

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

**LA INTERDICCIÓN JUDICIAL DECLARADA DEL PATRONO Y SU EFECTO EN LOS
ACTOS Y CONTRATOS CELEBRADOS CON LOS TRABAJADORES**

MELVIN EFRAIN URIZAR ORTÍZ

GUATEMALA, MARZO DE 2011

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

**LA INTERDICCIÓN JUDICIAL DECLARADA DEL PATRONO Y SU EFECTO EN LOS
ACTOS Y CONTRATOS CELEBRADOS CON LOS TRABAJADORES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MELVIN EFRAIN URIZAR ORTÍZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo de 2011



**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. Luís Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V:	Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Edgar Enrique Lemus Orellana
Vocal:	Lic. Jorge Leonel Franco Morán
Secretario:	Licda. Berta Aracely Ortiz Robles

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Héctor Osberto Orozco Orozco
Vocal:	Lic. Carlos Alberto Álvarez López
Secretario:	Lic. Napoleón Orozco

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



Guatemala, 25 de febrero de 2009.

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria, zona 12.

Sa. Av. 5-55, Zona 14
Edificio Euro Plaza, Torre III
6to. Nivel, Of. 603/604
Tel.: 2383-2100
Fax: 2383-2101
www.cuestasppq.com

Apreciable Licenciado Castro Monroy:

Me permito dirigirme a usted, para presentar dictamen según providencia de esa Unidad de fecha 20 de noviembre de 2007, sobre el trabajo de tesis presentado por el bachiller Melvin Efraín Urizar Ortíz, titulado "LA INTERDICCIÓN JUDICIAL DECLARADA DEL PATRONO Y SU EFECTO EN LOS ACTOS Y CONTRATOS CELEBRADOS CON LOS TRABAJADORES".

www.cuestasppq.com

Para los efectos anteriores en riguroso cumplimiento del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, dictamino lo siguiente:

- 1. Contenido científico y técnico.** El estudiante Urizar Ortíz aborda el tema de la interdicción del patrono declarada judicialmente a partir del enfoque científico doctrinario citado en su trabajo y sustentado por los criterios de los tratadistas que el Bachiller Urizar Ortíz consultó para la elaboración del presente trabajo.
Por separado la parte técnica con la que complementa lo anterior se funda principalmente en la contradicción perniciosa que se presenta entre el artículo 9 del Código Civil y el artículo 31 del Código de trabajo y, en la práctica litigiosa en la que dicha situación es sumamente singular, pero de una alta probabilidad de acaecimiento.
- 2. Metodología y técnicas de Investigación usadas.** El suscrito respetó metodología y técnicas de investigación previstas en el anteproyecto de tesis, sin que ello impidiera que en el desarrollo del proceso de investigación el estudiante Urizar Ortíz acogiera mis sugerencias y observaciones adicionales y que eventualmente se consideraron necesarias en el marco de lo investigado.
- 3. Redacción.** El trabajo de tesis anteriormente relacionado, me fue presentado por partes para su análisis, pero cada uno de ellas y el mismo en su totalidad





fue totalmente redactado por el estudiante Urizar Ortíz, quien en todo momento atendió las sugerencias y observaciones que me permití formularle, las cuales después de haberlas discutido y consensuado, quedaron aclaradas.

4. **Contribución.** En mi opinión el presente trabajo de tesis, por lo novedoso de sus hallazgos y contenido, constituye para el futuro en el plazo mediano y largo un aporte valioso y de utilidad práctica, para estudiantes, pasantes y profesionales en ejercicio del derecho Procesal de Trabajo.
5. **Conclusiones y recomendaciones.** Las conclusiones mantienen la congruencia necesaria y lógica con el contenido de la investigación realizada, toda vez que las mismas se fueron esbozando paralelamente al desarrollo del trabajo lo cual le da un alto nivel de certeza. En cuanto a las recomendaciones, como en cualquier otro caso no dejan de ser aleatorias sin que se refuercen con otro trabajo de investigación sobre su viabilidad y práctica, que no correspondía al proyecto aprobado para el presente trabajo
6. **Bibliografía.** El presente trabajo de tesis, se documentó con la bibliografía idónea a efecto de desarrollar los temas explicados en su contenido, atendiendo el estudiante Urizar Ortíz las sugerencias y recomendaciones de las fuentes de consulta que me permití formularle, las cuales fueron acatadas y desarrolladas satisfactoriamente.

5a. Av. 5-55, Zona 14
Edificio Euro Plaza, Torre III
6to. Nivel, Of. 603/604
Tel.: 2383-2100
Fax: 2383-2101
www.cuestasppq.com
Guatemala, G.D.

www.cuestasppq.com

Finalmente apruebo en su integralidad el trabajo de tesis indicado considerando que el mismo reúne los requisitos exigidos por las normas respectivas para ser presentado al examen público.

Aprovecho la oportunidad para manifestarle mis muestras de consideración y estima.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Jonás", written over a vertical line.



Lic. Jonás Valentín Díaz Castillo
Colegiado 1738
5ª ave. 5-55 zona 14, Torre III, 6º. Nivel, Europlaza
Tel. 2383-2100

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, tres de marzo de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) BYRON MANOLO CORDÓN AGUILAR, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MELVIN EFRAIN URIZAR ORTÍZ, Intitulado: "LA INTERDICCIÓN JUDICIAL DECLARADA DEL PATRONO Y SU EFECTO EN LOS ACTOS Y CONTRATOS CELEBRADOS CON LOS TRABAJADORES"

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CMCM/sllh



Bufete Jurídico



Guatemala, 24 de abril de 2009.

Licenciado
CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria



Respetable Licenciado Castro Monroy:

En cumplimiento de la notificación de fecha tres de marzo del año dos mil nueve, en la cual se me nombra como revisor de la tesis intitulada "LA INTERDICCION JUDICIAL DECLARADA DEL PATRONO Y SU EFECTO EN LOS ACTOS Y CONTRATOS CELEBRADOS CON LOS TRABAJADORES", del Bachiller Melvin Efraín Urizar Ortiz, informo que he procedido, al análisis y revisión de su trabajo de tesis; y en cumplimiento con lo establecido en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, procedo a dictaminar lo siguiente:

L.C. EFRÁIN IVÁN CORDÓN AGUILAR
ABOGADO Y NOTARIO

- En cuanto al contenido científico y técnico, el estudiante aborda un planteamiento real e interesante sobre la antinomia de la norma jurídica en virtud del análisis detallado de las ramas del Derecho Civil y Derecho Laboral.
- Los métodos y técnicas de investigación empleados fueron idóneos siendo los Método Analítico y Sistemático, puesto que para poder desarrollar el tema planteado fue necesario descomponer el todo en partes y así poder estudiar cada una de ellas.



Bufete Jurídico

- El trabajo de investigación fue redactado de manera práctica y elemental a efecto de aclarar de manera comprensible el problema objeto de la presente investigación.
- Considero que la tesis del Bachiller Melvin Efraín Urizar Ortíz contribuye a una mejor capacidad analítica al momento de la creación de una nueva norma jurídica, exhortando a estudiantes de la Facultad de Derecho y a juristas en general a realizar profundos análisis jurídicos.
- Las conclusiones y recomendaciones enunciadas por el estudiante en la elaboración de la tesis, son totalmente acordes al planteamiento del problema comprobando así la hipótesis planteada y por ende la contradicción entre las dos normas jurídicas.
- La bibliografía presentada en el trabajo de investigación fue la acorde a los temas enunciados en cada uno de los capítulos complementando así los conocimientos del Bachiller Melvin Efraín Urizar Ortíz

El trabajo de tesis avalado con la asesoría y la experiencia del Licenciado Jonás Valentín Díaz Castillo lo considero de sumo interés, al satisfacer los requisitos reglamentarios establecidos por esta casa de estudios. La tesis en relación se aprueba para los fines que su autor persigue.

Me suscribo deferentemente.


LIC. BYRON MANOLO CORDON AGUILAR
COLEGIADO No. 4799
9a. Avenida 16-08, Zona 1
Tel. 22210228


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, diecinueve de enero del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MELVIN EFRAIN URIZAR ORTÍZ , Titulado LA INTERDICCIÓN JUDICIAL DECLARADA DEL PATRONO Y SU EFECTO EN LOS ACTOS Y CONTRATOS CELEBRADOS CON LOS TRABAJADORES. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser el creador del universo y quien guía mi camino permitiendo que pudiera culminar una de mis metas.
- A MIS PADRES:** Por el apoyo brindado moral económica y espiritualmente, gracias padres, este logro es de ustedes.
- A MIS HERMANOS:** Quienes han sido apoyo incondicional para culminar este triunfo.
- A MIS ABUELOS:** Por su ejemplo de perseverancia y lucha en la vida y en los desafíos.
- A MIS AMIGOS:** Por compartir su amistad y muestras de cariño, todos, en general, muchas gracias.
- A MI NOVIA:** Por su apoyo incondicional, y por haber estado en los momentos trascendentales en mi carrera.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que me albergó y me concedió el gran honor de haber estado en sus aulas hasta la culminación de mi carrera, por lo que es un orgullo ser un egresado de esta casa de estudios.
- A:** La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.	i
CAPÍTULO I	
1. Derecho del trabajo	1
1.1. Definiciones del derecho de trabajo.	2
1.2. Naturaleza jurídica.	4
1.3. Fuentes del derecho de trabajo	7
1.4. Principios que inspiran al derecho laboral guatemalteco.	9
1.5. Elementos personales del derecho de trabajo.	17
CAPÍTULO II	
2. El juicio ordinario laboral	21
2.1. Características y definiciones.	21
2.2. La demanda, su contestación, la rebeldía y las excepciones.	23
2.3. La conciliación.	32
2.4. La prueba y su clasificación	33
2.5. La sentencia y los recursos judiciales.	51
CAPÍTULO III	
3. Interdicción judicial y capacidad	57
3.1. Clases de capacidad e incapacidad.	57
3.2. Elementos de la incapacidad y sus características	60
3.3. Capacidad para contratar en materia laboral	61
3.4. Interdicción	62
3.5. Declaración judicial de interdicción.	70



CAPÍTULO IV

4. La interdicción judicial del patrono y sus efectos	77
4.1. Derechos y obligaciones de los patronos	78
4.2. Acto jurídico.	79
4.3. Contrato de trabajo.	80
4.4. Interpretación del derecho de trabajo.	82
4.5. La nulidad de los actos jurídicos.	84
4.6. Efectos en los actos y contratos y la declaratoria de interdicción del patrono	90
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES	91
BIBLIOGRAFÍA.	93



INTRODUCCIÓN

Dentro del estudio del problema planteado, el fundamento para elegir el tema se apoya en el análisis de dos normas que desarrollan el contenido de la investigación; las cuales se refieren a la capacidad, toda vez que existe incongruencia entre lo que regula el Código Civil y lo preceptuado en el Código de Trabajo, en virtud que el primero establece la posibilidad de anular los actos de las personas que hayan estado notoriamente incapacitados al realizar determinados actos, mientras que la segunda norma es categórica al asignarle validez a los mismos.

Los objetivos de la investigación se encuentran enmarcados en la determinación de la incongruencia que existe entre las normas del Código Civil y lo preceptuado en el Código de Trabajo, así como el poder establecer que norma es la que se debe aplicar al surgir un caso concreto. En cuanto a la hipótesis formulada, ésta fue plenamente comprobada en el desarrollo de la investigación, en el sentido que se determinó la incongruencia que existe entre las normas citadas, con relación a la incapacidad del patrono y los actos que éste realice. Se produce contradicción en el ordenamiento jurídico guatemalteco atendiendo a la discrepancia referente a la declaratoria de interdicción y las consecuencias que recaen en los actos y contratos celebrados por el patrono con los trabajadores a su servicio.

El Código Civil establece que los actos anteriores a la declaratoria de interdicción, pueden ser anulados si se probare que la incapacidad existía notoriamente en la época que se verificaron.

Por su parte, el Código de Trabajo establece que la interdicción judicial declarada del patrono no inválida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores anteriormente a dicha declaratoria.

Esa antinomia de las disposiciones en referencia han sido el motivo para desarrollar el presente trabajo de tesis en el cual el problema ha sido definido en cuanto a las

(ii)



consecuencias causadas en los actos y contratos celebrados por el patrono con los trabajadores, siendo el primero declarado en estado de interdicción.

En cuanto al contenido del trabajo, éste se conformó a través de los capítulos siguientes: en el capítulo primero se desarrollan nociones generales acerca del derecho laboral, principios, definiciones y características del mismo; en el segundo se hace un análisis referente al juicio ordinario laboral; en el tercero se aborda el tema de la interdicción judicial y la capacidad tanto de goce como de ejercicio; y, finalmente en el cuarto, se estudia el tema central de la investigación, es decir, la interdicción judicial declarada del patrono y sus efectos en los actos y contratos celebrados con los trabajadores.

En cuanto a los métodos se utilizaron el analítico y el sintético, para estudiar de manera particularizada cada uno de los temas que comprenden la investigación; además del inductivo y deductivo, para alcanzar conceptos generales a través de conceptos particulares, mediante conceptos generales respectivamente.

Los métodos descritos fueron apoyados por las técnicas de: fichas bibliográficas, fichas de resumen, investigación documental y cuestionarios.

Lo antes descrito, posibilitó el desarrollo del tema objeto de la investigación, lo cual se traduce en el contenido que a continuación se expone.

CAPÍTULO I



1. Derecho del trabajo

Al iniciar el estudio de este capítulo, se hace necesario tener claro el concepto sobre el cual se trabajará, es por ello que se dan algunas definiciones de autores del derecho laboral, que tienen por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

Para dar una idea de la amplitud del contenido del derecho laboral, se señala lo que comprende, entre estas se encuentran: las garantías contra el paro; escuelas de aprendizaje; agencias de colocaciones; determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado; derecho en el trabajo; reglamentación de sus condiciones, leyes protectoras de los trabajadores, leyes de fábrica, jornada, horas extraordinarias, higiene y seguridad; derecho del trabajo, salario, contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual, relación de trabajo; derecho después del trabajo, previsión social, jubilaciones y pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo del tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales; derecho colectivo del trabajo, sindicatos profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje.



Lo que interesa de la relación que se reseña es que proporciona una completa visión de los temas que integran esta rama del derecho.

Definiciones del derecho de trabajo

En principio, para una mejor comprensión del tema se establecen algunas de las definiciones que dan algunos autores, relacionados con el contenido del derecho de trabajo. El autor Cabanellas de Torre, manifiesta que derecho laboral es: “aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas o inmediatas de la actividad laboral.”¹

Continua agregando el tratadista: “Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores -intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales-, en sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder natural y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.”²

¹ Cabanellas de Torres, Guillermo, **Diccionario de derecho usual**, pág. 603.

² **Ibid**, pág. 597.



El derecho de trabajo es el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rigen en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales.

El tratadista Santiago López Aguilar, establece que: “El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando a favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación. El derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección política de gobierno y en particular de la política económica.”³

Por las definiciones anteriores se plantea una propia definición de derecho de trabajo que acoge los principios fundamentales de ésta disciplina del derecho: Derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que tienen por objeto regular, proteger y dignificar las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, y crea las instituciones que tienden a resolver conflictos jurídico-laborales en virtud del trabajo.

En lo que respecta al ordenamiento jurídico guatemalteco, no se establece definición alguna; pero se determinan las directrices generales que enmarcan el contenido y desarrollo de tan importante rama del derecho. Así, en la Constitución Política de la República de Guatemala, a partir del Artículo 101 se establecen los enunciados concernientes al trabajo. En forma particular en dicho Artículo se regula: “Derecho al

³ López Aguilar, Santiago, **Introducción al estudio del derecho**, pág. 142.



trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

En cuanto a la regulación ordinaria del derecho de trabajo, de forma precisa se regula en el Decreto número 1441, el cual se denomina Código de Trabajo. Si bien, éste no establece una definición de lo que debe entenderse por derecho de trabajo, en sus considerandos, especialmente en el cuarto, se advierten los principios filosóficos o características que marcan el contenido del derecho de trabajo; características a las cuales se hará referencia posteriormente.

Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica del derecho de trabajo, encierra cierta dificultad, debido a que según sea la formación económico-social establecida en un Estado determinado, será la naturaleza jurídica que se otorgue al derecho laboral. En dicho sentido, el jurista mexicano Néstor de Buen en su obra, *Derecho del Trabajo*, explica: "En un sistema capitalista, el derecho de trabajo, reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la clase burguesa y el aparato estatal; en tanto, que en el sistema socialista, deja de ser instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar, paralelamente, una función tutelar sobre los trabajadores, radicando la efectividad de este sistema en el mejor desarrollo de la economía."⁴

⁴ De Buen, Néstor, **Derecho del trabajo**, pág. 15



Respecto a la naturaleza jurídica del derecho del trabajo han surgido diversas teorías, que lo ubican, algunas dentro del derecho privado, otras en el derecho público y otras más dentro del derecho social. De acuerdo a dicha clasificación, es apropiado estudiar cada una de éstas.

- a) Derecho público: Tradicionalmente el derecho laboral ha sido considerado como parte del derecho público, de esa cuenta, en el inciso e) del cuarto Considerando del Decreto 1441 Código de Trabajo guatemalteco, se establece de forma expresa: "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..."

- b) Derecho privado: Los defensores de esta teoría sostienen que el derecho de trabajo se ubicaba antiguamente dentro del derecho civil del cual se separó; para dar alguna solidez a su afirmación, indican que la relación laboral se inicia mediante un contrato, el cual se origina de un acto declarativo de la voluntad de las partes que en el intervienen directamente e indican que sin esa voluntad declarada expresamente, toda la legislación laboral se vería impedida de actuar.

Asimismo, le dan un carácter de secundario al hecho de la aplicación coercitiva de las disposiciones que el estado ha establecido para el derecho laboral, puesto que son supletorias al contrato anteriormente establecido el cual para ellos es eminentemente de orden privado.



- c) Derecho mixto: El carácter ecléctico del derecho laboral, afirman quienes sostienen esta postura, radica en que en nuestra ciencia, participan tanto el derecho público como el derecho privado debido a la tutelaridad que el Estado otorga a la clase más desposeída, en este caso los trabajadores, por una parte y por la otra, al obvio carácter contractual de la relación obrero patronal. La dicotomía en cuanto a la configuración del derecho del trabajo, sin embargo, no debe afectar la unidad del mismo. Esta teoría trata de conciliar las dos anteriores, para determinar cuál es la naturaleza jurídica del derecho de trabajo.
- d) Derecho social: Esta corriente que ubica al derecho laboral como parte del derecho social no pertenece a Guatemala, ya que la misma surgió en Alemania a finales del Siglo XX, la doctrina socialista propiciada por la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas y propagadas a distintas partes del mundo, incluso a la misma Alemania, dio origen a la observación y lucha por los derechos sociales. Pretende esta teoría darle importancia al interés de la colectividad social, ya que el Estado como creador de derecho publico siempre velará por intereses de orden estatal, claro está, y el derecho publico intenta darle seguridad a los intereses de los particulares por lo que es necesario tutelar de alguna forma las disposiciones legales que pretendan un bienestar en beneficio de un conglomerado social determinado.
- e) Teoría que adopta la legislación guatemalteca: Aunque algunos autores pretendan establecer que la corriente del derecho social es la que adopta la legislación guatemalteca, toda duda queda desvanecida con el enunciado del inciso e) del



cuarto Considerando del Código de Trabajo guatemalteco, el cual se ha descrito anteriormente. Si bien, el derecho de trabajo posee un alto contenido social, es innegable que la intervención y regulación estatal es una de las características de esta rama, con la finalidad de ejercer un balance entre el poder del patrono y la desventaja con la cual parte el trabajador, en función de la relación de subordinación.

Fuentes del derecho de trabajo

Al hacer referencia a las fuentes del derecho de trabajo, es preciso abordar el origen primigenio del contenido del derecho de trabajo. De forma general, en lo relacionado con el tema de las fuentes del derecho, en la Ley del Organismo Judicial de Guatemala, en el Artículo dos se regula: “Fuentes del derecho. La ley es la fuente del ordenamiento jurídico. La jurisprudencia la complementará. La costumbre regirá sólo en defecto de la ley aplicable o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada.”

En cuanto a la doctrina, el autor Manuel Ossorio define las fuentes del derecho de la forma siguiente: "...Se habla de fuentes como el conjunto de pautas compuesto por valoraciones, principios morales, doctrina, etc., que determinan la voluntad del legislador, contribuyendo a dar contenido a la norma jurídica."⁵

⁵ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 446.



Entre las fuentes que configuran el derecho de trabajo, se puede establecer la clasificación siguiente:

- a) Fuentes reales: También denominadas sustanciales, están constituidas por los hechos o acontecimientos de orden sociológico, histórico, económico, cultural surgidos de la actividad humana y que establecen las bases de las fuentes formales.
- b) Fuentes formales: Son el resultado del proceso formal de creación de las normas jurídicas, proceso que va desde la iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación, publicación hasta la vigencia de las leyes, mediante el órgano establecido para ello, que en el caso particular de Guatemala, se encuentra determinado en el Congreso de la República. Las fuentes formales, representadas a través de la ley, constituyen la fuente por excelencia del derecho laboral, en el caso particular del derecho guatemalteco, el Decreto 1441 Código de Trabajo.
- c) Fuentes históricas: Estas fuentes están constituidas por los documentos, inscripciones, bibliografía, etc., que contiene el texto de una ley y que informan sobre el origen de la misma. Las leyes establecidas en distintos épocas del desarrollo de las sociedades pueden servir para ilustrar lo afirmado: El código de Napoleón, las Leyes de Indias, etc.



Principios que inspiran al derecho laboral guatemalteco

En esta disciplina jurídica, el conocimiento y comprensión de los principios informativos, es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de las normas de trabajo y previsión social, a tal grado que el desconocimiento de los mismos provoca la no comprensión o entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta materia, debido a que las instituciones no resultan explicables desde el punto de vista de los principios propios del derecho común.

La mayoría de laboristas guatemaltecos, tomando en cuenta los enunciados contenidos en los considerandos del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, aceptan como principios rectores de esta rama de las Ciencias Jurídicas los que a continuación se exponen:

- a) Principio tutelar de los trabajadores: Este principio indica: el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente porque trata de compensar la desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo cual logra el derecho del trabajo a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica preferente.

El trabajador está en una situación de clara desventaja con relación al patrono, esta desventaja se puede notar en la mayoría de casos, en el plano cultural, pero fundamentalmente en el plano económico, de tal manera que el derecho de trabajo



consiente de esta situación trata, a través de la ley, de compensar estas desigualdades y la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.

Con relación al principio tutelar de los trabajadores, no ha faltado quien afirme que dicho principio viola el principio de igualdad que establece que todos los ciudadanos somos iguales ante la ley, pero esto no es cierto, pues en el derecho laboral, para poder realizar este último es indispensable tutelar a la parte más débil, es decir, que el derecho del trabajo en este caso, no puede ver únicamente personas como manda el principio de igualdad, sino que tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y establecer si estas personas son empleadores o vendedores de fuerza de trabajo, pues esta condición particular de cada uno hace que no puedan actuar en igualdad de condiciones y por lo tanto, para igualarlos ante la ley se debe tutelar a una de las partes, la más débil que es el trabajador.

El autor argentino Américo Plá Rodríguez, denomina a este Principio protector, sin embargo, dicho término puede entenderse como un sinónimo al tutelar contenido en la legislación guatemalteca, ya que este autor prácticamente se refiere a lo mismo dándole el siguiente significado: “El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta al derecho del trabajo ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes; el trabajador. Mientras que en el derecho común, una preocupación constante parece asegurar la paridad jurídica entre los contratantes,



en el derecho laboral la preocupación central parece ser la de proteger a una de las partes para lograr a través de esa protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes.”⁶

Por tal razón, el juzgador puede equiparar en una situación desigual de los litigantes, lo que implica el otorgamiento de los más amplios poderes directores al Juez de trabajo a lo largo de todo el proceso, desde la decisión oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias por los litigantes, hasta dirigir por sí interrogatorios a las partes, a los testigos y expertos, así como el ordenamiento y evacuación de pruebas en auto para mejor proveer, aunque no hayan sido ofrecidas por las partes. En el Código de Trabajo se manifiesta el principio tutelar expresamente en el considerando Cuarto inciso a) el cual determina: “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.”

También el Artículo 17 del Código de Trabajo guatemalteco, establece que: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.” En dichos enunciados legales se manifiesta expresamente el principio tutelar.

⁶ Plá Rodríguez, Américo, **Los principios del derecho del trabajo**, pág. 31.



b) Principio de garantías mínimas sociales: En el derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las características siguientes:

- Mínimas
- Protectoras del trabajador
- Irrenunciables únicamente para el trabajador

Las garantías sociales anteriormente descritas, se toman de carácter mínimo porque es realmente lo menos que el Estado considera que debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades; como por ejemplo el salario mínimo, que se entiende no es un salario que va a compensar totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le servirá para cumplir con sus obligaciones como jefe de familia. Asimismo, se considera que la norma es protectora del trabajador, en virtud que este constituye la parte más débil de la relación laboral y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital.

De forma particular, en el inciso b) del cuarto Considerando del Código de Trabajo guatemalteco, se establece dicho principio de la forma siguiente: “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, y 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) Principio de imperatividad: Como establece el Código de Trabajo guatemalteco en el literal c) del cuarto Considerando del Código de Trabajo: “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 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.”

Este principio guarda íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad.

El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denominan relativa y absoluta, las que corresponden al derecho positivo, y al derecho imperativo el primero, tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación, su campo de aplicación era el derecho privado; el segundo, se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era de derecho privado.



Una parte importante de la doctrina sostiene, con justificación plena, que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente por el Estado.

Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. Pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo. Por otra parte, la naturaleza imperativa del derecho del trabajo se hace sentir en la misión que desempeña el estatuto laboral en la vida general de los hombres y produce efectos particulares en la formación y en el contenido de las relaciones de trabajo.

La injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel mínimo de vida, así se inició la transformación del derecho del trabajo *ius dispositivum* en el Código de Napoleón, el derecho del trabajo como *ius cogens* con el correr de los años y al elevarse el derecho del trabajo a un mínimo de derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tiene el deber de respetar sus normas imperativas.



- d) Principio realista y objetivo: Este principio se encuentra regulado en la legislación guatemalteca, en la literal d) del cuarto considerando del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considerando que para resolver un caso determinado en base a una entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes; y es objetivo, de acuerdo al instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surja, con criterio social con base a hechos tangibles.

Américo Plá Rodríguez, al abordar el principio de la primacía de la realidad tomando citas de Mario Cuevas, distingue las ideas siguientes: “para pretender la protección efectiva de la tarea y que ésta determinada aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera, que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor.”⁷

- e) Principio del derecho de trabajo como rama del derecho público: Se dice que el derecho del trabajo es una rama del derecho público porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Este principio no

⁷ **Ibid**, pág. 245.



amerita mayor comentario, por razones de carácter político y de sistematización, más que por razones técnicas o científicas, dada la necesidad del Estado de proteger a la mayoría de la población, el derecho de trabajo es público y no privado, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se imponen incluso coactivamente. Este principio es el que determina la naturaleza jurídica del derecho de trabajo, de acuerdo a lo que regula la legislación guatemalteca.

- f) Principio del derecho de trabajo como derecho 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 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 a la libertad, igualdad y la fraternidad.

Resulta muy interesante analizar este principio, que se ve claramente es de carácter filosófico y político, y que denota la preocupación de los legisladores de la época de la creación del Código, respecto de la poca protección que los trabajadores han tenido, siendo la mayoría de la población y de allí que se pretendía que el nuevo



Código a través de las instituciones que crea, sirviera para la negociación entre los dos factores de la producción, dentro de una posición muy distinta a la del individualismo jurídico, consientes que esto último, no coincide con la libertad económica. Solamente falta agregar que lamentablemente este enunciado a la fecha no ha tenido plena realización.

Elementos personales del derecho de trabajo

Estos elementos son los que dinamizan la rama del derecho que se estudia, los cuales se encuentran regulados en el Código de Trabajo guatemalteco a partir del Artículo uno. Así, dichos elementos se encuentran conformados por el trabajador, patrono, representantes del patrono e intermediarios. A continuación se estudia cada uno de éstos.

a) Trabajador: En principio hay que considerar quienes son trabajadores. Para algunos tratadistas, la condición de trabajador desde el punto de vista de la relación contractual no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato. Se puede determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, recurriendo a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.



Conforme a la legislación laboral guatemalteca, en el Artículo 3 del Código de Trabajo se define lo que es el trabajador: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

En la doctrina, el autor Manuel Ossorio lo define de la manera siguiente: “Toda persona que desarrolla una actividad profesional en la que predomina el esfuerzo físico, intelectual o de ambas índoles.”⁸

b) El patrono: Hay diferentes acepciones y definiciones para el término patrono, sin embargo, todos coinciden con elementos comunes, entre los cuales sobresale el que establece el autor Manuel Ossorio el cual establece: “patrono es la persona natural o jurídica propietaria de una explotación industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la explotación indicada. Para otros tratadistas patrono es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.”

Conforme a la legislación laboral guatemalteca, en el Artículo 2 del Código de Trabajo se establece: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo...”

⁸ Ossorio, **Ob. Cit;** pág. 507.



“Asimismo, en la terminología laboral, empleador es sinónimo de patrón o patrono principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, según la expresión tradicional, es decir, el que paga el precio o concurre con el capital, por oposición a la otra parte, trabajador, empleador, obrero, operario, locador, que concurre con su actividad profesional, intelectual o física. El empleador o patrón es el que dirige, vigila y controla la faena.”

También, en una aproximación defino al patrono de la forma siguiente: “Es toda persona física que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada, es el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas.”

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

Trabajador de confianza, por la amplitud de las actividades de las empresas, se hace necesario que el patrono tenga que delegar en otras personas algunas de las funciones



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

El intermediario, el cual es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de otra persona, quedando el intermediario y el beneficiario del trabajo obligados solidariamente para con los trabajadores, en aplicación a lo que regula el Artículo 5 del Código de Trabajo guatemalteco.

Sobre esta institución, se establece que la diferencia que existe entre representante del patrono e intermediario, es que en esta última institución, ya no existe dirección del patrono, ni relación de dependencia, ni salario propiamente dicho, es decir, que el intermediario actúa por sí mismo y contrata su gestión directamente con el patrono, como una actividad independiente.

CAPÍTULO II



2. El juicio ordinario laboral

El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la relación de trabajo. Por consiguiente puede considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos. Estas solemnidades aunque existen, deben recordarse que son mínimas y poco formalistas por virtud de la existencia de los principios de sencillez y limitaciones de la formalidad, que ilustran el procedimiento ordinario laboral. Asimismo, puede considerarse que es ordinario porque se encuentra regulado como el proceso normal y general dentro del ordenamiento jurídico laboral.

Características y definiciones

Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra atenuado, pues el Juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí, o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando a las mismas con flexibilidad y realismo.



Es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y poco formalista, aunque no por ello carente de técnica.

Es un procedimiento limitado en el número y clases 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 buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil.

No se contempla término de prueba porque esta se produce de una vez durante las audiencias, así como también que en la primera instancia no existe vista del proceso y por añadidura no se declara cerrado el procedimiento.

En forma concreta, en cuanto a la regulación de la legislación guatemalteca en el aspecto del derecho procesal laboral, aunque en el Decreto 1441 Código de Trabajo se encuentra regulado tanto la parte sustantiva como adjetiva, en el quinto considerado se establece principios o características procesales, las cuales son aplicables al juicio ordinario de trabajo.

La palabra proceso se asocia a dos ideas: una, la de hecho indeterminado y la otra, a la idea de tiempo, imaginándose entonces un fenómeno que no se agota en el instante que se produce, sino que se manifiesta con características de permanencia.



De acuerdo al autor Mario Aguirre Godoy, el termino proceso significa: “hecho de realización sucesiva, que empieza a manifestarse pero que no se produce en toda su magnitud, sino después de que se suceden un sin número de pequeños hechos parciales que forman parte de un fenómeno principal que es precisamente el proceso, y así encontramos una infinidad de procesos, pero para el objeto del estudio, interesa determinar un proceso en particular, un proceso que se encuentre localizado dentro del campo de la elaboración humana, racional y consciente, es decir, un proceso determinado o institucionalizado con fines propios dentro del mundo jurídico, nos referimos al proceso ordinario laboral.”⁹

En el Artículo 321 del Código de Trabajo guatemalteco, se determina de forma general lo concerniente al procedimiento ordinario laboral: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.”

La demanda, su contestación, la rebeldía y las excepciones

La acción, procesalmente hablando, es una manifestación del derecho de petición y constituye el antecedente y fundamento de la demanda. Así como la acción tiene como objeto el que las personas puedan acudir a los tribunales de justicia para la satisfacción de sus pretensiones, mediante un proceso legalmente instruido y justo; la demanda

⁹ Aguirre Godoy, Mario, **Derecho procesal civil**, pág. 89.



laboral es el instrumento legal para el ejercicio de esa acción, que tiene por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral, proceso que a su vez, tendrá como objeto las pretensiones que dentro del mismo se formulen.

En el Código de Trabajo guatemalteco encontramos que existen las clases o modalidades siguientes:

- Por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas -Artículos 333 y 322 del Código de Trabajo-.
- Por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser demandas con pretensión simples y demandas con pretensiones acumuladas -Artículo 330 del Código de Trabajo-.
- Por su origen puede ser demanda introductiva de la instancia y demanda incidental – Artículos 85 y 332 del Código de Trabajo-.

Los requisitos para la presentación de la demanda se encuentran establecidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo guatemalteco, los cuales son:

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



- Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla;
- Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- Lugar y fecha; y
- Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

Como es sabido, las partes de conformidad con la ley tienen la facultad de acumular sus pretensiones en una misma demanda; pero en ocasiones sucede que por olvido se deja de formular alguna pretensión, de manera que se hace necesario ampliar o modificar la demanda original. Sucede también que debido a las maniobras patronales de ocultar su nombre verdadero o el de sus empresas, cuando los trabajadores les demandan se consigne en forma equivocada el nombre del ex-patrono o empresa, lo que obliga a que el demandante modifique su demanda.

La base legal para modificar la demanda, se encuentra en el segundo párrafo del Artículo 338 del Código de Trabajo el cual establece: "...Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los



hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste 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 el Artículo 335 de este Código."

En cuanto a la rebeldía, el autor Manuel Ossorio establece lo siguiente: "...se entiende por tal la situación en que se coloca quien, debidamente citado para comparecer en un juicio, no lo hiciere dentro del plazo legal conferido, o que lo abandonare después de haber comparecido. La rebeldía no impide la prosecución del juicio..."¹⁰

Es verdad que 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 la autoridad judicial. Sin embargo, la rebeldía del demandado no es más que el descuidarse de una carga.

La relación jurídico procesal se caracteriza de tres fases bien marcadas: la demanda, la excepción y la sentencia; correspondiendo la primera al actor, la segunda al demandado y la tercera al juez. Por consiguiente, la relación jurídica procesal da nacimiento a vínculos, uno de ellos primario y correlativo a la demanda, el de defensa, previo como garantía dentro del contradictorio.

¹⁰ Ossorio, **Ob. Cit;** pág. 836.



Para determinar la naturaleza jurídica de la institución de la rebeldía, es indispensable establecer la esencia de tal figura, es decir, si deriva o no de una obligación, un deber de comparecencia a juicio, o bien, si apareja multa o una sanción de tipo especial.

Suele confundirse la institución de la rebeldía con la confesión ficta; pero ya determinamos que la rebeldía se da por la incomparecencia de una de las partes al juicio o que habiendo comparecido se ausenta de él, con la consecuencia de acarrear perjuicios al rebelde al operar la preclusión de su oportunidad de ejercer ciertas facultades o derechos procesales en las que no actuó. En tanto, que la confesión ficta es el resultado de tenerse por reconocidos los hechos expuestos por el demandante, a consecuencia de la incomparecencia del demandado para absolver posiciones dentro de la prueba de confesión judicial. Pero cabe advertir que el efecto es análogo: tener por admitidos los hechos no expresamente negados, por correctos los actos a los que nada se opuso y por conforme con las consecuencias derivadas de la pretensión del que no se encuentra rebelde.

Dentro de los efectos de la rebeldía se producen los siguientes:

- No volver a practicar diligencia alguna en busca del rebelde;
- Preclusión de actos y pérdidas de derechos procesales que tiene lugar por la rebeldía, quedando firmes e irrevocables;
- Continuar el procedimiento sin más citar ni oír al rebelde;



- Tener por confeso en su rebeldía al demandado cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el actor y no compareciere éste a la audiencia señalada para la recepción de la prueba;
- Tener por confeso en su rebeldía al actor cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el demandado y aquel no compareciere a la audiencia respectiva;
- Dictar sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva, cuando el demandado no comparece a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos respectivos;
- Proceder en la misma forma referida anteriormente, cuando se trate de demanda por despido injustificado, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; y,
- Trabarse embargo sobre bienes propiedad del demandado.

El Código de Trabajo guatemalteco, además de establecer la institución procesal de la rebeldía, prevé también situaciones que imposibilitan a las partes su comparecencia a las audiencias señaladas por los jueces y por lo tanto el derecho para justificar dichas incomparecencias. La incomparecencia y la oportunidad para justificarlas, se regula en la forma siguiente: "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 forma indicada, la excusa deberá presentarse y 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 72 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."

Dentro del tema de las excepciones, estas constituyen el medio de defensa que el demandado invoca ante el órgano jurisdiccional, al ser llamado a juicio, a efecto de paralizar, modificar o destruir la acción intentada en su contra. La manera más común de clasificar a las excepciones es en: a) dilatorias, b) perentorias y c) mixtas.

a) Excepciones dilatorias o procesales: Son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal. Depurar y no retardar ni obstaculizar es el objeto de estas defensas que muy a menudo se desnaturalizan por la malicia de los litigantes y sus asesores. Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho;

b) Excepciones perentorias o sustanciales: Son las defensas que atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio. Por eso se dice que atacan el derecho y no al proceso. Consisten en la alegación de cuanto



medio extintivo de obligaciones existe, por lo que no pueden enumerarse taxativamente y,

c) Excepciones mixtas: Son las defensas que funcionando procesalmente como dilatorias, provocan en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias. Es decir, que se resuelven previamente como las dilatorias para evitar llegar a un juicio inútil, pero aunque no atacan el fondo del asunto como las perentorias producen iguales efectos al hacer ineficaz la pretensión.

El Código de Trabajo guatemalteco, tiene estipulado lo relativo a las excepciones en los Artículos 312, 342, 343 y 344. Se le critica la manera incompleta con que se regula esta institución. Por lo que con algunas reservas se acude supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil.

Así como existe el derecho de accionar ante los órganos jurisdiccionales pretendiendo la declaración, realización, satisfacción o protección de un derecho objetivo; existe el derecho de oposición o contradicción de análoga naturaleza al de la acción. Entonces la contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor, o bien se allana a ellas.

La contestación de la demanda se encuentra regulada en el Artículo 338 del Código de Trabajo guatemalteco, el cual preceptúa: "...La contestación de la demanda y la



reconvención, en su caso, podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia...”

En cuanto a las modalidades de la contestación de la demanda, estas pueden ser las siguientes:

- En cuanto a su forma: oral o escrita, en este último caso la escritura no exime al demandado de comparecer a la audiencia;
- En cuanto al contenido de la contestación: compensatoria o reconvencional;
- En cuanto a la postura adoptada por el demandado: contestación negativa o afirmativa;

La contestación de la demanda está sujeta a los mismos requisitos señalados para la demanda, en cuanto a los elementos de contenido y forma, así lo establece el Artículo 339 del Código de Trabajo, de manera que el demandado deberá consignar en su contestación todos los requisitos aplicables, contenidos en el Artículo 332 ya citado. Cabe agregar que es fundamental acreditar la representación con que se comparezca a juicio, por los medios legales establecidos por la ley para cada caso, de conformidad con lo establecido en el último párrafo del Artículo 323 del Código de Trabajo. Si la demanda se contesta verbalmente en la misma comparecencia, será el Juez quien se encargue de controlar que en el acto concurren todos los requisitos legales; si la contestación se hace por escrito, el juez de oficio ordenará que se subsanen los defectos de que adolezca, rectificaciones que deben realizarse en la propia audiencia para no restarle celeridad al juicio.



La oportunidad para contestar la demanda se regula en el Artículo 338 del Código de Trabajo guatemalteco, el cual establece: "Si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor. La contestación de la demanda y la reconvencción, en su caso podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia". La demanda se debe contestar y así lo aceptará el juzgador, después de que el demandante manifieste en la audiencia que ya no tiene transformaciones que hacerle a su demanda, oportunidad en la que precluye el derecho del actor de ampliar o modificar su demanda.

La conciliación

La conciliación es la etapa obligatoria en el proceso ordinario laboral, mediante la cual, las partes llamadas por el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles una formula de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio, siempre que no contraríe las leyes de trabajo, ni los principios del mismo.

La conciliación consiste en un acuerdo de voluntades de quienes son parte de un conflicto y más concretamente de un proceso, por medio de la cual acuerdan arreglar sus diferencias, para evitarse molestias, gastos y sobre todo una sentencia desfavorable para cualquiera de las partes; debiéndose tener presente que la conciliación no constituye un reconocimiento de pretensiones, pues de lo contrario sería



allanamiento, no es un reconocimiento de los hechos, por que entonces sería una confesión; es pues, una manifestación de voluntad por medio de la cual las partes se ponen de acuerdo y arreglan sus diferencias, evitando así una sentencia que les puede ser desfavorable. En la conciliación deben predominar un enfoque realista, equitativo y ecuánime de las reclamaciones objeto de litigio sobre el examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes.

En el proceso laboral, enmarcada en el enfoque referido, reviste mucha importancia por los resultados que en un breve tiempo puede producir, contrariamente a lo que sucede con juicios largos y dispendiosos, que afectan a la parte débil de la relación laboral: el trabajador.

En el Artículo 340 del Código de Trabajo guatemalteco se establece lo relacionado con la conciliación en la forma siguiente: "...Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables..."

La prueba y su clasificación

Probar es tratar de convencer al Juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión. La primera actitud que el órgano jurisdiccional asume al decidir, es la de verificar las proposiciones de las partes;



esto es, comprobar por los diversos medios de que dispone, la adecuación de lo dicho por las partes con la verdad. El procedimiento probatorio en el proceso laboral -salvo casos de incidencias- está inspirado en los principios de sencillez y celeridad, por cuanto que únicamente se da en dos fases: a) El ofrecimiento de la prueba; y, b) el diligenciamiento. El ofrecimiento consiste en el acto por medio del cual se anuncia la prueba que se va a rendir para demostrar las pretensiones; esto lo hace el actor al plantear la demanda; el demandado lo hace al contestarla; el que reconviene al formular la contrademanda; y, según sea el caso, al actor de nuevo ofrecerá su prueba para desvirtuar la reconvención, al contestar ésta, o al contradecir las excepciones del demandado.

El ofrecimiento de pruebas para combatir excepciones y para demostrar tachas, será en el mismo momento o dentro de 24 horas después de terminada la diligencia. No existe un término de recepción de prueba, ya que el Código de Trabajo en el Artículo 344 establece que de no existir avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Únicamente cuando se trata de recabar pruebas fuera de la República, se señala un término para hacerlo.

Si un proceso está informado por el principio inquisitivo, el problema de la carga suele reducirse considerablemente, porque aunque haya falta absoluta o insuficiencia de prueba aportada por las partes, el órgano jurisdiccional tiene el deber de producir oficiosamente los elementos de convicción pertinentes, al margen de la diligencia o negligencia, y de mucha, poca o nada fortuna que hayan tenido las partes en la



aportación de pruebas. La valoración de la prueba: sistema de la prueba legal o tasada, de la apreciación de la prueba en conciencia. Valorar o apreciar la prueba, es determinar su fuerza probatoria.

“Es el enjuiciamiento que hace el juez sobre el grado de convencimiento, persuasión o certeza que ha obtenido de las pruebas aportadas al proceso. En el proceso de valoración se dan dos dificultades: a) que el juez es humano sujeto de errores y deficiencias; y, b) que el material que se suministra como prueba, también lo suministra el hombre con posibles lagunas, inexactitudes, equivocaciones e incluso falsedades. Debido a esas dos circunstancias, se ha sentido siempre la necesidad de orientar la actuación del juez, bien asignándole una libre apreciación de las pruebas a base de principios generales que guíen esa apreciación, o bien encasillando su labor dentro de normas legales, de las cuales no puede separarse sino en los casos de excepción señalados por la ley.”¹¹

De lo anterior surge los dos sistemas básicos que rigen la apreciación de la prueba: a) el sistema legal o de la prueba tasada; y, b) el sistema de libre convicción.

a) Sistema de prueba legal o tasada: Conforme a éste sistema, es el legislador quien al promulgar la ley, señala el juez, por anticipado, el valor y el grado de eficacia que tiene la prueba. Este sistema es adversado y preferido por algunos, según las circunstancias.

¹¹ Couture, Eduardo, **Estudios de derecho procesal civil**, pág. 67.



- b) Sistema de libre convicción: En este sistema el juzgador no tiene ninguna regla o reglas que de antemano le tracen la pauta a seguir en la valoración de la prueba; el juez falla según su leal saber y entender, con absoluta libertad y sin motivar su decisión.
- c) Sistema mixto de apreciación de la prueba: En este sistema los legisladores han señalado pruebas con su valor determinado y fuera del cual el juez no puede apartarse y pruebas que se deja su apreciación a criterio del juzgador, previo análisis de las pruebas producidas y aportadas al juicio. -En Guatemala se utiliza este sistema-.
- d) Sistema de la sana crítica razonada: La sana crítica consiste en apreciar la prueba con arreglo a la lógica, a las constancias procesales y a la experiencia que el juzgador debe poner de manifiesto al razonar su sentencia. A este sistema se le atribuye ser el justo medio entre los sistemas de la prueba tasada y la libre convicción, pues no tiene la excesiva rigidez de la primera ni la excesiva incertidumbre de la segunda, y al combinar las reglas lógicas del entendimiento humano, con las reglas empíricas de la experiencia del juzgador, se evita caer en la arbitrariedad. El fallo versará sobre todo el material probatorio incorporado al juicio y sólo sobre esta materia, pero la apreciación motivada que del mismo se realice, se hará en forma flexible, empleando la inteligencia y los conocimientos empíricos por igual del juzgador.
- e) Sistema de valoración en conciencia: En el proceso laboral impera el principio que supera al de apreciación libre y de la sana crítica, pues la apreciación en conciencia, supone que la libertad es congruente con la justicia social que nunca puede ser



injusta sino equitativa, es decir, la apreciación en conciencia debe hacerse dentro del ámbito de la justicia social, en función proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores.

- f) Sistema que utiliza el procedimiento ordinario laboral guatemalteco: La legislación guatemalteca no define que ha de entenderse por valoración de la prueba en conciencia. Por esa razón, el jurista Mario López Larrave, partiendo de lo establecido en el Artículo 361 del Código de Trabajo afirma: "Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio."¹²

Llega a la conclusión de que el sistema de apreciación de la prueba en conciencia se asemeja al de la sana crítica, porque el juez no es libre para determinar el valor de las pruebas rendidas sin razonamiento o justificación, sino por el contrario tiene que fundamentar su apreciación, consignando los principios de equidad o de justicia en que funda su criterio, esto es, que en todo caso el juez tiene la obligación de motivar su fallo en la parte considerativa de la sentencia, obligación de la cual se encuentran relevados los verdaderos jueces de conciencia que siguen el sistema de libre convicción. De acuerdo con la norma ya citada, podemos concluir que en el

¹² López Larrave, Mario, **Introducción al estudio del derecho laboral**, pág. 114.



Código de Trabajo guatemalteco tienen aplicación el sistema legal o de la prueba tasada, el sistema de la sana crítica y el de la apreciación de la prueba en conciencia.

De acuerdo con el Artículo 361 del Código de Trabajo la valoración de la prueba podría ser la siguiente:

- Los documentos públicos y auténticos; conforme a lo establecido en el Artículo 186 del Código Procesal Civil y Mercantil: "Produce fe y hace plena prueba, salvo el derecho de las partes de redargüirlos de nulidad o falsedad"; es decir, que la ley les asigna el sistema de prueba legal o tasada, y el juez tiene que admitirlos como tales.
- La confesión judicial, también tiene el valor de prueba tasada o legal de conformidad con lo establecido por el Artículo 139 del Código Procesal Civil y Mercantil que establece que la confesión prestada legalmente produce plena prueba.
- Los hechos que personalmente compruebe el juez. Sobre esta valoración el autor López Larrave criticaba la terminología utilizada al respecto, pues decía que gramaticalmente puede darse a ésta expresión un alcance insospechado, ya que el juez puede comprobar personalmente hechos que lleguen a su conocimiento en forma privada o particular; sin embargo, al referirse a los hechos que personalmente compruebe el juez, otros autores, lo han tomado que se refiere al reconocimiento judicial -inspección ocular diríamos nosotros-, el cual de acuerdo con lo establecido en el Artículo 127 del Código Procesal Civil y Mercantil, se debe valorar de conformidad con la sana crítica: "Los tribunales, salvo texto de ley en contrario, apreciarán el mérito de las pruebas de acuerdo con las reglas de la sana crítica."



- Declaración de testigos, documentos privados, dictamen de expertos o prueba de expertos, según el Artículo 361 referido, se apreciarán en conciencia;
- Las presunciones legales y humanas; las primeras son las consecuencias que la propia ley induce de un hecho desconocido, lo que produce un valor tasado -que el patrono no presente el contrato-; en tanto que las segundas no le son reconocidas la calidad de pruebas, sino sólo como etapa en la elaboración de la sentencia.

Los medios probatorios que regula el Código de Trabajo guatemalteco son los siguientes:

a) Confesión judicial: La confesión judicial es un medio de prueba legal que se produce mediante una declaración de conocimiento por la que se reconoce una afirmación del adversario y cuya verdad le es perjudicial a la parte que la declara; siendo la función específica de tal medio de prueba la de provocar o intentar provocar el convencimiento del juez sobre la existencia o inexistencia de ciertos hechos.

La capacidad del confesante que tenga 18 años, si es menor de dieciocho y mayor de 14, lo debe hacer a través de su representante legal; si se trata de persona jurídica colectiva extranjera, lo hará el representante reconocido en el país; si se trata de quebrados o fallidos, lo harán personalmente; en tanto que las personas jurídicas nacionales, se ha sostenido la jurisprudencia de que debe prestarla por medio de su representante instituido en su escritura social o constitutiva, si así lo solicita el articulante, no siendo aplicable supletoriamente lo establecido en el Artículo 132 del



Código Procesal Civil y Mercantil. El objeto de la confesión: son los hechos personales o de conocimiento del absolvente -no todos- y especialmente los hechos expuestos en la demanda y en su contestación que resultaren controvertidos.

La prueba de confesión judicial se ofrece en la demanda, en su contestación; interposición de excepciones dilatorias, en su contestación; en la reconvencción, en su contestación; y únicamente se puede solicitar la absolución de posiciones una vez sobre los mismos hechos. Si es el actor el que propone la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y si es el demandado el que la propone, el juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que señale para la recepción de pruebas del juicio. Las posiciones en cuanto a la forma de dirigirlas o formularlas debe hacerse en forma oral; pero también se puede hacer escrita, con la intermediación del juez.

El Código de Trabajo no tiene establecidos taxativamente los requisitos que deben llenarse en la formulación de las posiciones, por lo que supletoriamente se debe atender a lo establecido en el Artículo 133 del Código Procesal Civil y Mercantil.

En cuanto a los efectos de la confesión judicial, cuando se haga en forma expresa en la secuela del juicio, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo confesado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto, y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas.



Cuando se proponga por el actor la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía. Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.

b) Declaración de testigos: “Testigo es toda persona extraña en el proceso cuya declaración se utiliza como medio de prueba, por versar sobre hechos en él controvertidos y cuyo conocimiento ha adquirido fuera del proceso.

El testimonio es el acto que consiste en representar un hecho. Se representa, manifestando el testigo la idea que del hecho tiene. El medio de que se sirve para externar o comunicar esa idea, es la palabra hablada o escrita. En el campo procesal laboral tiene mayor relevancia el testimonio oral, en virtud de que en el proceso laboral predomina el principio de oralidad y sobre todo porque el mismo se desarrolla a través de audiencias en las que las partes deben comparecer con sus respectivos medios de prueba. El testimonio escrito, por el contrario es un caso de excepción que generalmente se presenta en el caso de las personas jurídicas al rendir sus declaraciones por medio de informes, y que por tal motivo los juzgadores lo toman como parte de la prueba documental.



En nuestro medio se han presentado casos en que se ha pretendido hacer valer declaración de testigos que constan en actas notariales, pero los juzgadores han sido del criterio de no darles ningún valor probatorio a tales declaraciones, por estimar que con dicho procedimiento se niega el derecho de la contraparte de fiscalizar tal medio de prueba y además se violenta la inmediación procesal.”¹³

El Código de Trabajo guatemalteco en el Artículo 348 establece: "Todos los habitantes de la República tienen obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en juicios de trabajo, salvo que estén justamente impedidos para hacerlo o que se encuentren comprendidos dentro de las excepciones establecidas por la ley. La desobediencia será sancionada con una multa de cinco a veinticinco quetzales, que deberá imponer el juez que conozca del asunto. Con la anticipación debida, las citaciones se harán por medio de la Policía Nacional."

Como se puede observar la ley tiene establecida la obligación de declarar, deber que se funda en el carácter o finalidad del testimonio como es la de servir al proceso para los fines de la justicia, ahora bien, dicho deber se traduce en tres imperativos: deber de comparecer ante el juez; deber de declarar; y deber de ser veraz. Por ello, el Artículo 350 prescribe: "Los patronos quedan obligados a permitir que sus trabajadores concurren a prestar los testimonios a que haya lugar, cuando la citación sea hecha legalmente, sin menoscabo de sus intereses, salario o jornada de trabajo. La

¹³ **Ibid**, pág. 118.



trasgresión a lo preceptuado en este Artículo será castigada con una multa de veinticinco a cien quetzales que deberá imponer el juez que conozca del asunto."

En el procedimiento ordinario laboral, únicamente se presentan dos fases procesales en relación a los medios de prueba y son: su ofrecimiento y el diligenciamiento, en virtud de que no existe un período de prueba como en el procedimiento ordinario civil.

El Artículo 332 del Código de Trabajo, establece los requisitos que debe contener la demanda y su correspondiente contestación, indicando en la literal 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..." Es decir, que es en la demanda o en su contestación la oportunidad procesal en la cual se debe ofrecer la prueba, ofrecimiento que debe ser debidamente individualizado, para no dar oportunidad al juzgador que la rechace. Hay autores y jueces que sostienen que en el procedimiento laboral no es permitido hacer el ofrecimiento como se hace en el campo procesal civil.

El Artículo 347 del Código de Trabajo guatemalteco preceptúa: "Las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer."

De acuerdo con la ley, las partes están obligadas a comparecer con sus respectivos medios de prueba a la primera audiencia. Cuando los testigos no residan en la localidad en donde está situado el juzgado, la ley prevé en el Artículo 439 del Código de Trabajo:



“Cuando haya que recibirse declaraciones de testigos fuera del lugar donde tenga asiento el tribunal, el juez después de contestada la demanda y con la audiencia de la parte contraria, haciéndole saber el día y la hora de la diligencia podrá comisionar a otro de igual o inferior categoría, aunque no sea de la jurisdicción privativa de trabajo...”

Los tribunales de trabajo, en virtud de que el Código de Trabajo no tiene establecido procedimiento de recepción de la declaración testimonial, acuden supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil, con algunas reservas; por ejemplo, no es necesario acompañar el interrogatorio con la demanda, tampoco se suspende la diligencia por la incomparecencia de alguno o de todos los testigos.

c) Dictamen de expertos: Este medio de prueba reviste especial característica en el proceso laboral, ya que en muchas oportunidades las partes tienen necesidad de llevar al conocimiento del juzgador hechos técnicos no jurídicos, para cuyo conocimiento se necesita de reglas de experiencia no comunes, como por ejemplo, cuando se trata de determinar la pericia o impericia de un trabajador, para determinar la calidad o perfección de un trabajo o de una obra, aspectos de una contabilidad.

Por medio de la prueba de expertos o dictamen de expertos, se aporta al juicio material probatorio de carácter técnico, por encargo del juez, y que según la legislación guatemalteca el juez tiene amplias facultades en cuanto a la aceptación y valoración del dictamen o expertaje que se le rinda.



d) Reconocimiento judicial: En el Código de Trabajo guatemalteco, este medio de prueba no está denominado como reconocimiento judicial, sino como inspección ocular; y es la prueba que tiene por objeto la percepción directa e inmediata por el juez, de hechos y circunstancias tangibles, para cuyo conocimiento y apreciación no se requiere conocimientos especializados. Los únicos Artículos del Código de Trabajo que se refieren a la inspección ocular o que tienen alguna relación con ella son: el 332, 357 y 361.

e) Documentos: A los documentos se les identifica como un objeto en que se exterioriza cierto pensamiento humano mediante algunos signos materiales y permanentes del lenguaje. Es todo objeto que reproduce, representa o refleja una idea, un acto de voluntad o un acto del acontecer humano.

Procesalmente, documento, es todo escrito que constituye prueba del hecho jurídico realizado; el documento no es el hecho jurídico, sino la prueba del hecho jurídico.

De acuerdo al Código de Trabajo guatemalteco, los documentos se clasifican en: a) documentos auténticos, que son los que expiden los funcionarios y empleados públicos en ejercicio de sus atribuciones al tiempo de suscribirlos; b) documentos públicos, los autorizados por notario con las formalidades de ley; c) documentos privados, los emitidos y suscritos por particulares sin ninguna formalidad.



La prueba documental está regulada en forma dispersa y escueta; pero se tutela al trabajador en algunos de sus Artículos:

Artículo 30 del Código de Trabajo guatemalteco: "La plena prueba del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de ésta o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador..."

Artículo 39 del Código de Trabajo guatemalteco: "El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación. La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de éste da lugar a que el sindicato o sindicato de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído conforme el Artículo anterior y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él."

La prueba documental se ofrece en la demanda o en su contestación y de conformidad con los Artículos 335 y 346 del Código de Trabajo guatemalteco, dicha prueba debe rendirse o diligenciarse en la primera audiencia que señale el tribunal, y es por eso que



el juzgador al darle trámite a la demanda, ordena a las partes, comparecer a la primera audiencia con sus respectivos medios de prueba a efecto de que las rindan en dicha audiencia.

Cabe tener presente que conforme a los Artículos 186 y 187 del Código Procesal Civil y Mercantil, los documentos probatorios así como los privados que estén debidamente firmados por las partes, se tienen por auténticos salvo prueba en contrario. La impugnación por el adversario debe hacerse dentro de los diez días siguientes a la notificación de la resolución que admita la prueba, y se tramita como incidente.

Acorde con la tutelaridad del derecho de trabajo, el Artículo 345 del Código de Trabajo establece: “En la resolución por la cual se de trámite a la demanda o a la reconvencción, se mandará pedir de oficio certificaciones de los documentos que las partes hubieren ofrecido como pruebas y que se encontraren en alguna oficina pública, o en poder de cualquiera de los litigantes. En igual forma se procederá cuando tales documentos hubieren sido propuestos como pruebas contra las excepciones del demandado, o contra las que el actor opusiere a la reconvencción.”

f) Reconocimiento de documentos: Este medio de prueba está regulado sin las formalidades del derecho procesal civil, pues el Artículo 354 concibe únicamente que cuando sea el actor el que propone este medio de prueba el juez citará al demandado para que en la primera audiencia reconozca documentos bajo apercibimiento de ser



declarado confeso, en su rebeldía; y si la prueba la propone el demandado, el juez dispondrá en los mismos términos la audiencia en que abran de ser reconocidos.

Según al autor Raúl Chicas Hernández, por el criterio civilista que priva en los actuales jueces de trabajo: “existe discrepancia de criterios en cuanto al ofrecimiento del reconocimiento de documentos, pues unos jueces exigen que en el ofrecimiento de la prueba se indique los documentos que van a ser sometidos a reconocimiento judicial, mientras otros simplemente exigen que se ofrezca la confesión judicial y el reconocimiento de documentos, sin individualizar cuales serán los documentos que se someterán a reconocimiento, siendo hasta en el momento del diligenciamiento de la confesión judicial cuando se determina cuales son los documentos que se desea su reconocimiento.”¹⁴

g) Medios científicos de prueba: Estos medios son producidos por científicos o técnicos, con datos, objetos y fuentes que le proporciona determinada ciencia, técnica, etc.

Los medios científicos de prueba no están determinados en el Código de Trabajo guatemalteco, por lo que para su utilización debe hacerse acudiendo supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil. Pero, cabe hacer la observación en relación a este tipo de prueba, que sólo será admisible si es compatible y no contraría los principios y texto del Código de Trabajo.

¹⁴ Chicas Hernández, **Introducción al derecho procesal del trabajo**, pág. 255.



h) Presunciones legales y humanas: Al hacer una ordenación lógica de los medios de prueba, derivada de su naturaleza o de su vinculación con los motivos de prueba, se clasifican en tres grupos:

- Pruebas por percepción: como lo sería el reconocimiento judicial -inspección ocular-;
- Pruebas por representación: documentos, confesión, testigos;
- Prueba por deducción o inducción: aquí la reconstrucción de los hechos se lleva a cabo mediante deducciones lógicas, infiriendo de un hecho conocido otro desconocido. Si esta labor está a cargo del propio juez, la realiza por el sistema de presunciones; y si la deducción la verifica un tercero, haciendo aplicación de su ciencia, surge el examen pericial, es decir, el llamado dictamen de expertos.

Tradicionalmente se distinguen dos clases de presunciones: la establecida en la norma positiva que de antemano determina su eficacia probatoria o sean las presunciones legales o presunciones *iuris*; y las presunciones judiciales o presunciones *hominis* que son las que establece el juez, sin sujeción a ningún criterio legal. Las presunciones legales a su vez se dividen en presunciones *iuris et de iure* y presunciones *iuris tantum*. Las primeras no admiten prueba en contrario y el juez, una vez establecido el hecho que le sirve de antecedente, tiene la obligación de aceptar por cierto el hecho presumido; es decir, que tienen un valor absoluto. Las segundas, por el contrario, permiten producir prueba tendiente a destruirlas y por eso se dice que tienen un valor relativo.



Al respecto, el jurista Raúl Chicas Hernández, estima: “Que no obstante que otros autores nacionales no le dan mayor importancia a las presunciones legales en el juicio ordinario de trabajo, estima que los legisladores del Código de Trabajo en aplicación de los principios que lo informan y con el fin de proteger a los trabajadores de ciertas maniobras patronales contemplaron presunciones legales en varios Artículos.”¹⁵

Así, en el Artículo 30 del Código de Trabajo guatemalteco se establece que la prueba plena del contrato de trabajo escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo y que la falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador. Las presunciones legales son consecuencia de la propia ley, que se deduce de un hecho conocido, como ejemplo el patrono que no presenta el contrato.

Las presunciones humanas, a las cuales muchos autores no le dan calidad de medio de prueba, y afirman que más que medio probatorio, es una etapa en la elaboración de la sentencia, precisamente haciendo uso de la sana crítica; esto es, reconstruyendo por inducciones y con máximas de la experiencia, la verdad desconocida que se extrae de la verdad conocida o indicio, de donde se puede sostener que al apreciar las presunciones humanas se tiene que hacer aplicando el sistema de la sana crítica.

¹⁵ **Ibid**, pág. 261.



La sentencia y los recursos judiciales

La sentencia es el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional por medio del cual, este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo.

La sentencia laboral se halla sujeta a los requisitos, comunes a todo acto procesal, de lugar, el tiempo y la forma. El lugar en donde está asentado el tribunal que conoce del proceso. El tiempo, hay variantes, así por ejemplo el Artículo 358 del Código de Trabajo prescribe: "Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiera sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva. En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a estas conforme lo previsto en este título." Por su parte el Artículo 359 del mismo Código establece: "Recibidas las pruebas y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia..."

La forma de la sentencia está determinada por el Artículo 364 del Código de Trabajo que establece: "Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en



ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado, y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate..."

Supletoriamente, y observando las particularidades que reviste el proceso ordinario laboral, los juzgados observan lo dispuesto en el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial, en cuando a la forma de redacción de las sentencias se refiere, lo que incluye:

- Nombre completo, razón social o denominación o domicilio de los litigantes; en su caso, de las personas que los hubiesen representado; y el nombre de los abogados de cada parte -en lo laboral cuando los hubiese-;
- Clase y tipo de proceso, y el objeto sobre el que versó, en relación a los hechos;
- Se consignará en párrafos separados resúmenes sobre el memorial de demanda, su contestación, la reconvención, las excepciones interpuestas -perentorias, porque las dilatorias se resuelven a parte-, y los hechos que se hubieren sujetado a prueba;
- Las consideraciones de derecho que harán mérito del valor de las pruebas rendidas y de cuales de los hechos sujetos a discusión se estiman probados; se expondrán, asimismo, las doctrinas fundamentales de derecho y principios que sean aplicables al caso y se analizarán las leyes en que se apoyen los razonamientos en que descansa la sentencia;
- La parte resolutive, que contendrá decisiones expresas y precisas, congruentes con el objeto del proceso.



Las clases de sentencia posibles en el procedimiento ordinario laboral son las siguientes:

- a) Declarativas: como por ejemplo cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de sí se trata de una relación de carácter civil -servicios profesionales-, o si se trata de una relación laboral -un trabajador-, sentencia que tiene por finalidad únicamente la declaración del carácter de tal relación;
- b) De condena: ejemplo, cuando se reclama el pago de vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada, si procediere;
- c) Desestimatorias: ejemplo, cuando se reclama el pago de indemnización por despido injustificado y el demandado prueba la causa justa, se desestima la demanda;
- d) En rebeldía: cuando habiendo sido citado el demandado, éste no comparece, se dicta la sentencia en rebeldía.

En el proceso ordinario laboral a partir del Artículo 365 del Código de Trabajo, se regula los recursos judiciales siguientes:

- a) Revocatoria: El recurso de revocatoria es la facultad que tiene el juez para revocar a solicitud de parte, sus propios decretos. El Código de Trabajo en el Artículo 365, prescribe que: "Contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria. Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro



horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal en la presencia de las partes...”

La laguna de esta norma en cuanto al tiempo de resolver dicho recurso, se solventa con la aplicación supletoria del Artículo 146 de la Ley del Organismo Judicial que establece: "Si el proceso fuere verbal, el pedimento se hará en comparecencia, y el tribunal resolverá dentro de veinticuatro horas..." También los tribunales en la práctica aplicas supletoriamente el último párrafo de la precitada norma que establece: "...Contra las resoluciones que se dicten en estos y en los casos del Artículo anterior, no cabrá recurso alguno." De manera que puede decirse que conforme a dicha práctica, contra lo resuelto en un recurso de revocatoria no cabe recurso alguno.

b) Nulidad: El recurso de nulidad, es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada por un error de procedimiento, para obtener su reparación. En el procedimiento ordinario laboral, conforme al Artículo 365 del Código de Trabajo: "...Podrá interponerse contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación.

Se interpondrá dentro de tercero día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.



El recurso de nulidad, se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El tribunal le dará trámite inmediatamente, mandando oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del juez. Cuando se declare sin lugar el recurso se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos quetzales. Contra la resolución que resuelve el recurso, cuando fuere dictada en primera instancia, cabe el recurso de apelación que deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de su notificación y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la sala respectiva, sin audiencia a las partes...”

c) Aclaración: Conforme al Artículo 365 del Código de Trabajo, en los procedimientos de trabajo procede el recurso de aclaración contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio. La aclaración se pedirá dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo, si los términos del mismo son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor.

d) Ampliación: Conforme al Artículo 365 del Código de Trabajo, en los procedimientos de trabajo procede el recurso de ampliación contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio. La ampliación se pedirá dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo, si se omitió resolver alguno o alguno de los puntos sometidos a juicio.



e) Apelación: Es el procedimiento por medio del cual, una de las partes o ambas, solicitan al tribunal de segundo grado, un nuevo examen sobre una resolución judicial laboral, dictada por un juzgado de primer grado, que le reporta perjuicio o gravamen, pretendiendo que la confirme, revoque, enmiende o modifique, parcial o totalmente y profiera la sustitutiva que en derecho corresponde. La naturaleza del recurso de apelación se encuadra en los sistemas intermedios de renovación y revisión del juicio, que se fundan en el principio del doble grado de jurisdicción. Pueden apelar las partes legitimadas en el proceso.

El término para la interposición: a) Si se trata de la interposición de un recurso de apelación contra un auto que resuelva un recurso de nulidad, el término para interponer el recurso es de veinticuatro horas, de notificado el auto; b) Si se trata de la interposición del recurso de apelación contra una sentencia, debe interponerse dentro de tercero día de notificado el fallo. El Recurso de Apelación da origen a la segunda instancia, y se sustancia, conforme a los Artículos 367 al 372 del Código de Trabajo guatemalteco.

CAPÍTULO III



3. Interdicción judicial y capacidad

El autor Ossorio establece con relación a la capacidad lo siguiente: "Aptitud que se tiene, en relaciones jurídicas determinadas, para ser sujeto activo o sujeto pasivo. Como se ve, esa capacidad puede ser absoluta, si se permite actuar en toda clase de actos jurídicos y políticos y es relativa cuando, consiente realizar algunos de ellos y otros no. Así se puede tener capacidad para otorgar testamento, para contraer matrimonio, para trabajar, para ser electo, y no tenerla para disponer de los bienes..."¹⁶

El tratadista guatemalteco Cesar Brañas, manifiesta: "La aptitud, derivada de la personalidad, que toda persona tiene para ser titular, como sujeto activo o pasivo, de relaciones jurídicas, o bien de derechos y obligaciones, aptitud que llega a tener la dinámica del mundo jurídico."

Clases de capacidad e incapacidad

a) Capacidad de derecho o de goce: Es la aptitud que corresponde a todos los hombres, por el sólo hecho de serlo. Comúnmente se confunde con la propia personalidad jurídica. Esta capacidad no puede ser suplida por nada ni por nadie. Se le atribuye la característica de ser indivisible, irreductible y esencialmente igual para todos

¹⁶ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 152.



los hombres, además es fundamental en cuanto contiene en potencia todos los derechos de que el hombre puede ser sujeto y en los que traduce su capacidad.

b) Capacidad de obrar o de ejercicio: El hecho de que una persona tenga atribuidos determinados derechos derivados de su capacidad y su personalidad, no quiere decir que pueda ejercitarlos siempre; por ello existe la capacidad de ejercicio que se define como el poder de realizar actos con eficacia jurídica, al contrario de la capacidad de derecho que existe en todos, la capacidad de obrar existe siempre que se llenen ciertos requisitos o condiciones que establece la ley. No puede existir capacidad de obrar sin capacidad de derecho, pero puede haber capacidad de derecho sin capacidad de obrar.

Anteriormente se estableció lo relativo a la capacidad y que existen dos clases de capacidad; corresponde estudiar lo referente a la incapacidad y las variantes que esta presenta. La incapacidad es un defecto o falta total de capacidad, de aptitud legal para ejercer derechos y contraer obligaciones y que siempre que haya una causa que restrinja la capacidad de obrar o de ejercicio existe la incapacidad.

a) Incapacidad de derecho: Es la ineptitud legal para el goce de uno o más derechos, pero que no puede extenderse a la totalidad de los mismos, ya que ello representaría una especie de muerte civil.

Es necesario entender esta clase de incapacidad en el sentido de que ciertos derechos, concretamente determinados, no son susceptibles de goce por una persona por carecer esta de ciertos requisitos a los que ha subordinado por el ordenamiento legal, como en



el caso de una persona que se encuentra sufriendo de una grave enfermedad que no le permite manifestar su voluntad y no es posible suplir su capacidad mediante la representación.

b) Incapacidad de ejercicio: Es la imposibilidad jurídica de ejercer directamente el derecho del cual se es titular y que requiere para su efectividad de un representante legal.

c) Incapacidad absoluta: Esta incapacidad es la que opera cuando se impide totalmente la facultad de obrar, es decir, no puede ejecutar sus derechos y no puede desenvolverse de ninguna forma. Por ejemplo los mayores de edad que adolecen de enfermedades mentales que los priva de discernimiento.

d) Incapacidad relativa: Es la que limita determinado actos, pero deja en libertad para realizar los restantes negocios jurídicos y puede subsanarse con la asistencia, autorización o concurso de un representante legal.

e) Incapacidad legal: Es el estado especial en que se encuentra una persona a la que a pesar de ser capaz naturalmente tiene prohibido por la ley actuar en derecho.

f) Incapacidad natural: Es la que se da cuando por la propia disposición de la naturaleza el sujeto se encuentra incapaz.



Elementos de la incapacidad y sus características

- a) Elemento subjetivo: Se refiere específicamente al sujeto o persona que por el hecho de no tener capacidad para ejercitar derechos y contraer obligaciones, se hace necesario que actúe a través de un representante legal.
- b) Elemento objetivo: Se encuentra determinado por las condiciones que influyen en la persona para que esta no sea capaz de realizar actos con eficacia jurídica por sí misma, si no que únicamente a través de una representación legal. Este elemento puede estar influido por cuestiones de edad, o por la interdicción.
- c) Elemento legal o normativo: Este elemento es de vital importancia y se encuentra constituido por un conjunto de normas y leyes, que tienen por objeto proveer a los incapaces, o personas que no puedan realizar actos con eficacia jurídica, de un representante legal para que a través de él puedan contraer derechos y obligaciones. Este elemento es de mucha importancia, porque constituye la garantía de que estas personas pueden actuar sin ninguna limitación en el ejercicio de sus derechos.

Las características de la incapacidad son de trascendental importancia puesto que son los aspectos que hacen que esta se diferencie de otras similares y le dan su razón de ser. Con relación a la incapacidad se pueden mencionar las siguientes:

- La incapacidad está determinada por factores que devienen directamente de la persona, como por ejemplo la edad y la interdicción.



- La incapacidad necesita ser suplida para el ejercicio de actos que tengan eficacia jurídica mediante la representación.
- Necesita ser normada y regulada por la ley con el objeto de que las personas que adolecen de la misma se encuentren plenamente protegidas.

Capacidad para contratar en materia laboral

En materia labora existe una excepción a la capacidad de obrar, lo cual parte de lo que establece el Artículo 102 inciso I) de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual determina: “...Los menores de 14 años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral...” Dicho presupuesto constitucional se reafirma con lo regulado en el Código Civil en el Artículo 8, el cual de forma taxativa preceptúa: “La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido 18 años. Los menores que han cumplido 14 años son capaces para algunos actos determinados por la ley.”

El Código de Trabajo guatemalteco, en el mismo sentido en el Artículo 150 establece: “La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años o en su caso para reducir total o parcialmente, las rebajas de la jornada diurna que impone el Artículo anterior...”



Como se advirtió, en materia laboral existe una excepción a la capacidad de obrar ya que los menores de edad y mayores de 14 años, pueden ejercer su capacidad cuando se trata de obtener un trabajo, por lo cual no deben esperar a que de conformidad con la ley se cumpla con el requisito de la mayoría de edad, para el ejercicio de sus derechos.

Para concluir con el tema de la incapacidad, es necesario establecer lo que al respecto señala el autor Calixto Valverde en su tratado de Derecho Civil Español, en cuanto a que: “Son incapaces aquellas personas que no pueden cumplir con sus fines como sujetos de derechos y obligaciones y no pueden ni deben quedar abandonados a su propia impotencia, es por eso que el propio Estado debe otorgarles protección. Esta protección debe ser proporcionada a través de ciertas instituciones que se han creado precisamente con el objeto de que la persona incapaz pueda manifestarse, así como de encontrar mediante las mismas protección y seguridad.”¹⁷

Interdicción

La palabra interdicción deriva del latín *interdictio onis*, que significa: acción o efecto de prohibir interdecir, en términos corrientes es el acto de vedar o prohibir alguna cosa, e interdicción a la acción y efecto de interdecir. Consiste consecuentemente, el término interdicción en una verdadera forma de prohibición, razón por la cual comúnmente se

¹⁷ Valverde y Valverde, Calixto, **Tratado de derecho civil español**, pág. 231.



considera la palabra en su sentido gramatical de ser una negativa o veto que se impone a una persona con relación a determinados actos o hechos.

En cuanto a su sentido jurídico, los distintos autores se han referido al significado de la interdicción en un sin número de formas o conceptos, ya sea adoptando ideas del derecho romano o francés, o bien, fijando los suyos propios, motivo por el cual estimo pertinente citar los más completos e importantes. La interdicción es el estado de una persona a quien se ha declarado incapaz de los actos de la vida civil por causa de demencia o prodigalidad, privándole en consecuencia del manejo y administración de sus bienes y negocios, para cuyo cuidado se le nombra un curador sujeto a las mismas reglas y obligaciones que los tutores o curadores de los menores.”¹⁸

En la anterior definición, se hace alusión al significado de la institución de la interdicción, es decir, la privación a la persona del manejo de sus bienes y al consecuente nombramiento de un tutor o guardador para su cuidado y guarda, lo cual es del todo acertado, pero no se puede adoptar dicho concepto, como guía del punto de vista, puesto que en el mismo se mencionan causas de interdicción que ya han sido derogadas de nuestro preceptos legales como la prodigalidad, y además se habla de demencia, términos que también han sido borrados de nuestra legislación civil, por ser antitécnicos y no tener relación alguna con la ciencia jurídica.

¹⁸ Ossorio, **Ob. Cit;** pág. 528.



“Los antecedentes históricos de la institución denominada interdicción, necesariamente nos remiten al derecho romano como fuente generadora del derecho general, y así encontramos en este derecho, una división de las diversas clases de enfermos mentales, en: furiosi; aquellos cuya demencia presentaba accesos de furor junto a intervalos lúcidos; y mente capti o dementes y fatui: que eran personas que no habían perdido completamente el uso de sus facultades mentales, pero, que no podían continuar manejando sus negocios por debilidad de espíritu, situación que se sometía a la protección de un curador. Inicialmente por disposición emanada de la Ley de las XII tablas, la curatela única y exclusivamente era aplicable a los furiosus o personas privadas completamente de razón y al momento de manifestarse la locura, eran sometidos estos enfermos al cuidado de un protector o curador, sin necesidad de ser sometidos previamente a un procedimiento judicial, ni emanar la decisión de un magistrado, como se llamaba en ese entonces a los jueces. Posteriormente se extendió esta curatela a las personas cuyas enfermedades reclamaban una protección, y por eso nombró curadores para administrar el patrimonio de los mente capti, de los sordos, de los mudos y de todos los que teniendo una enfermedad grave no podían mirar por sus intereses.”¹⁹

La institución jurídica denominada curatela, tenía por objeto la administración y cuidado de los bienes del protegido, así como la ejecución de los distintos negocios a celebrarse por el mismo, y cesaba la protección, cuando el furiosus recobraba nuevamente la

¹⁹ Petit, Eugene, **Tratado elemental de derecho romano**, pág. 144.

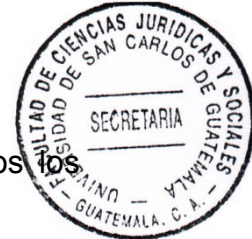


razón, por lo que si volvía a caer en alineación mental, una vez más el curador tenía a su cargo el velar por los intereses del enfermo mental.

De lo anterior se aprecia, que esa forma originaria, como medida de protección a los alienados mentales, era bastante informal, en primer lugar, porque el procedimiento para someter a curatela al enfermo mental era, completamente empírico, y puesto que no era necesaria la intervención del magistrado, se prestaba a arbitrariedades de los particulares; en segundo lugar, porque la curatela o tutelar, que son instituciones afines y tienen por objeto la protección de los incapaces, quedaban desprovistas de toda seriedad en esos casos, y constantemente podía promoverse su apertura o cierre, lo cual quedaba a criterio de los particulares, según su apreciación sobre el estado mental de determinado sujeto.

“Los pródigos, es decir, aquellas personas que dilapidan sus bienes de una manera desordenada e insensata, eran los únicos que en el derecho romano eran sometidos por dicha causa a interdicción. Inicialmente estaban comprendidos únicamente los que disipaban bienes procedentes de la sucesión o intestado del padre o del abuelo paterno: bona paterna avitaque. Era como un depósito que debía quedar dentro de la propia familia, y por lo cual, para evitar la pérdida de dichos bienes, se dio como medio de protección la curatela.

Durante mucho tiempo, la interdicción solo afecto a los bienes recibidos intestados de la línea paterna, pero se extendió con posterioridad, a los bienes recibidos del padre por



testamento, y por último en la época clásica se extendió la interdicción a todos los bienes que disipara el sujeto, fuese cual fuese su origen.

Para declarar a una persona que incurría en prodigalidad, en estado de interdicción, era necesaria la decisión de un tribunal o de un magistrado, y era ahí precisamente donde radicaba la diferencia con la forma de someter a curatela al furiosus o enfermo mental, que únicamente era una incapacidad natural. Al declararse la interdicción por prodigalidad, se llegaba a asimilar la situación del pródigo a la del demente, y abarcaba para todos los actos susceptibles de poder disminuir su patrimonio, arrastrándole a la ruina, es asimilado al loco y declarado absolutamente incapacitado. No puede por tanto hacer ninguna enajenación. En igual caso que un furiosus no puede contraer ninguna obligación válida ni civil ni naturalmente. Pero, lo mismo que el loco, puede encontrarse obligado sin su voluntad.”²⁰

De lo anterior, puede asimilarse la situación jurídica del prodigio a la del furiosus, en el derecho romano, únicamente se tomaba en consideración la defensa del patrimonio de la familia, que estaba comprometido en una u otra forma, y que si bien, se comprendía bajo el nombre de interdicción, el prodigo, podía seguir actuando, bien fuera para mejorar su situación pudiendo adquirir y estipular o, asimismo, aceptar herencias, por lo que al no incapacitarse en forma absoluta al pródigo, podemos decir que era una especie de inhabilitación. La forma en que cesaba la curatela del pródigo, era la misma que se seguía con respecto a los dementes o furiosus, puesto que si el pródigo se

²⁰ **Ibid**, pág. 166.



enmendaba, automáticamente finalizaba la intervención del curador, sin ser necesaria la promulgación de nuevo decreto.

En el antiguo derecho francés, también subsistió la preocupación de proteger el patrimonio de la familia, declarándose incapaz y sometido a interdicción a todo sujeto inepto, incluso en razón de una enfermedad física, para administrar sus bienes. Los antiguos autores franceses dan muestra evidente, que la situación del pródigo, no se diferenciaba en absoluto de la demencia, llamándose al incapaz idiota pródigo.

“Posteriormente en el Siglo XVI, se sustentó otro criterio, aplicándose a los individuos que no eran verdaderos dementes, no una incapacidad total sino parcial, con la seguridad de la familia, por medio de la prohibición al sujeto de realizar actos graves, encomendándose la realización de éstos actos a un consejero judicial, el cual debía ser nombrado por el juez; y era así, como el juzgador tenía dos caminos, o someter a interdicción al presunto incapaz, o únicamente proveerlo de un consejero judicial, para que lo asistiera en la realización de actos delicados o graves.

Los revolucionarios, llegaron a suprimir la interdicción del pródigo, y la dejaron subsistente únicamente por causas de alienación mental: furor, demencia e imbecilidad. El objeto de la abolición de la interdicción por prodigalidad, fue por considerarlo contrario a la libertad del ciudadano y libre circulación de los bienes. En consecuencia,



se le dio una vez más plenitud a la capacidad del pródigo, y se suprimió lo referente al consejero judicial.”²¹

Actualmente en el derecho francés, para que una persona pueda ser declarada en estado de interdicción, debe encontrarse padeciendo en forma permanente de cualquiera de estas tres enfermedades mentales: imbecilidad, demencia o furor, y ha quedado totalmente derogado lo relativo a la interdicción por causa de prodigalidad.

En la historia del derecho hispano, se registra, principalmente dentro de las Leyes de las Partidas, un procedimiento parecido al seguido en el derecho romano para incapacitar a una persona, sometiéndose al sujeto al cuidado de un curador, que era nombrado por el juez a continuación de la declaratoria de incapacidad, diferenciándose únicamente del derecho romano puesto que ya existía la intervención judicial; sin embargo, no reunía los requisitos necesarios para investir de seriedad a la institución, puesto que la ley facultaba al juez, para que por conocimiento propio o simple denuncia de un particular, de que un sujeto dado se encontraba alienado, era ello suficiente para pronunciarse sobre la incapacidad o incapacidad del mismo, sin necesidad de requerirse la intervención de algún médico o experto.

En esta forma ambigua se desarrolló la institución, hasta la época contemporánea, en la que se sigue un procedimiento similar al nuestro, con la diferencia, de que aún continúan denominando a la interdicción civil bajo términos arcaicos como: incapacidad

²¹ **Ibid**, pág. 145.



del loco, o, incapacidad del imbecil, clasificándose asimismo dentro de las propias legislaciones a las enfermedades mentales objeto de incapacidad, con nombres vulgares y nada científicos, que dificultan la labor del juzgador al aplicar la ley a casos concretos.

Es indudable que con relación al desenvolvimiento histórico de la legislación civil guatemalteca, es necesario hacer referencia a la primera ley codificada que haya existido, y siendo ésta la plasmada en los códigos sustantivo y adjetivo del año 1877, se advierte que en su Artículo 33 determinaba: “Son incapaces: Los locos; los fatuos; los pródigos declarados judicialmente para todos los actos que determina la Ley. De las tres causales anteriores, fue suprimido del Código Civil, en el año de 1882, en virtud de unas reformas a la legislación en esta materia, lo relativo a la prodigalidad, por considerarlo completamente contrario a la libre disposición de los bienes regulados en el derecho de propiedad.

Durante un largo período, dicha legislación rigió en Guatemala, hasta que llegaron las reformas legislativas que realizó el General Jorge Ubico, en donde los Decretos legislativos 2009 y 1932, si bien no se incurrió en el desacierto de incluir entre las causales de interdicción, la prodigalidad; sin embargo, con notoria influencia de las legislaciones romana e hispana, aún se declara la procedencia de la interdicción, por locura o imbecilidad habituales. Asimismo, se consideró la procedencia por enfermedades físicas como la sordomudez y ceguera congénita, cuando las personas



bajo esos padecimientos no puedan expresarse correctamente, Artículo 9 del Código Civil de 1932.

Con la promulgación de los códigos Civil y Procesal Civil y Mercantil, Decretos - Leyes 106 y 107, se marca una nueva época en la historia de la legislación civil guatemalteca, y quedaron automáticamente derogadas todas aquellas formas ambiguas y contradictorias de clasificación de las enfermedades mentales, se emplearon en los textos términos comunes y comprensibles, se limitó la edad para ser sujeto pasivo de la declaratoria de interdicción a los dieciocho años y se introdujo lo relativo a la interdicción por abuso en el consumo de bebidas alcohólicas y estupefacientes.

En conclusión, la institución de la interdicción ha revestido diversas modalidades desde sus orígenes, y en el derecho romano era conocida únicamente para los pródigos, forma que posteriormente fue suprimida, y se llegó a clasificar a las enfermedades con términos comunes y nada científicos, que por ser desorientadores de la función judicial, fueron derogados, hasta llegar a nuestra época, en donde fueron adoptados procedimientos y terminología moderna y de fácil comprensión, que serán señalados posteriormente y los que lógicamente son subsanables.

Declaración judicial de interdicción

En principio se hace referencia a lo que preceptúa la legislación sustantiva en lo relacionado con la interdicción. En el Artículo nueve del Código Civil guatemalteco se



establece: “Los mayores de edad que adolecen de enfermedad mental que los priva de discernimiento, deben ser declarados en estado de interdicción, las personas que por abuso de bebidas alcohólicas o de estupefacientes, se exponen ellas mismas o exponen a sus familias a graves perjuicios económicos. La declaración de interdicción produce, desde la fecha en que sea establecida en sentencia firme, incapacidad absoluta de la persona para el ejercicio de sus derechos; pero los actos anteriores a tal declaratoria pueden ser anulados si se probare que la incapacidad existía notoriamente en la época en que se verificaron.”

Artículo 12 del Código Civil guatemalteco: “La interdicción puede solicitarla indistintamente el Ministerio Público, los parientes del incapacitado o las personas que tengan contra él alguna acción que deducir; y termina cuando cesa la causal que la motivó y así lo declare la autoridad judicial a instancia de quienes tienen derecho a pedirla o del mismo declarado incapaz.”

En la legislación guatemalteca, se determina el procedimiento a seguirse para la declaratoria de interdicción e incapacidad, y preceptúa el Artículo 406 del Código Procesal Civil y Mercantil: “Procedencia. La declaratoria de interdicción procede por enfermedad mental, congénita o adquirida, siempre que a juicio de expertos sea crónica e incurable, aunque en tal caso pueda tener remisiones más o menos completas. También procede por abuso de bebidas alcohólicas o de estupefacientes, si la persona se expone ella misma o expone a su familia, a graves perjuicios económicos...”



A la solicitud de declaración de interdicción deben acompañarse los documentos justificativos y ofrecimiento de las declaraciones pertinentes. La persona deberá ser examinada por dos expertos uno nombrado por el actor, y otro por el propio tribunal, y en caso de discordia se nombrará un tercero, o se recurrirá a un órgano consultivo. Además está contemplado lo relativo al nombramiento de un tutor específico que le defienda, dictará medidas de seguridad de los bienes y nombrará un interventor que los reciba por inventario. Asimismo, de comprobarse el estado que motivó la solicitud, el juez dictará las disposiciones necesarias para el cuidado y la seguridad del enfermo.

En lo que respecta al examen médico, establece el Artículo 408 del Código Procesal Civil y Mercantil: “El examen médico se efectuará dentro del término que sea necesario, no pasando de treinta días. Vencido este término, se pondrá en autos el resultado de las diligencias y se levantará acta que firmarán el juez, los expertos y el secretario. Durante el término indicado, el juez podrá interrogar o examinar al paciente cuantas veces lo crea necesario.”

El procedimiento previa audiencia a la Procuraduría General de la Nación, finaliza con la declaratoria de procedencia o improcedencia a la interdicción solicitada, y si ésta fuera en sentido afirmativo, se nombrará por parte del tribunal al respectivo tutor en forma definitiva, cesando toda administración provisional, se publicará en el Diario Oficial y se anotará en los registros civil y de la propiedad de manera oficiosa.



En conclusión, se aprecia que en el Decreto Ley 107, que contiene la parte adjetiva del derecho civil guatemalteco, acertadamente, se omitió calificar a las enfermedades mentales con términos ajenos al derecho como locura o imbecilidad, diciéndose simplemente la procedencia por enfermedad mental, congénita o adquirida. Se conservaron los mismos términos que existían, es decir, ocho días para las primeras diligencias y hasta 30 para la práctica de exámenes médicos e interrogatorios o exámenes por el juez, y a lo cual hago ver una vez más, que es improcedente esta facultad que la Ley le ha conferido al juez, de examinar cuantas veces lo estime conveniente, a la persona cuya incapacidad se solicita, puesto que únicamente debía concretarse a interrogarlo para formarse una idea aproximada del estado del sujeto, y posteriormente sujetarse a los informes de los médicos que intervengan en calidad de expertos en las diligencias.

Con relación a las medidas de seguridad y protección que la Ley da al presunto interdicto, estoy completamente de acuerdo, puesto que en esa forma, se asegura que el patrimonio de dicha persona, se conserva, sin ser objeto de mala administración por parte de terceros con intereses puramente personales.

Por otra parte, el haberse declarado la interdicción de una persona, el Código establece que se publicará en el diario oficial dicha resolución y se anotará en los Registros Civil y de la Propiedad; sin embargo ya no fue señalado como lo hacía el Artículo 1035 del Decreto del Congreso 2009, que debía publicarse por tres veces durante un mes, y es así, como actualmente he observado que en dichas diligencias, se pronuncia por solo



una vez la publicación en el diario oficial. La rehabilitación, tiene por objeto el dar por terminada la causa que motivó la declaratoria de interdicción en una persona, que ha recobrado completamente sus facultades mentales, y por lo mismo, también se le llama doctrinariamente como revocación.

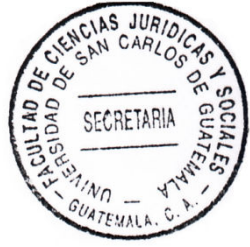
El Código Procesal Civil y Mercantil guatemalteco, Decreto Ley 107, establece que la rehabilitación ha de seguir el mismo procedimiento que para la declaratoria. “Artículo 410...Para rehabilitar a una persona declarada incapaz, se practicarán las mismas diligencias prescritas en los Artículos anteriores, pero el dictamen médico deberá recaer sobre los siguientes extremos: efectividad de la curación; pronóstico en lo relativo a la posibilidad de recaídas; y, si la recuperación ha sido completa o si quedará alguna incapacidad de manera permanente y en qué grado.”

Se aprecia que en el Código Procesal Civil y Mercantil vigente, se dio la seriedad que merece a la rehabilitación, enunciándose los puntos que ha de hacer valer el experto, para una mayor seguridad, que verdaderamente el sujeto ha recobrado sus facultades mentales, y por consiguiente dejar sin valor la declaratoria de interdicción, que lo incapacita en forma absoluta para el ejercicio de sus derechos civiles, y sus consecuencias, como la protección de la tutela o de los propios padres en el ejercicio de la patria potestad.

Por lo anterior, considero que la forma en que se encuentra contemplada la rehabilitación en nuestra legislación civil vigente, es del todo acertada, puesto que se



especifican los extremos sobre los que debe versar el dictamen del médico que intervenga como experto, y además, dentro de las personas que puedan solicitar dicha declaratoria, se faculta al propio interdicto, evitando de esta forma que continúe siendo considerado como incapaz absoluto para el ejercicio de sus derechos civiles; y en caso de suscitarse que procediera en un momento de lucidez el interdicto, sin haber recobrado completamente el uso de sus facultades intelectuales, hemos de recordar que la última palabra la tienen los médicos expertos, y la oportuna intervención del juez.



CAPÍTULO IV



4. La interdicción judicial del patrono y sus efectos

En el presente capítulo, se abordará el tema central de la investigación, el cual se refiere a la declaración de interdicción del patrono y los efectos que ello produce en cuanto a las obligaciones que conlleva la relación obrero patronal; es decir, la determinación de la vigencia del contenido del contrato de trabajo, no obstante la incapacidad del patrono, las consecuencias que se producen y el análisis de cada una de las normas que lo regulan; el Código Civil en cuanto al tema de la interdicción y el Código de Trabajo en el tema de la relación laboral.

Determinar la vigencia de cada uno de los puntos que contiene el contrato, no obstante la declaración de interdicción del patrono, deviene en ser un aspecto fundamental, del cual se desprenden consideraciones como el cumplimiento del contrato de trabajo; la persona que debe cumplir con la obligación, ya sea el patrono o en su defecto su representante legal; los daños que se producen al trabajador; los daños que se producen al patrono; la aplicación de las normas jurídicas para resolver la controversia que pueda generarse en un caso concreto, es decir, que norma debe imperar; y, la vulneración que se produce a los derechos especialmente del patrono, toda vez que al ocurrir un controversia laboral, se le exige al patrono no obstante la incapacidad que pudiese poseer.



El estudio de las normas jurídicas, fundamenta el análisis del tema planteado, especialmente las normas civiles y las laborales, en consonancia con la Constitución Política de la República y los principios que informan al derecho laboral.

Por ello, previo a establecer directamente lo referente a los efectos de la interdicción judicial declarada del patrono, se hará alusión de manera general a los actos jurídicos, los cuales determinan el actuar del patrono en toda relación laboral, específicamente en el tema del contrato laboral. Para ello, se establecen algunas generalidades.

Derechos y obligaciones de los patronos

El patrono como aspecto fundamental de la relación laboral, tiene el derecho a percibir los servicios del trabajador según lo convenido y por el tiempo estipulado en el contrato; ser indemnizado por daños y perjuicios cuando el trabajador incumpla con el contrato de trabajo.

Además de las obligaciones y derechos establecidos en otras normas y en la doctrina, de forma específica en el Artículo 61 del Código de Trabajo se enuncian las principales obligaciones de los patronos.

Asimismo, en el Artículo 62 del mismo Código se establecen las prohibiciones para los patronos en sus relaciones con el trabajador. Dichas manifestaciones de voluntad conforman lo que se conoce como acto jurídico, el cual se analiza.



Acto jurídico

“Es una manifestación exterior de voluntad, bilateral o unilateral, cuyo fin directo consiste en engendrar con fundamento en una regla de derecho o en una institución jurídica a cargo o en provecho de una o varias personas, un estado, es decir, una situación jurídica permanente y general, o por el contrario, un efecto de derecho limitado, relativo a la formación, modificación o extinción de una relación jurídica.”²²

Los actos voluntarios lícitos que tengan por fin inmediato establecer entre las personas relaciones jurídicas, crear, modificar, transferir, conservar o aniquilar derechos. Es toda manifestación de una o más voluntades que tenga por finalidad producir un efecto de derecho.

Los actos jurídicos constituyen declaraciones de voluntad relativas a la formación, modificación o extinción de una relación jurídica. No están ligados a la sola voluntariedad del comportamiento humano, sino al posterior requisito de la llamada voluntad de los efectos.

En contraparte al hecho jurídico, el acto jurídico debe estar investido de la voluntad humana; el acto jurídico es una manifestación absoluta de la voluntad de las partes contratantes; está al margen de los acontecimientos naturales que ocurren sin la intervención del hombre. Precisamente, en el inicio de toda relación contractual de

²² Rodríguez Velásquez, Hilda Violeta, **Lecturas seleccionadas casos de derecho civil IV**, pág. 7.



carácter laboral, que es la que analizamos, se produce un acto jurídico, el cual genera derechos y obligaciones; los cuales se encuentran amparados a nivel de tratados internacionales en materia laboral, la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, Las leyes de Trabajo y Previsión Social, Los Reglamentos y Acuerdos en materia laboral, Los Reglamentos de Trabajo y, en forma particular el contrato individual de trabajo. Todo lo antes descrito, evidencia el acto jurídico que se produce en torno a la relación obrero patronal. Acto jurídico que encierra un actuar con capacidad, lo cual conlleva resultados en atención a la capacidad de obrar o la incapacidad que en determinado momento pueda poseer el patrono. Se refiere a la incapacidad del patrono, dado el enfoque del presente estudio, situación que adelante se analiza.

Contrato de trabajo

En este punto se realiza una referencia a la institución del contrato, particularmente al contrato de trabajo, en todas sus manifestaciones y alcances, especialmente los legales relativos a la capacidad del patrono. La fuente más importante de las obligaciones es la derivada del contrato. Las obligaciones contractuales son las más importantes y numerosas. El criterio de que el contrato es la fuente más importante de las obligaciones responde a la soberanía del principio de la autonomía de la voluntad, que ha tenido categoría de verdad axiomática hasta los tiempos actuales.

La naturaleza jurídica de este contrato está determinada por la subordinación y dependencia que se da en relación a quien realiza la obra o presta el servicio y aquel



que lo recibe. El elemento subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios; ese término es la consecuencia de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial.

El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones reguladas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

Con el objeto de penetrar ahora en el problema de la relación de subordinación, se determina que es una naturaleza jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo. No se trata de una subordinación y dependencia por la cual el trabajador quede a merced del arbitrio de cualquier actitud patronal, sino únicamente a aquellas que se deriven de la ley y la técnica para la mejor consecución de los resultados productivos, por cuanto el trabajador en todo caso está protegido por una serie de garantías que se configuran en la legislación laboral.



De acuerdo con el Artículo 18 del Código de Trabajo el contrato es: “El contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico - jurídico mediante el cual una persona -trabajador-, queda obligada a prestar a otra -patrono-, sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

Interpretación del derecho de trabajo

La interpretación tiene como objeto desentrañar el significado de una expresión legal. Por la interpretación se da el sentido que una ley ha de tener en un caso concreto. La interpretación es de mucho valor especialmente para la persona encargada de aplicar la ley a fin de que lo pueda hacer adecuadamente. Hay un principio doctrinario que determina que la regla básica y fundamental para la interpretación del derecho de trabajo es juzgarlo de acuerdo a su naturaleza.

El derecho del trabajo, nacido por la necesidad y urgencia de dar satisfacción a necesidades vitales y a diferencia del derecho civil, cuyo carácter es esencialmente técnico, se presenta compuesto de normas sencillas, esto no quiere decir que el derecho del trabajo carezca de elementos técnicos sino que únicamente por tratarse de normas que dan satisfacción a necesidades vitales, no persiguen finalidades complejas sino simples.



La misión del intérprete del derecho laboral, es conservar ese carácter de juzgarlo de acuerdo a su naturaleza; esto es, considerarlo como un estatuto que traduce la aspiración de una clase social para obtener en forma inmediata y mediata mejoría en sus condiciones de vida. Los propósitos del derecho de trabajo conllevan una idea de justicia y una idea de moral, pero esos ideales de justicia y moral tienen relación con el deber de dar satisfacción a las necesidades vitales del hombre trabajador y su familia.

En el derecho de trabajo la interpretación de la ley consiste en buscar la ley que sea más favorable para el trabajador y cumpla mejor con los ideales de justicia. El derecho de trabajo tiene formas propias de aplicación, y en ella se puede recurrir a la costumbre, la equidad, el pacto colectivo, la sentencia colectiva, los usos y la costumbre locales y todo elemento que pueda servir para cumplir mejor con el principio de las normas más beneficiosas.

Hay diferentes métodos de interpretación, pero únicamente se hará referencia a los dos más importantes a este propósito; estos son, el método de interpretación clásico o exegético, este método hace énfasis en la letra de la ley, pues debe aplicarse estrictamente el contenido del texto, teniendo como base el espíritu que le dio origen, este método se originó con la Escuela Clásica Contractualista y es propio del derecho civil.

Bajo este método, el que hace la función de intérprete tiene que buscar el origen de la ley, el espíritu del legislador en el momento mismo de su elaboración. Se le critica de



ser muy rígido y estático, no permite que el juez pueda adaptar la ley a circunstancias especiales, siempre será una aplicación general.

El método de la escuela histórica, que por su origen se ha aplicado mejor al derecho laboral. Este método no es estático, sino dinámico, y aún cuando toma como base la forma escrita, no está ligado estrictamente a su contenido sino que permite al intérprete auxiliarse de otros elementos que le ayudan a desentrañar el sentido de la norma en forma mucho más amplia que la simple exégesis del texto. Aplicando este método, el intérprete toma en cuenta los principios que inspiraron la ley, es decir, lo que motivó al legislador a promulgar la ley -el espíritu de la ley-; lo que la norma pretendía tutelar marco histórico-social en que se dio la norma; y lo cambiante de la historia y de la conducta humana.

En la legislación laboral guatemalteca, el Artículo 17 del Código de Trabajo establece: "Para los efectos de interpretar este código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social."

La nulidad de los actos jurídicos

Manuel Ossorio establece al respecto: "Ineficacia en un acto jurídico como consecuencia de carecer de las condiciones necesarias para la validez, sean ellas de fondo o de forma, o como dicen otros autores, vicio de que adolece un acto jurídico si



se ha realizado con violación u omisión de ciertas formas o requisitos indispensables para considerarlo como válido, por lo cual la nulidad se considera en el mismo acto."²³

Se entiende que son nulos los actos jurídicos otorgados por personas incapaces a causa de dependencia de una representación necesaria; los otorgados por personas relativamente incapaces en cuanto al acto o que dependieren de la autorización del juez o de un representante necesario; los otorgados por personas a quienes la ley prohíbe el ejercicio del acto de que se trate, y aquellos en que los agentes hubieren procedido con simulación o fraude presumido por la ley, o cuando estuviere prohibido el objeto principal del acto; cuando no tuviere la forma exclusivamente ordenada por la ley o cuando dependiere para su validez de la forma instrumental y fueren nulos los respectivos instrumentos.

La nulidad se entiende que es siempre de pleno derecho, porque no necesita ser reclamada por parte interesada; inversamente a lo que sucede con la anulabilidad de los actos jurídicos, que se reputan válidos mientras no sean anulados, y sólo se tendrán por nulos desde el día de la sentencia que así lo declare. Y puede la nulidad ser completa, cuando afecta a la totalidad del acto, o parcial, si la disposición nula no afecta a otras disposiciones válidas cuando son separables.

De acuerdo con el Artículo 22 del Código de Trabajo, en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el mismo Código de Trabajo, sus

²³ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 652.



reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social; siendo nulos aquellos contratos que contengan estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

A continuación se analiza cuales son los efectos de la declaratoria de interdicción del patrono, en los actos y contratos celebrados con los trabajadores.

Efectos en los actos y contratos y la declaratoria de interdicción del patrono

Para ilustrar adecuadamente el tema, el cual constituye la base del presente trabajo, se establecen los postulados regulados por el Artículo 9 del Código Civil de Guatemala, el cual en el segundo párrafo regula: “Artículo 9. ...La declaratoria de interdicción produce, desde la fecha en que sea establecida en sentencia firme, incapacidad absoluta de la persona para el ejercicio de sus derechos, pero los actos anteriores a tal declaratoria pueden ser anulados si se probare que la incapacidad existía notoriamente en la época en que se verificaron.”

Por su parte, el Artículo 31 del Código de Trabajo guatemalteco, establece en su último párrafo: “La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores anteriormente a dicha declaratoria.



Como es fácil observar, la disposición del Código de Trabajo, al establecer que la declaración de interdicción no invalida los actos o contratos que haya celebrado anteriormente a dicha declaratoria, provoca una seria lesión a la normativa común, civil, la cual estipula que estos pueden ser anulados si se probare que la incapacidad existía notoriamente en la época que se verificaron.

El Código de Trabajo lesiona los derechos del patrono, en virtud de que no da lugar a establecer si éste se encontraba en alguna de las condiciones que la ley establece para ser declarado interdicto, en la época que se verificaron los actos y contratos, puedan anularse porque no se encontraba en el pleno uso de sus facultades mentales y/o volitivas.

Sin pretensión de atacar o disminuir el significado y alcance del principio de tutelaridad que caracteriza al derecho laboral, puesto que el mismo es una garantía a favor de los trabajadores, quienes se encuentran en desigualdad económica respecto del patrono; a través del presente enunciado, pretendemos simplemente determinar que la ley laboral debió haber previsto que si el patrono actúa o contrata en condiciones inferiores a su capacidad civil, estos actos o contratos deberían ser anulados, toda vez que los mismos van en perjuicio del propio patrono, sus bienes y sus familiares.

El enfoque principal del problema planteado, objeto del presente estudio, consiste precisamente en establecer y analizar la antinomia que existe dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, con relación a la capacidad del patrono para contratar, y la



declaración de interdicción en función de la validez de los actos celebrados por el patrono. Si bien es cierto, el derecho esta dividido en diferentes ramas que tienden a regular materias distintas, no se pueden contradecir entre ellas mismas.

Partiendo desde el punto de vista que la interdicción es una institución puramente civil, al momento de regularla en otra rama del derecho como lo hemos analizado en materia laboral, se debe de considerar el espíritu de la norma o el criterio del legislador al momento de su creación.

Pues es claro establecer que lo que pretende regular la institución de interdicción en materia civil, es la protección de los bienes y patrimonio de la persona interdicta para evitar que ésta, actuando en estado de interdicción, venga a perjudicar sus propios intereses, bienes, patrimonio y los de su familia

Caso contrario, nuestro ordenamiento jurídico laborar contradice dicha protección dejando prácticamente sin razón de ser la misma naturaleza de la creación de la institución de interdicción, colocando al patrono interdicto en un estado comprometedor ante una actuación de interdicción lo cual evidentemente traería a él, a sus bienes, a su patrimonio y a los de su familia grandes perjuicios sin que pueda apelar a una norma que lo proteja por lo cual hago objeto de estudio a la interdicción propiamente dicha.

CONCLUSIONES



1. Las disposiciones del Artículo 31 último párrafo del Código de Trabajo de Guatemala, al otorgar total validez a los actos y contratos celebrados por el patrono anteriormente a la declaración judicial de interdicción, representan una contraposición a las normas civiles respecto de la incapacidad ya que de conformidad con estas, los actos y contratos celebrados en esas condiciones pueden ser anulados si se probare que la incapacidad existía notoriamente en la época en que se verificaron.
2. La norma establecida en el Artículo 31 del Código de Trabajo de Guatemala implica una lesión a los derechos del patrono, debido a que esta norma es categórica al enunciar que la interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado con los trabajadores antes de dicha declaratoria, ya que puede darse el caso de que el patrono no haya estado en el pleno uso de sus facultades volitivas antes de que se le declare en estado de interdicción.
3. El Artículo 31 del Código de Trabajo de Guatemala respecto de la declaratoria de interdicción del patrono, sitúa al mismo en condiciones de desigualdad respecto de los trabajadores ya que una persona que no esta en el pleno goce de su capacidad, se encuentra siempre en desventaja, debido a que hace responsable al patrono por los actos en los cuales haya intervenido no obstante la declaratoria de interdicción; situación que contradice lo preceptuado en el Código Civil, que es la norma que regula la capacidad de forma particularizada.
4. El hecho de darle validez a los actos y contratos celebrados por el patrono cuando existe alguna condición que lo haga incapaz, representa perjuicios en el orden económico tanto para el patrono como para sus bienes y su familia.



5. Al darle validez a los actos y contratos celebrados por una persona incapaz, se vulnera el principio de igualdad consagrado en la constitución política de la república de Guatemala.

RECOMENDACIONES



1. Es necesario que la tutelaridad de los derechos de los trabajadores establecida en el Código de Trabajo de Guatemala, se aplique de forma eficiente, por parte de los Tribunales y autoridades administrativas, para conciliar las posturas con el patrono; pero sin atentar contra los derechos de las demás partes implícitas en una relación laboral, porque uno de los principios laborales es la conciliación.
2. Es necesario que las autoridades de trabajo le den observancia al postulado de realismo y objetividad del derecho laboral guatemalteco, a través de la efectiva fiscalización, para evitar que sean vulnerados los derechos de las partes en una relación de trabajo.
3. Debe el Congreso de la República de Guatemala, velar porque al emitir leyes y normas jurídicas en general, no se contrapongan derechos establecidos en una normativa anterior, ello porque el derecho laboral dirime controversias, para lograr una debida conformación de las fuerzas productivas, tanto trabajadores como patronos.
4. Debe el Congreso de la República de Guatemala reformar el Artículo 31 último párrafo del Código de Trabajo de Guatemala, para que los actos celebrados por un patrono que esta en condiciones que notoriamente lo hagan incapaz, puedan ser susceptibles de nulidad, porque eso favorece la correcta aplicación de las normas laborales.
5. Debe el Congreso de la República de Guatemala, dotar de una adecuada legislación laboral, para que exista armonía con las disposiciones del derecho común aplicables a la rama del derecho de que se trate. En este caso, las normas del derecho laboral deben estar en armonía con las normas del derecho civil aplicables a nuestra ciencia jurídica, para que se facilite la resolución de conflictos obrero patronales.



6. Deben ser superadas por parte de los patronos y trabajadores, las desigualdades de orden económico y social, al tenor del Código de Trabajo de Guatemala, mediante la protección a la parte que se encuentra en desventaja. Por ello y de acuerdo al principio constitucional de igualdad, debe abogarse por una legislación laboral que implique armonía social para que favorezca los intereses justos de los patronos para conseguir un auténtico derecho laboral hondamente democrático.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil**. 2t., 2 vols.; 2ª. ed.; Guatemala: Ed. Facultad de ciencias jurídicas y sociales, 1989.
- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de Derecho Civil**. Ed. Estudiantil Fénix. Guatemala, 2001.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 4t.; 4 vols.; 14ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S. R. L., 1979.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 3a. ed.; Ed. Heliasta; Buenos Aires, 1992.
- CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. **Tutelaridad y garantías mínimas vrs. Flexibilidad en el derecho de trabajo**. Tesis de Graduación. Universidad de San Carlos de Guatemala, año 1998.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. 6ª. Ed.; Ed. Orión; Guatemala febrero, 2004.
- COUTURE, Eduardo J. **Estudios de derecho procesal civil**. 1t.; Ed. Depalma; Buenos Aires, 1989.
- COUTURE, Eduardo J. **Estudios de derecho procesal civil**. 3t.; Ed. Depalma; Buenos Aires, 1989.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 3ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S. A., 1975.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios. 1996.



FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 1t.; Ed. Estudiantil Fénix; Guatemala.

GARCÍA, Mario David. **La muerte del derecho de trabajo**. Ed. Tierra Labrada; Guatemala, 2002.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado practico de derecho del trabajo**. 1vol.; Ed. Desalma; Buenos Aires, Argentina, 1977.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al Estudio del Derecho**. Guatemala: Ed. Universitaria de Guatemala, 1983.

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

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**, Ed. Astrea, Buenos Aires 1992.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 27^a. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2000.

PALLARES, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil**. 10ma. ed. Ed. Porrúa, S. A. Av. República de Argentina, México 1990.

PETIT, Eugene. **Tratado elemental de derecho romano**. 9^a. ed.; Ed. Nacional, S. A.; México D. F. 1961.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Montevideo, Uruguay; Ed. M.B.A.1975.

PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español**. 2^a. ed.; Madrid, España: Ed. Arazandi, 1974.

RAMÍREZ GRONDA, Juan D. **El contrato de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. la Ley. 1945.



VIERA LUIS, Alberto. **Las medidas de garantía y embargo.** Ed. Graf.; Montevideo, 1949.

Legislación:

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106, 1964.

Código Procesal Civil Y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1964.

Código de Trabajo. Miguel Idígoras Fuentes, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 1441.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de La República de Guatemala, Decreto número 2-89, 1989.