



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**La intimación patronal dentro del juicio ordinario
de abandono de labores**
(Tesis de Licenciatura)

Darien Estuardo Morales López

Guatemala, febrero 2024

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**La intimación patronal dentro del juicio ordinario
de abandono de labores**
(Tesis de Licenciatura)

Darien Estuardo Morales López

Guatemala, febrero 2024

Para efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1°, literal h) del Reglamento de Colegiación Profesional del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Darien Estuardo Morales López** elaboró la presente tesis, titulada, **La intimación patronal dentro del juicio ordinario de abandono de labores.**

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Guatemala 02 de mayo de 2023

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

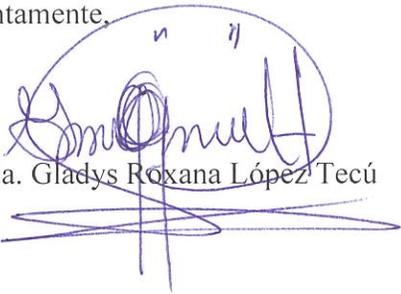
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como asesora del estudiante Darien Estuardo Morales López, ID 000126383. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brinde acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada *La intimación patronal dentro del juicio ordinario de abandono de labores*.
- 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. Se hace la aclaración que el estudiante es el único responsable del contenido de la tesis ya indicada.

Atentamente,


Licda. Gladys Roxana López Tecú

Guatemala, 14 de julio de 2023

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 revisor metodológico de la tesis del estudiante Darien Estuardo Morales López, ID 000126383, titulada “**La intimación patronal dentro del juicio ordinario de abandono de labores**”. Al respecto me permito manifestarles que, la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y fondo, de la cual se establece que la misma constituye un estudio serio que cumple 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.

Se hace la aclaración que el estudiante es el único responsable del contenido de la tesis ya indicada.

Atentamente,



Laura Irene Balcarcel Remón

Laura Irene Balcarcel Remón
Abogada y Notaria



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

Ref. O.I. 11-2024
ID: 000126383

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **DARIEN ESTUARDO MORALES LÓPEZ**
Título de la tesis: **LA INTIMACIÓN PATRONAL DENTRO DEL JUICIO ORDINARIO DE ABANDONO DE LABORES**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

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

Segundo: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la tutora, Licenciada Gladys Roxana López Tecú, de fecha 2 de mayo del 2023.

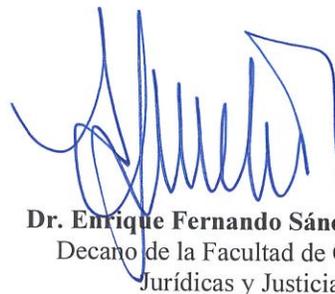
Tercero: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la revisora, Licenciada Laura Irene Balcarcel Remón, de fecha 14 de julio del 2023.

Por tanto,

Autoriza la impresión de la tesis elaborada por el estudiante ya identificado en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 1 de febrero del 2024

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



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

☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

Dedicatoria

A Dios: Por tener dentro de sus planes bendecirme con la obtención de este grado académico

A mi madre: Por ser siempre fuente de enseñanza, apoyarme incondicionalmente y brindarme la mayor parte de mi educación académica.

A mi Padre: Por estar presente durante mis años de estudios, y brindarme su ayuda hasta lograr llegar a mis estudios Universitarios.

A: Mis casas de estudio, mi trabajo y en especial al Licenciado Otto Díaz, por su apoyo laboral y guía profesional

A mi familia: A pesar de los buenos y malos momentos siempre estuvieron ahí y me apoyaron cuando más los necesitaba.

Nota: Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
El abandono de labores	1
Juicio laboral	11
La intimación patronal	38
Conclusiones	53
Referencias	55

Resumen

En este estudio monográfico, por medio de una investigación bibliográfica, se pretendió indagar en el ordenamiento jurídico guatemalteco. Se abordó la problemática a través de evaluar el procedimiento y las implicaciones del criterio de intimación patronal que los distintos jueces de trabajo y previsión social de Guatemala en ocasiones realizan como práctica, sin embargo, no está establecido en la normativa guatemalteca. Se concluye así en determinar la relevancia que tiene normar dentro del ordenamiento laboral guatemalteco la intimación patronal para la implementación como medio de prueba dentro del juicio ordinario laboral de abandono de labores.

El objetivo general fue determinar la relevancia que tendrá normar dentro del ordenamiento laboral guatemalteco la intimación patronal para la implementación como medio de prueba dentro del juicio ordinario laboral de abandono de labores. El primer objetivo específico consistió en analizar la figura de abandono de labores dentro del marco de la normativa laboral vigente guatemalteca. Asimismo, el segundo objetivo se refirió a clasificar los juicios ordinarios laborales dentro del ordenamiento laboral guatemalteco. Luego de analizar las legislaciones aplicables se concluyó que se debe normar dentro del Código de Trabajo el criterio de la intimación patronal que actualmente los jueces y magistrados de trabajo y previsión social implementan sobre la intimación que debe de existir.

Palabras clave

Abandono de labores. Juicio ordinario laboral. Intimidación patronal

Introducción

En esta investigación se abordará el tema de la intimación patronal dentro del juicio ordinario de abandono de labores. El objetivo general de la investigación será determinar la relevancia que tendrá normar dentro del ordenamiento laboral guatemalteco la intimación patronal para la implementación como medio de prueba dentro del juicio ordinario laboral de abandono de labores. El primer objetivo específico será analizar la figura de abandono de labores dentro del marco de la normativa laboral vigente guatemalteca, mientras que el segundo es clasificar los juicios ordinarios laborales dentro del ordenamiento laboral guatemalteco.

Las razones que justifican el estudio consisten en determinar la relevancia que tiene normar dentro del ordenamiento laboral guatemalteco la intimación patronal para la implementación como medio de prueba dentro del juicio ordinario laboral de abandono de labores. El interés de la investigación radica en evaluar el procedimiento y las implicaciones del criterio de intimación patronal que los distintos jueces de trabajo y previsión social de Guatemala en ocasiones realizan como práctica, sin embargo, no está establecido en la normativa guatemalteca. Para el desarrollo del trabajo, la modalidad de la investigación es monográfica.

En cuanto al contenido, en el primer subtítulo se estudiará el abandono de labores donde determina cuando un empleado no acude al trabajo durante un número determinado de días sin avisar a su empresa ni indicar su fecha de regreso. En el segundo subtítulo el juicio ordinario laboral determina que es un proceso de cognición en virtud que declara un derecho previo a la fase de conocimiento. Y finalmente en el tercer subtítulo destaca sobre intimación patronal, donde se distingue como una advertencia hecha a una persona o conjunto de personas sobre un incumplimiento de la legalidad, fijándose un plazo para la regularización con la indicación de que podrían imponerse en caso contrario.

El abandono de labores

La terminación de una relación laboral comprende la finalización del contrato de trabajo; sin embargo, no siempre concluyen las obligaciones y derechos surgidos o emanados del contrato cuando finaliza la primera de las mencionadas. Caldera (1973) señala que: “Uno de los momentos más fecundos en el derecho laboral es el de la extinción de la relación que haya existido entre un patrono y un trabajador” (p. 334.). El rompimiento del vínculo jurídico económico entre los sujetos de la relación de trabajo puede darse por voluntad del patrono, del trabajador, por la de ambos a la vez o, sin la voluntad de ninguno de los dos. Si es el empleador quien decide dar por terminada la relación de trabajo, entonces se produce un despido. Si por el contrario el trabajador es quien lo hace, la terminación puede darse por renuncia, por despido indirecto o por abandono del puesto de trabajo.

Se menciona el despido, como una forma de terminación, la cual debe hacerse al trabajador por escrito, para que el patrono no pueda accionar aviesamente en materia administrativa o judicial, aparenta que fue el trabajador quién abandonó el trabajo sin causa alguna. Como es evidente en un juicio, el aviso de despido, constituye una carga procesal en contra del empleado no puede considerarse como abandono porque éste último es una acción irresponsable del trabajador que pone en riesgo el proceso productivo de la empresa para la cual laboró y que por lo mismo debe el

respeto mínimo. En consecuencia, incurre en responsabilidad de daños y perjuicios y otros efectos que se estudian más adelante.

Definición de abandono de labores

El abandono laboral se determina cuando un empleado no acude al trabajo durante un número determinado de días sin avisar a su empresa ni indicar su fecha de regreso. Generalmente se considera una renuncia voluntaria, aunque el empleado no haya manifestado formalmente su intención de abandonar el puesto de trabajo. Una de las consecuencias del abandono de trabajo es la irrupción de la relación laboral equivalente en sus efectos a una renuncia voluntaria, ya que no se considera causa justificada de despido. Ante un abandono de trabajo, que se equipare a renuncia voluntaria, correspondería el pago de tiempo de servicios. El proceso de abandono se ha centrado en proponer y evaluar empíricamente modelos conceptuales que tratan de identificar los antecedentes de las actitudes laborales, básicamente la insatisfacción laboral y la ausencia de compromiso organizacional.

Así como el patrono tiene derecho a ponerle fin a la relación laboral, también el trabajador puede hacerlo, por medio de una renuncia o bien simplemente deja de asistir a sus obligaciones en la sede laboral en donde presta el servicio. Sin embargo, las dos formas mencionadas de dar por terminado el contrato de trabajo, son completamente diferentes y generan

cada una, sus efectos y consecuencias distintas. La relación de trabajo puede concluir por renuncia del trabajador, pero la causa que origina esta no necesariamente es la simple voluntad del empleado o por convenir a sus intereses, sino como consecuencia a una acción que realizó el patrono es decir a través de un despido indirecto. Al respecto, es evidente que los tratadistas y autores en derecho laboral, tanto a nivel internacional como en el nacional, no están completamente de acuerdo.

El abandono de labores según Cabanellas (1993) se da cuando el trabajador: “No concurre a prestar sus servicios, que lo hace con retraso reiterado o que deja sus tareas antes de tiempo y sin debida autorización” (p.11). Se considera una definición bastante acertada, por cuanto menciona los más fundamentales elementos de la figura del abandono de trabajo, ya que determina precisamente en el retraso reiterado o el dejar de hacer sus tareas, deja en desconocimiento al patrono y sin haber tenido el control o autorización para ceder a dicho cese de labores. En conclusión, el abandono de trabajo es cuando un empleado no acude al trabajo durante un número determinado de días sin avisar a su empresa ni indicar su fecha de regreso.

Fernández Molina (1999) describe que:

Es común que el trabajador, sin dar ningún tipo de aviso, simplemente deje de asistir a su trabajo. En estos casos lo procedente es dar aviso a la Inspección General de Trabajo, para asegurar el hecho y la fecha del abandono... (p. 243).

No se cree que el abandono sea común como lo hace ver el autor mencionado. Quizá haya algunos rubros de la economía en los cuales, si se dé con frecuencia el abandono del trabajo por parte del empleado, pero han de ser actividades en las cuales la prestación de servicio no representa en lo más mínimo un interés real para el trabajador o por el contrario supone un alto riesgo a su salud o a cualquier otro bien personal.

Por ejemplo, lugares insalubres o indignos, aquello que provoca daño a la salud, en los cuales el trabajador originalmente ha decidido trabajar, pero luego se da cuenta de las condiciones y cambia de opinión. En un país como Guatemala, en el que la alta tasa de desempleo ha ocasionado los niveles de pobreza y delincuenciales que se oye comentar con frecuencia, no se puede afirmar con ligereza que sea común que el trabajador abandone su puesto de trabajo sin dar ningún aviso. Ni siquiera en Estados Unidos de América a donde los guatemaltecos van a emplearse a todo tipo de actividades, se puede decir que sea frecuente el abandono de las responsabilidades.

En este orden de ideas, se puede evidenciar la importancia de la figura del abandono de labores, ya que con la misma, se intenta demostrar si en verdad el trabajador decidió por sí mismo el proceder a no cumplir más con las órdenes del patrono, o procedió a retirarse de las instalaciones donde realizaba sus actividades laborales al servicio de su patrono, esto sin causa justificada o sin previo permiso por parte de su patrono, el cual

al momento de enterarse sobre la actitud del trabajador se ve obligado a enviar el aviso respectivo a la inspección general de trabajo, encarga de verificar el cumplimiento de las normas de trabajo, esto según lo que se estipula en el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco.

Ahora bien, como se mencionó en un principio, se trata de una verdadera irresponsabilidad del trabajador que lo hace, puesto que genera un riesgo no advertido al proceso productivo de la empresa y en atención a lo regulado por el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, respecto a que el trabajo es un derecho y a la vez una obligación, también constituye el abandono, un riesgo o un daño inminente para toda la economía del país. Por tanto, se entiende que el abandono se da cuando un trabajador deja de asistir a sus obligaciones en su empleo sin permiso del patrono o sin causa justificada, y simplemente ya no asiste a laborar, esto crea un grave problema para el empleador ya que él se quedaría con un puesto vacante que le causa perjuicio. El patrono puede dar esto por abandono de trabajo, lo que debe hacer es darle aviso a la Inspección General de Trabajo.

El abandono de trabajo es una violación del contrato laboral y debe regirse con base a la legislación guatemalteca, en cuanto a tener consecuencias para el empleado. La Inspección General de Trabajo será el ente encargado para realizar una investigación. Es importante citar al respecto que:

En estos casos (el del abandono) lo procedente es dar aviso a la Inspección General de Trabajo, para asegurar el hecho y la fecha del abandono y, según la gravedad e importancia del caso, lo que obtendrá el patrono será: no pagar indemnización, pago del importe del preaviso (meramente simbólico) y los daños y perjuicios causados estimados por el tribunal (Molina,1999, p.146).

En los siguientes subtítulos encontraremos a profundidad el tema de la Inspección General de Trabajo, quien es la encargada de asegurar la aplicación de las leyes, convenios y reglamentos sobre protección de trabajadores. Es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que se encarga de verificar el cumplimiento de las normas de trabajo, así como de salud y seguridad ocupacional de los lugares de trabajo. Como es evidente que el trabajador incurre en responsabilidad al abandonar su puesto de trabajo, entonces el efecto jurídico más significativo lo constituye el pago de indemnización, daños y perjuicios y el importe del preaviso, pues queda a salvo el derecho del patrono a demandar el no pagar dicha indemnización.

Regulación del abandono de labores

En la dinámica de la conflictividad laboral y en el manejo de los recursos humanos en Guatemala suele hablarse de un abandono como forma de terminar la relación laboral refiriéndose a la materialización de la causa justa de despido. Lo estipula el Código de Trabajo (1947) que para mayor claridad transcribo:

Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte... f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos, o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho ante... (artículo 77).

Al imponer la condición de interpelar al trabajador se pretende que antes de poder ejecutar el despido por la inasistencia se busque preguntarle al trabajador si no existe justificación legítima para su ausencia. Entonces no basta que se documenten las inasistencias (o se den avisos de inasistencia) sino que también corresponde documentar el contacto del empleador con el trabajador para cuestionar si existe, o no, justificación para las inasistencias y enterarlo de las consecuencias de su actuar. El incumplimiento de este requisito haría el despido injustificado y, por ende, habilita el pago de indemnización, daños y perjuicios y costas judiciales a favor del trabajador. Abandono injustificado de labores, el Código de Trabajo (1947) establece:

La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono debiendo aquel en este caso cesar inmediata y efectivamente en el desempeño de su cargo... Si el patrono prueba esto último, en los casos de contratos por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales; y si se trata de contratos a plazo fijo o para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones que indica el artículo 84 del mismo cuerpo legal. (artículo 80)

Con la aplicación del referido principio de buena fe se busca que, para despedir legítimamente, a un trabajador por haber insistido por dos días completos y consecutivos en el mismo mes calendario se deba interpelar al trabajador previo a ejecutar el despido.

Los autores sostienen que esta ausencia debe ser un acto voluntario, una decisión potestativa unilateral del trabajador, libre del más mínimo atisbo de compulsión física o moral. La figura del abandono, que consiste en que el trabajador sin dar ningún tipo de aviso, dejar de asistir a su trabajo, en estos casos lo procedente es dar aviso a la Inspección General de Trabajo, para asegurar el hecho y la fecha del abandono y, según la gravedad e importancia del caso promover juicio en contra del trabajador por abandono del puesto con el objeto que el empleador no pague indemnización, y el trabajador tenga la obligación del pago del importe del preaviso los daños y perjuicios causados estimados por el tribunal.

Clases de abandono de labores

En el contexto de las relaciones laborales, el abandono de labores constituye la inasistencia ya sea individual o colectiva de los trabajadores a sus respectivos centros de trabajo. En ese sentido, Ossorio (1981) establece que “el abandono colectivo constituye la situación de huelga mientras que el abandono individual representa una ruptura del contrato de trabajo, que si es realizado sin causa justificada puede dar lugar al

despido del trabajador sin indemnización” (p.6); en igual sentido, la Enciclopedia jurídica (2022) en relación al abandono de labores individual señala que “si no obedece a causa justificada, puede dar lugar a su despido sin obligación de indemnizarlo, además del derecho del empleador a exigirle a su vez una indemnización por falta de preaviso” (párr. 3).

Al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones. La clasificación podría ser: a) Terminación involuntarias; y b) Terminación voluntaria, sea del patrono o del trabajador. El Código de trabajo de Guatemala (1947), establece que el abandono voluntario del trabajo se da:

Por el solo hecho de abandonar voluntariamente su trabajo mientras la nave está en viaje, el trabajador pierde los salarios no percibidos a que tenga derecho e incurre en las demás responsabilidades legales que sean aplicables. Queda a salvo en caso de que el capitán encuentre sustituto conforme a lo dispuesto en el artículo 183. (artículo 185).

Como otra clasificación, podemos decir que el tema del abandono de labores no se encuentra tan explícito en el Código de Trabajo, puesto que se da por sobre entendido que existen dos clases de abandonos al puesto de trabajo, uno con justificación y la otra no. En el primero de los casos, el patrono debe aceptar dicho abandono de las labores. Sin embargo, cuando se dice que no se encuentra regulado adecuadamente se hace porque no hay una normativa que exprese cuántas veces puede el

trabajador faltar en un determinado período con justa causa, sin alterar su estabilidad laboral. Se pueden presentar dos supuestos, cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono.

Efectos y obligaciones en el abandono de labores

Los efectos y obligaciones de la terminación del contrato de trabajo en caso de abandono sin justa causa, despido indirecto, se encuentra contenido en el artículo 80 del Código de Trabajo, *Dies a quo*: Inicio de efectos despido indirecto, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. En dicha ley, se establece que, si el patrono prueba en juicio laboral en el que demanda al trabajador para tal efecto, que este último abandonó su cargo sin una causa justa, entonces el primero de los mencionados tiene derecho a obtener del segundo: Una indemnización, los daños y perjuicios, además del pago del aviso previo, importes que establece a su justo arbitrio el tribunal de trabajo y previsión social.

En el caso del abandono lo procedente es dar aviso a la Inspección General de Trabajo, para asegurar el hecho y la fecha del abandono y, según la gravedad e importancia del caso, lo que obtendrá el patrono será no pagar indemnización, pago del importe del preaviso (meramente

simbólico) y los daños y perjuicios causados estimados por el tribunal (Molina,1999, p.146). Es evidente que el trabajador incurre en responsabilidad al abandonar su puesto de trabajo, entonces el efecto jurídico más significativo lo constituye el pago de indemnización, daños y perjuicios y el importe del preaviso, pues queda a salvo el derecho del patrono a demandar dichas prestaciones correspondiente.

Juicio laboral

El juicio laboral se inicia cuando se verifica que no existe la posibilidad de alcanzar un acuerdo por la vía de la conciliación. Este es un procedimiento donde se solicita a la justicia hacer cumplir las leyes que protegen al trabajador o las condiciones establecidas en el contrato de trabajo. El juicio laboral es el procedimiento judicial aplicado ante los juzgados del trabajo, cuyo objetivo es obtener una sentencia laboral que es una declaración definitiva de un Juez referente a la acción interpuesta por el trabajador. El Código de Trabajo establece las etapas que constituyen el juicio ordinario laboral y es la interposición de la demanda, audiencia oral en la que se da la ratificación y contestación de la demanda, la fase de conciliación, recepción de pruebas y sentencia.

Se toma como referencia el contexto sobre el juicio ordinario laboral, se deriva de dos clasificaciones que son, los conflictos colectivos individuales y los conflictos colectivos de carácter económico jurídico,

mismos que son los procesos con los cuales los trabajadores y patronos intentan resolver sus controversias derivadas por la relación laboral que una vez mantuvieron, por lo que el juez quien es la autoridad encargada de escuchar los alegatos y de verificar las pruebas pertinentes de ambas partes, en donde radica su importancia, ya que dentro de la presente investigación el juicio ordinario laboral, será el medio con el cual el patrono podrá poner a disposición del juez todos los medios de pruebas que pueda recabar y evidenciar de forma legal y verídica los alegatos contra el trabajador.

El juicio ordinario laboral ha justificado su existencia en el hecho que los distintos conflictos que se presentan diariamente en las relaciones de naturaleza laboral, son múltiples y variadas, determina en igual forma que los conflictos que se suscitan entre las partes que conforman las relaciones de trabajo sean múltiples y variados, por lo que dilucidan controversias ínter subjetivas derivadas de una situación de derecho, por lo tanto el litigio previsto en la forma jurídica actual, tiene la finalidad de proteger y resolver sobre aquellos derechos regulados por la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, reglamentos y la demás leyes de trabajo o de previsión social, por lo que se ha establecido un típico proceso de cognición o de conocimiento, que tiende a declarar el derecho, previa fase de conocimiento.

a) Juicio ordinario laboral individual

El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición en virtud que declara un derecho previo a la fase de conocimiento. Es el instituto creado por el Estado con el objeto de resolver, mediante un juicio de autoridad con una controversia suscitada entre partes. El objeto del juicio ordinario laboral se establece como aquellos asuntos que pueden ser reclamados en esta vía judicial. En atención a la función que cumple, el proceso laboral puede clasificarse en: procesos de conocimiento, de ejecución, cautelar, en materia social, materia de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social. Los procesos de condena y los esencialmente declarativos forman parte de este tipo de juicio.

Al respecto, el autor Quintana (2017) indica:

Constituye la vía procesal dentro de la relación de trabajo. Según lo preceptuado por el autor Francisco Quintana Méndez. Por consiguiente, puede considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos (p. 23).

Para Franco (s.f.) “El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo” (p. 58) En consecuencia, su importancia como variable de esta investigación, consiste en ser el medio con el cual el patrono puede someter a conocimiento del órgano jurisdiccional, todos los medios probatorios que pueda recabar y evidenciar de forma legal y

fundamentada las reclamaciones para el cumplimiento de las obligaciones del trabajador en el contexto de las relaciones de trabajo, así como también la ejecución de las consecuencias que conlleve el incumplimiento de tales obligaciones por el trabajador.

Sujetos procesales

El juicio ordinario laboral tiene sujetos procesales los cuales son aquellas personas que intervienen en el juicio ordinario oral laboral a iniciativa propia, bien en la calidad de actores o demandados, ello con el objeto de originar la discusión de ciertas pretensiones que desarrollaran la base sobre la cual se sustenta el litigio. Los sujetos procesales o partes procesales son: “aquel que demanda en nombre propio o en cuyo nombre se demanda la sentencia o el mandamiento ejecutivo, mediante el proceso; quien es demandado directamente luego de modo permanente y no transitorio o incidental” (Franco, 2009, p. 61). Las partes dentro del juicio ordinario laboral son: actor, demandado e Inspección General de Trabajo, entre otros depende del caso que sea, pues pueden involucrarse más instituciones.

El actor es el sujeto al que le corresponde la iniciación procesal, a través de la demanda. El demandado: Persona que comparecerá a juicio a adoptar la actitud de oposición o bien la contestación afirmativa de las pretensiones del actor. Y la Inspección General de Trabajo que según

Ossorio (1996) “es el organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella. Llámese también policía del trabajo” (p. 523). La legislación laboral vigente contempla a la inspección como parte en todos aquellos juicios ordinarios en los que se discutan intereses de trabajadores menores de edad, intereses de trabajadores despedidos injustificadamente, intereses de trabajadores.

Entre las características que definen a la Inspección General de trabajo podemos mencionar que es un ente conciliatorio, porque es la encargada de resolver conflictos que surjan entre trabajadores y patronos antes del litigio para evitar llegar a órganos jurisdiccionales. Es un ente fiscalizador es la encargada de asegurar la aplicación de las leyes, convenios y reglamentos sobre protección de trabajadores. Es un ente asesor pues tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para lo cual debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias del Ministerio respectivo. La Inspección General de Trabajo es una institución muy importante a nivel nacional e internacional, tiene encomendada funciones esenciales, las cuales se encaminan a un mismo objetivo, evitar las violaciones a los derechos laborales, como actualmente se da en algunas empresas.

Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica del juicio ordinario laboral, es pública, por cuanto la jurisdicción es una actividad encomendada por el Estado por medio de la ley a los juzgadores y de allí entonces su naturaleza. La naturaleza formal y materialmente jurisdiccional de la judicatura privativa del trabajo, tuvo y tiene su base en las normas constitucionales. Más específicamente en la Constitución Política de la Republica de Guatemala (1985) establece que:

Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica (artículo 103).

Órganos competentes

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social son las cortes encargadas de ejercer la resolución de conflictos en material laboral y de previsión social en todo el país de Guatemala. El fundamento legal se encuentra en el Decreto Número 1441 del Congreso de la República. El Código de Trabajo, específicamente en los artículos 283 al 431 establece las competencias. Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social son: a) Los juzgados de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código se llaman simplemente «Juzgados». b) Los Tribunales de

Conciliación y Arbitraje; y c) Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que, para los efectos de este Código, se llaman simplemente «Salas».

Características

El juicio ordinario laboral se caracteriza por ser un procedimiento en el cual las partes intervienen en audiencias sucesivas, donde sus actuaciones se producen dentro de las audiencias que se celebran en el juicio ordinario laboral. Las actuaciones de las partes se asientan en actas; asimismo, las resoluciones que el juez de trabajo dicta de todo y cada uno de los actos procesales que resuelve dentro de las audiencias, así como las respectivas notificaciones de lo resuelto. Las partes deben comparecer a las audiencias con todos sus medios de prueba, y en estas debe tener lugar su recepción y diligenciamiento. Las actuaciones de las partes deben ser oral, reservándose el carácter de excepción a las actuaciones por escrito.

El juicio ordinario laboral también es predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, económico y antiformalista. Esto último no significa que no tenga técnica, pues no obstante ser un juicio limitado en el número y medios de impugnación y parco en cuanto a incidentes que únicamente dispersan y complican los trámites, siempre busca mantener la buena fe, la lealtad y tutelar preferentemente a la parte económica y culturalmente débil. También es

un proceso en donde el juez tiene amplias facultades en la dirección y en la marcha del mismo impulsan de oficio, producen pruebas por sí o bien contemplar las otorgadas por los litigantes. Asimismo, el juez tiene contacto directo con las partes y las pruebas.

Procedimiento del juicio ordinario laboral

a) La demanda

La demanda laboral es el instrumento legal para el ejercicio de esa acción, que tiene por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral, proceso que, a su vez, tendrá las pretensiones que dentro del mismo se formulen. La acción tiene como objeto el que las personas puedan acudir a los tribunales de justicia para la satisfacción de sus pretensiones, mediante un proceso legalmente instruido y justo. Se generan planteamientos que pueden materializarse en forma escrita o de palabra y en este último caso dejándose constancia en actas. Diariamente se plantean conflictos de carácter jurídico ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social del municipio de Guatemala del departamento de Guatemala. Por disposición del artículo 332 del Código de Trabajo, es necesario que la demanda cumpla con los requisitos contemplados en el artículo mencionado.

Según Chicas (2004):

La demanda es el primero y principal acto jurídico, por medio del cual nace para el órgano jurídico la obligación de conocer de un determinado conflicto, con lo que se inicia el proceso. Es el primero de la cadena de actos y hechos que constituyen en conjunto, el proceso jurídicamente institucionalizado, es decir es el acto inicial o introductorio de dicho proceso (p.160).

Si no cumple la demanda con los precisados requisitos, el juez de oficio mandará se subsanen las deficiencias que puedan tener, no debe en ningún caso, rechazar la demanda planteada, esto de conformidad con el artículo 334 del Código de Trabajo. Dentro del juicio ordinario laboral se puede mencionar también las partes procesales, que son aquellas personas que intervienen en el juicio ordinario oral laboral a iniciativa propia, bien en la calidad de actores, quien ejercita la acción, o demandados, quienes resisten a una acción, ello con el objeto de originar la discusión de ciertas pretensiones que desarrollaran la base sobre la cual se sustentará el litigio.

La demanda es el primero de los actos y hechos procesales que constituyen en conjunto, el proceso jurídicamente institucionalizado; es el acto inicial o introductorio del proceso y que tiene su origen en la voluntad humana, encaminada a producir efectos dentro del campo del derecho. A partir de la presentación de la demanda, ante los tribunales competentes y, basados en la legislación adjetiva laboral vigente, podemos determinar dos efectos de la demanda. Una de ellas es la interrupción de la prescripción y que provoca la actuación jurisdiccional de oficio, pues a

partir del momento de su presentación, el procedimiento se debe impulsar de oficio.

b) Actitudes del demandado

En cuanto a las actitudes de los sujetos procesales se identifican las diferentes posiciones que el demandado asume frente a la demanda, la que puede considerarse como normal, es la actitud de defensa, que a su vez da lugar a considerar diversos aspectos.

Según Aguirre (1973):

Puede consistir en efecto de mera negación de los hechos constitutivos de la demanda, o bien en la alegación de otros modificativos, impeditivos, o extintivos, que por sí mismos basten para excluir la acción ejercitada por el actor (defensa en sentido amplio); o bien, en la alegación de tales hechos, pero cualificados por la circunstancia de que su invocación sólo corresponde al demandado, quien puede por tanto hacerlo o no (excepción propiamente dicha). Puede, además, observar inactividad absoluta o bien allanarse a la pretensión del actor, posiciones que constituyen supuestos de extinción de la relación procesal (p. 459).

Entre las actitudes procesales pueden ser: actitudes positivas y negativas. Las positivas son las que se adopten para acatar el apercibimiento dictado por el juez, obligándose a comparecer; estas son la contestación en sentido negativo de la demanda; la contestación en sentido afirmativo de la demanda; y la reconvención. Las actitudes negativas son asumidas con indisposición de comparecer, habiéndose encontrado apercibido de la misma y es la rebeldía. O bien sea que acuda al emplazamiento para negar

las pretensiones del acto, es a lo que se le llama: una actitud activa negativa, pero también puede darse el caso en que el demandado acuda al emplazamiento y afirme las pretensiones del actor, lo que constituye una actitud activa positiva o un allanamiento. En realidad, son varias las opiniones y criterios existentes con respecto a la denominación conceptual de esta institución.

La rebeldía es la actitud del demandado, por medio del cual no comparece la audiencia sin justa causa, previa notificación en la que se le apercibió de que el juicio continuaría sin más citarle ni oírle por su rebeldía. Se toma también como rebeldía, el hecho que, aunque asista a la audiencia, el demandado llegue tarde, que no presente documento de identificación o que comparezca un representante legal sin acreditar su representación adecuadamente.

Según Ossono (2000) establece que:

Se entiende por tal la situación en que se coloca quien, debidamente citado para comparecer en un juicio, no lo hiciere dentro del plazo legal conferido, o que lo abandonare después de haber comparecido. La rebeldía no impide la prosecución del juicio (p. 836).

El Código de Trabajo guatemalteco, también prevé situaciones que imposibilitan a las partes su comparecencia a las audiencias señaladas por los jueces y por tanto el derecho para justiciar dichas incomparecencias. Esta posibilidad es por una única vez y por un único motivo, como el de la enfermedad, lo cual deberá ser acreditado con la correspondiente certificación médica.

En el Código de Trabajo (1947) regula que:

Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptar la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. Y si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia (artículo 336).

c) Excepciones

Las excepciones como parte del juicio ordinario laboral, se aborda que la excepción en sentido propio es: un contra derecho frente a la acción. Es un derecho de impugnación dirigida a la anulación de la acción. “En los casos de las excepciones en sentido propio, la acción puede o no existir, según el demandado haga uso o no de su contra derecho” (Aguirre, 1973, p. 476). Son medios de defensa, para contrarrestar las pretensiones que un actor solicita ante un órgano jurisdiccional. Estas pueden ser atacar la forma de demandar y buscar su depuración mediante la dilación del proceso y, por otro lado, el fondo de las pretensiones expuestas por el actor de la demanda, con el objeto de desvirtuarla o extinguir el derecho alegado por este.

La manera más común de clasificar a las excepciones es en: dilatorias, perentorias y mixtas. Excepciones dilatorias o procesales: Son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la

relación procesal. Depurar y no retardar ni obstaculizar es el objeto de estas defensas que muy a menudo se desnaturalizan por la malicia de los litigantes y sus asesores. Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho. Las excepciones dilatorias simples las constituyen la litispendencia, falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que está sujeta la acción intentada, división, orden y excusión y la de arraigo personal o *judicatum solvi*.

Excepciones perentorias o sustanciales: Son las defensas que atacan el fondo del asunto, tratar de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio. Por eso se dice que atacan el derecho y no al proceso. Consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe, por lo que no pueden enumerarse taxativamente. van dirigidas al fondo del asunto, tratar de lograr, no una depuración de la relación procesal, sino la desestimación de la pretensión, obtiene una sentencia de fondo que pueda crear estado, sin que exista en la legislación procesal cubana conceptualización de las mismas. Las perentorias combaten el fundamento de fondo de la reclamación realizada por el actor.

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

pretensión. Son aquellas que están encaminadas a atacar la relación jurídica sustancial, sin embargo, el legislador ha permitido que sean resueltas de manera anticipada en la audiencia inicial, esto en virtud del principio de economía procesal. Son aquellas que, son perentorias por su contenido y efectos, se les sustancia por los mismos trámites establecidos para las dilatorias. De ser acogidas, destruyen definitivamente la acción intentada pero su pronunciamiento es previo y evita la prosecución del proceso.

El Código de Trabajo guatemalteco, tiene estipulado lo relativo a las excepciones en los artículos 312, 342, 343 y 344. Se le critica la manera incompleta con que se regula esta institución. Por lo que con algunas reservas se acude supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil. En el Código de Trabajo únicamente se encuentra la denominación de excepciones dilatorias y perentorias, no dándose ninguna enumeración de las mismas, por lo que como ya se dijo, tratándose de excepciones dilatorias, se acude a la enumeración contenida en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil. Esto conlleva a que se debe acudir a un proceso establecido no en el Código de trabajo sino en Código Procesal Civil y Mercantil.

En cuanto a la contestación de la demanda surge como derecho de dar respuesta a una acción iniciada por un actor ante los órganos jurisdiccionales pretende la declaración, realización, satisfacción o

protección de algún derecho. Es decir, surge como contradicción, respuesta u oposición, de similar naturaleza al de la acción, convirtiéndose entonces en el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor, o bien se allana a ellas. La contestación de demanda laboral consiste en la respuesta de la parte demandada a las pretensiones y hechos narrados en la demanda. Negar, aceptar o en su caso, contrademandar.

d) Conciliación

La conciliación, es una etapa obligatoria en el proceso de trabajo, por medio del cual el juez una vez fijados los hechos sobre los cuales versare el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles una forma equánime de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio para que ponga fin al juicio. Es decir que es una concesión mutua entre las partes de la relación procesal. También la podemos definir como la etapa obligatoria, mediante la cual, el juez llama a las partes, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el litigio, procurar el arreglo de estas mediante alguna fórmula equánime que no contrarié las leyes de trabajo ni los principios del mismo, y en el cual se dé respuesta a las pretensiones de los sujetos, culminar el proceso gracias al convenio obtenido. Ella se encuentra regulada en el segundo párrafo del artículo 340 del Código de Trabajo.

e) Prueba

La prueba tiene como objeto es demostrar la verdad o falsedad del hecho controvertido. Las podemos definir como los instrumentos, medio, cosa, razón o argumento que sirve para demostrar la verdad de algo o la falsedad de algo, que se discute en el proceso. Ya que uno de los principios tutelares de los trabajadores, es el principio de adquisición de los medios de prueba. El juez no podría conformarse con la verdad formal y limitada que puedan producir las partes, sino por su característica de ser tutelar, de proteger intereses eminentemente públicos y adopta una postura activa en la dirección y búsqueda de la verdad real e histórica. Las pruebas dentro del juicio tienen por objeto ser:

La demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho. Cabal refutación de una falsead. Comprobación. Persuasión o convencimiento que se origina en otro, y especialmente en el juez o en quien haya de resolver sobre lo dudoso o discutido. Razón, argumento, declaración, documento u otro, medio para patentizar la verdad o falsedad de algo. Indicio, muestra, señal. Ensayo experimento, experiencia. Pequeña porción de un producto comestible que se gusta o examina para determinar si agrada, si es bueno o malo, de una u otra clase (Cabanellas, 2006, p. n327).

f) Carga de la prueba

Las partes en los procesos judiciales deben presentar cada una, los medios de prueba que consideren para dilucidar un proceso, en el proceso ordinario laboral se da la figura jurídica llamada inversión de la carga de la prueba la cual consiste que en la terminación de un contrato laboral por ocasión de despido directo injustificado, el patrono es el que debe de

probar porque razones ha despedido al trabajador, lo cual se encuentra regulado en el artículo 78 del Código de Trabajo. La inversión establecida en el ordenamiento laboral, al darse despido del trabajador sin que exista causa justa de despido el trabajador puede emplazar al patrono ante los órganos jurisdiccionales o antes del plazo de prescripción y el patrono debe de probar que fue despedido por las causas enumeradas en el artículo 77 del Código de Trabajo.

g) La sentencia

Es el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional, por medio del cual, este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo. Entre sus requisitos podemos establecer: los sujetos del acto, la jurisdicción, la actividad en el acto desarrollado, lugar, tiempo y forma. Los efectos de la sentencia podemos determinar de dos maneras, de eficacia interna y externa: a) De eficacia Interna: a.1. Imperatividad, indica que toda sentencia ejecutoriada obliga a las partes; a.2. Inmutabilidad: Implica la imposibilidad de que el resultado procesal plasmado en la decisión del litigio, sea directamente atacado. La eficacia externa indica que obliga a terceros.

b) Juicios colectivos de trabajo

El origen del derecho colectivo en Guatemala surge en el proceso de la Revolución de octubre de 1,944, trajo consigo una notable proliferación de leyes sociales, cuya sensibilidad social hizo que se llegara a comprender y considerar la necesidad de implantar un sistema en el que el interés privado debiera ceder ante el interés colectivo. De tal forma que la Asamblea Constituyente emitió la constitución del año de 1,945 entre cuyas disposiciones sobresale el capítulo de las garantías sociales, y que reglamentaba ampliamente todos los problemas derivados de las relaciones entre capital y trabajo, sobresale el Derecho de Sindicalización libre y la reglamentación de la huelga.

El concepto se refiere a los antagonismos, enfrentamientos, discrepancias y pugnas laborales que constantemente se promueven entre patronos y trabajadores. Pueden ser individuales o colectivos, de derecho o de intereses. Previo a intervenir en el tema de juicios colectivos de trabajo hablaremos de los conflictos colectivos en sí. La palabra conflicto denota antagonismo, lucha, divergencia “conflicto que proviene de la voz conflictos, que tiene su origen de la palabra conflagrare, que implica combatir, luchar, pelear” (Real Academia Española, 2023, p.319). “Conflicto colectivo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o solamente entre estos, en ocasión o con motivo de la formación modificación o cumplimiento de las

relaciones individuales o colectivas de trabajo” (de la Cueva, 1968, p. 725).

Derecho laboral es un dispositivo jurídico que a través de sus principios de tutela e igualdad hacia los trabajadores pretende compensar la situación desventajosa tanto cultural como económica de la clase trabajadora. El actual código de trabajo, en sus incisos a) y b) del artículo 292 admito la existencia de conflictos individuales y colectivos jurídicos; así como de los colectivos de carácter económico social, que son los que en doctrina también se llaman de intereses. En los procesos colectivos de carácter económico o social tienen por objeto la reglamentación de cuestiones no contempladas anteriormente o mejorar las ya vigentes. Se considera que el proceso colectivo del trabajo es la relación jurídica mediante la cual se pretende resolver los conflictos de caracteres económicos o sociales y jurídicos, surgidos entre las organizaciones de trabajadores y patronos.

Opina Larrave (1957), hace hincapié en el interés concreto de la diferencia entre colectivo e individual indica que:

La diferencia entre conflictos individuales y colectivos, esté en el objeto perseguido y, por consiguiente, que en los primeros hay intereses concretos y determinados de los litigantes; en los colectivos los intereses son abstractos e indeterminados; se encaminan a obtener nuevas conquistas o mejoras ya logradas; en consecuencia, la controversia es económica social, y obliga eventualmente a personas individuales y jurídicas ajenas a dicha contienda. (p.44).

En cuanto a la naturaleza jurídica del conflicto colectivo, se establece: “la sustantividad de los conflictos de trabajo deriva de la autonomía del derecho de trabajo, además tienen los conflictos de trabajo características propias que por sí mismas contribuyen a otorgarles una personalidad y fisonomía especiales” (Chicas, 2002, p.1447). Las diferencias entre las contiendas del derecho civil y el derecho de trabajo, se manifiestan en dos aspectos, de naturaleza intrínseca y de naturaleza extrínseca; 1) La aplicación de la norma civil (o del derecho común) en el derecho del trabajo requiere la existencia de va la norma laboral. El respeto a los particularismos. 2) Al aplicar en forma supletoria una norma civil ésta es adaptada a las especificidades del derecho del trabajo. Se presupone una relación de propiedad, de cosas, de bienes; en el derecho de trabajo se establece lo relativo al hombre, la relación de hombres, y que, por lo tanto, la intervención y surgimiento, así como el fortalecimiento de las asociaciones.

El tratadista García (1667) ofrece el siguiente concepto: "El Proceso Colectivo del Trabajo, esa institución jurídica destinada a la actuación de pretensiones o a la resolución de conflictos, colectivas, fundadas en normas laborales, por órganos del Estado” (p. 603). El Derecho Procesal Colectivo del Trabajo se encuentra formado por un conjunto de normas que se refieren a la formación, funciones de las asociaciones profesionales de los patronos y trabajadores, sus relaciones, así como su posición frente al Estado y Código de Trabajo. De conformidad con la anterior definición,

bastaría con que se presentara una pretensión, para que el Derecho Laboral deba resolverla.

El autor Barrios, (1960) establece:

El Proceso Colectivo del Trabajo, surgió como consecuencia de la incapacidad del régimen liberal de conseguir la justicia social, por su idea de que el Estado debía abstenerse en la vida económica, por lo que no dictaba una ley protectora de los obreros, de modo que estos se vieron obligados a luchar por conseguir del empresario, el derecho que no otorgaba el Estado (p.305).

Encontramos que la disciplina anteriormente definida contiene un aspecto técnico-científico que la convierte en una rama autónoma y como tal es un conjunto de normas reguladoras de las relaciones laborales y de las formalidades que deben ser, tanto por las partes como por los órganos.

Urbina (1955) establece que:

El Derecho Procesal Colectivo del Trabajo, es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento, del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales (p. 25).

El Derecho Procesal Colectivo del Trabajo estudia los principios, doctrinas, instituciones y normas que estudian, regulan o reglamentan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al estado.

Agrega Urbina, (1955):

Esta disciplina consagre el derecho para el ejercicio de la jurisdicción, para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplidas, y para conservar el orden económico entre los factores de la producción; pero la intervención estatal no debe ser rígida sino humana, inspirada en postulados de justicia social (p.1-20).

En base al derecho procesal del trabajo, nos dice Kaottoschin (1955): “está formado por el conjunto de los procedimientos especiales, mediante los cuales se resuelven regularmente los conflictos del trabajo, que los hay jurídicos y de intereses, aunque es difícil deslindar claramente uno de los otros” (p.925). Establecen la mayoría de tratadistas laborales que el proceso colectivo laboral debe ser considerado como un instrumento de justicia distribuido ya que el Derecho de Trabajo, tanto sustantivo como procesal, tiende a proteger al asalariado en el sentido de que el Estado como suprema autoridad distribuye a cada, uno lo que le corresponde, de tal forma que el Derecho Laboral es un dispositivo jurídico que a través de sus principios de tutela e igualdad hacia los trabajadores pretende compensar la situación desventajosa tanto cultural como económica de la clase trabajadora.

Según Larrave (1957), se define como:

El derecho procesal del trabajo es un conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales, que tiene por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión de los trabajos (individuales y colectivos). Así como las cuestiones voluntarias, y organiza para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social y regula los diversos tipos de procesos (p. 35).

Litala (1997), conceptúa esta disciplina por una parte como: “La rama de la ciencia jurídica que dicte las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que regulan la actividad del juez y de las partes en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo” (p. 25). El derecho colectivo, corresponde al grupo de trabajadores como clase social constituido mediante asociaciones para la defensa de sus intereses laborales. Sin embargo, se debe advertir que ninguno de los anteriores conceptos hace referencia a los conflictos colectivos jurisdiccionales, en virtud de que la pretensión de éstos se fundamenta en normas preexistentes convirtiéndose en lo que la doctrina denomina “Procesos Colectivos Declarativos”.

Características

Las características del proceso colectivo de trabajo, establece en la legislación guatemalteca rebasa la idea de procedimientos tradicionales, encontrándose las siguientes notas características o distintivas:

- Amplios poderes directores y de investigación: El juez puede recabar todos los medios de prueba que considere necesarios, así como producir pruebas con la ayuda de alguna institución estatal, cooperar de esta manera con el problema de la carga de la prueba.
- Carencia de mayores formalismos y sencillez: El derecho laboral y procesal laboral tratan de ser lo más sencillo posible y fuera de mayores formalismos, para que los trabajadores estén en capacidad de entender todos los preceptos y así poder hacer uso del mismo.
- El proceso colectivo de trabajo es el mejor y más caracterizado exponente del derecho laboral: Porque contiene agilidad en su funcionamiento.; efectividad y eficacia en la Tutelaridad; inconcluso y dinámico tendiente a desarrollarse para la obtención de mejoras para el trabajador.

- Es extensivo en sus efectos sobre los contratos individuales y colectivos de trabajo, porque las conquistas obtenidas mediante un proceso económico, también favorecen a los laborantes actuales, (aunque no apoyaran el movimiento) y futuros de la misma empresa.
- Es inquisitivo: Porque para darle una solución equitativa a un conflicto profundiza en el esclarecimiento de los hechos y circunstancias, dispone de oficio la adquisición de pruebas y la práctica de cualquier diligencia.
- Intervienen además de las partes directamente interesadas, personas que amplían el ámbito subjetivo personal procesal, tal el caso del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que rinde dictamen técnico económico al requerirlo el tribunal, las delegaciones de los contendientes, la Inspección de Trabajo practicar recuentos.
- La institución de la conciliación no es de mero trámite, sino una instancia forzosa, que cobra su mayor relevancia como dispositivo legal específico de solucionar los conflictos colectivos pacíficamente.
- Obligación de dirección profesional: Al comparecer ante los tribunales, de conciliación y arbitraje las partes deben estar asesoradas por abogado, lo que no es forzoso sino optativo en el proceso individual. Dicha asesoría debe exigirse en todas las etapas y gestiones escritas o verbales del proceso económico y no como algunos sostienen, de que solo es necesaria para la comparecencia personal que convoca el tribunal.
- Severidad en la fatalidad de términos: Sobre todo en la circunstancia de conciliación, cuyo período no debe excederse de quince días, en donde vencido este término sin solucionarse el conflicto termina la intervención del tribunal.
- Los tribunales de conciliación y arbitraje disponen la más discrecionalidad para recomendar y decidir respectivamente en los asuntos que conocen, que los jueces en los procesos individuales porque éstos deben observar el principio de congruencia, ya que son jueces de derecho, mientras que aquellos deciden según su leal saber y entender, y hasta pueden resolver extra petita, es decir priva el principio de incongruencia.
- En el proceso colectivo y en las fases o períodos de conciliación y arbitraje, en primera instancia es un órgano tripartito y de equidad, porque lo preside el juez como representante estatal, integrándolo también los vocales obrero-patronales; pero también es unipersonal y de derecho antes de integrar el tribunal de conciliación o fracasar la conciliación.

Para la mayoría de tratadistas el fin primordial del proceso colectivo del trabajo es la realización de justicia llamada por autores más modernos justicia social, a la cual se ha de llegar a través de un proceso, ya sea en la vía conciliatoria, o por medio de un proceso contencioso. En este orden de ideas debemos aclarar que la clasificación de los conflictos colectivos ha provocado mucha discusión, sin que los autores hayan llegado a un acuerdo, especialmente en lo relativo a determinar su índole de individuales, colectivos, jurídicos y económicos. A este particular debemos decir que en realidad resulta difícil establecer una diferencia absoluta en los tipos de conflictos de trabajo, ya que en todos encontramos características de juridicidad, economía, individualidad colectiva, en razón de que el derecho de trabajo es un estatuto social y económico.

Sin embargo, se está generalizar la opinión de que los conflictos individuales son esencialmente jurídicos y los colectivos de carácter económico. De esta forma encontramos que las controversias colectivas que se planteen ante los órganos correspondientes, tienden a afectar a todas las personas que se encuentran dentro de esta categoría, aunque sea ajenas al proceso. Estas pretensiones, al promoverse, tienden a la solución de los conflictos que suelen traducirse en la elaboración de reglas que modifican las condiciones de trabajo existentes o bien en lograr mejoras a la situación de los trabajadores por medio de la sentencia colectiva. A diferencia del proceso judicial, el proceso colectivo de carácter económico o social, basa sus pretensiones en el logro de normas o

reglamentos que otorguen nuevas o mejores condiciones de trabajo, que vengan a beneficiar a la clase trabajadora.

Según el profesor Cabanellas (1949) "El Conflicto Colectivo de Trabajo, alcanza a un grupo de trabajadores y a uno o varios patrones, y se refiere a intereses generales del grupo... Son conflictos colectivos de trabajo los que pueden conducir a una huelga o paro patronal" (p. 945, 950). Conflictos Colectivos, según Krottoschtn (1947) "Son aquellos que surgen entre grupos organizados como tales (asociaciones profesionales, en primera línea); por lo menos una asociación obrera (en nombre propio y no sólo como representante de un socio) o un grupo obrero organizado ad-hoc debe ser parte del conflicto"(p. 36). Se entiende que el conflicto colectivo de trabajo tiene como finalidad la creación o regulación de nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios.

Incidentes

Es una desviación que el proceso experimenta respecto al desenvolvimiento normal del mismo, un incidente. El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2023) dice: "Incidente es Cuestión distinta del principal asunto del juicio, pero con él relacionada, que se ventila y decide por separado, suspende a veces el curso de aquel, y denominándose entonces de previo y especial pronunciamiento (par.2). Son incidentes las cuestiones que se presentan en un proceso y tienen

relación con el negocio principal. Los incidentes son procesos que se tramitan con o sin y resuelven de forma escrita, al interrumpir el proceso ocasionan que el expediente se mantenga en estático por mucho tiempo.

Se expone el tema de los incidentes en la presente investigación, de conformidad con la necesidad que hay de configurar una vía más adecuada para que los órganos jurisdiccionales conozcan del conflicto de jurisdicción en materia laboral. El incidente es un proceso paralelo al principal que resuelve la incidencia, nunca el fondo del asunto principal y se utiliza cuando el asunto no tiene trámite específico o porque lo ordena la ley.

Según Ossorio (1996) se entiende por incidente:

Litigio accesorio suscitado en ocasión de juicio, normalmente sobre circunstancias de orden procesal y que se deciden mediante una sentencia interlocutoria, cuestión accesorio que se plantea dentro del proceso o con motivo de él, pero siempre dentro del recurso de instancia (p.500).

Se considera, los incidentes, como cuestiones distintas y accesorias del asunto principal de un litigio constituyen un tema escasamente tratado, aun cuando pueden llegar a ser un elemento fundamental y estratégico en el proceso de un juicio. La ley del Organismo Judicial es un cuerpo normativo que rige a Jueces y Magistrados, por lo que es la ley que les dice a los mismos como actuar, que los incidentes los desarrolle este cuerpo legal significa que es un simple procedimiento que han de dirigir

los jueces y magistrados para poder dilucidar esas cuestiones accidentales que acaecen al transcurso normal del asunto principal. “Entre otros se consideran incidentes típicos las excepciones dilatorias y las perentorias, las medidas cautelares, los embargos y desembargos, las tachas en general, la citación de saneamiento y evicción, la declaración de pobreza, la acumulación de autos y otras muchas” (Ossorio, 1996, P.504).

La ley del Organismo Judicial reconoce dos clases de incidentes son los siguientes: Incidente de derecho y, de hecho. Cuando se promueve un incidente de derecho, lo que se está por invocar, es un artículo de la ley, y por esta razón se omite el periodo probatorio. Inicia con una petición en la que solicita al juez que le dé trámite al incidente, para invocar el artículo, el número de decreto en el cual se contiene el artículo, el juez al darle trámite, le otorga dos días de audiencia a la otra parte para que se pronuncie, concluida la audiencia el juez procede a dictar el auto dentro del tercer día. Y en el de hecho, se utiliza el mismo procedimiento, con la inclusión de una fase para el período probatorio.

La intimación patronal

Intimación es un término que procede del latín *intimatio* y que indica la acción y efecto de intimar. Este verbo está vinculado a exigir o requerir el cumplimiento de algo, esgrimir autoridad o fuerza para obligar a hacerlo. La intimación es la advertencia hecha a una persona o conjunto de

personas sobre un incumplimiento de la legalidad, fijándose un plazo para la regularización con la indicación de que podrían imponerse en caso contrario. Puede entenderse la noción de intimación como un aviso previo a algún tipo de castigo o acción. Un ejército puede intimar al bando rival a rendirse antes de lanzar un nuevo ataque. Esto quiere decir que, si la intimación es acatada, no se producirá tal ataque.

Definición de intimación

La intimación es la manifestación expresa de voluntad por la que el acreedor ordena al deudor que cumpla inmediatamente la obligación. La simple reclamación de una deuda, aún vencida y exigible, no constituye siempre intimación. El derecho del trabajo constituye, en esencia, un sistema legal de protección de los económicamente débiles. Por medio de la intimación se hacen llegar al funcionario judicial indiciado concreta, expresa e integralmente los acontecimientos constitutivos de la falta que se le atribuye. Se deriva del principio de inviolabilidad de la defensa, el cual es un principio constitucional conforme al cual todo justiciable tiene derecho a ejercer una defensa adecuada de sus intereses en cualquier tipo de proceso.

El contrato de trabajo genera obligaciones que se prolongan en el transcurso del tiempo, por lo que está dotado de vocación de permanencia. Por ello, en caso de conflicto o situaciones en disputa en el cumplimiento

de las prestaciones, toda duda debe resolverse a favor del trabajador para asegurar la continuidad y permanencia del contrato. Consecuencia de estos precedentes, son los principios generales del derecho y los propios del derecho del trabajo, como el protectorio, el de primacía de la realidad, pautas a las que el intérprete deberá recurrir para la elucidación de los problemas planteados con las intimaciones cursadas entre las partes en un contrato laboral. El principio de primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos siempre que sea en beneficio del trabajador.

En materia penal se puede establecer que para que la defensa de un imputado sea efectiva y pueda éste negar, afirmar o reputar los hechos por las cuales se le hace la imputación es "necesario que esta sea intimada, es decir, puesta en conocimiento de la persona contra la cual se dirige" (Vélez, 1981, p 221). La intimación es tratada por muchos juristas como la notificación de la acusación, expresión que por su sentido técnico no resulta la más adecuada para comprender todo el alcance de la intimación. La intimación le da vida jurídica a la imputación y tiene como finalidad poner al imputado como a su defensor en conocimiento del objeto de la imputación para que de esta manera puedan ejercer una adecuada defensa. Esta puede hacerse directamente al imputado en forma oral o por escrito a través de su defensor.

Presupuestos para la intimación patronal

La intimación previa, se requiere no sólo el elemento objetivo de la no concurrencia del trabajador, sino también el elemento subjetivo de su voluntad de no reintegrarse, elemento éste que se infiere de la falta de respuesta del dependiente a la intimación a retomar tareas. El acto intimatorio o interpelatorio es una declaración de voluntad unilateral, recepticio, y formal por la que el acreedor categóricamente exige a su deudor el cumplimiento de una obligación, en un plazo determinado. Este requerimiento efectuado por un empleador o un trabajador persigue el cumplimiento por la parte remisa de la obligación contraída, debiéndose adecuar a la naturaleza y dificultades que el cumplimiento de la obligación puede ocasionar.

Según Babio (1988):

La ley laboral busca en su articulado la normalización del contrato impone a las partes deberes de conducta, rígidos para el empleador y menos formales para el trabajador, pero, siempre dentro del deber de colaboración y solidaridad que, unido al obrar de buena fe, debe primar entre las partes (p. 339).

La intimación patronal que actualmente los jueces y magistrados de trabajo y previsión social implementan sobre la intimación que debe de existir por parte del patrono hacia el trabajador, situación que, dentro del ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, no se ha normado de manera oficial, puesto que, únicamente se estipula que al momento que el trabajador ya no se presente a laborar bajo la dependencia de su

empleador, o no presente causa justificada durante el período de dos días consecutivos o bien durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario, faculta al patrono para que pueda enviar ante la Inspección General de Trabajo el aviso de abandono de labores.

Definición de patrono

Las empresas no son exclusivamente una unidad económica de distribución y producción de bienes y servicios, ya que es también el lugar en donde se realiza la conjunción en armonía que debe existir entre el capital y el trabajo. En Guatemala, aún persiste la convicción y la práctica que para que exista armonía entre el capital y el trabajo debe haber el concurso de la ley rectora y el mandato constante de los tribunales. El patrono tiene que ser una persona individual o jurídica. La persona individual tiene que ser civilmente capaz, o sea mayor de dieciocho años de edad y gozar totalmente tanto de sus facultades como de sus derechos. Cuando exista el caso de un menor de edad o bien los incapaces, pueden actuar a través de un representante legal.

El patrono es la persona jurídica o natural o bien de derecho público, que utiliza los servicios de una o más personas, bajo el amparo de los regímenes de seguridad social anteriormente anotados y que son regulados por la legislación laboral vigente en Guatemala. Dentro de su definición legal establece el Código de Trabajo (1947) define al patrono:

“Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo” (artículo 2). Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Es de suma importancia la protección de las relaciones laborales estables y adecuadas en nuestra sociedad, como una manera de obtener formas eficaces de soluciones a las necesidades colectivas, que permitan evitar conflictos de trabajo y desequilibrios sociales, lo que consecuentemente, redundará en un mejor manejo de la administración de los lugares de trabajo y a la satisfacción del personal. La responsabilidad laboral es la conducta de los empleadores destinada a garantizar de manera permanente un estado de bienestar laboral a favor de sus trabajadores y sus familias. Las relaciones laborales dan el equilibrio necesario para encontrar una estabilidad dentro del lugar de trabajo.

El patrono debe de garantizar, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores. También es de importancia anotar que el establecimiento, es el local en donde es desarrollada la actividad industrial o comercial, a pesar de que en un sentido más amplio al patrono se le considera como toda una organización o entidad, dotada de bienes

muebles o inmuebles, que desempeña una actividad o bien presta un servicio, sin ser la misma productora directa de dichos bienes y servicios. Es la persona que dirige su propia empresa económica o ejerce por su cuenta una profesión u oficio, utilizar uno o más trabajadores remunerados (empleados u obreros).

Criterio del órgano jurisdiccional para hacer valer la intimación patronal

Se contempla que como intimación es la petición, por parte de una autoridad, de una cosa que se considera necesaria. Los funcionarios administrativos o militares no pueden dirigir a una autoridad judicial órdenes o intimaciones relativas a causas o negocios que sean de la exclusiva competencia de los tribunales de justicia. Advertencia hecha a una persona o conjunto de personas sobre un incumplimiento de la legalidad, fijándose un plazo para la regularización con la indicación de que podrían imponerse en caso contrario. En cuanto a la intimación, dentro del segundo considerar de la sentencia de amparo del expediente número 575-2021 de la Corte de Constitucionalidad (2022) indica:

No se puede despedir a un trabajador por abandono de trabajo si antes no se hizo la intimación mencionada y que está acogida en el artículo y literal citadas, es decir como requisito primordial se requiere la previa constitución en mora, se debe intimar al trabajador para que se reintegre a sus labores dentro de un plazo que le fije el patrono para tal efecto. De no cumplir el trabajador con reincorporarse a sus labores dentro de ese plazo, se considerará, salvo prueba en contrario, que hay abandono del trabajo, ello ha

quedado establecido, como precedente, en el fallo emitido por la honorable Corte de Constitucionalidad... (p. 3).

Lo mismo establece la sentencia de amparo del expediente número 575-2021 de la Corte de Constitucionalidad (2021) en base a las consecuencias de intimación patronal:

... la parte demandante tiene derecho al pago de la indemnización y daños y perjuicios, y consecuencia de ese despido no tenía obligación la parte actora y reconvenida de dar preaviso alguno... en el cual se argumenta que en el abandono de labores, debe de existir la figura de la intimación patronal hacia el trabajador, situación que la mayoría de patronos desconocen, y la razón es que no existe nada normado sobre la presente figura, por lo cual hasta el momento que se ven afectados los patronos en un proceso ordinario laboral, entran a conocer sobre esta figura, dejándolos desprotegidos al momento que el juzgador procede a dictar sentencia (p.3).

Esto sucede porque no se pudo demostrar durante todo el proceso ordinario laboral a través de los medios de prueba que poseía, que en verdad existió el abandono por parte del trabajador, situación que hubiese sido favorable para el patrono, si se contara con una legislación normada, de forma clara y precisa dentro del ordenamiento jurídico laboral. Además de brindar el aviso de abandono de labores, el patrono está en la obligación de proceder a intimar al trabajador para que este regrese a sus actividades diarias y que debe documentar todo lo relativo a esta situación, es más factible para los patronos con los recursos económicos que posee y el personal a su cargo que se proceda a realizar la intimación patronal que solicitan los jueces, a que el trabajador deba de acudir ante los juzgados laborales a intentar demostrar algo de lo que nunca tuvo el conocimiento debido.

Desglosar y argumentar a los objetivos de la investigación, podemos atribuir la importancia que tiene el principio de buena fe contractual el cual tiene la forma de una cláusula general cuya aplicación presupone delegar en el juez la tarea de definir en concreto los deberes de comportamiento o efectos jurídicos que se derivan de la misma y que constituyen el contenido implícito del contrato. Para realizar esa tarea el juez debe efectuar una valoración de todas las circunstancias concretas a la luz de los valores y fines remitidos por la buena fe, de manera que su aplicación presupone la existencia y ejercicio de una potestad delegada, pero estrictamente dirigida, orientada a concretizar el estándar del contratante leal y honesto.

El no contar con un instrumento de esa naturaleza radica en la falta de exhaustividad de sus normas, permite la buena fe, primero, morigerar la aplicación puramente formal de la ley cuando en atención a circunstancias particulares esa aplicación lleva a resultados insatisfactorios y, segundo, hacerse cargo de las transformaciones sociales que inciden en la institución del contrato y que resultan imprevisibles para el legislador. La buena fe permite, de esta manera, la aplicación coherente y el desarrollo interno del derecho de contratos, de un modo que resulta consistente con los valores y fines que lo fundan. Dicho lo anterior, no se puede despedir a un trabajador por abandono de trabajo si antes no se hizo la intimación y procedimientos establecidos, es decir como requisito primordial se

requiere intimar al trabajador para que se reintegre a sus labores dentro de un plazo que le fije el patrono para tal efecto.

Se toma como ejemplo las actuaciones de la Cámara del Trabajo de Mendoza, Argentina, como buenas prácticas. Los requisitos para tener una intimación patronal válida son: 1) El apercibimiento redactado en términos claros y precisos. 2) La intimación patronal requiere de la rectificación de la relación laboral. 3) El principio de conservación del contrato y la buena fe que debe imperar en todo su desarrollo imponen al trabajador intimar bajo apercibimiento expreso de considerarse injuriado y despedido, no sólo por el carácter subjetivo de la injuria sino también por la necesidad de que el emplazado conozca precisamente las consecuencias que sobrevendrán a su renuencia. 4) Ser explícita en el plazo de cumplimiento, invocar claramente las causales de la intimación, que deben ser las mismas que fundan la decisión disolutoria y las que luego se esgrimirán en el juicio para no afectar la defensa del emplazado (Cámara del Trabajo de Mendoza, Argentina, 2023, párr.6)

El principio de conservación del contrato y la buena fe que debe imperar en todo su desarrollo inclusive en el momento de la extinción, imponen al trabajador intimar bajo apercibimiento expreso de considerarse injuriado y despedido, no sólo por el carácter subjetivo de la injuria sino también por la necesidad de que el emplazado conozca precisamente las consecuencias que sobrevendrán a su renuencia. El principio de buena fe

impone el deber al trabajador de intimar previamente el cese de los incumplimientos calificados de injuriosos, apercibe de las consecuencias a generarse. Ante la inexistencia del debido apercibimiento, corresponde denegar la procedencia de las indemnizaciones por despido.

También enseña Grisolia (2019) en su obra Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, que:

El deber de las partes del contrato de trabajo de actuar de buena fe impone que en las intimaciones que dirige a su contraria indiquen en forma concreta cuál habrá de ser la actitud que adoptarán en el supuesto de que no se satisfagan sus reclamos (p. 990).

Por lo anterior, el principio de buena fe da a conocer que se debe conducir el empleador como el trabajador, a manera de regirse desde el inicio hasta la finalización laboral. En forma previa a la interposición de la demanda, consignar las obligaciones que se consideran incumplidas y el apercibimiento para el supuesto de que persistiera en esa actitud para dar oportunidad al injuriante de retractar su conducta y posibilitar la continuidad laboral. El incumplimiento del actor de tal requisito condicionante de su pretensión accionada conlleva el rechazo de la misma. Las formas de documentar la intimación patronal son la evidencia contenida en un escrito. Es uno de los medios probatorios que reconoce el derecho para demostrar algo en un juicio, puede ser público o privado.

Formas de documentar la intimación patronal

En la actualidad, este aviso de abandono de labores no tiene la suficiente certeza jurídica con la cual se pueda comprobar que efectivamente existió o no dicho abandono por parte del trabajador, esto según se consideró la Corte de Constitucionalidad, en el cual se resuelve que en el abandono de labores, debe de existir la figura de la intimación patronal hacia el trabajador, situación que la mayoría de patronos desconocen, y la razón es que no existe nada normado sobre la presente figura, por lo cual hasta el momento que se ven afectados los patronos en un proceso ordinario laboral, entran a conocer sobre esta figura, dejándolos desprotegidos al momento que el juzgador procede a dictar sentencia, la cual se determina de la siguiente manera:

Dentro del segundo inciso del considerando de la sentencia de apelación de amparo del expediente número 575-2021 de la Corte de Constitucionalidad (2021) se estableció:

La forma de terminación de la relación laboral, si fue por despido injustificado o abandono, al no probar la parte demandada, que la parte trabajadora fue despedida con justa causa, en virtud de no haber diligenciado prueba idónea y suficiente, en relación a ello, siendo que la carga de la prueba a este respecto le compete a la parte patronal, tal y como lo establece el artículo 78 del Código de Trabajo, pues si bien es cierto la parte demandada alegó abandono de labores, dicho patrono debió de cumplir con el principio de la buena fe contractual, que es uno de los principios generales del Derecho de Trabajo (p.11).

El *onus probandi* es una expresión latina del principio jurídico que señala quién está obligado a probar un determinado hecho ante los tribunales. El fundamento del *onus probandi* radica en un viejo aforismo de derecho que expresa que lo normal se entiende que está probado, lo anormal se prueba. La carga de la prueba es la obligación de acreditar un hecho que se alega y no está esclarecido como se debe. Los elementos probatorios corresponden a la parte que deba demostrar el hecho y sin cuya existencia podría concluir de manera adversa a sus pretensiones. Se tiene en cuenta que este caso la carga de la prueba compete a la parte patronal, sin embargo, es necesario mencionar que hay jurisprudencia en base a la carga de la prueba que se le atribuye al trabajador.

Dentro del segundo considerando de la sentencia de apelación de amparo del expediente 1811-2004 la Corte de Constitucionalidad (2004), estimó:

“De conformidad con el artículo 78 del Código de Trabajo, el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de que le pruebe la justa causa en que se fundó su despido. Tal precepto procesal implica el principio jurídico de la “inversión de la carga de la prueba”. Partiendo del presupuesto contenido en la norma anteriormente indicada, es dable afirmar que en los procesos laborales y en sí en el Derecho Laboral, a excepción de tres casos puntuales, a que abajo se alude, la carga de la prueba recae sobre el patrono (p. 3).

La obligación de probar los hechos recae sobre el actor o sobre el sujeto demandado. Es decir que quien pretende algo o actúa es la persona que debe acreditar en función de las normas jurídicas que se aplican al hecho o pretensión específicos. En el caso del derecho laboral, el trabajador debe

de presentar pruebas. Conforme la Doctrina Legal sentada por la Honorable Corte de Constitucionalidad, en los casos en los que no opera la inversión de la carga de la prueba, y la prueba si corre por cuenta del trabajador lo constituyen las siguientes condiciones en el expediente antes mencionado, dentro del segundo considerando, la sentencia de apelación de amparo 1811-2004 la Corte de Constitucionalidad (2004), establece que:

El trabajador puede pues, formular las afirmaciones que considere convenientes sin necesidad de respaldarlas con algún medio probatorio, ya que, con fundamento en el precepto precitado, es al patrono a quien corresponde desvirtuar los argumentos expuestos por la parte demandante. Los únicos aspectos que obligatoriamente deben ser demostrados o comprobados por el trabajador son: 1) la existencia de la relación laboral alegada; 2) las horas extraordinarias laboradas y reclamadas; y 3) las ventajas económicas argumentadas. Fuera de estos tres casos, todos los argumentos expuestos por el trabajador se tendrán por ciertos mientras el patrono no pruebe lo contrario (criterio sustentado en el expediente de apelación de sentencia de amparo número ciento noventa y uno – dos mil cuatro) (p.3)

En conclusión, se puede determinar la relevancia que tiene normar dentro del ordenamiento laboral guatemalteco la intimación patronal para la implementación como medio de prueba dentro del juicio ordinario laboral de abandono de labores. La incorporación puede realizar a través de diferentes procesos legislativos y regulaciones específicas. Algunas de las formas en las que se puede llevar a cabo son las leyes y códigos, reglamentos y decretos, acuerdos gubernativos y jurisprudencia. En este caso se tiene a la intimación patronal como parte de una jurisprudencia ya establecida ante las cortes quienes emiten fallos y decisiones que se

convierten en precedentes legales y que ayudan a interpretar y aplicar las normas laborales en situaciones específicas.

Esta figura del abandono de labores, evidencia la importancia, ya que con la misma, se da origen al hecho generador con el cual se intenta demostrar si en verdad el trabajador decidió por sí mismo el proceder a no cumplir más con las órdenes del patrono o procedió a retirarse de las instalaciones donde realizaba sus actividades laborales al servicio de su patrono, esto sin causa justificada o sin previo permiso por parte de su patrono, el cual al momento de enterarse sobre la actitud del trabajador se ve obligado a enviar el aviso respectivo a la inspección general de trabajo, según lo que se estipula en el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco.

Se puede interpretar que la intimación patronal actualmente los jueces y magistrados de trabajo y previsión social la implementan, es eficaz, la cual debe de existir por parte del patrono hacia el trabajador por ello es importante legislar esta atribución que solo se realiza de manera práctica y en algunas ocasiones, in fundamento alguno más que el principio de protección al trabajador.

Conclusiones

Con relación al objetivo general que se refiere a determinar la relevancia que tendrá normar dentro del ordenamiento laboral guatemalteco la intimación patronal, toma un papel importante la jurisprudencia ya establecida ante los tribunales laborales, la cual manifiesta la implementación como medio de prueba dentro del juicio ordinario laboral de abandono de labores a la intimación como la acción y efecto de intimar, de declarar, notificar, hacer saber una cosa, especialmente con autoridad o fuerza para ser obedecido, con base a lo anterior, el estudio de la intimación patronal concebida como el acto por el cual el patrono tiene como objeto el poner en conocimiento del trabajador las faltas que comete al haber abandonado sus labores, reviste de vital importancia para determinar su importancia como medio probatorio en los juicios ordinarios laborales por abandono de labores.

El primer objetivo específico que consiste en analizar la figura de abandono de labores dentro del marco de la normativa laboral vigente guatemalteca, al realizar el presente trabajo de investigación, se concluye que el abandono de labores constituye la inasistencia de los trabajadores a sus respectivos centros de trabajo. Dicho abandono puede devenir del trabajador que decide no cumplir más con las órdenes del patrono o se retira de las instalaciones donde realiza sus actividades laborales al servicio de su patrono, esto sin causa justificada o sin previo permiso por

parte de su patrono, el cual al momento de enterarse sobre la actitud del trabajador se ve obligado a enviar el aviso respectivo a la inspección general de trabajo.

Con relación al segundo objetivo específico consiste en clasificar los juicios ordinarios laborales dentro del ordenamiento laboral guatemalteco, se concluye que estos pueden ser el individual y el colectivo de trabajo, donde se discuten todos los conflictos individuales y colectivos derivados de la relación de trabajo, evidenciar como tal sus procedimientos por separados, sin embargo se destaca el tema en que son medios por los cuales el patrono puede someter a conocimiento del órgano jurisdiccional, todos los medios probatorios que pueda recabar y evidenciar de forma legal y fundamentada las reclamaciones para el cumplimiento de las obligaciones del trabajador en el contexto de las relaciones de trabajo, así como también la ejecución de las consecuencias que conlleve el incumplimiento de tales obligaciones por el trabajador.

Referencias

Aguirre Godoy, M. (1973) *Derecho procesal civil*. Tomo 1. Editorial VILE. Guatemala, Guatemala.

Cabanellas de Torres, (2006) G. *Diccionario jurídico elemental*. Ed. Heliasta. SRL, Buenos Aires, Argentina.

Chicas Hernández, R. A. (2002) *Derecho colectivo del trabajo*. (3ª. Ed.); Guatemala: Ed. Orión.

Chicas Hernández, R. A. (2004) *Introducción al derecho procesal del trabajo*, Ed. Orión.

Caldera, R. (1973) *La justicia social internacional*. Ed. BS, La Habana, Cuba.

Campos Rivera, D. (2003). *Derecho Laboral*. (7a ed.). Temis. S.A.

De la Cueva, M. (1968). *Derecho mexicano del trabajo*, (5ª. Ed.); México: Ed. Porrúa S. A.

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. 2T. 21 Ed. Madrid: Ed. Espasa. 1992. Recuperado el 3 de mayo de 2023 de: <https://dle.rae.es/>

Echeverría Morataya, R. (2001) *Derecho del Trabajo I*. Impresos D&M S.A.

Enciclopedia jurídica (2022) *Abandono de labores*. Recuperado el 25 de mayo de <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/abandono-del-trabajo/abandono-del-trabajo.htm>

Fernández Molina, L. (1999). *Derecho Laboral Guatemalteco*. Oscar De León Palacios

Franco López, C. (2006). *Derecho sustantivo individual del trabajo*. Fénix

Franco López, C. L. (2009). *Manual de derecho procesal del trabajo*. Tomo I, Derecho Procesal Individual. Quinta Edición. Editorial estudiantil Fenix.

González Jolón, M. (2007). *Análisis Jurídico del despido indirecto y el derecho de demandar para el pago de prestaciones legales que proceda*. [Tesis Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala]
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrkd/2017/07/01/Chuc-David.pdf>

Grisolia, Julio Armando (2019). *Manual de derecho laboral*. Editorial Abeledo Perrot. Buenos Aires Argentina.

Ossorio, M. (1981). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Heliasta S.R.L.

Ossorio. M. (1996) *Diccionario De Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina.

Pérez López, J. (2008). *El incidente de autorización de terminación de contratos de trabajo y consecuencias a su incumplimiento*.

Quiroa Cabrera, G. (2007). *Análisis legal y doctrinario de los medios de prueba en el juicio ordinario laboral guatemalteco*.

Legislación nacional

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

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

Sentencias

Corte de Constitucionalidad. (06 de mayo de 2021). *Apelación de sentencia de amparo*. Expediente 575-2021.
<https://consultajur.cc.gob.gt/wcJur/Portal/wfNumExpediente.aspx>

Corte de Constitucionalidad. (14 de julio de 2005). *Apelación de sentencia de amparo*. Expediente 1811-2004.
<https://consultajur.cc.gob.gt/wcJur/Portal/wfNumExpediente.aspx>