

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia



**La excusa por enfermedad dentro  
del juicio ordinario laboral**

- Tesis de Licenciatura-

Yonathan Josué Jiménez Ramírez

Guatemala, agosto 2019

**La excusa por enfermedad dentro  
del juicio ordinario laboral**  
- Tesis de Licenciatura-

Yonathan Josué Jiménez Ramírez

Guatemala, agosto 2019

Para efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Yonathan Josué Jiménez Ramírez** elaboró la presente tesis, titulada: **La excusa médica dentro del juicio ordinario laboral.**

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M. A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General EMBA. Adolfo Noguera Bosque

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA**

Decano Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Vice Decana M. Sc. Andrea Torres Hidalgo

Director de Carrera M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Coordinador de Sedes M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador de Postgrados y

Programa de Equivalencias Integrales M.A. José Luis Samayoa Palacios

Coordinadora de Procesos académicos Licda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, diecinueve de enero de dos mil diecinueve. -----  
En virtud de que el proyecto de tesis titulado **LA EXCUSA POR ENFERMEDAD DENTRO DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL**, presentado por **YONATHAN JOSUÉ JIMÉNEZ RAMÍREZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor a la **M.Sc. MARIA VICTORIA ARREAGA MALDONADO**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



**DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

Guatemala, 6 de mayo 2019

Señores Miembros

Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Universidad Panamericana

Presente.

Estimados Señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como Tutora del estudiante **Yonathan Josué Jiménez Ramírez** carné 2018800470. Al respecto se manifiesta que:

- j) Brinde acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada **La excusa por enfermedad dentro del Juicio laboral que facilita al patrono dilatar el proceso**
- k) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- l) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica

En tal virtud de lo anterior, por este medio emito DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,

  
M.Sc. María Victoria Arréaga Maldonado  
Tutor



# UPANA

Universidad Panamericana  
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, dieciséis de mayo de dos mil diecinueve. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **LA EXCUSA POR ENFERMEDAD DENTRO DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL**, presentado por **YONATHAN JOSUÉ JIMÉNEZ RAMÍREZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico a la **M.Sc. ALBA LORENA ALONZO ORTIZ**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



**DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo



Guatemala 21 de junio 2019.

Señores Miembros

Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Universidad Panamericana

Presente

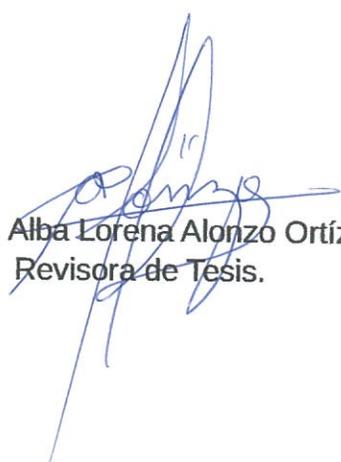
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **Revisora** del estudiante: **Yonathan Josué Jiménez Ramírez**, carné: **201800189**. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada: **La excusa por enfermedad dentro del juicio ordinario laboral.**
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,

  
M.Sc. Alba Lorena Alonzo Ortíz.  
Revisora de Tesis.

## ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

**Nombre del Estudiante:** YONATHAN JOSUÉ JIMÉNEZ RAMÍREZ  
**Título de la tesis:** LA EXCUSA POR ENFERMEDAD DENTRO DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL

**El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,**

### Considerando:

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

**Tercero:** Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

**Por tanto,**

Se autoriza la impresión del documento relacionado en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 08 de agosto de 2019.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



**Dr. Enrique Fernando Sánchez Userra**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo

En la ciudad de Guatemala, el día dos de julio del año dos mil diecinueve, siendo las diez horas en punto, yo, **OLGA ELIZABETH VASQUEZ MERIDA**, Notaria me encuentro constituida en la sede central de la Universidad Panamericana, ubicada en la Diagonal treinta y cuatro, treinta y uno guión cuarenta y tres zona dieciseis, de esta ciudad, en donde soy requerida por **YONATHAN JOSUE JIMENEZ RAMIREZ**, de veintisiete años de edad, soltero, guatemalteco, estudiante, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) dos mil ciento treinta y seis cero cinco mil ochocientos ochenta cero cuatrocientos uno (2136 05880 0401), extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala. El objeto del requerimiento es hacer constar su **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta **YONATHAN JOSUE JIMENEZ RAMIREZ**, bajo solemne juramento de Ley y advertido de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando bajo juramento el requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: "**La excusa por enfermedad dentro del juicio ordinario laboral**"; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, impresa en ambos lados, que numero, sello y firmo, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número A O guion cero quinientos sesenta y ocho mil ciento treinta y cuatro y un timbre fiscal del valor de cincuenta



centavos de quetzal con número seis millones quinientos ochenta y un mil novecientos cuarenta. Leo lo escrito al requirente, quien enterado de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con la Notaria que autoriza. DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.

f-) 

ANTE MÍ:

  
Olga Elizabeth Vásquez Mérida  
Abogada y Notaria

## **Dedicatoria**

“Dando siempre gracias por todo al Dios y Padre, en el nombre de nuestro Señor Jesucristo” Efesios 5:20

**A Dios mi creador** por su inagotable sabiduría del más allá, por ser mi amparo en momentos difíciles, por su amor eterno y abundantes bendiciones a lo largo de este trayecto.

**A mi padre:** José Ottoniel Jiménez Montúfar, abogado y notario, docente universitario y ahora colega; por ser uno de los pilares más importantes a lo largo de mi carrera y de quien tuve la dicha de ser su alumno.

**A mi madre:** Luvia Lorena Ramírez Arévalo por ser el ser más maravilloso que existe en mi mundo, por sus palabras de ánimo, aliento, amor y apoyo incondicional.

**A mi abuelos:** José Alfonso Ramírez Célis, por ser mi segundo papá, quién tiene mi admiración, respeto y alta estima. A mi abuela Clara Luz Arévalo, con amor mama Claraluz, Q.E.P.D porque aunque esté en la bóveda celeste también se encuentra presente muy profundamente en mi mente y en mi corazón.

**A mis hermanos:** porque son únicos y especiales a quienes con mi ejemplo los exhorto a continuar su trayectoria profesional.

**A L.M.T:** por ser una persona ejemplar, por sus consejos y amistad.

**A mis compañeros:** por su compañerismo, amistad y apoyo.

# Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
El juicio ordinario laboral	1
La excusa como figura jurídica procesal en el derecho de trabajo	35
La excusa por enfermedad dentro los juicios de conocimiento regulados en el Código Procesal Civil y Mercantil	43
Análisis de la entrevista dentro del Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo Familia y Previsión Social de Chimaltenango	65
Análisis comparativo de la supletoriedad del Código Procesal Civil y Mercantil y el Código de Trabajo en materia de excusa por enfermedad	68
Conclusiones	71
Referencias	72

## **Resumen**

En el presente estudio se desarrolló la excusa por enfermedad dentro del juicio ordinario laboral que facilita al patrono dilatar el proceso por la parte patronal ya que tal figura procesal ha sido mal utilizada por parte del patrono como una estrategia que busca desesperar al trabajador para que este en su desesperanza acepte cualquier arreglo conciliatorio de carácter extrajudicial en detrimento a sus intereses económicos.

Se estableció que los principios rectores que deben observarse obligatoriamente dentro de la sustanciación del juicio ordinario son el principio de tutelaridad que busca proteger al trabajador en todas las fases del juicio ordinario laboral por otro lado se determinó el efecto jurídico que tiene la excusa médica en relación al principio de celeridad y las posibles consecuencias jurídicas hacia el trabajador, siendo importante que el proceso ordinario laboral no se retarde en sus fases que lo estructuran. Haciendo referencia a las fases del juicio ordinario laboral se destacó el momento procesal oportuno para presentar la excusa médica y las formalidades que la ley exige para su admisibilidad, se desarrolló la excusa propiamente dicha como figura jurídica procesal dentro del derecho procesal de trabajo, sus antecedentes, la naturaleza jurídica, sus requisitos y los efectos que esta causa al ser aceptada o rechazada por el juez o tribunal competente.

Se logró comprobar a través de la entrevista de campo realizada a empleados públicos, abogados litigantes y trabajadores en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo, Familia y Previsión Social de Chimaltenango si existe violación al principio de tutelaridad y celeridad procesal dentro del juicio ordinario laboral por la excusa médica presentada por cualquiera de las partes procesales.

### **Palabras clave**

Celeridad. Excusa. Enfermedad. Ordinario laboral. Tutelaridad.

## **Introducción**

La excusa médica dentro del juicio ordinario laboral como estrategia del patrono para dilatar el proceso, ha existido como un mecanismo utilizado por la parte patronal que es contrario al principio de tutelaridad y de celeridad procesal, cuyo fin en la práctica es el de desesperar al trabajador pues este se ve forzado psicológicamente a aceptar algún tipo de arreglo conciliatorio extrajudicial que conlleva detrimento a sus pretensiones e intereses económicos pretendidos dentro de la secuela del juicio. Ante esta problemática que con el pasar del tiempo es muy común es necesario realizar el presente estudio que buscará desarrollar la excusa médica desde sus antecedentes, la definición doctrinaria, su regulación dentro del Código de Trabajo y la fase procesal oportuna para presentarla dentro del juicio ordinario laboral no obstante se determinará cuáles son las consecuencias jurídicas hacia el trabajador y los efectos jurídicos que produce dentro de la tramitación del proceso cuando su procedencia es admitida o rechazada por el juez o tribunal competente.

La importancia de llevar a cabo el estudio radica en el hecho de que en la práctica la interposición de la excusa por enfermedad interpuesta por cualquiera de las partes procesales produce un retraso en la

administración de justicia, se comprobará de esta manera si se cumple el plazo legal establecido en la ley o si tal retraso se debe a la carga de trabajo que tiene el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia Instancia de Trabajo, Familia y Previsión Social de Chimaltenango aunando esto a la mora judicial. En ese sentido se logrará comprobar si existe violación al principio de tutelaridad o celeridad dentro del juicio ordinario laboral cuando cualquiera de las partes interpone la excusa por enfermedad en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo, Familia y Previsión Social de Chimaltenango.

Para el proceso de investigación se utilizará el método científico deductivo, analítico y las técnicas a implementar será la bibliográfica ya que se la información se obtendrá de forma sistemática y ordenada, esto para obtener los resultados que comprueben la hipótesis de la investigación planteada se procederá con la entrevista en el órgano jurisdiccional anteriormente.

## **El juicio ordinario laboral**

Antecedentes:

Se define como un proceso de conocimiento integrado por un conjunto de fases o etapas procesales ordenadas y concatenadas entre sí que se someten y desenvuelven dentro de la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social quienes están a cargo de conocer los asuntos, conflictos individuales, litigios que surgen entre patrono y trabajador, convocando a las partes a juicio, celebrando las audiencias orales necesarias, para luego decidir en sentencia si es procedente o no declarar la existencia de un derecho y a su vez ejecutar lo juzgado.

Este juicio por considerarse un típico proceso de conocimiento, puesto que su finalidad es la de obtener una declaración de voluntad y de consecuencias jurídicas por parte del juez, que posteriormente puedan ser eficaces mediante la ejecución de la sentencia. (Franco, 2015, p.52)

Es importante señalar que en este tipo de juicios es admitida la doble instancia esto significa que la sentencia dictada por los jueces de primera instancia puede ser sujeta a impugnaciones que deberán resolverse por el tribunal o la sala correspondiente.

Dentro de este proceso de conocimiento los conflictos más comunes que se ventilan en el juicio ordinario laboral pueden ser los despidos injustificados; despidos indirectos hacia la parte que es afectada en sus intereses personales y económicos.

El reclamo para obtener el pago de los salarios y prestaciones que no se hubieran pagado al trabajador; la esencia de este radica en el interés económico que tiene el trabajador que se le cumpla con el pago de los salarios o prestaciones que el patrono no ha efectuado por ende es una deuda liquida y exigible que tiene como derecho el trabajador de exigir al patrono que se le pague y es por medio del juicio ordinario laboral que se deberá resolver. Entre otros conflictos que se prosiguen dentro del juicio ordinario laboral se encuentra la declaración de nulidad de la disminución de las condiciones de trabajo, el reclamo para obtener la declaración de la existencia de una relación laboral, el reclamo para la reinstalación de la mujer trabajadora que estando en período de gravidez es despedida, el reclamo de la indemnización no pagada al trabajador, en fin existe una diversa cantidad de conflictos que deben de agotarse en la vía judicial a través del juicio laboral.

Es también considerado un juicio que se encuadra en los procesos de conocimiento porque al dictarse sentencia se busca obtener una declaración de voluntad. el tratadista Larrave (2007) afirma: “el juicio

ordinario de trabajo regulado en el Código de Trabajo, es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento” (p.59). Ambos autores coinciden que el juicio ordinario es un catalogado como un proceso de puro conocimiento debido a que se llevan a cabo actividades de discernimiento para la pronunciación del fallo que en derecho corresponda.

El juicio ordinario laboral no puede ser clasificado en otro tipo de proceso que no sea el de conocimiento, ya que es un juicio por medio del cual se percibe o declara que existe un hecho y esta característica es la facultad que el juez tiene para pronunciar el fallo dentro del proceso.

Principios rectores del juicio ordinario laboral:

Los principios rectores son han sido y serán las directrices para las normas del derecho procesal laboral esto para su efectiva aplicación ya que como enunciados normativos expresan una conducta, un patrón a seguir en cierta situación o para cada caso en concreto, en materia laboral existen principios filosóficos que originan las normas laborales.

Estos principios que operan y son de aplicación en el Derecho Sustantivo, también son principios aplicables al Derecho Procesal de Trabajo cuyo fin es otorgarle a las partes garantías mínimas en el

desarrollo del juicio ordinario laboral que ha sido instaurado.

En el caso del derecho procesal del trabajo, su existencia se basa en una serie de principios de aplicación exclusiva de esta disciplina que son los que precisamente hacen que esta tenga el carácter extraordinario que la distingue de cualquier otra rama del derecho procesal en general. (Franco, 2015, p.41)

Son exclusivos de esta área del derecho porque no son aplicables a ninguna otra área, es decir son de uso exclusivo del derecho laboral y en nuestro caso se encuentran contenidos en la norma sustantiva dentro del Código de Trabajo que los contiene, y en lo que respecta al derecho laboral adjetivo porque se concretan y materializan al momento de aplicar la norma jurídica al caso en concreto, principios que deben ser observados por el juzgador, los abogados litigantes y demás.

Por ende los principios cumplen diferentes funciones para el laboralista Chicas (2007) sostiene que: “las funciones de los principios del derecho de trabajo aplicables para el derecho procesal laboral para la mayoría de juristas laborales son tres” (p.10). Las tres funciones a que hace referencia el laboralista en primer lugar la función informadora, en segundo la normativa y por último la función interpretadora.

La función informadora que esta tiene como objeto inspirar sirviendo de base al legislador a efecto de que se cree legislación adecuada de acuerdo a la conveniencia social; la función normativa que surge cuando

la legislación no alcanza a regular cierta materia esta trata la manera de resolver las lagunas legales; y por otro lado la función interpretadora la cual nace para orientar al juez y que este pueda interpretar y resuelva conforme a derecho.

Para el efecto de la presente tesis se ha hecho enfoque principalmente en los principios procesales que operan en el Derecho Procesal Laboral y los que tienen una relación directa con la excusa por enfermedad presentada por la parte patronal dentro del juicio ordinario laboral, cuyos principios son de observancia obligatoria para las partes dentro del proceso y el juez.

El principio de tutelaridad es uno de los principios más importantes contenidos en el Código de Trabajo y este se refiere a que el derecho de trabajo es un derecho de protección hacia los trabajadores, tutela y ampara al trabajador de los abusos del patrono y les otorga una protección jurídica preferente a raíz de la desigualdad económica que los trabajadores tienen frente a su patrono.

Este principio que opera en el Derecho Sustantivo de Trabajo y dentro del Derecho Procesal del Trabajo, es debido a la relación de desigualdad que existe en la relación de trabajo y esta se presenta de

igual manera en las fases del proceso, es notorio que el trabajador por ser la parte más débil en la relación de trabajo no tiene la misma capacidad económico-financiero para tramitar y afrontar un juicio puede tornarse largo y oneroso, esto conlleva a que es desgastante sobremanera para la economía del trabajador que en caso de no estar laborando en ninguna otra empresa carece del factor monetario para sufragar dichos gastos.

La realidad en este tipo de casos es encontrar a un trabajador desempleado y con responsabilidades familiares por ende es común que el trabajador al encontrarse en una situación como tal pueda desesperarse y abandone el juicio ya iniciado, acepte un arreglo conciliatorio extrajudicial que afecte sus intereses económicos o bien simplemente desista del juicio por tornarse largo es por ello la existencia de la tutelaridad ya que busca proteger al trabajador durante la ya iniciada relación de trabajo y más allá, es decir durante el juicio ordinario laboral.

De lo anterior se puede deducir que el fin de este principio es de nivelar la desventaja económica que el trabajador tiene. La regulación legal de este principio se encuentra contenida en la Constitución Política de la República de Guatemala artículo 103 en el epígrafe de dicha norma

constitucional “Tutelaridad de las leyes de trabajo”.

En el artículo 106 del mismo cuerpo legal hace referencia que toda la normativa en materia laboral se debe interpretar en el sentido más favorable para los trabajadores, por ser el elemento personal más débil de la relación jurídico laboral. Y en el Código de Trabajo en su cuarto considerando inciso A preceptúa que es uno de los principios más importantes y es precisamente la tutela judicial que el Estado debe otorgar a la clase trabajadora que a lo largo de la historia a nivel mundial y en el caso de Guatemala, debe continuar proyectándose hacia el futuro, una mejora a los derechos de los trabajadores.

La tutelaridad no debe limitarse solamente a que exista una legislación que permita resolver los conflictos, sino que busca que se cumplan expresamente los plazos que regula el Código de Trabajo de esta manera se está cumpliendo con una administración de justicia pronta y cumplida.

El principio de sencillez no requiere de formalismos para su aplicación es decir que las normas procesales de trabajo son claras y sencillas para que al ocurrir su utilización se ventile el juicio lo más pronto posible. Es por ello que no es necesaria la intervención de asesor en el juicio

ordinario laboral, este principio esta íntimamente ligado con el principio de gratuidad y economía procesal. El principio de gratuidad por que busca que el trámite desde su inicio a fin sea accesible para el trabajador, que no resulte oneroso debido a la condición existente entre la diferencia económica entre ambas partes trabajador y patrono.

El principio de celeridad proporciona rapidez a las actuaciones procesales puede decirse que es el resultado de la eficacia de los principios de concentración, oralidad, anti formalidad e impulso procesal de oficio, pues es el que busca que el trámite del proceso se diligencia en forma rápida y sin mayores dilaciones. De lo anterior puede afirmarse con toda certeza que si los principios antes citados no funcionan graníticamente, entonces el proceso no podrá ser rápido en su tramitación, y por ello, tampoco será celérico. (Franco, 2015, p.48)

Esto significa que el principio de celeridad se encuentra íntimamente relacionado con otros principios para que se pueda dar trámite al proceso de una forma rápida, sencilla y económico para que se administre justicia y se pueda resolver el mismo sin que resulte oneroso para las partes.

Principio conciliatorio dentro del juicio ordinario laboral es permitido y se materializa con la ejecución de la conciliación tanto judicial como extrajudicialmente, esto significa que en cualquier fase o etapa del juicio ordinario laboral puede celebrarse un arreglo conciliatorio sea dentro del juicio propiamente dicho o bien llegar a un acuerdo entre las partes fuera de él.

La conciliación más allá de ser un mecanismo es una herramienta que busca la armonía entre las partes que tienen el conflicto y se clasifica como total o parcial, es total cuando el trabajador y patrono acepten las pretensiones sin refutarlas y agotan cada uno de los puntos en litigio se da por terminado el proceso. La conciliación para el licenciado Garnica (2018): “consiste en que las partes se pongan de acuerdo en cuanto al litigio. Es una de las formas anormales de ponerle fin al proceso” (p.56) Se considera anormal porque no agota todas las fases o etapas del juicio ordinario laboral que por regla general el juicio se agota al momento que los jueces pronuncian sentencia absolutoria o condenatoria.

Entonces la conciliación no debe ser aplicada para que el trabajador renuncie a sus derechos, es importante indicar que la conciliación comprende una fase o etapa obligatoria que debe desarrollarse dentro del juicio ordinario laboral, y no es a solicitud de parte sino que el propio juez procurará que las partes puedan resolver sus diferencias proponiéndoles las bases para conciliar. El principio conciliatorio se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 103, y en el Código de Trabajo en el sexto considerando y artículo 340 segundo párrafo.

Características del juicio ordinario laboral:

El juicio ordinario laboral tiene sus propias características y dentro de estas se puede mencionar que es un proceso de cognición o bien de conocimiento que pretende que se declare, reconozca un derecho, al presentar la demanda ordinaria laboral la parte actora deberá formular sus peticiones y es justamente que se le otorgue, conceda, declare, reconozca un derecho. Lavarré (2007) indica: “Partes en el proceso laboral, son los trabajadores, patronos, (...), que en nombre propio o en cuyo nombre ya sea como parte actora o demandada, piden la protección de una pretensión de carácter jurídico (...), antes los órganos jurisdiccionales de trabajo”( p.38) Es decir que son aquellas personas legitimadas para promover su acción ante los órganos jurisdiccionales competentes.

Es por ello que las partes dentro del juicio ordinario laboral actúan en audiencias sucesivas, la primera audiencia concentra las actitudes del demandado, la conciliación, la recepción de pruebas, cuyas actuaciones se deben hacer constar por medio de actas y dejar constancia en el sistema de audio, en relación a la prueba no existe un período de prueba dentro del juicio ordinario laboral, siendo los plazos discrecionales por parte del juez, existiendo una única audiencia hasta un máximo de tres que regula el Código de Trabajo.

El juicio ordinario laboral es un juicio oral, sin embargo aún conserva muchos trámites basados en la escritura, por ejemplo el memorial de demanda que puede presentarse por escrito ante el juez o tribunal directamente, los memoriales de interposición de excepciones, la sentencia, solo por mencionar algunas de las actuaciones que aún se solicitan no de forma oral sino por escrito.

Es importante notar que en base al principio de gratuidad, sencillez, economía procesal la actuación de un abogado no es obligatoria porque esto resultaría oneroso para el trabajador pero todo lo contrario para el patrono ya que económicamente tiene una capacidad mayor que la del trabajador.

Otra de las características del juicio ordinario laboral es que el acto introductorio lo ejerce la parte actora quien a través de la instauración de la demanda inicia el proceso para que luego las siguientes fases sean impulsadas de oficio por el juez o tribunal de trabajo y previsión social que deberá dar continuidad al resto de fases o etapas procesales hasta la culminación del mismo.

Dentro del proceso existe una concentración de actos. Es un juicio rápido, sencillo y barato. Es anti formalista porque no requiere de mayores formalidades. Los medios de impugnación son limitados.

Busca mantener la buena fe y la lealtad entre las partes.

Fases del juicio ordinario laboral:

Se entiende que son todas las fases que comprende el proceso ordinario laboral en el Código de Trabajo, y dentro de las cuales se desarrollaran todas las actuaciones que sean necesarias para que el juzgador o tribunal pueda administrar justicia. La fase introductoria que inicia con la interposición de la demanda laboral planteada ante el órgano jurisdiccional competente.

La actuación inicial le corresponde a la parte actora que bien puede ser un trabajador que ha sido afectado o vulnerado en sus derechos, los cuales expresamente están contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala la cual contiene derechos constitucionales en materia de trabajo o bien los derechos que le otorga el Código de Trabajo ejemplo de ello es el pago de indemnización por tiempo servido, las vacaciones, el pago del séptimo u horas extras solo por citar algunos, y en el caso del patrono al igual que el trabajador puede iniciar un juicio ordinario laboral cuando a este se le han violentado los derechos contenidos en el Código de Trabajo por parte del trabajador. Las demás fases se desarrollan con más profundidad en los siguientes capítulos.

Etapa introductoria:

La demanda constituye el escrito inicial o verbal un acto jurídico procesal introductorio formulado por una de las partes a la que se le conoce comúnmente como el actor en contra de otra persona llamada demandado consistente en una declaración de voluntad instaurada ante el órgano jurisdiccional y constituye por sí misma el comienzo del proceso ordinario laboral, esta puede ser de forma verbal o por escrito. La demanda debe llenar los requisitos regulados en el artículo 332 del Código de Trabajo para su admisibilidad por parte del juez o tribunal.

Se debe identificar al juez o el tribunal a quien va dirigida; es necesario individualizar al órgano jurisdiccional competente a quién va dirigida la demanda ya que los únicos concedores de conflictos individuales de trabajo son los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, dichos tribunales son parte del organismo judicial y al solicitarse su intervención deberán de actuar de oficio y con prontitud la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento.

Los nombres y apellidos del actor, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde estará recibiendo las notificaciones; estos requisitos son generales y deberán ir en el orden preceptuado en el Código de Trabajo, básicamente consiste en la

identificación de la parte actora quien acude al órgano jurisdiccional a poner en conocimiento y pretende reclamar sus pretensiones a través de la instauración de la demanda. El lugar para ser notificado es de suma importancia ya que es el lugar físico donde estará recibiendo las notificaciones del tribunal.

Seguidamente se debe realizar la relación de los hechos en que basa sus peticiones; constituyen cada uno de los hechos o acontecimientos que tuvieron lugar, las bases que fundamentan su derecho de petición.

Por regla general van en orden cronológico. Los nombres y apellidos de la parte contraria en este caso es el demandado, y el lugar donde deberán ser notificadas; este constituye uno de los requisitos más importantes que le corresponderá identificar a la parte actora, es decir en contra de quien se interpone la demanda y el responsable directo que deberá de satisfacer las pretensiones reclamadas por el actor.

Se deberá también enumerar los medios de prueba que sustenten los hechos, constituye otro de los requisitos más importantes y por regla general deben de ofrecerse todos los medios de prueba que la ley otorgue, esto para que al momento de depurar los medios de prueba en caso que no sean aceptados algunos se pueda tener una buena cantidad para diligenciarlos en la etapa procesal oportuna.

Las peticiones que se reclaman; éstas deben ser específicas utilizando palabras sencillas, concisas dirigidas al órgano jurisdiccional. Si las peticiones cambian antes de contestarse la demanda estas pueden modificarse o ampliarse posteriormente el lugar y fecha donde se realizó la misma y la firma del actor o impresión digital del pulgar derecho, y en caso de no tenerlo puede utilizarse otro dedo. También puede firmar otra persona distinta al actor debe ser a ruego si no sabe o no puede firmar. Por último se puede solicitar las medidas precautorias, las medidas precautorias son todas aquellas que buscan las resultas del proceso, pueden aplicarse a la parte demandada como tal como lo es el arraigo cuando existiese temor de que el demandado se ausente o se oculte. O bien sobre bienes inmuebles tal es el caso de la anotación de la demanda que busca afectar a bienes muebles o inmuebles o en su caso el embargo.

Es importante señalar que si la demanda no cumple con los requisitos enumerados en el artículo 332 del Código de Trabajo el juez de oficio deberá solicitar que se realice una subsanación, esto quiere decir una enmienda para que sea procedente y aceptada la demanda caso contrario no se le dará trámite correspondiente, no se aceptará, por ende no podrá siquiera iniciarse el juicio ya que la demanda es el escrito inicial que

pone en movimiento al tribunal. Seguidamente a la demanda, el juez de trabajo a través de sus notificadores deberá notificar la primera resolución en un término de 24 horas de acuerdo a lo señalado en el artículo 335 del Código de Trabajo.

La notificación es un acto jurídico procesal utilizado como medio para poner en conocimiento a las partes procesales lo resuelto por el juez o tribunal el contenido íntegro de una resolución que tiene consecuencia jurídica. Godoy (1986) define la notificación: “es el acto por el cual se hace saber a una persona una resolución judicial, en la forma determinada por la ley” (p.343) La notificación como tal es un acto jurídico de naturaleza procesal que nace a la vida jurídica tras haberse emitido una resolución por el órgano jurisdiccional competente que llenando los requisitos de forma y temporalidad obliga a la parte demandada a obedecerla.

La clasificación jurídica de las notificaciones de acuerdo al Código de Trabajo son personalmente, por los estrados del tribunal y por el libro de copias. Es muy importante indicar que las únicas resoluciones que van a notificarse personalmente son la demanda, la reconvención y la primera resolución, las resoluciones que confirmen la competencia del juez para seguir conociendo, las resoluciones que obliguen a una persona a

presentarse para un acto o diligencia, las resoluciones que fijan término para que una persona haga, deje de hacer, entregue, firme o se exprese, las resoluciones de apercibimiento, las resoluciones que contengan el día para la vista, las resoluciones que sean autos y sentencias, y autos para mejor provee y las resoluciones en que se otorgue o rechace algún recurso.

Etapa de juicio oral:

La etapa del juicio oral constituye una de las fases más importantes del juicio ordinario laboral y procede cuando la parte contraria ya ha sido previamente notificada legalmente y debe comparecer obligadamente a la audiencia de juicio oral programada para tal efecto. En esta etapa procesal el juez deberá verificar la comparecencia de las partes en cuanto a su asistencia o no a la audiencia programada y es dentro de esta etapa donde pueden darse diferentes actitudes que pueden adoptar cualquiera de las partes. mismas que en la audiencia comparezcan a tiempo, por lo que no afecta la continuidad del proceso y por tanto deberá de celebrarse la audiencia.

Pueden las partes también no asistir a la audiencia programada, en este caso se pueden dar varios supuestos, por ejemplo: no comparece sin excusarse, no comparece y presenta excusa cumpliendo los requisitos del artículo 336 del Código de Trabajo. O bien no comparecen las partes procesales, ni el actor ni el demandado.

La regla general sobre la ampliación de la demanda si el actor va a modificar o ampliar la demanda el momento procesal oportuno para hacerlo es dentro de la primera audiencia. Por lo tanto si es modificada se deberá ratificar y el juicio continúa, caso contrario es la ampliación ya que modifica la continuidad del juicio y se deberá señalar nueva audiencia en un plazo no menor a tres días.

La parte demandada puede hacer uso de su derecho de excepciones es por ello que el Código de Trabajo regula diferentes clases de excepciones que se pueden interponer para depurar el proceso. En el caso de las de las dilatorias son todas aquellas defensas o mecanismos jurídicos procesales cuyo fin es atacar la forma de la demanda con el único objeto de depurar y suspender la tramitación del proceso debido a los defectos contenidos en la demanda, errores u omisiones en que se haya podido incurrir, tienen un procedimiento específico para ser resueltas llamado trámite incidental.

Las excepciones perentorias que son mecanismos jurídicos procesales que atacan directamente las pretensiones del actor. Las excepciones privilegiadas son todas aquellas que atacan el asunto, se plantean como dilatorias pero tienen los mismos efectos que las perentorias, pueden ser interpuestas desde la contestación de la demanda hasta antes de la sentencia.

Los tipos de excepciones a las que el Código de Trabajo hace referencia son: las excepciones dilatorias previamente al contestar la demanda, las dilatorias nacidas con posterioridad a contestar la demanda este tipo de excepciones no se encuentran reguladas específicamente en el Código de Trabajo sino en el Código Procesal Civil y Mercantil en el artículo 116, y esto debido a que el artículo 326 del Código de Trabajo es muy claro en cuanto a que se deberá aplicar supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil cuando el Código de Trabajo no regule ciertas instituciones como el caso de este tipo de excepciones. Por otro lado también el demandado puede interponer las excepciones perentorias con la contestación de la demanda, las perentorias nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda y las excepciones privilegiadas.

Seguidamente al derecho de excepción, la ley también prevé las posibles actitudes que puede adoptar el demandado frente a la demanda, la actitud pasiva es decir no presentarse a juicio con o sin excusa o bien

la actitud activa esta a su vez puede ser afirmativa en el caso que el demandado acepte las pretensiones del actor en términos totales o bien parciales, también se puede asumir la actitud positiva es decir que el demandado no acepta ninguna de las pretensiones del actor, pudiendo en ese mismo acto reconvenir es decir contrademandar.

Otra actitud del demandado frente a la demanda es la figura jurídica del allanamiento que es una actitud de defensa pasiva, es decir no acepta las pretensiones pero tampoco se expresa en contra de ellas, simplemente deja en las manos del juez la resolución del conflicto. Por otro lado la contestación de la demanda que consiste en una actitud frente a la demanda que es exclusiva para la parte demandada ya que es el acto procesal por parte del demandado que se materializa oralmente o bien por la modalidad de escritura presentando el memorial ante el órgano jurisdiccional que le ha citado respondiendo a la acción planteada por la parte actora.

La reconvencción consiste en el reclamo de pretensiones que presenta la parte demandada en contra del actor es decir una contrademanda, en ese sentido demanda del juez el fallo para satisfacer las pretensiones de la reconvencción en sentencia del juicio. Para el tratadista Gárnica (2018) explica: “si se reconviene o contrademanda se crea una acumulación de

acciones, esta se da cuando el demandado contrademanda al demandante. Se genera un ordinario laboral dentro de un ordinario laboral (...)” (p.55). Se refiere a que se estarán desarrollando dos juicios ordinarios simultáneamente ya que existen dos demandas que el juez deberá resolver en sentencia sin embargo teniendo en cuenta los principios de celeridad, economía procesal, rapidez y sencillez en materia laboral ambas demandas se resolverán dentro del mismo juicio y se dictará sentencia.

Como actitudes negativas se debe entender que son aquellas en las que el demandado no comparece a la audiencia de juicio oral programada para tal efecto y estas son la rebeldía y la confesión ficta.

El Código de Trabajo no da una definición sobre ambas instituciones pero para Chicas (2007) “la rebeldía o contumacia es aquella situación de inactividad que se da cuando una de las partes no comparece al juicio, o bien cuando habiendo comparecido se ausenta de el” (p.107). Por rebeldía se entiende que es el comportamiento humano de resistencia a la autoridad judicial que el demandado puede demostrar es decir una actitud que adopta frente a la demanda de no comparecer a la citación a juicio oral habiendo sido notificado legalmente y bajo apercibimiento de las consecuencias jurídicas que su rebeldía podría causarle.

De lo anterior se deduce la rebeldía es una actitud exclusiva de la parte demandada que le trae consecuencias jurídicas perjudiciales y para que esta opere deben de concurrir ciertos presupuestos señalados en la ley. En primer lugar que las notificaciones por el juzgado o tribunal hayan sido satisfactorias es decir dar por notificado a la parte demandada, observando los plazos entre la citación y la primera audiencia.

Segundo que al haber sido notificada legalmente la parte demandada esta no asista en el día y hora señalada para la celebración de la audiencia y seguidamente que no haya presentado la excusa regulada en el artículo 336 Código de Trabajo expresamente lo regula. Si ocurrieren los tres presupuestos referidos se entenderá por consumada la rebeldía del demandado y el juez deberá de dar por terminado el proceso mediante su resolución que es la sentencia condenatoria propiamente dicha en el término de cuarenta y ocho horas siguientes declarándolo rebelde.

El efecto de la rebeldía se encuentra relacionado en el artículo 358 del Código de Trabajo y se traduce en la terminación del proceso, mediante la sentencia que el juez de trabajo y previsión social debe dictar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a haber concluido el plazo del que disponía el demandado para justificar su inasistencia, declarando

rebelde a la persona del demandado y por consiguiente condenándolo a cumplir con las pretensiones del actor (...) De tal cuenta, es importante analizar lo gravoso que para el demandado resulta el ser declarado rebelde y condenado por ese motivo (...) las consecuencias que las rebeldía tiene para el, son en la casi generalidad de casos irreversibles. (Franco, 2015, p.77) son irreversibles dado al principio de economía y preclusión procesal que toda vez finalizada una etapa procesal no se puede retroceder a la misma.

Al ser declarado rebelde por su incomparecencia injustificada el juez tiene la potestad de dar por terminado el proceso mediante la sentencia que debe dictar en el plazo señalado en la norma, esto como consecuencia jurídica de la rebeldía del demandado que le es gravoso. El juez procede en primer lugar declararlo rebelde y en segundo lugar resuelve a través de una sentencia condenatoria dando lugar a las pretensiones exigidas del actor.

La confesión ficta opera cuando la parte demandada no comparece al diligenciamiento del medio de prueba de la confesión judicial y que origina una obligación a la parte demandada de contestar o absolver las posiciones contenidas en el pliego correspondiente. Puede considerársele como la consecuencia que nace de la actitud negativa del demandado de comparecer a rendir la confesión judicial, y que en ese sentido se

presume que el demandado ha admitido o reconocido que lo alegado por el actor es cierto.

Los efectos de que el juez declare la confesión ficta devienen en la terminación del proceso mediante sentencia que deberá dictar en el término de cuarenta y ocho horas. Puesto que la etapa de juicio oral concentra varias actuaciones, dentro de esta fase se llevará a cabo la conciliación que es un paso obligatorio en todo juicio ordinario laboral.

La conciliación es el medio para que las partes puedan llegar a un acuerdo y evitar que se continúe innecesariamente con el desarrollo del juicio ordinario laboral, la conciliación puede darse en cualquier fase del proceso hasta antes que se dicte sentencia de segunda instancia las partes pueden conciliar. Existen diversos tipos de conciliación, la que se lleva dentro de un órgano jurisdiccional de trabajo es una conciliación judicial, si las partes fuera del juicio ordinario laboral aceptan celebrar un arreglo conciliatorio es una conciliación extrajudicial.

En el supuesto que exista un arreglo conciliatorio total el juez procederá a aprobar el arreglo por medio de un auto. Si fuese un arreglo conciliatorio parcial el juicio prosigue para dar una solución a las pretensiones que aún no han sido resueltas.

La conciliación judicial es la que se lleva a cabo dentro del juicio ordinario laboral, esta figura jurídica se encuentra regulada en el artículo 340 del Código de Trabajo y procede después de la contestación de la demanda o la reconvención. Es obligatorio que el juez realice la conciliación ya que uno de los principios que inspiran la legislación laboral es que es esencialmente conciliatorio, esta se constituye como una alternativa a la solución del conflicto es sencilla, rápida y busca de que se finalice el proceso a satisfacción de las partes. Los efectos que produce la conciliación es que el acuerdo conciliatorio a que lleguen las partes producen los mismos efectos que una sentencia y debe ser de cumplimiento obligatorio para las partes que lo suscriben.

Las conciliaciones judiciales pueden ser totales o parciales, en la mayoría de casos si se llega a un arreglo sobre todos y cada uno de los puntos que el actor reclama en la demanda se habla de una conciliación total y cuando no se satisfagan todos los puntos reclamados en la demanda hace referencia a una conciliación parcial y se debe continuar el juicio ordinario laboral para que en sentencia sean resueltos los puntos pendientes.

La conciliación extrajudicial es el acuerdo al que llegan las partes sin necesidad de llegar a un juicio ordinario laboral, es llevada a cabo fuera de la esfera de lo judicial ya que se tramita sin intervención de un juzgador u órgano competente, pero bien puede darse la intervención de los inspectores de trabajo como autoridad administrativa de trabajo ya que es una de sus atribuciones. Una de las características sobresalientes de esta clase de conciliación es la aprobación o visto bueno que hace el inspector sobre los convenios u acuerdos aceptados por las partes y que de por sí gozan de fuerza ejecutiva. En caso de que no haya cumplimiento por cualquiera de las partes puede demandarse su ejecución en la vía ejecutiva laboral.

Otra característica de la conciliación extrajudicial es que el tercero que interviene es un amigable componedor ya sea un inspector de trabajo que no tiene interés directo sobre el asunto sino solamente propone formulas ecuanímes de conciliación para que los intereses de ambas partes no se vean vulnerados, disminuidos o sean contrarios a derecho.

La prueba es considerada también como la fase de prueba que consiste en una etapa procesal que pretende demostrar la verdad de una afirmación o la existencia de un hecho. Gordillo afirma que “Por la prueba las partes demuestran la verdad de su afirmación, es a través de

ella que se convence al juez sobre lo discutido o dudoso” (p.83) son entonces mecanismos permitidos por la ley para provocar en el juez una decisión apegada a derecho.

La fase de prueba constituye uno de las etapas más importantes ya que mediante la misma quedará comprobada las afirmaciones de ambas partes y que son las bases que fundamentan la resolución final es decir la sentencia. La fase probatoria procede inmediatamente después de la fase o etapa conciliatoria se encuentra contenida en el artículo 344 del Código de Trabajo y le corresponde al juez recibir todas las pruebas ofrecidas por el actor en la demanda y las pruebas ofrecidas por el demandado al contestar la demanda.

En relación a la prueba existen dos principios rectores, el principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba es decir que el juzgador tiene facultades para valorar y apreciar los medios de prueba utilizando los sistemas de valoración de la prueba que de acuerdo al artículo 361 del Código de Trabajo es un sistema mixto porque puede aplicar principios del sistema legal, del sistema de la sana critica razonada y en conciencia. Los medios de prueba contemplados en el Código de Trabajo se pueden son nominativos y dentro de ellos se tienen; la confesión judicial regulada en el artículo 354 del Código de Trabajo.

Es un medio de prueba indivisible que debe resolverse en un mismo acto también conocido como prueba reina consiste en que el absolvente deberá de dar respuesta sin derecho a consultar cualquier tipo de documento a las posiciones planteadas por la contraparte esto en presencia del juez. Cabanellas citado en Franco (2015) indica: “es la declaración que sobre lo sabido o hecha por él mismo, hace alguien voluntariamente o preguntado por otro en juicio y ante juez competente” (p.141) Entonces este tipo de prueba obliga al absolvente a comparecer de manera personal quien tiene el deber de dar respuesta a las posiciones, si no se presenta el absolvente en el caso de las personas jurídicas puede recaer la obligación de comparecer a través de sus representantes legales es decir mandatario judicial especial o por medio de escritura pública.

La declaración de testigos es un medio de prueba esencial, muy utilizada por cualquiera de las partes pudiendo presentar hasta cuatro testigos sobre cada hecho que se pretenda establecer. Es decir que el testigo es una figura eminentemente procesal que no tiene la calidad de parte procesal y puede ser cualquier habitante de la República ya que tienen obligación de comparecer al requerimiento judicial para declarar en el juicio ordinario laboral y deberá prestar su testimonio ante el órgano jurisdiccional competente sobre los hechos que conoce personalmente y

que son considerados importantes y relevantes para esclarecer y demostrar la veracidad del hecho, es importante señalar que los testigos rinden su testimonio bajo el apercibimiento sobre el delito de perjurio.

El Código de Trabajo en su artículo 351 señala el procedimiento de tacha de testigos este consiste en impugnar en la misma audiencia el medio de prueba de declaración de testigos y que deberá ser resuelta en sentencia, en ese sentido el Código de Trabajo también señala quienes son sujetos a tacha de testigos.

Testigos con tacha son aquellas personas que tienen cargos de representación, dirección y de confianza dentro de la empresa del patrono, esto quiere decir que la tacha directamente recae sobre los altos mandos de la parte patronal cuando el empleador los haya propuesto como medio de prueba, ya que obviamente van a defender al patrono y los intereses de la empresa en la que laboran, no pueden favorecer a la parte contraria porque puede traer consecuencias inmediatas que se traducen en despidos o bien enemistad contra el patrono.

La exhibición de documentos este medio de prueba en particular obliga a la parte demandada el deber de exhibir documentos bajo su poder con el fin de dar a conocer hechos que se relacionen directamente con el

derecho que se pretende probar. Es común que en este tipo de medio de prueba se exija exhibir el contrato individual de trabajo, libros contables, planillas de salarios, constancia de vacaciones, descuentos, créditos otorgados al trabajador, entre otros. La inspección ocular es una prueba íntimamente relacionada con la prueba documental y su fin es obligar a la parte contraria a reconocer documentos.

Sobre el dictamen de expertos es el medio de prueba propuesto por cualquiera de las partes y es aquel que nace propiamente del conocimiento de los peritos por tener conocimientos especializados sobre una materia en específico cuando el tribunal lo haya requerido y que deberá comunicársele al juez dentro de la audiencia mediante la comprobación y opinión que estos tienen sobre los hechos examinados.

Los medios científicos de prueba este medio de prueba en específico no se encuentra regulado en el Código de Trabajo sin embargo por la ausencia de disposición que regule este medio de prueba debe de aplicarse supletoriamente el código procesal civil y mercantil que si lo regula conteniendo en el artículo 191 los siguientes medios científicos que las partes pueden aportar siendo estos: fotografías, videos, reproducciones fotográficas y sus similares, los registros dactiloscópicos y fonográficos, versiones taquigráficas con su debida traducción especificando el sistema empleado.

Las disposiciones legales que regulan este medio de prueba en particular no es limitativo esto significa que es número abierto y se podrán aportar otro tipo de pruebas científicamente reconocidas. Tal es el caso de las comunicaciones telefónicas bien a través de mensajes de texto, correspondencia por internet (correo electrónico), redes sociales u otros medios tecnológicos que con el avance de la tecnología puedan probar algo. En otras palabras los medios científicos de prueba son los medios de prueba de carácter técnico-científico no vinculantes que se apoyan estrictamente en la ciencia puestos al servicio de la justicia tanto en materia procesal civil como en lo relativo a lo laboral.

Y por último las presunciones son básicamente el resultado del análisis de la apreciación mental y lógica del juez en base a los indicios y que buscan determinar las convicciones que deben orientar el fallo del juzgador. Las presunciones se clasifican en legales y humanas. Las primeras son aquellas que la misma ley establece expresamente y las segundas constituyen una afirmación que puede desvanecerse con la prueba en contrario.

El auto para mejor fallar es un acto procesal de carácter circunstancial que procede de oficio o a instancia de parte cuando sea necesario recibir medios de prueba que se hubieran ofrecido en la demanda o contra

demanda pero que no se diligenciaron en la fase de prueba del juicio. Pero también se deberá celebrar dicha diligencia cuando sea necesaria la revisión de nueva prueba distinta a la ya incorporada, y tenga el calificativo de indispensable para poder emitir el fallo que en derecho corresponda.

El auto para mejor fallar se encuentra regulado en el artículo 357 del Código de Trabajo, y este tiene el objeto de aclarar las dudas que hubieren surgido dentro del juicio.

La sentencia:

La sentencia constituye la última fase del juicio ordinario laboral y es el acto jurídico por excelencia que pone fin al juicio. Para Franco (2015) “la sentencia se constituye en el acto procesal que pone fin al trámite del proceso y por medio del cual el juez externa su decisión en relación a los asuntos que fueron sujetos a su conocimientos dentro del juicio” (p.169) Por lo tanto la sentencia es una facultad exclusiva del juzgador derivado de su razonamiento que surge al aplicar los sistemas de valoración de la prueba impartiendo justicia con parcialidad y objetividad y hasta más allá de lo pedido. El efecto de la sentencia dentro del juicio ordinario laboral que produce la sentencia es la cosa juzgada.

Decide que la parte que pierda será responsable al pago de las costas judiciales y los daños y perjuicios en el juicio ordinario laboral. Los requisitos de la sentencia son todos aquellos contenidos en los artículos 143, 147 y 148 de la Ley del Organismo Judicial y dentro de los cuales podemos encontrar la designación del tribunal que emite la sentencia, en este caso será un juez de primera instancia de trabajo y previsión social, el lugar y fecha en el que se dicta la sentencia, el contenido y la fundamentación. Las bases legales en que se fundamentan el juez o tribunal para emitir la resolución, posteriormente las firmas de los jueces y la del secretario del juzgado.

En los requisitos de redacción de la sentencia deberá señalarse el nombre y apellidos, razón social y domicilio de las partes procesales o si hubieren sido representados deberán colocar la información de los abogados asesores. Se deberá identificar la clase de proceso que se llevó a cabo y el tipo de proceso, el objeto o razón de ser del proceso. En la redacción también se debe realizar un resumen de la demanda, la contestación o reconvención y si hubo interposición de excepciones deberá señalarse las que fueron planteadas.

Debe también especificar los hechos que estuvieron sujetos a prueba, las consideraciones de derechos que valoran las pruebas, los hechos que tuvieron que discutirse, la enumeración de doctrinas de derecho y

principios aplicables al caso en concreto y un análisis de las leyes en que se fundamenta la sentencia, y la parte resolutive que es propia de los jueces. La sentencia por rebeldía es aquella emitida por el juez o tribunal y procede por la incomparecencia de la parte demandada en el día y hora señalado para celebrar la primera audiencia a juicio oral sin haber presentado justificación. La sentencia por confesión ficta es aquella resolución de juez o tribunal que procede cuando el demandado tuvo que haber rendido confesión judicial y estando apercibido no comparece a rendirla .

La sentencia por contestación en sentido afirmativo de la demanda cuando el demandado en la primera audiencia acepta en su totalidad todas y cada una de las pretensiones del actor. La sentencia común o definitiva es la que resuelve la cuestión principal y la dicta el juzgador después de haberse desarrollado todas las fases del juicio ordinario laboral.

## **La excusa como figura jurídica procesal en el derecho de trabajo**

Antecedentes:

La excusa por enfermedad se encuentra contenida en el artículo 336 del Código de Trabajo y regula que las partes tanto la parte actora como la demandada pueden excusarse única y exclusivamente por enfermedad y es facultad del juez aceptarla o rechazarla toda vez que la misma haya sido presentada y cumplido con el requisito de temporalidad.

La temporalidad es el plazo establecido en la norma legal que es antes de la hora señalada para el inicio de la primera audiencia, debe ser justificada documentalmente.

La excusa por enfermedad debe comprobarse con un documento físico emitido por un experto que debe ser licenciado en ciencias médicas y de la salud o licenciado en medicina y cirugía ya que son los únicos profesionales en Guatemala que pueden dar fe de la existencia de una enfermedad al momento de que el paciente sea examinado y evaluado. “De esto se infiere que la única razón por la que se puede justificar la inasistencia a juicio es el encontrarse enfermo, lo que deberá acreditarse

con la certificación médica que así lo pruebe” (Franco, 2015, p.85) En relación a lo anterior el Código de Trabajo no hace ninguna referencia, tampoco regula que tipo de documento médico deberá ser presentado para justificar la incomparecencia por lo que se puede entender que la parte que se excusa bien puede presentar una receta médica, un certificado médico, una factura por gastos médicos, un informe o nota médica ya que será el juez el responsable de calificar si la acepta o no.

La excusa por enfermedad es una incomparecencia justificada y según Franco argumenta que:

Estudio especial merece el procedimiento para justificar la incomparecencia de las partes al juicio. Este se encuentra normado en el Artículo 336 del Código de Trabajo y permite a ambas partes de la relación procesal la posibilidad de excusarse de comparecer a juicio por una única vez y por un único motivo que es el de enfermedad. (Franco, 2015, p.85)

Sin embargo de acuerdo al código deontológico emitido por el tribunal de honor del colegio de médicos y cirujanos de Guatemala, el artículo 37 señala que los médicos bajo ninguna circunstancia deberán extender informes o certificados médicos carentes de veracidad y el artículo 38 del mismo cuerpo normativo regula que todo médico debe extender cuando le sea solicitado por el paciente una certificación relativa a su estado de salud o bien el tratamiento que deberá recibir para mejorar su salud.

En ese sentido es entendible que los documentos que prueban la existencia de enfermedad o tratamiento son los certificados médicos emitidos por el médico colegiado activo que en su momento realizó la inspección y observación del estado fisiológico del paciente ya que es el medio de prueba que hace constar la existencia de la enfermedad alegada por el afectado.

la legislación laboral vigente también preceptúa que en caso que no fuese posible la presentación de la excusa por enfermedad bajo la forma señalada en el primer párrafo esta puede presentarse y probarse en un término improrrogable de 24 horas siguientes a la audiencia señalada lo que significa que si la parte que se excusa no presentó el informe o certificado médico antes de la hora señalada la ley le otorga veinticuatro horas para que la pueda presentar.

Definición:

Una excusa es un acto manifiesto de la voluntad humana cuya aplicación tiene como fin eximir una responsabilidad esta puede ser invocada para evitar una obligación, un compromiso o bien justificar una omisión. La etimología de la palabra excusa que significa motivos dados para cierta acción viene del verbo excusar y este del latín excusare. El prefijo “ex”

que significa hacia fuera y de la raíz de “causa” que significa suceso que produce una acción y de la terminación “-are” utilizada para nombrar el verbo en infinitivo. Del verbo latín excusare tenía significado habitual de excusar, justificar o disculpar y alegar pretextos o motivos para exonerarse de algo, en su origen parece que fue un verbo utilizado en el ámbito judicial.

La excusa por enfermedad se define como la figura jurídica procesal que constituye la única justificación permitida por la ley que debe ser presentada por cualquiera de las partes procesales ante el juez competente para justificar su incomparecencia al juicio ordinario laboral con el único fin de no asistir a una audiencia previo a ser notificada legalmente.

Naturaleza  
jurídica:

Se puede decir que la naturaleza jurídica de esta institución laboral es de carácter eminentemente procesal ya que solo opera cuando existe un juicio ordinario laboral, se deriva de la instauración de un juicio para que se pueda aplicar dentro del mismo, no puede nacer a la vida jurídica sin que exista un proceso. Esta puede ser invocada por cualquiera de las partes procesales en cualquier momento del juicio.

## Requisitos de la excusa por enfermedad:

Los requisitos que debe llenar la excusa por enfermedad se encuentran contenidos específicamente en el artículo 336 del Código de Trabajo. A teniendo a la experiencia de los jueces en la práctica los requisitos que comúnmente deben observarse. Que las partes pueden excusarse una sola vez y la razón debe ser por enfermedad. Sobre el plazo para presentación ante el juez es antes de la hora señalada para el inicio de la primera audiencia.

Debe ser emitida por un médico ya que son los únicos profesionales que pueden dar fe de la existencia de una enfermedad, este constituye un medio de prueba de la enfermedad existente. El informe o certificado médico debidamente sellado, firmado y con los respectivos timbres. Si no fue presentada ante del inicio de la audiencia debe presentarse dentro de las 24 horas siguientes de la audiencia que no se celebró. Si la enfermedad persiste o el estado de salud de la parte que la invoca se agrava deberá de hacerse representar por alguien más.

Efectos de la excusa por enfermedad:

El efecto jurídico inmediato de la admisión de la excusa dentro del juicio puede decirse que son dos. Por un lado, que el juez de trabajo y previsión social al aceptar la excusa, debe señalar inmediatamente la celebración de la nueva audiencia dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir de la que no se realizó para que de esta manera se pueda continuar el proceso.

Este aspecto es en extremo importante, porque resulta ser el único caso donde la ley le obliga al juez de trabajo el plazo en el que debe volver a celebrar la audiencia, lo que constituye un especial antecedente que difiere de la facultad discrecional que la ley le ha dado al juzgador para ir fijando los diversos plazos en los que deba tener lugar la celebración de los aspectos procesales del juicio cuando estos se hayan diferido por alguna razón. De lo anterior se deduce que en el momento de que el juzgador haya aceptado la excusa por enfermedad presentada por cualquiera de las partes, este debe de señalar nueva audiencia que por mandato legal deberá realizarse dentro del plazo señalado de las setenta y dos horas siguientes a partir de la que no se logró diligenciar, dando así lugar al primer comparendo en el juicio ordinario laboral.

Es importante notar que si la parte que se ha excusado permanece enferma y no le es posible comparecer a las próximas audiencias deberá designar y comparecer por medio de un mandatario judicial cuyo mandato debió haberse conferido en escritura pública cuyo testimonio tiene que haber sido registrado en el Archivo General de Protocolos de la Presidencia del Organismo Judicial y así mismo en los respectivos registros que proceda en conformidad con la ley.

El mandatario judicial podrá tener solo por el hecho de su nombramiento las facultades para realizar toda clase de actos procesales dentro del juicio ordinario laboral. Es decir podrá celebrar conciliaciones judiciales o extrajudiciales sin embargo necesitará facultad especialmente conferida cuando este deba prestar confesión y declaración de parte en representación del demandado, ante estas últimas es conveniente que el mandatario deba de enterarse de los hechos en relación a los cuales va a rendir la confesión judicial para que no sea declarado confeso por el juzgador.

El juzgador debe de comprobar de oficio la veracidad de la excusa presentada por cualquiera de las partes en caso de sospecha infundada de que el contenido o el documento presentado sea falso o no sea cierto por lo que tiene el deber de rechazar la excusa por enfermedad.

El segundo aspecto que deriva de la presentación de la excusa en tiempo y posterior aceptación por el juez de trabajo y previsión social, tiene que ver con lo que sucede en la práctica procesal en la audiencia a la que no compareció el demandado. Al respecto, el criterio jurisdiccional más advertido es el de abrir la celebración de la audiencia y diligenciar todas las etapas procesales hasta la recepción de la prueba, haciendo constar desde luego la incomparecencia del demandado en cada acto procesal en el que a éste le correspondería intervenir. Al momento de ser aceptada la excusa todas estas actuaciones devienen nulas, y el juzgador debe enmendar el procedimiento, dejando sin efecto ni valor alguno lo actuado. (Franco, 2015, p.87)

Es entonces potestativo del juez o tribunal calificar la pertinencia de la excusa por enfermedad para su admisibilidad por lo que bien puede rechazarla automáticamente cuando esta no haya cumplido con el plazo para su presentación o bien si la excusa presentada es por otra causa distinta ya que la única que tiene validez legal dentro del proceso es la excusa por enfermedad.

En materia laboral la única excusa que puede ser invocada por las partes es la excusa por enfermedad, no existe ningún otro tipo de excusa regulada por el Código de Trabajo como tal.

## **La excusa por enfermedad dentro de los juicios de conocimiento regulados en el Código Procesal Civil y Mercantil**

Antecedentes:

El código procesal civil y mercantil decreto ley 106 contiene un conjunto de normas jurídicas, principios jurídicos e instituciones que regulan los diferentes procesos y la aplicación del derecho sustantivo civil para resolver los conflictos entre las partes procesales a cada caso en concreto, su libro segundo regula todos los procesos conocimiento que pretenden obtener la declaración sobre un hecho tal es el caso del juicio ordinario, juicio oral, juicio sumario y el juicio arbitral.

Proceso de conocimiento:

Para la instauración de un juicio de conocimiento en el ramo civil es necesario que la parte actora pueda hacer uso del derecho de acción procesal, es decir quien pretende promover un juicio de conocimiento tiene el poder jurídico de acudir ante el órgano jurisdiccional competente para exigir que se le concedan u otorguen ciertos derechos.

Para que exista la acción deben tomarse en cuenta otros elementos, los sujetos procesales quienes la ejercen directamente, el objeto de la acción y la causa que es prácticamente lo que se busca obtener dentro de un proceso de conocimiento. Alsina citado por Godoy (1982) define que: “por demanda se entiende toda petición formulada por las partes al juez, en cuanto traduce una expresión de voluntad encaminada a obtener la satisfacción de un interés” (p.414) La demanda de acuerdo a la definición anterior se debe entender que es la acción voluntaria ejercitada por la parte actora por medio de un escrito inicial o verbalmente cuyo fin es promover un juicio ante el juez competente que deberá resolver las pretensiones contenidas en la misma.

Es decir que los procesos de conocimiento son aquellos que pretenden obtener la declaración de un derecho, pudiendo ser también constitutivos porque buscan obtener la constitución, modificación o extinción de un hecho jurídico o situación jurídica. La sentencia en este tipo de juicio será una sentencia constitutiva, si no se cumple con la resolución judicial entonces se podrá invocar un juicio ejecutivo cuyo fin es que se ejecute el cumplimiento de la sentencia.

Los declarativos buscan confirmar o determinar un hecho jurídico o una situación jurídica, tal es el caso de la acción reivindicatoria que recae sobre la propiedad de una persona, y su fin es confirmar o determinar el dominio del bien inmueble, la sentencia en este tipo de juicio será sentencia declarativa.

Los de condena cuyo fin es el de sancionar a cualquiera de las partes procesales quien haya perdido el juicio, por ejemplo el pago de daños y perjuicios, una fijación de pensión alimenticia, la sentencia en este tipo de juicio será una sentencia condenatoria.

El primer proceso de conocimiento se encuentra preceptuado en el artículo 96 del código procesal civil y mercantil siendo el juicio ordinario. Este es un juicio de cognición en el que se ventilan la mayoría de asuntos que no tengan señalado un trámite en específico dentro del cuerpo normativo, y el objeto del juicio es que el órgano jurisdiccional a través de sentencia declare un derecho la característica del juicio ordinario es la de poseer los plazos más largos y tiene una mayor duración.

## Juicio ordinario:

Para la instauración de un juicio ordinario debe de presentarse el escrito inicial o primera solicitud que no es más que la demanda propiamente dicha estableciendo en su contenido lo hechos en que se basa, el ofrecimiento de los medios de prueba que van a rendirse, la cita y fundamentos legales y la petición o pretensiones formuladas al tribunal. La demanda en materia procesal civil es similar a la demanda laboral ya que esta debe observar requisitos principales y secundarios para su admisibilidad en el tribunal. Los requisitos de la demanda civil se encuentran contenidos en el artículo 61 del código procesal civil y mercantil.

La identificación del juez o el tribunal competente a quién se dirige el escrito inicial para poner en movimiento al órgano jurisdiccional. La identificación de la parte actora es decir sus nombres y apellidos completos, si se hace representar por abogado litigante deberá de identificarse como tal, su edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, el domicilio o la indicación del lugar donde podrá recibir sus notificaciones.

Se debe detallar la relación de hechos relacionados con la petición que promueve, indicando los fundamentos de ley en que se apoya la demanda citando los nombres de las normas jurídicas que contienen tales derechos. Seguidamente es necesario individualizar a la parte contraria, a la que se le reclama las pretensiones esto a través de los nombres y apellidos y el lugar para ser notificado, si no se supiere la residencia se deberá hacer constar.

Se deberá especificar la petición o peticiones, que son todas aquellas pretensiones que busca obtener el actor haciendo constar el lugar y fecha donde se realizó la demanda y para finalizar las firmas del demandante y de su abogado patrocinador el que debe ser colegiado activo y deberá plasmar su sello en el escrito que se presenta. Si el demandante no sabe o no puede firmar, bien lo puede hacer el abogado que lo auxilie o lo hará por él otra persona.

Si la demanda no cumple con los requisitos previstos es facultad potestativa del juez rechazarla de oficio, esto según lo regulado por el artículo 109 del código procesal civil y mercantil. Admitida la demanda por el juez o tribunal este deberá emplazar al demandado, notificándole que es necesaria su comparecencia a primera audiencia, el plazo del emplazamiento es por un término de nueve días comunes. Dentro de

estos nueve días el demandado podrá hacer valer su derecho de plantear las excepciones que en derecho corresponda. Las excepciones como tal son la acción que la ley le permite utilizar al demandado para defenderse en contra de las pretensiones del actor para oponerse a la demanda en su contra, es un medio y un derecho del demandado.

Dentro del código procesal civil y mercantil se regulan tres tipos diferentes de excepciones siendo las primeras las excepciones previas llamadas también dilatorias porque su único fin es retardar, dilatar y prolongar el proceso, la interposición de estas debe ser en un plazo de 6 días antes de la contestación de la demanda cabe mencionar que las excepciones previas son nominadas por el código procesal civil y mercantil.

Excepciones previas reguladas en el artículo 116 del mismo cuerpo legal. La excepción de incompetencia es una excepción previa que el demandado tiene para reclamar ante el juez el impedimento que este tiene por falta de aptitud procesal no pudiendo conocer el caso en concreto ya sea por materia, territorio o cuantía.

La excepción de litispendencia es una excepción previa que opera cuando existen dos o más procesos no fenecidos y que se encuentran ventilándose en diferentes órganos jurisdiccionales en cuanto a sujetos procesales, objeto y la causa.

La excepción de demanda defectuosa esta excepción ataca directamente la forma de la demanda ya que no cumple con los requisitos que ordena la ley para su admisión.

La excepción de falta de capacidad legal es la excepción previa que opera cuando la parte actora no tiene ni la edad para ser parte dentro del proceso es decir que no es sujeto de derechos y obligaciones por otra parte son incapaces las partes que teniendo la mayoría de edad se encuentran declarados en estado de interdicción o bien tienen alguna limitación física tal el caso de la ceguera congénita o adquirida, los sordomudos que no puedan darse a entender.

La excepción de falta de personalidad esta excepción previa corresponde a la falta de legitimación que tienen las partes ya que no tienen relación con el proceso que se está ventilando.

La excepción de falta de personería es la excepción previa que busca dejar sin efecto una representación ya sea porque no se tiene o bien no cumple con los requisitos formales que señala la ley ya que es obligatorio que los representantes del titular justifiquen su personería en la primera actuación que estos realicen mostrando el título que los acredite como tal.

La excepción de falta de cumplimiento del plazo de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se hagan valer es una excepción previa que contiene dos presupuestos se podría decir que son dos excepciones en una las cuales tienen diferentes aplicaciones la primera falta de cumplimiento del plazo que se refiere a que el plazo para el cumplimiento de la obligación aún no ha sido sujeto de expiración y la segunda falta del cumplimiento de la condición cuando se reclama el cumplimiento de una obligación cuyo acontecimiento aún no ha sido realizado.

La excepción de caducidad es la excepción previa cuyo fin es de extinguir derechos o acciones toda vez que el plazo previsto por la ley haya transcurrido o bien las partes hayan pactado plazo diferente. La excepción de prescripción esta excepción previa consiste en una forma de extinguir una obligación por el transcurso del tiempo. La excepción

de cosa juzgada es aquella excepción previa que surge de una sentencia ejecutoriada es decir de un caso fenecido que ha sido ya revisado por el tribunal y por ende que haya concluido en una sentencia que haya puesto fin al proceso, dicha sentencia debe tener carácter de ejecutoriada.

La excepción de la transacción esta última excepción previa es un pacto que han hecho ambas partes con el fin de evitar ir a juicio o ponerle fin al mismo, constituye un modo anormal de terminar con el proceso ordinario.

La otra clase de excepciones que regula el código procesal civil y mercantil son las perentorias las cuales son innominadas y adoptan el nombre que los abogados litigantes les otorguen relacionadas a la finalidad que estas tengan, buscan extinguir o terminar con las pretensiones del actor desvirtuándolas y atacándolas para que no produzcan ningún efecto al momento de dictar el fallo.

Por otro lado las excepciones mixtas no se encuentran reguladas expresamente en el código procesal civil y mercantil siendo estas nominadas tomando el nombre de las excepciones previas pero produciendo efectos como perentorias.

Expirado el término de los nueve días comunes del emplazamiento el demandado no asiste a la audiencia programada, su actitud dará lugar a que se tenga contestada la demanda en sentido negativo y el efecto de esta actitud negativa es de seguirsele el juicio en rebeldía siempre y cuando la parte contraria así lo solicite, se le podrá aplicar una medida cautelar siendo el embargo sobre sus bienes para garantizar las resultas del juicio, el declarado en rebeldía deberá tomar los procedimientos en el estado en que se encuentren para no ser contrario al principio de preclusión procesal.

En el derecho procesal civil se entiende por tal la situación en que se coloca quién 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 (Ossorio, 1995, p.809)

Por lo citado anteriormente la rebeldía además de ser una actitud propia del demandado es una acción voluntaria que se exterioriza al no comparecer a la audiencia o bien compareciendo a la audiencia simplemente la abandona sin presentar excusa de justificación. Gordillo (2000) afirma: “que es la típica rebeldía o contumacia y se da cuando el demandado, debidamente notificado para comparecer a juicio, no lo hace dentro del plazo que la ley le confiere” (p.80) Las consecuencias jurídicas de la declaración de rebeldía y el embargo podrán dejarse sin efecto si el demandado prueba y justifica su incomparecencia fue por causa mayor insuperable.

He aquí la excusa regulada por el código procesal civil y mercantil innominada ya que la ley no le otorga un nombre específico y esta clase de excusa es propia del juicio ordinario. En cuanto a su regulación como tal, no existe un procedimiento para su presentación, carece de requisitos formales para su presentación ante el juez o tribunal que deberá admitirla o rechazarla y en cuanto al plazo para su presentación puede ser en cualquier momento en el que el declarado rebelde comparezca a juicio.

El contenido de esta excusa de acuerdo a la ley debe ser por una causa mayor insuperable, y de acuerdo a la doctrina la causa mayor es también sinónimo de fuerza mayor y es aquel impedimento que sobreviene para cumplir una obligación debido a un suceso extraordinario ajeno a la voluntad de la persona ambos términos se derivan del latín vis major que se refiere a un hecho que no se puede evitar y que resulta difícil de preverlo.

Según el evento la fuerza mayor deviene de un hecho de la naturaleza como lo son los desastres naturales de grandes proporciones, incendios, terremotos, tsunamis, etc. Otra característica de la fuerza mayor es la imprevisibilidad o inevitabilidad la fuerza mayor es un evento que aunque pudiera preverse es inevitable. Por lo anterior el legislador no supo diferenciar entre caso fortuito o fuerza mayor insuperable ya que

son expresiones que guardan sinonimia, es importante señalar que la excusa por causa mayor insuperable excluye la excusa por enfermedad regulada en el código de trabajo ya que una enfermedad no es considerada como fuerza mayor insuperable.

Otra de las actitudes que puede tomar el demandado es el allanamiento, y este consiste en que el demandado únicamente acepta las pretensiones reclamadas por el actor sin oponer resistencia, excepciones o llegar a una conciliación judicial. Ante esta figura jurídica Couture (1962) define: “es cuando la parte es convocada a juicio y comparece, por sí o por apoderado y aceptada con exactitud la demanda (...)” Se refiere a que el demandado sin oponer resistencia comparece a juicio con la intención de aceptar la demanda planteada en su contra sin oponerse a ella.

El demandado puede además contestar la demanda y para ello debe llenar los requisitos señalados en la norma al igual que el escrito inicial, pudiendo interponer las excepciones perentorias. La reconvencción es una actitud del demandado donde además de contestar la demanda este plantea sus propias pretensiones en contra del actor, es decir una contra demanda instaurada dentro del juicio ordinario planteada ante el órgano jurisdiccional que está tramitando la demanda del actor. La reconvencción opera siempre que no deba dársele un trámite distinto en otro juzgado o distinto tipo de juicio.

Posteriormente a las actitudes que puede adoptar el demandado frente a la demanda del actor, debe de agotarse la fase probatoria.

La prueba:

La prueba como tal dentro del juicio ordinario es un momento procesal oportuno a cargo de las partes quienes están obligadas a aportar sus propios medios de pruebas sobre los hechos que así lo requieran con el fin de lograr la convicción del juzgador o tribunal. Asencio citado por Gordillo (1982) define: “aquella actividad de carácter procesal cuya finalidad consiste en lograr la convicción del juez o tribunal acerca de la exactitud de las afirmaciones de hecho operadas por las partes en el proceso” (p. 83) La prueba como tal es una etapa procesal que se desarrolla dentro del juicio ordinario a través de los medios de prueba propuestos por las partes a fin de demostrar los hechos que pretendan probar.

La prueba se desarrolla en un período de treinta días comunes, pudiendo ampliarse el mismo por diez días más cuando sin culpa para quien las haya propuesto no hubiere sido posible diligenciar todas. Y en caso de que alguna de las partes haya ofrecido pruebas que deben recibirse fuera de Guatemala el juez a solicitud de parte deberá extender el período de

prueba sin exceder ciento veinte días. Los medios de prueba regulados en el código procesal civil y mercantil y son los que disponen las partes para esclarecer los hechos controvertidos.

En lo que respecta al sistema de valoración de la pruebas en el juicio ordinario el tribunal deberá emplear el sistema de la sana crítica el cual consiste en una combinación de los principios de la lógica, la experiencia y reglas de la psicología, los jueces al examinar los medios de pruebas tienen la potestad de desechar todas aquellas que no tengan ninguna relación con los hechos expuestos en la demanda y la contestación de la demanda.

Los medios de prueba se encuentran regulados en el artículo 128 del código procesal civil y mercantil y pueden ser la declaración de las partes; este medio de prueba obliga al absolvente a comparecer toda vez que haya sido citado para absolver las posiciones que se producirán ante juez competente declarando bajo juramento sobre todo lo que sabe o lo que ha hecho, o bien que le consta que alguien voluntariamente ha hecho, el absolvente tiene la obligación de comparecer ya que si no lo hace la consecuencia jurídica es que se tomará confeso siempre que la parte actora así lo solicite al juzgador.

En el artículo 131 del código procesal civil y mercantil se encuentra contenida la excusa por justa causa. Este tipo de excusa opera única y exclusivamente para las partes que van a rendir su declaración cuando cualquiera de ellas se vea impedida para comparecer a tal citación el código procesal civil y mercantil en cuanto a la regulación de este tipo de excusa no señala si existe un procedimiento para su presentación es decir en qué momento procesal se debe hacer del conocimiento del juez, tampoco se regula cuáles son los requisitos que debe contener para ser válida lo que se traduce como responsabilidad del juez o tribunal para admitirla o rechazarla, en cuanto a lo que respecta al plazo tampoco es claro si se debe notificar antes de la incomparecencia o después de ella al retomar el juicio.

Dentro del artículo 134 del mismo cuerpo legal en el último párrafo se hace referencia que la parte actora podrá solicitar al juez o tribunal una nueva diligencia de declaración de parte para que declaren los que no hayan justificado su incomparecencia es decir que a solicitud de parte los que aún no hayan presentado excusa por justa causa pueden si el actor lo solicita declarar ante el juez o tribunal toda vez que se haya presentado un nuevo interrogatorio en plica.

En lo que a enfermedad respecta el código procesal civil y mercantil regula en su artículo 138 bajo el epígrafe de “incomparecencia por enfermedad” la excusa por enfermedad legalmente comprobada del

absolvente es decir de la persona obligada a declarar. El procedimiento que deberá seguirse es que el tribunal se deberá trasladar al domicilio o el lugar en donde se encuentre el absolvente, estando presentes en el lugar el tribunal procederá a efectuar la diligencia de declaración de parte en presencia de la parte actora si asistiere, el juez tendrá la facultad potestativa de decidir si procede o no con tal diligencia si la condición de enfermedad del absolvente le impida declarar.

Por consiguiente el absolvente debe justificar su incomparecencia cuyo plazo de presentación es de dos horas antes a la diligencia programada a excepción de lo repentino de la enfermedad no pueda cumplir con la presentación en el plazo señalado, el juez tendrá la facultad para admitir la excusa o podrá proceder a declararlo confeso siempre a solicitud de parte la confesión prestada legalmente será valorada conforme al sistema de valoración legal o tasada ya que produce plena prueba.

La declaración de testigos dentro del juicio ordinario las partes podrán ofrecer la declaración de testigos y este medio de prueba procede cuando los testigos tengan conocimientos de hechos que las partes desean probar pudiendo presentar hasta cinco por cada uno de los hechos y declararán bajo juramento teniendo en cuenta que en caso de ser falsas las declaraciones podrá el juzgador certificar lo conducente al tribunal que corresponda por el delito de perjurio. Toda persona está obligada a

declarar siempre que fueren requeridos toda vez que estos sean mayores a seis y diez años de edad. Dentro de la declaración de testigos la parte que haya propuesto dicho medio de prueba presentará el interrogatorio que se le hará al testigo frente al juez o tribunal competente.

El código procesal civil y mercantil regula la figura de la incomparecencia de testigos en su artículo 147 bajo el mismo epígrafe, otorgándole a la parte interesada en llevar a cabo tal diligencia la potestad de que se suspenda la audiencia con el solo fin de darle oportunidad de declarar a los testigos que no hayan comparecido a la diligencia, en lo que respecta a la valoración de este medio de prueba la ley expresamente señala que será el de la sana crítica.

Dictamen de expertos es un medio de prueba pericial que nace del dictamen, juicio o examen de los peritos quienes son personas que acuden al tribunal con el fin de informar al juez por razón de su conocimiento especializado sobre el caso en concreto en los casos de discordia cada parte podrá designar un experto más otro que designará el juez.

El reconocimiento judicial es una inspección ocular que tiene como finalidad examinar o reconocer personas, lugares y cosas relacionados al proceso.

La prueba de documentos es un medio de prueba instrumental ya que es la que se produce de documentos privados, públicos, libros mercantiles, libros contables, cualquier tipo de correspondencia así como fotografías, fotocopias, mapas, diagramas, fotostáticas, etc. En cualquier estado del proceso se podrá practicar un cotejo es decir comparar las copias con los documentos originales, cuando los documentos estén en condiciones de deterioro o incompletos simplemente no producen fe. En el caso de los documentos privados se podrá practicar un reconocimiento bien por el autor del mismo o los sucesores de este pudiéndose realizar también mediante apoderado con la facultad especial.

Los medios científicos de prueba son todos aquellos medios que se apoyan en la ciencia tales como relieves, reproducciones fotográficas, radiografías, radioscopias, análisis hematológicos, comunicaciones telegráficas, radiográficas, telefónicas y demás.

Las presunciones se clasifican en legales que son las que están incluidas expresamente en la ley. Y las humanas que surgen del ejercicio intelectual que realiza el juzgador.

Habiéndose diligenciado todos los medios de prueba se procederá con la vista que otorga a las partes la oportunidad de alegar de palabra o por escrito seguidamente en un plazo no mayor de quince días si el juzgador

o tribunal requieran de practicar el auto para mejor fallar procederán antes de pronunciar sentencia con el único fin de que se traiga a la vista cualquier documento necesario para esclarecer el derecho de las partes o bien para que se practique reconocimiento o avalúo pudiendo ampliar los ya presentados. La sentencia dentro del juicio ordinario constituye un acto jurídico procesal que es exclusivo del órgano jurisdiccional en el que resuelve la controversia sometida a su conocimiento, los jueces o tribunales dictarán sentencia conforme al plazo y formalidades que señala la Ley del Organismo Judicial.

El juicio oral:

Es un juicio típico de conocimiento que adopta en su mayoría las características y etapas del juicio ordinario.

Aquel que se sustancia en sus partes principales de viva voz y ante el juez o tribunal que entiende en el litigio; ya sea este civil, penal, laboral, contencioso administrativo, etc. En el juicio oral las pruebas y los alegatos de las partes se efectúan ante el juzgador. La oralidad es esencial para la inmediación (Ossorio, 1995, p.526)

Por lo anterior se puede indicar que en el juicio oral prevalece el principio de oralidad y en el que se ventilan los asuntos de menor cuantía, ínfima cuantía, los asuntos relativos a la obligación que tiene una persona de prestar alimentos, los asuntos relativos a la rendición de cuentas a quienes por la ley o contrato les impone tal obligación, los

asuntos relativos a la división de la cosa común, la declaratoria de jactancia y todos aquellos asuntos que así lo hayan acordado las partes o los señalados por la ley.

En el juicio oral deben observarse las disposiciones señaladas para tramitar el juicio ordinario toda vez que no sean contrarias a lo normado específicamente para tal proceso. El juicio oral inicia con la demanda o primer escrito ante el órgano jurisdiccional en este caso un Juez de Primera Instancia Civil la cual podrá instaurarse verbalmente ante el secretario del juzgado quién redactará el acta respectiva, cuando sea presentada por escrito deberá llenar las formalidades y requisitos que señala el artículo 106 y 107 del código procesal civil y mercantil, toda vez sea admitida por el juez se emplazará a las partes para que comparezcan a la primera audiencia.

Al inicio de la primera audiencia es obligatorio que se diligencia la conciliación de oficio es decir que el juez deberá procurar un avenimiento de las partes para que se resuelvan las pretensiones dentro de esa actuación, si la conciliación a la que llegaren la partes fuere parcial el juicio continua su curso normal, teniendo el demandado el derecho de oponerse debiendo contestar la demanda ya sea verbalmente o por escrito o reconvenir al actor si fuere el caso o interponiendo las excepciones previas o perentorias según el caso.

Seguidamente dentro de la primera audiencia es obligatorio que las partes lleven sus respectivos medios de prueba para diligenciarlos inmediatamente hasta una nueva audiencia en el caso de no haber logrado rendir todas.

Habiéndose rendido todos los medios de prueba el juez dentro de cinco días dictará sentencia, de acuerdo al artículo 208 del código procesal civil y mercantil en el segundo párrafo señala que el juez podrá dictar sentencia cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin causa justificada toda vez que se hubiere recibido la prueba ofrecida por la parte actora. Se puede deducir entonces que dentro del artículo anterior se regula la excusa con causa justificada no así las formalidades para su presentación dejando a criterio del juez que tipo de excusa puede admitir o rechazar. Pudiendo ser excusas por enfermedad o de cualquier otro tipo.

La ley tampoco le otorga un nombre específico pero es propia del juicio oral. En cuanto al procedimiento para su presentación y requisitos formales es el juez o tribunal que deberá examinarla y calificar si es procedente su admisibilidad, contrario a lo que sucede en el derecho laboral donde se regula la excusa por enfermedad otorgándole un nombre propio, establece un procedimiento específico para la

admisibilidad y la temporalidad en la que se debe presentar para que pueda ser aceptada por el juez o tribunal.

La excusa por enfermedad dentro del juicio ordinario:

De acuerdo a lo que el autor de la presente investigación pudo observar en el campo de trabajo la utilización de la excusa por enfermedad es un derecho otorgado por el Código de Trabajo para ambas partes procesales basándose en el principio de igualdad y de tutelaridad.

Sin embargo se logró constatar que la operación de la excusa por enfermedad es más bien utilizada por la parte patronal que por el trabajador quien figura como la parte actora dentro del juicio ordinario laboral.

La excusa por enfermedad como tal es utilizada como un medio otorgado por la ley para detener el juicio ordinario laboral momentáneamente por la parte enferma que se excusa sin embargo al realizar la investigación de campo se pudo encontrar que dentro del Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo, Familia y Previsión Social del Departamento de Chimaltenango es uno de los juzgados que presenta mora judicial, esto significa que la cantidad de

casos, expedientes y conflictos que se ventilan dentro de ese órgano jurisdiccional es volúmenes desmesurados ya que concentra no solo juicios laborales sino todos los relativos a familia. De lo anterior deviene que la celebración de las audiencias a juicio ordinario laboral dentro del Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo, Familia y Previsión Social del Departamento de Chimaltenango no cumple con los plazos señalados en el Código de Trabajo.

### **Análisis de la entrevista en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo, Familia y Previsión Social del Departamento de Chimaltenango**

Que el ponente dentro de la investigación presentada entrevistó a personal que labora en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo, Familia y Previsión Social del Departamento de Chimaltenango para comprobar la hipótesis planteada y de esta manera satisfacer el objetivo general de la investigación obteniendo resultados satisfactorios. Se procedió a la entrevista del secretario del juzgado así como oficiales y notificadores, como sujetos imparciales sujetos a la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo por ende no están a favor de ninguna de las partes procesales.

Se entrevistó a abogados litigantes en su calidad de asesores por parte del trabajador y trabajadores propiamente dichos. Por el lado contrario se entrevistó a representantes legales y abogados litigantes en representación de la parte patronal.

Se procedió con la siguiente entrevista y quienes manifestaron que si la ley otorga el derecho de excusarse por enfermedad presentada por el patrono al no comparecer a la primera audiencia programada a juicio ordinario laboral es contraria al principio de tutelaridad contenida en la parte considerativa del Código de Trabajo no es contraria al principio de tutelaridad contenida en el Código de Trabajo.

Así mismo dentro de la entrevista que se les realizó a las personas anteriormente indicadas manifestaron que la excusa por enfermedad contenida en el artículo 336 del código de trabajo presentada por la parte patronal al no comparecer a la primera audiencia programada a juicio ordinario laboral si es contraria al principio de celeridad contenida en el Código de Trabajo toda vez que se reprograma la primera comparecencia a juicio ordinario laboral y debido a la mora judicial esta puede ser celebrada hasta en un término de seis a siete meses de distancia.

Seguidamente se pudo establecer que al plantear la excusa por enfermedad si dilata el proceso del juicio ordinario laboral. En ese orden de ideas también se manifestó por los entrevistados que en el caso en que se haya aceptado la excusa se señala nueva audiencia pero no se cumple que dicha audiencia deba de realizarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir de la que no se realizó por lo que no se cumple con dicho plazo el cual está normado en el artículo 336 del Código de Trabajo.

Los entrevistados manifestaron que las consecuencias que produce la excusa por enfermedad producen retraso en la tramitación del juicio toda vez que también la parte actora tiene el mismo derecho de excusarse por enfermedad lo que si bien es cierto se deduce por el autor del presente trabajo de investigación muchas veces no lo hace valer en virtud que se ha quedado sin ninguna fuente de ingresos económicos para su subsistencia y cargas familiares.

Posteriormente los entrevistados indicaron que a consecuencia de la excusa por enfermedad presentada por la parte patronal si induce al trabajador a aceptar arreglos conciliatorios extrajudiciales los que al estar fuera del ámbito de un órgano jurisdiccional si vulneran los derechos al trabajador.

## **Análisis comparativo de la supletoriedad del Código Procesal Civil y Mercantil y el Código de Trabajo en materia de excusa por enfermedad**

La excusa por enfermedad contenida en el Código de Trabajo regula que las partes tienen el derecho de excusarse una sola vez por enfermedad y es facultad del juez examinar, valorar y calificar la procedencia de la misma, en otras palabras admitirla dentro del proceso o bien rechazarla. Se ha logrado determinar que la figura de la excusa es de naturaleza eminentemente procesal ya que opera única y exclusivamente dentro del proceso, como se pudo analizar la excusa como tal nació a la vida jurídica cuando el legislador así lo legisló en el Código de Trabajo y en las excusas reguladas en los procesos de conocimientos contenidos en el Código Procesal Civil y Mercantil. La excusa por enfermedad en ambas materias se resume en el derecho que tiene cualquiera de las partes a justificar su incomparecencia a juicio. En el procedimiento ordinario civil la excusa adopta el nombre que las partes desean pero esta debe probar y justificar que su incomparecencia fue por causa mayor insuperable, tales instituciones operan de manera distinta ya que en lo laboral la excusa que procede para probar y justificar la incomparecencia es la de enfermedad.

Sin embargo es en la fase de la prueba en el juicio ordinario civil donde es regulada la incomparecencia por enfermedad y esta ópera exclusivamente en el diligenciamiento de declaración de las partes, la condición de enfermedad debe ser legalmente comprobada esto significa que el tribunal deberá apersonarse al lugar donde se encuentre el enfermo para constatar que efectivamente se encuentra enfermo y rendir el medio de prueba sin retrasos judiciales a no ser que se encuentre impedido totalmente que no pueda declarar. Este procedimiento regulado en el Código Procesal Civil y Mercantil permite al juez ver por si mismo, dar fe, y establecer que la enfermedad alegada por el demandado existe contrario al Derecho Laboral en donde el juez solamente tiene la facultad de recibir la excusa , verificarla si es procedente para su admisión no habiendo realizado ningún procedimiento de oficio para examinarla, constatar y comprobar que efectivamente la enfermedad que se alega es verídica y existente.

Este procedimiento es sujeto de análisis comparativo ya que en materia laboral bien pudiera ser utilizado el procedimiento para la excusa por enfermedad esto atendiendo al principio de celeridad procesal cuando el patrono presente excusa por enfermedad el tribunal deberá presentarse en el domicilio del enfermo para constatar que efectivamente lo esté y en ese sentido pueda otorgar el aplazamiento de la audiencia a que hace

referencia el artículo 336 del Código de Trabajo. En el caso de ser falsa la enfermedad o esta no existiere el tribunal lo declare en rebeldía y se proceda a dar por ciertas las pretensiones del actor, en ese sentido se deberá emitir el fallo que en derecho corresponda a fin de garantizar una justicia que sea pronta y cumpla con el principio de celeridad, tutelaridad, rapidez y objetividad esto implicaría una reforma total al artículo 336 del Código de Trabajo ya que se estaría modificando el procedimiento de la excusa por enfermedad contemplado en el mismo.

## **Conclusiones**

La excusa por enfermedad planteada por la parte patronal o por el trabajador produce retraso en la administración de justicia, dilatando la tramitación del juicio debido a la mora judicial dentro del Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo, Familia y Previsión Social del Departamento de Chimaltenango no cumpliendo con el plazo para la celebración de la nueva audiencia la cual debe realizarse dentro de las setenta y dos horas siguientes establecido en el Artículo 336 del Código de Trabajo.

Al comparar la excusa por enfermedad regulada en el Código de Trabajo y las distintas excusas reguladas en los juicios de conocimientos del Código Civil la excusa por enfermedad en materia laboral tiene un procedimiento específico y formalidades propias de esa institución procesal.

La excusa por enfermedad presentada por la parte patronal si produce consecuencias jurídicas económicas al trabajador ya que debe gastar dinero y tiempo para acudir al juzgado, si se encuentra representado por abogado debe pagarle los honorarios; gastos innecesarios que perjudican patrimonialmente y que son contrarios al derecho de tutelaridad y celeridad contenidos en el Código de Trabajo.

## Referencias

Couture, E.J. (1962). *Fundamentos de Derecho Procesal Civil. 1ª Edición*. Argentina: Editorial De Palma.

Chicas, R. A. (2007). *Introducción al Derecho Procesal del Trabajo*. Guatemala: Editorial Orión.

Franco, C.L. (2015). *Manual de Derecho Procesal del Trabajo Tomo I*. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix.

Garnica, O.F. (2018). *La Fase Pública del Examen Técnico Profesional*. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix.

Godoy, M.A. (1982). *Derecho Procesal Civil de Guatemala. Tomo I y II*. Guatemala: Editorial Vile 1ª. Edición.

Godoy, M.A. (1986). *Derecho Procesal Civil. T. I*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Gordillo, M.E. (desconocido). *El Derecho Procesal Civil Guatemalteco Aspectos Generales de los Procesos de Conocimiento*. Guatemala: Editorial Praxis.

Gordillo, M.E. (2000). *Derecho Procesal Civil. Guatemala*: Editorial Praxis 1ª Edición.

Larrave, M. (2007). *Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo*. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix.

Ossorio, M. (1995). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Argentina: Editorial Heliasta S.R.L.

## **Legislación**

Asamblea Nacional Constituyente (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*.

Congreso de la República de Guatemala (1961). *Código de Trabajo*. Decreto número 1441

Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Enrique Peralta Azurdia (1963). *Código Procesal Civil y Mercantil*. Decreto Ley 107.

Congreso de la República de Guatemala (1989). *Ley del Organismo Judicial*. Decreto 2-89

Tribunal de Honor del Colegio de Médicos y Cirujanos de Guatemala (2017). *Código Deontológico*.