Lic. **Gustavo Bonilla**  
**VOCAL III:** Lic. **Erick Rolando Huitz Enríquez**  
**VOCAL IV:** Br. **Hector Mauricio Ortega Pantoja**  
**VOCAL V:** Br. **Marcos Vinicio Villatoro López**  
**SECRETARIO** Lic. **Avidán Ortiz Orellana**

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Licda. Benicia Contreras Calderón  
Secretaria: Licda. Enma Azucena Salazar Castillo  
Vocal: Lic. Víctor Guillermo Lucas Solís

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Juan Carlos López Pacheco  
Secretario: Lic. Gustavo Cárdenas Díaz  
Vocal: Licda. Crista Ruiz de Juárez

**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de la tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.)

## **DEDICATORIA**

### **A DIOS:**

*Mi creador, Todo Poderoso, a quien le agradezco infinitamente por las maravillas que me ha permitido vivir, conocer, aprender y compartir con mis seres amados.*

### **A MIS PADRES:**

Soria Toledo Castañeda y Mardoqueo Gómez Pichillá, por su amor, esfuerzo, dedicación y que su sacrificio se vea reflejado en este triunfo alcanzado, siendo ellos mi modelo y mi ejemplo a seguir.

### **A MIS HERMANOS:**

Abel Andrés Gómez Toledo y Soria Arely Gómez Toledo, por apoyarme y brindarme su apoyo incondicional en cualquier momento, pero en especial en el tiempo previo a alcanzar este triunfo.

### **A MI FAMILIA:**

Abuelos, tíos, tías, primas y primos por ser parte de mi vida.

**A:** Licda. Maribel Godoy Aguilar, a quien agradezco las oportunidades dadas.

**A:** Gonzalo Abaj, Mariela Figueroa, Cesar Perén, Mishell Alvarado, Lis de León, compañeros de fórmula de los privados, por apoyarme en todo momento, con mucho aprecio y amor.

**A:** Leydana Loy, Giovanni Sánchez, Walter Felipe, Gustavo Raxjal, por estar en los momentos alegres y tristes.

**A:** Licenciados: Héctor Mogollón, Jorge Eduardo Aragón (Q.E.P.D.), Coralia Carmina Contreras de Aragón. Edgar castillo, Estuardo Castellanos, Lilian Lemus, por su apoyo incondicional.

### **A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO:**

Por el tiempo compartido de labores.

**A MIS CENTROS DE ESTUDIO:**

Escuela Tipo Federación Miguel Hidalgo y Costilla.

Instituto Nacional Experimental Mixto con Orientación Vocacional Leonidas Méncos Ávila.

Colegio José Simeón Cañas y Villacorta.

Escuela Politécnica.

Universidad de San Carlos de Guatemala.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala.

A cada uno de los centro de estudios mencionados, por ayudarme a forjarme y por proporcionarme la enseñanza necesaria en cada una de sus aulas.

# ÍNDICE

**Pág.**

Introducción ..... i

## CAPÍTULO I

1. La excusa en el derecho de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Concepto .....	5
1.3. Contenido .....	5
1.4. Naturaleza jurídica.....	7
1.5. Excusa como facultad de las partes .....	8
1.6. Excusa del juez.....	9
1.7. Excusa en el procedimiento civil.....	10
1.7.1. Excusa en el caso de declaración de parte .....	11
1.7.2. Excusa en el caso de declaración de testigos .....	12

## CAPÍTULO II

2. El juicio ordinario laboral y lo relativo a la inasistencia de las partes.....	13
2.1. El juicio ordinario laboral guatemalteco .....	13
2.1.1. Análisis jurídico doctrinario .....	14
2.1.2. Procedimiento.....	17
2.2. Juicio verbal y período conciliatorio .....	18
2.2.1. Notificación de la demanda .....	19
2.2.2. Modalidades de la demanda.....	20
2.2.3. Modificación de la demanda .....	22
2.2.4. Rebeldía .....	23
2.2.4.1. Naturaleza jurídica de la rebeldía.....	24
2.2.4.2. Rebeldía y ficta confessio .....	26
2.2.4.3 Efectos de la rebeldía en el juicio Ordinario laboral guatemalteco.....	27
2.2.4.3.1. Rebeldía del demandante o actor.....	27

2.2.4.3.2	Perjuicios que puede sufrir el actor rebelde.....	28
2.2.4.3.3	Rebeldía del demandado.....	29
2.2.4.3.4	Perjuicios que puede sufrir el demandado rebelde .....	30
2.2.4.3.5	Derechos del rebelde, ya sea demandante o demandado .....	30
2.2.4.3.6	Presupuestos que deben considerarse para que proceda la rebeldía .....	31
2.2.4.3.7	Rebeldía del demandante y del demandado.....	32
2.2.4.4.	Justificación de la incomparecencia.....	33
2.2.5.	Requisitos para que se acepte la excusa .....	33
2.2.6.	Alternativas que puede adoptar el juzgado de trabajo.....	34
2.2.7.	Contestación de la demanda.....	35
2.2.8.	Reconvención.....	35
2.2.9.	Excepciones .....	36
2.3.	La prueba .....	36



2.4. La sentencia.....	37
2.5. Recursos.....	38
2.6. Principios del derecho procesal del trabajo.....	38
2.6.1. Principio de celeridad procesal.....	39
2.6.2. Principio de preclusión .....	40

### **CAPÍTULO III**

3. La excusa en materia laboral y su necesidad de adecuación jurídica a la legislación vigente .....	43
3.1. Consideraciones generales.....	43
3.2. Análisis de la excusa en materia laboral .....	43
3.3. La excusa en materia laboral y los principios de celeridad y preclusión.....	46
3.4. Modificaciones al derecho de excusarse .....	47
3.5. La inasistencia de las partes .....	49

3.6.	Otras causas justificadas por las cuales no pueden comparecer a la audiencia en el Juicio oral laboral cualquiera de las partes .....	51
3.7.	El derecho de defensa y la excusa por enfermedad .....	52
3.7.1.	Introducción .....	52
3.7.2.	Derecho a la defensa en el derecho comparado .....	53
3.7.3.	Derecho a la defensa .....	53
3.8	. El debido proceso y la nueva audiencia en el juicio oral laboral al momento de aceptarse la excusa .....	54
3.8.1.	Concepto del debido proceso .....	54
3.8.2.	Garantías que aseguran al debido proceso.....	55
3.8.3.	El problema de asegurar el debido proceso a las personas.....	56

## **CAPÍTULO IV**

4.	Bases para una propuesta de reforma de ley .....	59
4.1.	Importancia de la excusa en materia laboral y su necesidad de adecuación jurídica a la legislación vigente.....	59

4.1.1. Desde el punto de vista constitucional.....	59
4.1.2. Desde el punto de vista procesal .....	60
4.1.3. Desde el punto de vista social.....	60
4.2. Proyecto de reforma al Artículo 336 del Artículo 336 del Código de Trabajo .....	61
CONCLUSIONES.....	65
RECOMENDACIONES.....	67
BIBLIOGRAFÍA.....	69

## INTRODUCCIÓN.

Como estudiante de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y por ende en el ejercicio de mi actividad laboral como Oficial del Juzgado de Trabajo y Familia del municipio del departamento de Chimaltenango, consciente de la realidad nacional, he querido abordar un tema de investigación muy complejo, como lo es **“la excusa en materia laboral y su necesidad y su adecuación jurídica a la legislación vigente”**, La idea de realizar este trabajo surgió en mi mente desde que inicié a laborar en el Juzgado de Trabajo, sobre todo cuando me daba cuenta de la problemática que existe para las partes que por cualquier razón o circunstancias se ven obstaculizadas de poder asistir a las audiencias orales del juicio ordinario laboral, y que únicamente pueden invocar la causal de excusa por enfermedad, es por ello que me decidí a realizar esta tesis para compartir como oficial de un juzgado de trabajo las experiencias de mis compañeros de estudio de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales que han sido pasantes, y que legalmente se ven limitados a invocar otra causal en el caso de incomparecencias, lo cual causa grave perjuicio pues tiene que acudir a un médico para que este les extienda un certificado el cual además de fraudulento resulta oneroso para cada una de las partes.

El objeto del presente trabajo de tesis lleva como fin el de realizar un estudio del Artículo 336 del Código de Trabajo, realizado desde una perspectiva, constitucional, procesal y social.

La presente investigación contempla cuatro capítulos siendo los siguientes: capítulo primero trata aspectos generales de la excusa en el derecho de trabajo; el capítulo segundo comprende el juicio ordinario laboral y lo relativo a la Inasistencia de las partes; capítulo tercero, se realiza un análisis de la excusa en materia laboral y la necesidad de su adecuación jurídica a la legislación vigente. Culminando con el cuarto capítulo con un proyecto de ley que tienda a reformarlo en el sentido de establecer

otras causales que puedan invocar las partes la momento de su incomparecencia a juicio oral laboral.

Para la realización del presente trabajo se tomo en cuenta que la excusa por enfermedad es la única causal que pueden invocar una de las partes en caso de incomparecencia a la audiencia en materia laboral, y por lo tanto afecta tanto a patronos como a trabajadores que son la parte más débil de la relación laboral.

## **CAPÍTULO I.**

### **1. La excusa en el derecho de trabajo.**

#### **I.I. Antecedentes.**

El primer Código de Trabajo fue emitido por el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala el 8 de febrero del 1947, publicado el 20 de febrero del mismo año y con vigencia a partir del 1 de mayo de 1947. A lo largo de los años, el código ha sufrido distintas modificaciones, pero desde esa época se contemplo la institución laboral como lo es la excusa así mismo me permito introducir en este trabajo los considerándos contenidos en el primer Código de trabajo.<sup>1</sup>

### **DECRETO NÚMERO 330**

#### **El Congreso de la República de Guatemala.**

##### **CONSIDERANDO:**

Que se hace necesario revisar la legislación laboral vigente, a efecto de introducirle las modificaciones que la experiencia ha aconsejado;

##### **CONSIDERANDO:**

Que es conveniente ajustar y precisar los conceptos del Código de Trabajo, con el objeto de acomodarlos a la doctrina y a la técnica jurídica, así como integrarlo con los precedentes de los tribunales del ramo e incorporar al Derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificar diversos convenios internacionales de trabajo;

##### **CONSIDERANDO:**

---

<sup>1</sup> Decreto 330. del Congreso de la República de Guatemala, 1º. **Código de Trabajo**, 08-02-1947.

Que las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, son las siguientes;

**CONSIDERANDO:**

Que esas características ideológicas del Derecho de Trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptada a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así:

- a) El Derecho de Trabajo es un Derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;
- b) El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.
- c) El Derecho de Trabajo es un Derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del Derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.
- d) El Derecho de Trabajo es un Derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas

que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

- e) 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; y
- f) El Derecho de Trabajo es un Derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad; <sup>2</sup>

### **CONSIDERANDO:**

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

---

<sup>2</sup> *Ibíd.*



## **CONSIDERANDO:**

Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes;<sup>3</sup>

## **POR TANTO**

## **DECRETA:**

Con las reformas que se introducen, el

## **CÓDIGO DE TRABAJO**

Queda así:

## **TITULO PRIMERO**

## **CAPÍTULO ÚNICO**

### **Disposiciones generales**

**Artículo 1º.** El presente código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

Y desde que entro en vigencia se encuentra regulada la institución de la excusa en artículo 336 del primer Código de trabajo, el cual textualmente preceptúa.

---

<sup>3</sup> *Ibíd.*

**Artículo 336.** 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 probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia.

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 deben designar un mandatario para que los represente, otorgándoles facultades suficientes, incluso para prestar confesión judicial, cuando ésta se hubiese pedido prestar en forma personal; en este caso, si el mandatario no está suficientemente enterado de los hechos se le declara confeso.<sup>4</sup>

## **I. 2 Concepto:**

La excusa se puede definir como una causa de justificación para evitar ser afectado por no haber cumplido con una obligación, la cual esta regulada como una Institución laboral la cual 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 no pudo asistir al compromiso como lo es comparecer a la audiencia laboral.<sup>5</sup>

## **I. 3. Contenido.**

De conformidad con la legislación laboral vigente el Artículo 336 del Código de Trabajo establece: “Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el

---

<sup>4</sup> Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, 1º. **Código de Trabajo**, art. 336.

<sup>5</sup> Ordóñez Méndez, Delmi Amisanday. 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.

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 declarara confeso”.

Como lo indica el Artículo citado si no fuere posible la presentación de alguna de las partes a audiencia, en la forma indicada, la excusa se debe presentar dentro de las veinticuatro horas siguientes a la que el juzgado de materia laboral señalo 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 llevo 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 ésa se deba prestar en forma personal, si fuere el caso que el mandatario no está suficientemente enterado de todos los hechos, se le declarara confeso.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Decreto 1441 Código de Trabajo, art. 336, reformado por el art. 28 del Decreto 64-92 del Congreso de la República.

Podemos darnos cuenta que la ausencia del demandado lo sitúa en una posición de relativa incomodidad, la contumacia (rebeldía) del citado a declarar tiene efectos mucho más perjudiciales para él, también se puede dar una situación de falta absoluta de comparecencia y como consecuencia se da la falta de defensa, esto consiste en la alegación y prueba en contra de los hechos de la demanda, y como consecuencia de la inasistencia sin justificación dentro del plazo legal del demandado y del actor el juez procede a dictar la sentencia, dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.<sup>7</sup>

#### **1. 4. Naturaleza jurídica.**

Es necesario resaltar 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.

Al realizar su acción el 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 demanda le corresponde al actor, las excepciones al demandado y la sentencia al órgano jurisdiccional.

Para poder corroborar la naturaleza jurídica de la excusa, en el procedimiento ordinario laboral es importante establecer la esencia de esa figura, que se deriva de un proceso principal, un deber de comparecencia a juicio y significa la no

---

<sup>7</sup> Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, art. 358.

desobediencia jurídico procesal. Es por ello que la excusa es un medio de justificación procesal.<sup>8</sup>

### **1.5. Excusa como facultad de las partes.**

Se ha establecido que 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 para que lo represente y no sea declarado rebelde dentro del proceso laboral que es diligenciado en su contra.

El derecho de contradicción es inherente a la parte demandada, y prescribiría sino presenta la excusa como lo establece la ley y tendría como consecuencia sufrir una sentencia inmediata, en un plazo de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva, condenándosele a cumplir con las pretensiones del actor y en costas procesales, las que deberá pagar al encontrarse firme la sentencia.

La parte actora tiene el mismo derecho de presentar excusa para no comparecer a la audiencia, por la misma causa que la puede presentar el demandado, y el juzgado de lo laboral la diligenciara idénticamente para ambas partes, sin existir preferencia por haberla presentado el demandante, en cuanto 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.

La aplicación 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

---

<sup>8</sup> Ordóñez Méndez, **Ob. Cit;** pág. 27.

a quien debidamente emplazado se abstiene a contestar, la ausencia del actor puede darse por varios motivos a) puede ya no tener interés a comparecer y b) que sí se encuentra padeciendo alguna enfermedad que lo imposibilite asistir al juzgado laboral el día y la hora fijada para la audiencia, circunstancia que no es imputable a su voluntad.

### **1. 6. Excusa del juez.**

Dentro del procedimiento ordinario de trabajo el (a) juez (a) puede excusarse de conocer un proceso de acuerdo al Artículo 317 del Código de Trabajo que preceptúa: “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”.

En el Artículo 319 del mismo ordenamiento laboral establece: “En los casos en que proceda una excusa, una recusación o un impedimento, se observarán las reglas siguientes:

- Si se trata de un juez de trabajo y previsión social, se trasladaran los autos al juez de igual categoría más próximo;
- Si se trata de uno de los magistrados de las salas de trabajo y previsión Social, se llamara a los suplentes en su orden; en caso de que todos estuvieren impedidos a conocer la Corte Suprema de Justicia designara 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 estos igualmente impedidos de conocer, se llamará a los

magistrados suplentes de la corte de apelaciones del fuero común, también por el orden de su elección y;

- 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”.

Es necesario e 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.

### **1. 7. Excusa en el procedimiento civil.**

En el procedimiento civil la forma de excusarse al proceso es diferente 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 en el juicio o proceso y es por ello que se da la figura de los mandatarios judiciales. Tal como lo establece el Artículo 188 de la Ley del

Organismo Judicial, las personas físicas hábiles para gestionar ante los tribunales 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”.<sup>9</sup>

### **1. 7.1. 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 mas 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 Juzgado. 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”.

De conformidad con el articulo indicado anteriormente, si existe una forma de presentar excusa, exclusivamente, cuando el que va 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

---

<sup>9</sup> 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 indicado, 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 in compareciente, 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.

### **1.7.2 Excusa en el caso de declaración de testigos.**

Otra circunstancia 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.

## CAPÍTULO II

### 2. El juicio ordinario laboral y lo relativo a la inasistencia de las partes.

#### 2.1.- El juicio ordinario laboral guatemalteco.

Para Mario López Larrave es: “un juicio predominante oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el numero 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 mantener la fe y lealtad de los litigantes y todo ello saturado en una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil”.

El juicio ordinario de trabajo regulado en nuestro código, es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, se entiende que en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos.<sup>10</sup>

Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra muy menguado, pues el juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando estas con suma flexibilidad y realismo; 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 numero y clase de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, mas celoso que

---

<sup>10</sup> Chicas Hernández, Abogado Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**, Guatemala, C.A. Pág. 87.

cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes, y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil.<sup>11</sup>

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 juicio civil en que es impulsado de oficio, es un juicio oral debido a que las audiencias se dan a viva voz.

El Código de Trabajo regula el procedimiento ordinario en los Artículos del 321 al 373 entre los cuales cabe mencionar el Artículo 335 que preceptúa “Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles de 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”.

El Artículo 342 del mismo Ordenamiento legal establece “Previamente a contestarse la demanda o la reconvención 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.

### **2.1.1.- Análisis jurídico doctrinario.**

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

---

<sup>11</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, pág. 58.

Los órganos competentes para conocer el juicio ordinario de trabajo, son los que únicamente tienen jurisdicción para hacerlo, lo cual quiere decir, que no cualquier juez puede conocer un asunto en materia de trabajo, para ello están 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 y como ejemplo tenemos el departamento de Guatemala, que tiene varios jueces que conocen y deciden en esa materia.

El procedimiento ordinario de trabajo surge como necesidad jurídica destinada 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 de dos maneras excepcionales.

- En el caso de los empleados de la administración pública cuando se ha agotado la vía administrativa ante la oficina nacional de servicio civil para pedir su preinstalación 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 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 de Guatemala, 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”.<sup>12</sup>

- 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. Por lo tanto es indispensable la presencia del juez en el juzgado laboral 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 Juzgado 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 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 Juzgado Laboral 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

---

<sup>12</sup> Ob. Cit. Pág. 11.-

manera que se cite al patrono para los efectos de conciliación con el empleado y evitar así la vía judicial.

### **2.1.2. Procedimiento.**

Todo proceso de conocimiento se inicia con la demanda, de conformidad con lo establecido en el Artículo 332 del Código de Trabajo que indica cuales son los requisitos que debe de contener toda demanda.

- a) Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde se reciben 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, peor si se ofrecieren pruebas, deben observarla;
- f) Peticiones que se hacen al Juzgado laboral, 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”

En cuanto a la medida precautoria de arraigo, la misma esta fundamentada actualmente en 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.

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 estipula el Artículo 334 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.

## **2. 2. Juicio verbal y periodo conciliatorio.**

Se encuentra establecido en los Artículos 335 al 341 del Código de Trabajo, 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.

El tema 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 los casos, esta inasistencia se justifica por la parte patronal presentando únicamente

certificaciones médicas que pretenden justificar enfermedades, diagnosticada por un medico de confianza del patrono, las que siempre son simuladas en su contenido y no se ajustan a la realidad, en el capítulo cuarto analizare y haré propuesta de corrección a esta temática.

### **2.2.1. Notificación de la demanda.**

Presentada la demanda y si ésta se ajusta a las prescripciones legales, el juez la admitirá para su tramite, pero para que la litis se entable es requisito legal indispensable, que la resolución por la cual se le da tramite a la demanda se haga saber a las partes o a sus representantes legales, ya que sin ello no quedan obligados ni se les puede afectar en sus derechos.

La referida resolución y las subsiguientes se hacen saber a las partes, por lo que procesalmente se conoce con el nombre de notificación, el cual consiste en el medio legal por el cual se da a conocer a las partes o a un tercero el contenido de una resolución judicial; y que nuestro maestro Mario Aguirre Godoy define diciendo: “Es el acto por el cual se hace saber a una persona una resolución judicial, en la forma determinada por la ley”.<sup>13</sup>

De acuerdo con el Artículo 327 del Código de Trabajo, las notificaciones se harán según el caso, de las siguientes formas:

Personalmente;

Por los estratos del Tribunal, y,

Por el libro de copias.

En el Artículo 328 del mismo cuerpo legal citado, se establecen los siguientes requisitos para la validez de la notificación, indica que se notificara personalmente:

---

<sup>13</sup> Aguirre Godoy, Mario. **Derecho procesal civil de guatemala**, pág.343.



- a) La demanda, la reconvención y la primera resolución que se dicte al iniciarse cualquier asunto;
- b) Las resoluciones en que se mande hacer saber a las partes que juez o tribunal es hábil para seguir conociendo en virtud de inhibitoria, excusa o recusación acordada;
- c) Las resoluciones en que se requiera la presencia de alguna persona para un acto o para la práctica de una diligencia;
- d) Las que fijan término para que una persona, haga, deje de hacer, entregue, firme o manifieste su conformidad o inconformidad con cualquier cosa;
- e) Las resoluciones en que se acuerde hacer un apercibimiento y las en que se haga efectivo éste.
- f) Las que contengan el día para la vista;
- g) Los autos y sentencias;
- h) Los autos para mejor proveer; e
- i) Las resoluciones en que se otorgue o deniegue un recurso.

### **2.2.2.- Modalidades de la demanda.**

En nuestro Código de Trabajo encontramos que existen las siguientes clases o modalidades de la demanda: a) por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas: (Artículos 333 y 332 del Código de Trabajo), b) por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser demandas con pretensión simples y demandas con pretensión acumuladas; ( Artículos 330 Código de Trabajo), c) por su origen pueden ser demanda introductiva de la instancia y demanda incidental ( Artículos. 85-332 del Código de Trabajo).

El licenciado López Larrave dice: “Consecuencia Lógica de la oralidad del juicio ordinario de trabajo, es que las demandas pueden entablarse verbalmente por acta levantada por el juez del juzgado laboral, con lo cual hay una mayor garantía de que en ella concurren todos los requisitos de fondo y de forma indispensables para darle trámite. También puede instaurarse por escrito, en

cuyo caso de conformidad con las reformas introducidas por el Decreto Presidencial 570 deberá acompañarse copia para la contraparte, indica este autor que tal reforma la considera contraria a los principios del derecho procesal del trabajo, toda vez que los trabajadores y aún ciertos sindicatos (sobre todo en el sector campesino) no cuentan con facilidades para sacar copias, formulismo que por otra parte era llenado por los oficiales de los juzgados de trabajo en el tiempo en que en verdad éstos se encontraban atiborrados de juicios individuales.<sup>14</sup>

Indica el tratadista que no solo se ha llegado al extremo de exigir que se acompañen copias de los documentos que se adjuntan a la demanda, lo cual es totalmente ilegal pues, el Artículo 322 del Código de Trabajo solo señala que se deben acompañar copias de las gestiones y no dice de los documentos que se presenten al juzgado como habilitantes de la calidad con que se actúa o como medios de prueba propiamente dichos; actitud que con buen criterio han corregido las salas jurisdiccionales en los casos en que han tenido que conocer por haberse impugnado por los medios legales tales actuaciones.

En cuanto al número de pretensiones ejercitadas, existen las demandas con pretensión simple, en las cuales se ejercita una sola pretensión y las acumuladas que son aquellas en las cuales se ejercitan varias pretensiones, como por ejemplo cuando se reclama el pago de indemnización, vacaciones, aguinaldo, salarios retenidos, etc. Es requisito indispensable para que proceda la acumulación de pretensiones en una demanda, que todas las pretensiones puedan seguirse en juicio sometido al mismo procedimiento, en este caso al procedimiento ordinario y que las partes sean las mismas.

En cuanto a la última modalidad señalada o sea lo relativo a la demanda introductiva de la instancia y la demanda incidental, el doctor Mario Aguirre Godoy dice, citado por el licenciado Chicas Hernández en su obra apuntes de

---

<sup>14</sup> López Larrave, **Ob. Cit.** Págs. 53 y 54

derecho procesal del trabajo: “más, fundamentalmente nos interesa distinguir dos clases de demanda, la llamada demanda introductoria de instancia y la demanda incidental. La primera es la que se ha definido anteriormente, en tanto que la segunda, configura lo que se llaman incidentes, que suponen un proceso ya iniciado. En la Ley del Organismo Judicial.”<sup>15</sup>

El licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández indica en su obra apuntes del derecho procesal del trabajo estima oportuno hacer referencia a que si bien es cierto lo afirmado por el doctor Aguirre Godoy, en el párrafo anteriormente transcrito para la materia de estudio (derecho procesal laboral) no se puede aceptar en su totalidad tales puntos de vista, por el motivo de que el Código de Trabajo hace relación en el caso de reclamación de indemnización post-mortem a que dicho procedimiento se debe tramitar de conformidad con los incidentes, situación que nace propiamente con la presentación del incidente sin que exista previamente un negocio principal.

### **2.2.3.- Modificación de la demanda.**

Las partes tienen el derecho de acumular sus pretensiones en una misma demanda, pero en ocasiones sucede que por olvido se deja de formular alguna pretensión y entonces se hace necesario ampliar y modificar la demanda original. Es común que los trabajadores al formular su demanda consignen el nombre de su ex patrono en forma equivocada, ya sea porque no saben el nombre del mismo, o que únicamente saben el nombre comercial de la empresa, sin tener conocimiento si es propiedad de una persona individual o de una persona jurídica, motivos que obligan al demandante a modificar su demanda.

Tales situaciones son legalmente subsanables, de conformidad con lo establecido por el Artículo 110 del Código Procesal Civil y Mercantil y Artículo

---

<sup>15</sup> Chicas Hernández, **Ob. Cit.** Pág. 105.

338 del Código de Trabajo que preceptúan: “Podrá ampliarse o modificarse la demanda antes de que haya sido contestada”. “Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos a las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifestare su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece 335 de este Código”.<sup>16</sup>

#### **2.2.4.- Rebeldía.**

Leonardo Prieto Castro Ferrandiz, se refiere a la rebeldía pero únicamente como conducta del demandado al decir: “rebeldía es la conducta procesal que adopta el demandado después de incoado el proceso por medio de la demanda del actor, no interviniendo en el desde un principio, lo que le diferencia de la simple omisión de actos del procedimiento, que únicamente conducen a la pérdida de la oportunidad de realizarlos, por virtud del principio de preclusividad”.<sup>17</sup>

Para Goldsschmidt, “la rebeldía es el hecho de no desembarazarse de una carga procesal, el término rebeldía significa propiamente como el de “contumacia” una desobediencia, es decir, la contravención de un deber, lo que se explica por el hecho de que el emplazamiento se practica por una autoridad judicial, sin embargo, la rebeldía del demandado no es más que el descuidarse de una carga”<sup>18</sup>

El tratadista indicado distingue entre la falta de comparecencia el juicio o rebeldía total (que es la que interesa al procedimiento ordinario de trabajo) y una rebeldía particularizada, que podría llamarse parcial, que puede limitarse al

---

<sup>16</sup> Chicas Hernández, **Ob. Cit.** Pág. 115

<sup>17</sup> Prieto Castro, Leonardo. **Manual de derecho procesal civil.** Pág. 120

<sup>18</sup> Chicas Hernández, **Ob. Cit.** Pág. 107.

acuse de rebeldía a toda clase de términos judiciales, evacuar audiencias, interponer excepciones, recursos, presentar pruebas.

El tratadista guatemalteco licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, en su obra apuntes del derecho procesal del Trabajo, estima que la posición que se adecua con más precisión a la institución de la rebeldía en el campo procesal del trabajo, por referirse tanto a la rebeldía del actor como del demandado, se inclina por la definición, que dice: “la rebeldía o contumacia es aquella situación de inactividad que se da cuando una de las partes no comparece al juicio, o bien cuando habiendo comparecido se ausenta de él”.<sup>19</sup>

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

La iniciación del proceso laboral supone, la obligada acción del demandante ante el órgano jurisdiccional competente, pues sin el acto inicial de parte interesada, por medio de la demanda, la actividad del órgano jurisdiccional no se inicia.

Por la actividad del actor a través de la demanda, es que el juzgador tiene conocimiento de la fijación de los hechos, de la argumentación, alegatos, pruebas ofrecidas, y peticiones de la parte demandante, y a partir del momento en que la demanda ha sido legalmente aceptada para su trámite por el tribunal, es que nace la obligación de hacérselo saber a la demandada para que se imponga de ella y haga valer su derecho de defensa, en el término y condiciones que para el efecto le señala la ley.

En consecuencia, es con la presentación de la demanda al juzgado laboral que se genera la actividad del órgano jurisdiccional al que va dirigida, y éste al establecer que la misma llena los requisitos exigidos por

---

<sup>19</sup> **Ibid**, pág. 107

la ley, acepta ponerse en actividad, debiendo cumplir con los requisitos que la misma ley le señala; sin embargo la relación procesal no nacerá, sino hasta que la acción inicial del demandante la demanda y el primer acto judicial plasmado en la resolución que le da trámite se notifique al demandado, siendo hasta ese momento de la notificación cuando el proceso queda plenamente constituido.

La actitud que asuma el demandado a partir del acto judicial de la notificación, puede ser de diferentes modalidades, peor en el tema de referencia únicamente interesa el que se refiere a la actitud de pasividad total del demandado si no comparece a juicio, o bien la inactividad del demandante al ausentarse del juicio que ha promovido.

Esa actividad del demandado de no comparecer a juicio a dado lugar a plantear varios criterios, pues para unos autores priva el criterio de que la comparecencia a juicio es obligada, desde el punto de vista que significa una colaboración con los fines jurisdiccionales del estado en la administración de justicia y que de negarse esa colaboración el demandado tiene que ser sancionado, sufriendo las consecuencias de su inactividad, que lógicamente será desfavorable a su persona y a sus intereses, o como antiguamente se hacía, imponiendo penas al rebelde, pues su actitud se consideraba delictiva.

Modernamente, los autores que han estudiado la institución de la rebeldía, rechazan el criterio de considerar la incomparecencia a juicio como una obligación, un deber, una desobediencia al órgano jurisdiccional y sostiene que la comparecencia a juicio es una carga procesal que recae sobre el demandado, quien puede o no desembarazarse de ella según sus particulares intereses.

Sea cual sea el criterio que se acepte, lo cierto es que la rebeldía es una institución de carácter puramente procesal, cuyo fin primordial es que el proceso no se vea paralizado, imposibilitado de continuar con su trámite, como consecuencia de la pasividad o inactividad del demandado al no comparecer a juicio, o por la inactividad del demandante al ausentarse del proceso que ha promovido, en el caso especial del procedimiento ordinario laboral, en nuestro medio.<sup>20</sup>

#### **2.2.4.2.- Rebeldía y ficta confessio.**

Es fácil confundir la institución de la rebeldía con la ficta confessio o confesión ficta, por lo que es necesario referirse al tema tratando de deslindar la procedencia y alcances de cada institución por separado.

La rebeldía se da por la incomparecencia de una de las partes al juicio o que habiendo comparecido se ausenta de el, y que sus consecuencias según nuestra legislación procesal común es que únicamente acarrea perjuicios para el rebelde al operar la preclusión de ciertas facultades procesales.<sup>21</sup>

Por la confesión ficta el juzgador tiene por admitidos o confesados de parte de la persona obligada a comparecer a juicio, los hechos de la demanda.

Por lo tanto se puede concluir que la rebeldía e la incomparecencia de una de las partes al juicio o que habiendo comparecido se ausenta de el, y que sus consecuencias son seguir el trámite del mismo, con el perjuicio para el rebelde de que precluye su oportunidad de ejercer ciertas

---

<sup>20</sup> Chicas Hernández, **Ob. Cit.** Pág. 107

<sup>21</sup> Chicas Hernández, **Ob. Cit.** Pág. 108.

facultades o derechos procesales, y que la confesión ficta es el reconocimiento de los hechos expuestos en la demanda como resultado como resultado de la incomparecencia de una parte determinada a contestar la demanda o a la práctica o diligenciamiento de la prueba específica de la confesión judicial, la que puede traer como consecuencia que se dicte una sentencia condenatoria, como acontece en nuestro medio en el campo procesal laboral.<sup>22</sup>

### **2.2.4.3.- Efectos de la rebeldía en el juicio ordinario laboral guatemalteco.**

#### **2.2.4.3.1.- Rebeldía del demandante o actor.**

De acuerdo con la definición indicada anteriormente, la segunda alternativa contemplada es que habiendo comparecido a juicio, se ausente de el, se presenta en el procedimiento ordinario laboral en relación al demandante, por varios motivos, encontrando entre los más frecuentes casos los siguientes:

- Que el actor presente su demanda y en forma voluntaria, por haber perdido todo interés en el juicio, ya no comparezca a promoverlo o a las audiencias que el tribunal señale.
- Que deseando continuar el juicio, por motivos injustificados, se presente al tribunal después de la hora señalada para la práctica de la audiencia fijada para la comparecencia de las partes a juicio oral, alternativa en la que el juez tiene que hacer efectivo el apercibimiento que decretó al darle trámite a la demanda, en

---

<sup>22</sup> **Ibid**, pág. 108.



cumplimiento a lo establecido en el Artículo 335 del Código de Trabajo que preceptúa:

“Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle”.

#### **2.2.4.3.2.- Perjuicios que puede sufrir el actor rebelde.**

- Precluye la facultad del demandante de ampliar o modificar la demanda.
- Para algunos jueces precluye la facultad de producir pruebas que no hayan sido aportadas con anterioridad al acto.-
- También para algunos jueces se pierde el derecho del actor de fiscalizar las pruebas del demandado.

El licenciado López Larrave, era del criterio que la prueba ofrecida conforme la ley, acompañada con la demanda o después, debía tenerse como pruebas del juicio, que así mismo no se pierde el derecho de fiscalizar la prueba de la contraparte.

#### **2.2.4.3.3.- Rebeldía del demandado.**

En relación al demandado es clara la institución de la rebeldía, pues es la conducta procesal que adopta al no comparecer a juicio, es decir que asume una actitud pasiva total, actitud que en el proceso ordinario laboral, también puede presentarse por varios motivos siendo los más frecuentes los siguientes:

- Por no tener ningún interés en comparecer a juicio, o bien por estar de acuerdo con las pretensiones del demandante.
- Por comparecer al tribunal el día de la audiencia, peor llegar después de la hora señalada para el inicio de la misma, situación en la que el juez tiene que hacer efectivo el apercibimiento acordado en su resolución de tramite.
- Que si bien comparece al tribunal en tiempo, por tratarse de una persona jurídica, el compareciente no acredita debidamente su calidad, por lo que no se le acepta su personería o representación y se tiene como que no asistió a la audiencia o sea rebelde.
- Cuando una persona individual comparece al juzgado a tiempo, peor no puede identificarse al juez, como la persona que ha sido demandada y citada para comparecer a la audiencia, por lo que el titular del tribunal no le permite comparecer y lo tiene como rebelde.
- Cuando se trata de una persona individual y presenta excusa y no es aceptada por el juez, por no presentarse en tiempo o por estimar que no se justificó la causa o motivo de la inasistencia.

- Por comparecer en el juicio, o bien a la audiencia señalada para la primera comparecencia de las partes a juicio oral y después no volver a gestionar o comparecer.

#### **2.2.4.3.4.- Perjuicios que puede sufrir el demandado rebelde.**

- Precluye la facultad de interponer excepciones previas.
- Si se trata de un despido directo y se ha probado la relación laboral, se dicta sentencia condenatoria de conformidad con el último párrafo del Artículo 358 del Código de Trabajo.
- Precluye la oportunidad de contestar la demanda y por ende de ofrecer pruebas;
- Precluye la facultad de interponer excepciones perentorias;
- Precluye la oportunidad de ejercer el derecho de la reconvencción
- Se seguirá notificando al demandado por los estrados del tribunal si antes del acto de la rebeldía no ha señalado lugar para recibir notificaciones.

#### **2.2.4.3.5. Derechos del rebelde, ya sea demandante o demandado.**

- Conserva su derecho de ser notificado de cualquier resolución que emita el tribunal.

- Puede interponer y probar cualquiera de las excepciones privilegiadas, pago, prescripción, cosa juzgada y transacción.
- Puede fiscalizar la prueba de la contraparte.
- Conserva su derecho de apelar la sentencia de mayor cuantía y hacer valer sus derechos en la sala de apelaciones.
- Puede obtener el levantamiento del arraigo decretado en su contra siempre que deje mandatario instruido y expensado.

#### **2.2.4.3.6. Presupuestos que deben considerarse para que proceda la rebeldía.**

Para que la institución de la rebeldía nazca a la vía jurídica y se produzca sus consecuencias, es requisito indispensable que se den una serie de presupuestos, como son:

- Que se haya realizado la notificación de la demanda y resolución emitida por el tribunal dándole trámite o cualquier otra que hubiere dictado, con todos los requisitos exigidos por la ley para el acto de la notificación.
- Que la citación se haya realizado con la debida anticipación, o sea que entre la notificación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días de conformidad con el Artículo 337 del Código de Trabajo.

- Que el demandado sea persona capaz de conformidad con lo establecido por el Código Civil, pues un menor de edad no puede ser demandado personalmente, y en caso de darse tal situación tiene que ser por medio de su representante legal.
- Que efectivamente la persona obligada a comparecer al tribunal no se presente a la audiencia señalada para el efecto, o bien que habiéndose presentado lo haga después de la hora señalada sin justificación alguna.
- No es necesario que la declaratoria de rebeldía sea solicitada por parte interesada, pues por el principio de impulso procesal de oficio, es obligación del juez emitir la resolución correspondiente, y sobre todo porque tiene que hacer efectivo el apercibimiento que decretó al respecto.

#### **2.2.4.3.7. Rebeldía del demandante y del demandado.**

Es frecuente en los tribunales de trabajo que la audiencia señalada para la primera comparecencia de las partes a juicio oral, dejen de asistir el demandante y el demandado o bien que lleguen después de la hora señalada, situación en la que los jueces con buen criterio y apegándose a los preceptos del Código de Trabajo proceden a dictar la sentencia correspondiente, la que es condenatoria en cuanto a la reclamación de indemnización daños y perjuicios y en relación a otras prestaciones, solo si existen los medios de prueba pertinentes que establezcan el derecho a las mismas, y en caso contrario, o sea que no se aporten las pruebas pertinentes para probar el derecho a las

prestaciones reclamadas, tiene que dictarse una sentencia absolutoria.<sup>23</sup>

#### **2.2.4.4.- Justificación de la incomparecencia.**

Nuestra legislación laboral norma con bastante claridad la institución de la rebeldía y previendo situaciones que imposibilitan a las partes su comparecencia a las audiencias señaladas por el tribunal, también establece el derecho y procedimiento a seguirse para justificar dicha incomparecencia.

En el Artículo 336 del Código de Trabajo anterior a la reforma establecía “únicamente será admisible la excusa de la parte que no pueda comparecer si ha sido presentada y justificada antes de la hora señalada para la iniciación de la audiencia o diligencia de que se trate, salvo motivo de fuerza mayor o caso fortuito, que impidan su presentación en la forma indicada, lo que también deberá justificarse a satisfacción del tribunal en cuyo supuesto la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para la iniciación de la audiencia o diligencia respectiva.

Y en la actualidad únicamente se acepta la excusa por enfermedad la cual reitero no esta adecuada a nuestra realidad nacional.

#### **2.2.5. Requisitos para que se acepte la excusa.**

- La excusa debe ser exclusivamente por enfermedad.

---

<sup>23</sup> Chicas Hernández, **Ob. Cit.** Pág. 111.

- Debe presentarse antes de la hora señalada para la audiencia
- Debe justificarse por medio de documento la causa que dio origen a la excusa
- Solo se puede presentar una vez la excusa por la misma parte.
- Cuando no se presenta la excusa, antes de la audiencia se puede hacer dentro de las veinticuatro horas siguientes a la hora en que estaba señalada la audiencia.

#### **2.2.6. Alternativas que puede adoptar el juzgado de trabajo.**

- El juzgado laboral debe verificar de oficio o a solicitud de la parte interesada la veracidad de la excusa.
- El juzgado laboral 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 juzgado laboral debe rechazar la excusa cuando estime que es Injustificada o fue presentada extemporáneamente.

Así mismo se puede establecer que la excusa es un medio para que el demandado en la mayoría de los casos, la utilice con el fin de retardar el proceso, con el fin de poder obtener la desesperación del trabajador y como consecuencia el trabajador desista de su acción, porque no se le da satisfacción a su pretensión jurídica 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.

### **2.2.7. 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.

### **2.2.8. 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 se 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 en los que no hubo acuerdo y si no hubiere entendimiento entre las partes se continuará con el tramite del juicio hasta llegar a obtener sentencia condenatoria o absolutoria para la parte demandada.

### **2.2.9. 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 probaran 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 reconvención, según el caso. Pero las nacidas con posterioridad, como 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 de recibir en una audiencia inmediata, que el juez señale para ese efecto o en un auto para mejor proveer, si ya fue agotada la recepción de pruebas.<sup>24</sup>

### **2.3.- La prueba.**

Agotada la fase de la conciliación y resueltas las excepciones dilatorias y contestada la reconvención, 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

---

<sup>24</sup> Ordóñez Méndez, **Ob. Cit.** Pág. 17.

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.<sup>25</sup>

“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”.

#### **2.4.- La sentencia.**

Caravantes citado por Manuel Osorio, 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”.

Ana María Chocrón Giráldez define a la sentencia “como la resolución judicial que resuelve definitivamente las pretensiones de las partes.”<sup>26</sup>

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 entablo 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.

---

<sup>25</sup> Ordóñez Méndez, **Ob. Cit.** Pág. 17.

<sup>26</sup> Chocrón Giraldes. **Lecciones de derecho procesal laboral**, pág. 137.

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

## **2.5- 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, siendo ellos: revocatoria, nulidad, apelación, aclaración, ampliación y responsabilidad.

## **2.6.- Principios del derecho procesal de trabajo.**

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

- Iniciativa procesal.
- Impulso procesal.
- Dispositivo
- Congruencia.
- Inmediación procesal.
- Oralidad.
- Concentración.
- Publicidad.
- Economía procesal.
- Preclusión.
- Igualdad.
- Tutelar.
- Sencillez.
- Adquisición procesal.

Los principios indicados anteriormente también se llaman informativos del derecho procesal del trabajo y están ampliamente relacionados con el proceso de trabajo guatemalteco.

En el presente trabajo de investigación se citara y estudiaran dos principios que tienen relación con la excusa médica presentada por la parte patronal, dentro del proceso ordinario de trabajo, llamados:

- Celeridad procesal;
- Preclusión.

#### **2.6.1.- Principio de celeridad procesal.**

Este principio esta 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 de manera rápida para el beneficio del trabajador y de la justicia.

En Guatemala este principio no se cumple indicándose otras causas, el exceso de trabajo de los juzgados y su avance de tramitación lenta, tediosa y desesperante porque 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 abandone 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.

## 2.6.2.- Principio 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.”<sup>27</sup>

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 reconvencción 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, 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 el contra demandante hasta la instauración de la demanda.

Todos los actos procesales 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

---

<sup>27</sup> **Ibid**, pág. 37.

ya extinguidas o consumadas, terminada una etapa procesal no se puede volver a ella.<sup>28</sup>

La preclusión consiste 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 guatemalteca, 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 que le otorga el derecho procesal o cumplido con alguna obligación de la misma naturaleza, lo que hace que la parte contra quien corrió la preclusión debe seguir el juicio en ese estado, sin derecho a retrotraerse procesalmente.

---

<sup>28</sup> Ordóñez Méndez, **Ob. Cit.** Pág. 21



## CAPÍTULO III.

### 3.- La excusa en materia laboral y su necesidad de adecuación jurídica a la legislación vigente.

#### 3.1.- Consideraciones generales.

La excusa se puede definir como una causa de justificación para evitar ser afectado por no haber cumplido con una obligación, en la presente investigación se analiza la excusa en materia laboral la cual 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 no asistió al compromiso de cita.<sup>29</sup>

#### 3.2.- Análisis de la excusa en materia laboral.

Estudio especial merece el procedimiento para justificar la incomparecencia de las partes al juicio. Este se encuentra normado en el Artículo 336 del Código de Trabajo y permite a ambas parte de la relación procesal la posibilidad de excusarse de comparecer a juicio por una única vez y por un único motivo que es el de enfermedad. De esto se infiere que la única razón por la que se puede justificar la inasistencia a juicio es el encontrarse enfermo, estado que deberá acreditarse con la correspondiente certificación médica que así lo pruebe.<sup>30</sup>

Por otro lado, existen normadas dos oportunidades procesales para poder presentar la excusa para dejar de comparecer; la primera de ellas, se refiere a presentar la excusa en cualquier momento anterior a la hora señalada para la celebración de la audiencia, es decir que si esta ha sido señalada a las diez horas, se dispone del período comprendido entre las ocho y las nueve horas con cincuenta y nueve minutos,

---

<sup>29</sup> Ordóñez Méndez, **Ob. Cit.** Pág. 23.

<sup>30</sup> Franco López, César Landelino, **Manual de derecho procesal de trabajo**, pág. 95.



para su presentación. La segunda oportunidad procesal para presentar la excusa, se deriva del caso en que no haya sido posible su presentación antes de la hora señalada para la celebración de la audiencia, en cuyo caso, deberá presentar la excusa dentro de las veinticuatro horas siguientes a la hora señalada para la audiencia a la que no compareció. Esto significa que si la audiencia estaba señalada para las diez de la mañana, se dispone de veinticuatro horas, que se cumplen al día siguiente a las diez de la mañana, para la presentación de la excusa. Aquí puede advertirse a partir de que momento empieza a correr el plazo de las cuarenta y ocho horas a que hace relación el Artículo 358 del Código de Trabajo, dentro del que debe dictar el juez de trabajo y previsión social la sentencia la sentencia en el caso de la incomparecencia del demandado. Este plazo empieza a correr hasta que ha concluido el de las veinticuatro horas posteriores a la hora en la que debía haberse celebrado la audiencia a la que se dejó de comparecer.<sup>31</sup>

Tanto la regulación de una única oportunidad de excusarse, cómo la de un único motivo para justificar la misma, obedecen al abuso que hasta antes de mil novecientos noventa y dos, cuando se reformó el Código de Trabajo por medio del Decreto 64-92, se hizo de la institución de la excusa, con el propósito de demorar y entorpecer el trámite del juicio. Hoy en día, la regulación actual ha contribuido a imposibilitar que se siga haciendo abuso de ella, pues difícilmente, en la forma en que esta normada pueda tener la misma utilidad que antes indebidamente se le daba.<sup>32</sup>

Estoy de acuerdo con lo que indica el tratadista Landelino Franco López en su obra manual de derecho procesal de trabajo, pero como estudiante de derecho también me he dado cuenta que en muchas ocasiones se recurre a conseguir un certificado médico indicándose que se encuentra enfermo por ser esta la única causal, es por ello que considero que deben considerarse otras causales e indicarse que por única vez se les aceptara ello para limitarles que se abuse de ese derecho.

---

<sup>31</sup> Franco López, **Ob. Cit.** Pág. 96

<sup>32</sup> **Ob. Cit.** Pág. 96.

En el caso de que el estado de enfermedad con el que se justificó la incomparecencia a la audiencia señalada, continúe al momento de la celebración de la nueva audiencia que debió señalarse, el demandado deberá comparecer mediante la figura de un mandatario judicial debidamente expensado, el cual por motivo de la enfermedad debidamente acreditada podrá incluso prestar la confesión judicial en representación del demandado, aunque la misma hubiere sido propuesta para prestarse en forma personal. Aquí debe tomarse en cuenta que el mandatario debe ilustrarse convenientemente de los hechos en relación a los cuales va prestar confesión judicial, pues el desconocimiento notorio de estos, puede generar que sea declarado confeso por el juez, con las siguientes consecuencias negativas .

Finalmente, en el caso de que la excusa sea presentada en tiempo y debidamente acreditada, deberá ser aceptada por el juez, el cual señalará la celebración de una nueva comparecencia de las partes a juicio oral, en sustitución de la que no se pudo celebrar válidamente. De esto derivan dos aspectos en extremos importantes:

- Por un lado, que el juez de trabajo y previsión social al aceptar la excusa, debe señalar la celebración de la nueva audiencia dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir de la que no se realizó. Este aspecto es en extremo importante porque resulta ser el único caso en donde la ley le taxa al juez de trabajo el plazo en el que debe volver a celebrar la audiencia, lo que constituye un especial antecedente que difiere de la facultad discrecional que la ley le ha dado al juzgador para ir fijando los diversos plazos en los que deba tener lugar la celebración de los actos procesales del juicio cuando éstos se hayan diferido por alguna razón. Casos de ejemplo, que permiten apreciar esta facultad discrecional lo son, el relacionado con la audiencia en la que debe recibirse la prueba y además deben de resolverse las excepciones dilatorias; y también el caso de cuando se ha ampliado la demanda dentro de la primera audiencia a juicio oral, y el juez debe volver a señalar, posteriormente a la suspensión de la audiencia por aquel motivo, el día y hora en la que ésta deba tener lugar. En

estos casos el juez discrecionalmente deberá señalar día y hora para la celebración de la audiencia, pues la ley no le ha taxado plazo alguno, de allí entonces que sea importante el caso que se ha analizado por constituir el único.

- El segundo aspecto que deriva de la presentación de la excusa en tiempo y posterior aceptación por el juez de trabajo y previsión social, tiene que ver con lo que sucede en la práctica procesal en la audiencia a la que no compareció el demandado.

Al respecto el criterio jurisdiccional más advertido es el de abrir la celebración de la audiencia y diligenciar todas las etapas procesales hasta la recepción de la prueba, haciendo constar desde luego la incomparecencia del demandado en cada acto procesal en el que a éste le correspondería intervenir. Al momento de ser aceptada la excusa todas estas actuaciones devienen nulas, y el juzgador debe enmendar el procedimiento, dejando sin efecto ni valor alguno lo actuado, para proceder a resolver señalando nuevo día y hora para la comparecencia de las partes a juicio oral.

### **3.3. La excusa en materia laboral y los principios de celeridad y preclusión.**

Con anterioridad se ha indicado que 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, peor 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 esta 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.<sup>33</sup>

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.

#### **3.4.- Modificaciones al derecho de excusarse.**

La intención original del legislador al prever la posibilidad de que una persona no pueda acudir al llamamiento judicial es lógica, pero lamentablemente en nuestro medio se ha abusado demasiado de tal derecho, lo cual ha obligado a que el mismo se modifique y límite a la forma como actualmente se encuentra normado.

---

<sup>33</sup> Ordóñez Méndez, **Ob. Cit.** Pág. 33.

Con la reforma realizada a los Artículos 78 y 336 del Código de Trabajo, por medio del Decreto 64-92 del Congreso de la República, se pretende que las famosas excusas desaparezcan del procedimiento ordinario de trabajo, pues el demandado ya no tiene la posibilidad de retardar el proceso con el objeto de desesperar al trabajador por el transcurso del tiempo sin ver el resultado final de su acción.<sup>34</sup>

Ahora sólo se permite que el demandado se excuse una vez y específicamente por motivo de enfermedad, y en el evento de persistir su enfermedad, tiene la obligación de designar mandatario con conocimientos de los hechos de la demanda y suficientes facultades para actuar en el juicio y prestar confesión judicial, pues no puede utilizar el ardid de negarse a responder las posiciones que se le dirijan aduciendo desconocer o no tener conocimiento de los hechos, pues de darse tal actitud, ahora el Artículo 332 del Código de Trabajo, con la modificación relacionada, ordena al juez que lo declare confeso.<sup>35</sup>

Las reformas que se hizo a los Artículos 78 y 336 del Código de Trabajo, por una parte se estiman adecuadas a nuestro medio, por ser una forma de evitar el abuso que se hacía de las excusas, ya que ahora le resulta más ventajoso al demandado comparecer a la audiencia y tratar de conciliar las pretensiones del demandante que retardar el juicio, porque en dicho caso tendrá que pagar daños y perjuicios hasta el equivalente a doce meses, lo cual puede ser superior al monto que el representa la totalidad de prestaciones que le reclama el demandante, peor por otra parte, se encuentra el inconveniente que se suprimió como causa de excusa el caso fortuito y la fuerza mayor, lo cual puede ser sumamente perjudicial, pues, puede darse el caso que no se asista al tribunal y como consecuencia no comparecer en la audiencia por cualesquiera de dichos motivos, los que son ajenos a la voluntad de la persona y sin embargo, puede resultar condenado por situaciones no imputables a el.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> Chicas Hernández, **Ob. Cit.** Págs. 163 y 164.

<sup>35</sup> **Ibid**, pág. 164.

<sup>36</sup> **Ibid**.

### 3.5.- La inasistencia de las partes.

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 de reconvencción.

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 imprescindible para la realización y las pruebas recibidas tendrán todo su valor. <sup>37</sup>

En la legislación laboral guatemalteca se 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.<sup>38</sup>

Es por ello que 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.

---

<sup>37</sup> Ordóñez Méndez, **Ob. Cit.** Pág. 23

<sup>38</sup> Rivera Woltke, Víctor Manuel, **La rebeldía, su justificación en el procedimiento laboral.** Pág. 37

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 hubiere 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 presentar dentro de las veinticuatro horas siguientes a la que el tribunal señalo 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, así mismo 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 declarara confeso.

Como ya lo vimos la ausencia del demandado lo coloca en una posición de relativa incomodidad, la contumacia del citado a declarar tienen efectos mucho más

perjudiciales para el, 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, ya que se ha instituido como costumbre que siempre los demandados utilizan las dos oportunidades que tienen para excusarse y hasta la tercera citación comparecen al tribunal a ejercer sus derechos o defensas pertinentes. El abuso indicado creo que tiene como base el hecho de que generalmente los jueces aceptan sin ninguna objeción las excusas que se promueven, sin establecer previamente si la misma es verdadera o se trata de una maniobra para no comparecer al tribunal y retardar el juicio, y por otra parte el hecho de que al aceptarse la excusa y señalarse una nueva audiencia para la primera comparecencia de las partes a juicio oral, ésta se señala en un plazo considerablemente largo, a veces a un mes o un mes quince días

### **3.6.- Otras causas justificadas por las cuales no pueden comparecer a la audiencia en el juicio oral laboral cualquiera de las partes.**

Como estudiante de derecho y actualmente oficial del juzgado de trabajo y familia del municipio y departamento de Chimaltenango me he podido dar cuenta que no solo la enfermedad de una de las partes puede ser causa justificada para la incomparecencia de una de las partes, considero que es necesario reformar el Artículo 336 del Código de Trabajo, donde se regulan otras causas justificadas como por ejemplo el fallecimiento de un familiar dentro del cuarto grado de consanguinidad de una de las partes, puesto que esta situación se da, por ejemplo en el juzgado de trabajo de chimaltenango se dio el siguiente caso estaban citadas las partes para el día 18 de julio del presente año y la parte demandante no pudo asistir porque el día quince de julio por la noche su hermano menor fue víctima de la delincuencia que opera en Chimaltenango el entierro fue el domingo por la tarde, pero es el caso que se dio una tragedia porque no solo a su hermano le quitaron la vida sino que a su vecino y a otro vecino lo dejaron grave y ello sucedió en las afueras de su casa, pongámonos a pensar emocionalmente como esta, ésta persona, como se encuentra



psicológicamente , ¿se encuentra en condiciones de asistir a una audiencia, cuando vive el trauma que a su hermano y vecinos los acribillaron? y casos como estos se dan, también otro caso que considero que puede ser una causa justificativa para la incomparecencia de las partes, es el caso fortuito, si bien es cierto esto estaba contemplado con anterioridad también lo es que se abusaba de ello, pero por la experiencia que tengo de laborar en el Juzgado de trabajo y residir en Chimaltenango, puedo indicar que nuestro país es eminentemente riesgoso máxime en el tiempo de lluvia que se dan los derrumbes, se caen los árboles a media carretera y no hay otra forma de llegar al juzgado y esto por supuesto deberá verificarlo el (la) juez laboral, considero que se debe ser más flexible y tenerse como causales las anteriormente indicadas , eso si sin permitir el abuso únicamente podrá aceptarse una vez, y así evitar que se tenga que recurrir a un profesional de la medicina para que extienda un certificado donde se indique que la parte que no pudo comparecer se encuentra enferma.

### **3.7.- El derecho de defensa y la excusa por enfermedad.**

#### **3.7 .1. Introducción.**

El derecho a la defensa acompaña al hombre desde el momento mismo de su nacimiento hasta el día de su muerte, es decir, acompaña al hombre durante toda su vida. Este derecho, a diferencia de otros, no requiere reconocimiento o consagración en una carta política para su existencia y tampoco se trata de un derecho que ampara sólo a los ciudadanos, sino que tutela al hombre, por el sólo hecho de serlo. Cuando se habla del derecho a la defensa en la jurisprudencia, siempre viene a la memoria la sentencia del juez inglés en la cual se relata el pasaje bíblico de la expulsión de Adán y Eva del paraíso, oportunidad en la que Dios le concedió a Adán, antes de expulsarlo del

Paraíso, la posibilidad de defenderse y explicar por qué había comido del fruto prohibido.

En el derecho público moderno, se le ha atribuido rango constitucional al derecho a la defensa en el Artículo 24 de la Constitución italiana, en el Artículo 24 y 105.3 de la Constitución española, en el Artículo 29 de la Constitución colombiana, en el Artículo 68 de la Constitución de la República.

En nuestra Constitución esta regulado en el Artículo 12:

Este derecho se manifiesta a través del derecho a ser oído o a la audiencia también denominado *audi alteram parte* o *notice and hear-*, el derecho de acceso al expediente, el derecho a formular alegatos y presentar pruebas, derecho a una decisión expresa, motivada y fundada en derecho, el derecho a recurrir, el derecho de acceso a la justicia.

### **3.7.2. Derecho a la defensa en el derecho comparado.**

En el derecho sajón el derecho a la defensa tiene la categoría de un derecho natural y en el derecho constitucional francés se considera como un principio general del derecho, es decir, que no hace falta su consagración positiva para su reconocimiento **(1)**. Sin embargo, en nuestro país, se ha elevado al rango más alto que se le puede otorgar a un derecho en nuestro ordenamiento, al constitucional.

### **3.7.3.- Derecho a la defensa.**

Este derecho es la aplicación al derecho laboral del derecho al debido proceso legal y, en ese sentido, lo tienen los trabajadores y sus organizaciones al mismo título que todas las personas físicas o jurídicas.

Conviene hacer un señalamiento: el trabajador, al hacer uso de su derecho de defensa, derecho fundamental, es frecuentemente objeto de despido. Este despido no sólo debe considerarse sin justa causa sino que debe entenderse como la violación de un derecho fundamental.

**Como ya se indico con anterioridad existe en la legislación guatemalteca el derecho de defensa el cual es aplicable en todo ámbito y de allí que se tenga el derecho de defensa utilizando la excusa como causal justificada de incomparecencia a la audiencia laboral de una de las partes, es por ello que las partes utilizan este mecanismo como medio de defensa**

### **3.8.- El debido proceso y la nueva audiencia en el juicio oral laboral al momento de aceptarse la excusa.**

#### **3.8.1. Concepto del debido proceso:**

**El debido proceso** es un principio jurídico procesal según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, y a permitirle tener oportunidad de ser oído y hacer valer sus pretensiones frente al juez.

El término procede del derecho anglosajón, en el cual se usa la expresión "*due process in law*" (traducible aproximadamente como "debido proceso legal").

Este principio procura tanto el bien de las personas, como de la sociedad en su conjunto:

- Las personas tienen interés en defender adecuadamente sus pretensiones dentro del proceso.

- La sociedad tiene interés en que el proceso sea llevado de la manera más adecuada posible, para satisfacer las pretensiones de justicia que permitan mantener el orden social.

### 3.8.2.- Garantías que aseguran el debido proceso

No existe un catálogo estricto de garantías que se consideren como pertenecientes al debido proceso. Sin embargo, pueden considerarse las siguientes como las más importantes:

- **Derecho a ser juzgado conforme a la ley.** En un estado de derecho, toda sentencia judicial debe basarse en un proceso previo legalmente tramitado. Quedan prohibidas, por tanto, las sentencias dictadas sin un proceso previo. Esto es especialmente importante en el área penal. La exigencia de legalidad del proceso también es una garantía de que el juez deberá ceñirse a un determinado esquema de juicio, sin poder inventar trámites a su gusto, con los cuales pudiera crear un juicio amañado que en definitiva sea una farsa judicial.
- **Derecho a un juez imparcial.** No puede haber debido proceso si el juez es tendencioso o está cargado hacia una de las partes. El juez debe ser equidistante respecto de las mismas, lo que se concreta en la llamada "*bilateralidad de la audiencia*". Para evitar estas situaciones hay varios mecanismos jurídicos:
- La mayor parte de las legislaciones contemplan la posibilidad de recusar al juez que no aparezca dotado de la suficiente imparcialidad, por estar relacionado de alguna manera (vínculo de parentesco, amistad, negocios, etc.) con la parte contraria en juicio.

- Una de las garantías básicas en el Estado de derecho, es que el tribunal se encuentre establecido con anterioridad a los hechos que motivan el juicio, y además, atienda genéricamente una clase particular de casos, y no sea por tanto un tribunal ad hoc, creado especialmente para resolver una situación jurídica puntual.
- **Derecho a asesoría jurídica.** Toda persona tiene derecho a ser asesorado por un especialista que entienda de cuestiones jurídicas (típicamente, un abogado). En caso de que la persona no pueda procurarse defensa jurídica por sí misma, se contempla la institución del defensor o abogado de oficio, designado por el Estado, que le procura ayuda jurídica gratuita.
- **Legalidad de la sentencia judicial.** En el [[derecho civil | área civil]], la sentencia judicial debe ceñirse a lo pedido por las partes en el proceso, lo que se concreta en la proscripción de la institución de la *ultra petita*. En el área penal, la sentencia judicial sólo puede establecer penas establecidas por la ley, por delitos también contemplados por la misma.

### 3.8.3.- El problema de asegurar el debido proceso a las personas.

La institución del debido proceso fue una conquista de la revolución francesa , en contra de los jueces venales y corruptos que aplicaban no la justicia más estricta, sino la voluntad del rey. En ese sentido, dentro del moderno estado de derecho, se entiende que todas las personas tienen igual derecho al acceso a la justicia.

Sin embargo, ello no se condice con las condiciones del mundo actual. Es evidente que los jueces tenderán a juzgar con mayor benevolencia a aquellas personas mejor contactadas socialmente, porque la promoción en sus cargos hacia judicaturas superiores depende de esos contactos sociales que puedan conseguir. Por otra parte, no siempre las partes están en equivalencia de

condiciones, debido a que el litigante con mayores recursos tendrá la oportunidad de contratar mejores abogados, mientras que los litigantes de menores recursos dependerán muchas veces de defensores de oficio ofrecidos por el Estado.

Por otra parte, el acceso del ciudadano común y corriente a la justicia se ve dificultado por el hecho de que el quehacer jurídico genera su propia jerga o argot, lleno de términos incomprensibles para el profano, que por tanto no siempre entiende con claridad qué es lo que sucede dentro del proceso.

En la legislación guatemalteca está contemplado el Principio del debido proceso el cual se regula en el Artículo 17 de nuestra Carta Magna la Constitución Política de la República de Guatemala, y de allí que deba seguirse todo el procedimiento tal como lo establece la ley específica que es el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, y aunque parezca repetitivo es necesario indicar lo que regula la ley específica.

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 hubiere pedido prestar en forma personal; en este caso, si el mandatario no está suficientemente enterado de los hechos se le declara confeso”.

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

## **CAPÍTULO IV.**

### **4. Bases para una propuesta de reforma de ley.**

Necesidad de reformar el Artículo 336 del Código de Trabajo, la reforma que pretendo introducir al artículo indicado anteriormente tiene como objetivo primordial darle la oportunidad a las partes que existan otras causales para poderse excusar.

#### **4.1. Importancia de la excusa en materia laboral y su necesidad de adecuación jurídica a la legislación vigente.**

##### **4.1.1. Desde el punto de vista constitucional.**

Reconociendo que nuestros legisladores afirman la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social, y fundamentalmente valores morales de la sociedad y del estado como responsable del bien común, de la consolidación del régimen de legalidad, seguridad, justicia, igualdad, libertad, en este sentido el fundamento constitucional que sirve de base para proponer una reforma al Artículo 336 del Código de Trabajo es el indicado anteriormente y aunado a ello se encuentra el principio de igualdad que tienen las partes en el proceso para hacer valer sus derechos, teniendo las mismas oportunidades dentro de éste. El Principio de Igualdad; es reconocido como una norma constitucional al establecer el Artículo 4º. De la Constitución Política de la República de Guatemala: “La libertad e igualdad, en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos”.

Para el doctor Mario Aguirre Godoy, citado por el abogado César Amilcar Estrada Chinchilla en su tesis de graduación de abogado y notario intitulada la necesidad de reformar el Artículo 321 del Código de Trabajo para hacer eficiente



la asesoría de Pasantes en el Ramo Laboral, página 29, indica este principio es una garantía procesal por excelencia y nos dice: “Se apoya pues en el principio de bilateralidad o sea que ambas partes debe dárseles la consiguiente oportunidad, para intervenir en actos procesales.”<sup>39</sup>

#### **4.1.2. Desde el punto de vista procesal.**

Desde este particular punto de vista, se parte del principio de sencillez que inspira al derecho procesal laboral en el sentido de que el mismo consiste en que las normas en materia laboral deben ser sencillas y desprovistas de formalismos regulado explícitamente en el V Considerando del Código de Trabajo, el cual establece “ Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales, claras sencillas, desprovistas de mayores formalismos que permitan administrar justicia pronta y cumplida”.

Con lo expuesto anteriormente se evidencia que el texto del Artículo 336 del Código de Trabajo reviste un carácter contradictorio con el principio de sencillez por el hecho de que en el mismo se les esta indicando a las partes que tienen el derecho de excusarse únicamente por enfermedad una sola vez, siempre y cuando esta haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia.

#### **4.1.3. Desde el punto de vista social.**

Desde el punto de vista social la reforma al Artículo 336 del Código de Trabajo, se fundamenta en la limitación que se les impone a las partes que únicamente pueden excusarse por enfermedad una vez, lo cual atenta contra el derecho de defensa puesto que se pueden dar otras causales por las cuales no

---

<sup>39</sup> Estrada Chinchilla, César Amilcar. **La necesidad de reformar el artículo 321 del Código de Trabajo para hacer eficiente la asesoría de pasantes en el ramo laboral.** Pág. 29.

pueden asistir las partes a la audiencia laboral, y en el sentido que se les limita a que sea solo por enfermedad, es decir que a este segmento social los están obligando a solicitar en un momento determinado un certificado médico y se corre el riesgo de que este sea fraudulento pero la realidad es que si solo esa salida se tiene es por ello que se acude a solicitar la constancia médica.

#### **4.2. 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 república de Guatemala**

### **CONSIDERANDO**

Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir reformas a la parte procesal de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida.

### **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, de manera que limita a estas a que sea la única causal que se pueda invocar en caso de incomparecencia a la audiencia oral laboral, y siendo que la excusa no es la única que se ajusta a nuestra

realidad social debido a los fenómenos naturales causados en carreteras o bien el fenómeno de la delincuencia que opera en nuestro país, así como las causas naturales.

### **CONSIDERANDO.**

Que la necesaria reforma del Artículo 336 del Código de Trabajo tiene una doble finalidad, ya que beneficiaría a ambas partes y les garantizaría el derecho de igualdad, así mismo se verificará por parte del juzgador que la causal invocada sea convincente, pues con la actual aplicación de la norma se viola el derecho de defensa pues deja a las partes en estado de indefensión al obligarlas a que la única causal de incomparecencia a la audiencia oral laboral sea la de excusa por enfermedad.

### **POR TANTO**

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

### **DECRETA**

**Artículo 1º.** Se reforma el Artículo 336 del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual queda así:

“Las partes podrán excusarse por las siguientes causales; a) enfermedad, b) por cualquier hecho jurídico ( es todo acontecimiento natural o fenómeno donde interviene o no la voluntad del ser humano sin animo de producir efectos jurídicos) c) o por actos jurídicos ( es el consentimiento del ser humano por

miedo de la manifestación de voluntades que se hace con la intención de producir consecuencias jurídicas en forma unilateral o convencional), d) por un hecho de tránsito, e) por el fallecimiento de una de los parientes de las partes en el grado de consanguinidad, la excusa será aceptada por el juez laboral, por 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 el caso de que la excusa se ha presentado por enfermedad, el juez laboral ordenará al médico forense del organismo judicial, que se presente al lugar en que se encuentra la persona que ha presentado la excusa, para que le realice un examen médico, debiendo informar inmediatamente al juzgado comisionarte de la efectividad o no de la enfermedad alegada. Si se probare la inexistencia de la enfermedad, se certificara lo conducente para la instrucción del proceso penal por el delito de falsedad en certificado (Artículo 326 Código Penal), comunicando por parte del juzgador al colegio de médicos y cirujanos de Guatemala lo pertinente, para los efectos procedentes.

En el caso que la excusa haya sido aceptada por los otros motivos se deberá corroborar si efectivamente sucedió el fenómeno natural o la existencia de cualquier hecho jurídico o acto jurídico, como también verificar en el caso de que suceda un accidente de tránsito

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 esta suficientemente enterado de los hechos se le declara confeso”.

**Artículo 2º.** El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

Pase al organismo Ejecutivo para su sanción promulgación y publicación.

Dado en el Palacio del Organismo Legislativo, en la ciudad de Guatemala, a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año dos mil siete.

**RUBÉN DARÍO MORALES  
PRESIDENTE.**

**SECRETARIO**

**SECRETARIO.**

## **CONCLUSIONES.**

**1.-** La necesidad de la existencia de otras causales como excusa en materia laboral y la importancia de adecuarlas jurídicamente a la legislación vigente.

**2.-** Desde el punto de vista Constitucional la reforma del artículo 336 del Código de Trabajo se fundamenta en el principio de igualdad regulado en el Artículo 4º. De la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos.

**3.-** Desde el punto de vista procesal el fundamento que motiva la reforma del Artículo 336 del Código de Trabajo se basa en el principio de sencillez que inspira al derecho procesal del trabajo, en el sentido de que éste es un conjunto de normas procesales claras, sencillas, desprovistas de mayores formalismos que permitan administrar justicia pronta y cumplida, con lo que se enuncia el criterio tutelar del Derecho de Trabajo.

**4.-** Desde el punto de vista social, se les limita a las partes, que únicamente pueden excusarse por enfermedad, lo que desvirtúa totalmente la realidad, siendo que se pueden dar otros acontecimientos como los hechos jurídicos, actos jurídicos, fenómenos naturales, accidentes de tránsito y fallecimiento de alguna de las partes de alguno de sus familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad o de afinidad, lo que conlleva muchas veces a que alguna de las partes tenga que presentar certificados médicos fraudulentos, pero la razón es porque se encuentran limitados.



## **RECOMENDACIONES.**

**1.-** Que las actuales autoridades de la facultad de ciencias jurídicas y sociales se interesen por la problemática que atraviesan tanto los trabajadores como los patronos, al momento de que se les ha señalado la audiencia oral y que únicamente están limitados a excusarse solo por enfermedad, y cuando sabemos que a nuestro entorno existen muchos más motivos por los cuales puede ser que una de las partes no comparezca a la audiencia laboral, y en virtud de la iniciativa de Ley que tiene la Universidad de San Carlos de Guatemala se presente un proyecto de ley que reforme el Artículo 336 del Código de Trabajo que tienda a que existan las causales idóneas como excusa para la incomparecencia de una de las partes a juicio oral laboral.

**2.-** La reforma propuesta a la norma de derecho del trabajo ya indicada, obligadamente debe estar provista de verificar la veracidad de dicha excusa, así como de coerción en contra de la persona que lo presente, pues en el presente trabajo de investigación mi objetivo consiste en que se debe de beneficiar a la justicia de trabajo, sobre todo al trabajador, que es el sujeto de protección preferente, conforme los postulados del derecho del trabajo.

**3.-** Que al reformarse el Artículo 336 del Decreto numero 1441, Código de Trabajo, establezca que el juez laboral en el caso de que la excusa sea presentada por enfermedad se ordene el examen médico a la persona que lo presento el cual lo debe de realizar el medico forense del organismo judicial, y si se comprueba la inexistencia de la enfermedad, el juez debe de declarar rebelde y confeso a la parte que lo presento y certificar en contra del medico que la extendió por el delito de falsedad en certificado.

**4.-** Que al reformarse el Artículo 336 del Código de Trabajo contenga las causales ya indicadas en el presente trabajo de investigación como excusa, y en el caso de que se



verifica la inexistencia de alguna de las causales invocadas el juez laboral deberá declarar rebelde y confeso a la parte que lo presento, sin perjuicio de certificar lo conducente en contra de la misma.

## BIBLIOGRAFÍA.

AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal Civil.** T. I, Centro de reproducciones, Universidad Rafael Landivar. Guatemala. 1,986. 726 Págs.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Décima cuarta ed. revisada y actualizada por Luís Alcalá Zamora y Castillo. Ed. Heliasta. 1979.

CABANELLAS, Guillermo, **Tratado de derecho laboral.** T. II, contrato de trabajo. Buenos Aires, Argentina: Ed. El Gráfico, 1949. 387 Págs.

CHAVEZ AREVALO, Víctor Manuel. **Ministerio de trabajo y previsión social.** Universidad de San Carlos de Guatemala, 2003. 93 Págs.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo.** Guatemala, C. A. Gráficos P \$ L. 273 Págs.

CHOCRON GIRALDES, Ana María. **Lecciones de derecho procesal laboral.** España, 2ª. ed; Ed. Laborum 2004, 279 Págs..

DE BUEN PASTOR, Néstor. **Derecho procesal del trabajo.** México, 2ª ed. Ed. Porrúa, 1999. 746 Págs.

ESTRADA CHINCHILLA, César Amilcar. **La Necesidad de reformar el Artículo 321 del Código de Trabajo para hacer eficiente la asesoría de pasantes en el ramo laboral.** Guatemala, Ed. Mayte, 1997. 49 Págs.

FERNANDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala, Ed. Oscar de León, 2000. 349 Págs.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal de Trabajo.** Guatemala, Ed. Estudiantil fénix, Tomo I. Págs. 752.

LINARES QUINTANA, Segundo. **Derecho de trabajo.** Mar de Plata, Argentina: ED. Tea. 1988.

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

ORDOÑEZ MENDEZ, Delhi Amisanday. **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.** Guatemala. Ed. Mayte, 2005 63 Págs.

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

PRIETO CASTRO, Luís. **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:**

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

**Constitución Política de la República de Guatemala.** Asamblea nacional constituyente, 1986.