

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

**¿CÓMO FUNCIONA LA INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN LA
LEGISLACIÓN LABORAL DE GUATEMALA?**

JOSE DANIEL LUNA ARGUETA

Guatemala, junio de 2012

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

**¿CÓMO FUNCIONA LA INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN LA
LEGISLACIÓN LABORAL DE GUATEMALA?**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Por

JOSE DANIEL LUNA ARGUETA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio 2012

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Diéguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Carlos Humberto De León Velasco
Vocal: Lic. Héctor David España Pinetta
Secretario: Lic. Rodolfo Giovanni Celis López

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Gamaliel Sentés Luna
Vocal: Lic. Carlos Humberto De León Velasco
Secretario: Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo

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



Lic. Elios Uriel Samayoa López
Abogado y Notario
Asesor de tesis
Colegiado 7,618
9ª. Calle 5-89 "B" zona 1. Escuintla.
Teléfono: 78841439 - 56089073

Guatemala, 20 de enero de 2012.

Señor
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Lic. Luis Efraín Guzmán Morales
Su despacho.



Estimado Licenciado Castro Monroy:

De acuerdo al nombramiento que se me confirió procedo a emitir dictamen de asesor del Bachiller: JOSE DANIEL LUNA ARGUETA, del trabajo de investigación de tesis, intitulado: **¿CÓMO FUNCIONA LA INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL DE GUATEMALA?** propuesto por el estudiante: en consecuencia me permito emitir el siguiente;

DICTAMEN:

Al haber asesorado al estudiante en la investigación y previa revisión del mismo he sugerido hacer correcciones de tipo gramatical y de redacción, que consideré en su momento eran necesarias. En cuanto al contenido científico y técnico de la tesis, abarca las etapas del conocimiento científico, el planteamiento del problema jurídico-social de



Lic. Elios Uriel Samayoa López
Abogado y Notario
Asesor de tesis
Colegiado 7,618
9ª. Calle 5-89 "B" zona 1. Escuintla.
Teléfono: 78841439 - 56089073

actualidad, esto tomando en cuenta que la inversión de la carga de la prueba en el derecho laboral guatemalteco es mal aplicado dándole un carácter civilista; la recolección de información realizada por el estudiante es de apoyo en su investigación ya que el material es actualizado.

En cuanto a la estructura formal de la tesis fue hecha en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía adecuada. Las conclusiones y recomendaciones en forma clara y sencilla para establecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado, esto de acuerdo con el proyecto de investigación que al inicio fue aprobado. En consecuencia la investigación del Bachiller reúne los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público; por consiguiente se emite DICTAMEN FAVORABLE, a efecto que el mismo pueda continuar con el trámite correspondiente para su posterior evaluación.

Me suscribo de usted, deferentemente.

Lic. Elios Uriel Samayoa L.
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, dieciséis de febrero de dos mil doce.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) OVIDIO MARROQUÍN ESTRADA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JOSE DANIEL LUNA ARGUETA, Intitulado: "¿CÓMO FUNCIONA LA INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL DE GUATEMALA?".

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

M.A. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
LEGM/slh.



Lic. OVIDIO MARROQUÍN ESTRADA
Abogado y Notario

Guatemala, 27 de febrero de 2012.

Señor
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Lic. Luis Efraín Guzmán Morales
Su despacho.



De manera respetuosa y atenta informo a usted que procedí a revisar la tesis elaborada por el estudiante JOSE DANIEL LUNA ARGUETA, titulada: **¿CÓMO FUNCIONA LA INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL DE GUATEMALA?** propuesto por el estudiante por lo cual hago de su conocimiento:

1. Que la investigación es de carácter jurídico científico y se encuentra dentro del campo laboral, tratándose en la investigación lo relacionado al tema de la carga de la prueba, es así que haciendo un breve análisis de la legislación comparada por parte del Bachiller en cuanto a lo que se relaciona con el Derecho del Trabajo, lo cual me parece correcto ya que a partir de la experiencia de otras legislaciones se pueden obtener resultados positivos en una investigación propuesta a investigar, siendo el tema de actualidad en Guatemala, ya que es un fenómeno que surge con frecuencia en la rama del derecho laboral y que merece atención y estudio esto con el fin de encontrar soluciones a la problemática que se da cuando al trabajador no se le pagan prestaciones laborales. Así mismo de

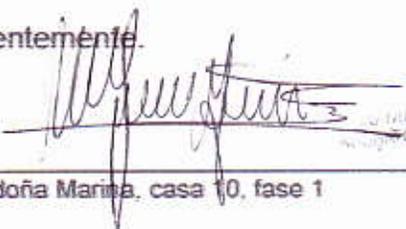


Lic. OVIDIO MARROQUÍN ESTRADA
Abogado y Notario

conformidad con el método analítico, descriptivo y jurídico, el primero para investigación propuesta se basa en hechos actuales y directos, y el tercero utilizado en la interpretación de leyes indicadas en el tema propuesto. Y las técnicas a las que recurrió fueron la bibliográfica y documental, utilizadas al recopilar y seleccionar adecuadamente el material de referencia. Así también el Bachiller, utilizó las técnicas documental y bibliográfica por medio de las cuales profundizó su investigación, merece también mención el hecho de que manejó los métodos inductivo y deductivo. El trabajo de investigación al ser debidamente revisado cumple con todos los requisitos exigidos en cuestión de redacción, y las reglas básicas de ortografía. Se informa además que fueron corregidos los capítulos de la investigación. Fueron corregidas algunas partes en las cuales se encontró errores de redacción, las conclusiones son congruentes con las recomendaciones y constituyen un hallazgo importante y de gran utilidad para los estudiosos del Derecho Laboral. La bibliografía nacional e internacional se refiere a los temas y subtemas tratados en el desarrollo de la tesis. Los libros, en los cuales está fundamentada en gran parte la investigación, son de autores de nivel académico reconocido y de gran experiencia, minuciosamente escogidos por el ponente, para enriquecer la investigación.

Por lo descrito y expuesto anteriormente, considero que el trabajo de investigación del estudiante, cumple con los requisitos que exige el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por consiguiente emito dictamen favorable del mismo.

Me suscribo de usted, deferentemente.


Ovidio Marroquín Estrada
Abogado y Notario



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, siete de mayo de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de el estudiante JOSE DANIEL LUNA ARGUETA titulado ¿CÓMO FUNCIONA LA INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL DE GUATEMALA?. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

LEGM/sllh.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por haberme dado todo lo que soy como ser humano mis valores mis principios, mi perseverancia, mi empeño; todo ello con una gran dosis de amor y sin pedir nada a cambio.

A MIS PADRES:

Clara Luz Argueta Guzmán, José Daniel Luna Nejapa. Mi agradecimiento, por haber sido los instrumentos perfectos que el creador utilizó para darme la vida.

A MIS HERMANOS:

Guillermo Antonio, Roxana Elizabeth, Marco Alexi, Juana Amabilia. Con el cariño y especial afecto que siempre nos hemos demostrado

A MIS ABUELOS:

Vicenta Berta Nejapa de Luna, Josefa Guzmán Lima, Lorenzo Luna, Rafael Argueta Lima. Por haberme enseñado a encarar las adversidades de la vida sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A ALGUIEN ESPECIAL:

Profesor Servio Aroldo Lima Mora, Julio Vítores Bilbao, Magdalena Chinchilla de Quan, Rebeca Orellana Florián de Mendía, Mayra Anabella Trigueros de Echeverría. Nunca les podré estar suficientemente agradecido, por su paciencia, por su comprensión y apoyo.

A MIS PADRINOS:

Licenciados: Gretel Liliana Guerra Rivera, Carlos Alberto Godoy Florián, Carmen Rosa Maddaleno de



Rodas, Jorge Estuardo Segura, Miguel Ángel Villatoro Shunimann. Un reconocimiento por su amistad, ejemplo y buenos deseos.

A MI ASESOR Y REVISOR DE TESIS: Licenciados: Ellos Uriel Samayoa López, Ovidio Marroquín Estrada. Agradecimiento por su contribución para lograr mi meta.

A MIS AMIGOS: Maria del Carmen Sandoval López, Aura Margarita Muñoz Cadenas, Norma Patricia Arauz Morales, Sandra Alvarado de Sandoval, María de los Angeles Morales, Deisy Cardenas, Miriam de León, Verónica Salazar de Paíz, Rosa Irene Ortiz de Bocaletti, Miriam Vásquez Siú, Leonel Peralta Salvador, Douglas López Morales, Arcenio Pérez Escobar, Luis Estuardo Rodríguez Andrino, Gebrix Igor Alonzo Cifuentes, Alfonso Monzón. Quienes son mi referencia para el presente y el futuro.

A: La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la gloriosa Facultad de Derecho.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. La relación laboral.....	01
1.1. Génesis de la relación laboral.....	03
1.2. El contrato de trabajo	08
1.3. El período de prueba en la relación laboral.....	12
1.4. El salario	15
1.5. Patrono.....	21
1.6. Trabajador	22
1.7. Conflicto de trabajo.....	32
CAPÍTULO II	
2. Jornada de trabajo.....	35
2.1. Jornada ordinaria de trabajo	36
2.2. Clasificación de las jornadas de trabajo.....	38
2.3. Descansos laborales.....	39
2.4. Jornada humanitaria de trabajo	41
2.5. Principios de la jornada extra ordinaria de trabajo.....	48
2.6. Causas que facultan al trabajador para terminar su contrato de trabajo..	50
2.7. Causas justas que facultan al patrono para terminar el contrato de trabajo.....	51
CAPÍTULO III	
3. El despido.....	53
3.1. Acciones derivadas del despido directo.....	53
3.2. Acciones derivadas del despido indirecto.....	56
3.3. Regulación legal.....	59
3.4. Causas que puede invocar el patrono.....	61
3.5. Efectos del despido directo.....	64
3.6. Regulación legal al despido indirecto.....	68



	Pág.
3.7. Falta de regulación legal a los procedimientos de despido.....	69
3.8. Causas que puede invocar el trabajador.....	70
3.9. Efectos del despido indirecto.....	72
CAPÍTULO IV	
4. La prueba.....	75
4.1. Definición de prueba.....	78
4.2. Medios de prueba.....	79
4.3. Prueba en el procedimiento guatemalteco.....	80
4.4. Carga de la prueba.....	82
4.5. Sistemas de valoración de la carga de la prueba.....	86
4.6. Ofrecimiento de los medios probatorios.....	91
4.7. Prueba pertinente y no pertinente.....	92
4.8. La prueba oportuna.....	95
4.9. Recepción de los medios probatorios en el juicio ordinario laboral.....	96
CAPÍTULO V	
5. Prueba testimonial.....	99
5.1 Confesión ficta	100
5.2. Naturaleza jurídica de la confesión.....	102
5.3 La sentencia.....	104
5.4. Requisitos de la sentencia.....	105
5.5 Hechos sujetos a prueba.....	106
CONCLUSIONES.....	109
RECOMENDACIONES.....	111
BIBLIOGRAFÍA.....	113



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es basado en los principios generales y protección social que en materia laboral, la carga de la prueba se invierte hacia los patrones, pues se considera que es una medida de protección a favor de los que menos tienen. Se considera que el patrón es superior económicamente en comparación al trabajador y éste último no tiene manera de defenderse de igual manera. Es un principio de derecho social y así está también considerado en otros países.

Es así que dentro del derecho procesal, específicamente a la metodología probatoria, es considerada como la más fundamental en los diferentes eslabones que componen el proceso del juicio ordinario laboral. Y por razones procedimentales cabe apreciar siempre ciertas matizaciones al tratar de la prueba, según sea civil, penal, administrativa, laboral, etc.

De ahí que los estudios sobre la prueba en materia laboral, hacen referencia al menos fundamentalmente, a la prueba que se practica en el proceso civil, aunque ello tampoco impide que se aplique las conclusiones al proceso laboral, como sucede en el ordenamiento jurídico.

Es así que motivo a la investigación la cual llama la atención en virtud que es un tema laboral que afecta en la actualidad y de gran importancia toda vez que a la carga de la prueba está mal aplicada, consecuentemente que al solicitar el pago de horas extraordinarios es el trabajador quien debe probar dicha carga, y demostrar que efectivamente las laboró.

La presente investigación para que obtuviera un carácter científico se planteó el enfoque metodológico, empleando en la investigación los métodos deductivo e inductivo. Dentro de las técnicas empleadas cabe mencionar que en la investigación bibliográfica entre ellas la documental utilizando el fichaje y el marginado.



El presente trabajo para su comprensión y relación con el tema, contiene cuatro capítulos y se desarrollan de la manera siguiente. El capítulo primero desarrolla: La relación laboral y su génesis, el contrato de trabajo, el periodo de prueba en la relación laboral, así como el salario, el patrono el trabajador y el conflicto de trabajo; el capítulo segundo contiene: La jornada de trabajo, la clasificación, descansos, principios y causas del patrono y trabajador para terminar el contrato de trabajo; el capítulo tercero indica: El despido y las acciones que derivan del despido directo e indirecto y la regulación legal, como las causas que invoca el patrono, efectos del despido directo y la regulación, así como la falta legal a los procedimientos de despido como las causas que puede invocar el trabajador y los efectos del despido indirecto; el capítulo cuarto abarca: La prueba, definición, medios de prueba en el procedimiento guatemalteco, la carga de la prueba, sistema de valoración, ofrecimiento, como la prueba pertinente y no pertinente y oportuna, recepción de los medios probatorios en el juicio ordinario laboral; el capítulo quinto analíticamente contiene: La prueba testimonial, la confesión ficta como la naturaleza de la misma, la sentencia y los requisitos, así como los hechos sujetos a prueba.

El deseo de la presente investigación es despertar la inquietud y el entendimiento a la sociedad del vejamen que sufren los trabajadores en el juicio ordinario específicamente la fase de recepción de medios de prueba del trabajador.



CAPÍTULO I

1. La relación laboral

La relación laboral, es el origen por la cual se derivan los derechos y obligaciones, del trabajador y el patrono, a partir de ese instante es que la relación laboral se establece y aún posteriormente de terminada, tanto trabajador como patrono adquieren su importancia y relevancia dentro del derecho laboral.

Al respecto la relación laboral, se indica lo siguiente "Los maestros del derecho civil, sintieron el peso de los códigos que establecía y aun consigna, que sólo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación. Quienes siguieron el código civil de Francia vivían en la cárcel del contrato de arrendamiento de servicios, pero fueron varios los escritores a los que repugnó la idea de que el hombre y las bestias de carga y de tiro estuvieran regidos por las mismas disposiciones; en un ensayo que posteriormente rectificó."¹

El tratadista Francesco Carnelutti, indica sobre "la relación de trabajo era un contrato de compra venta, semejante al contrato para el suministro de energía eléctrica, pues en virtud de él, los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en la forma que estimara conveniente; Chatelain y Valverde sostuvieron que debería considerarse a la relación como un contrato de sociedad, lo que tendría la ventaja de salvar la dignidad humana, pues en él, los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las

¹ De la Cueva, Mario. **Derecho de trabajo**. Pág. 181



utilidades, de donde resultaba que el salario era la participación que correspondía al trabajo; y no faltó quien dijera que era una especie de mandato que el patrono otorgaba al trabajador para la ejecución de ciertas actividades.”²

Con el inicio de un servicio laboral, nace la relación laboral; esto quiere decir “que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al prestarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.”³

Además de lo descrito parece interesante la cita que se hace de los autores del código civil mexicano de 1870, quienes afirman en la exposición de motivos que: “sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, pues parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Más semejanza tiene con el mandato, porque en ambos contratos el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos...”⁴

La aptitud será más intelectual en uno y más material en otro, pero en ambos supone una cualidad moral; porque nadie puede prestar un servicio, sea el que fuere, sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio alguno de las facultades peculiares del hombre.

² *Ibíd.*

³ Dávalos, José. *Derecho del trabajo I*. Pág. 105

⁴ *Ibíd.*



Así mismo una de “las características especiales del vínculo laboral es que el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio, empezando a trabajar, orientado en un sentido laboral, de subordinación, implica o presume una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales. Por muy reducida que se considere la expresividad del trabajador, se hace difícil no pensar en que debió aunque sea verbalmente, haber acordado o aceptado, sus condiciones mínimas de trabajo. Lo contrario, sería considerar de menos al trabajador como alguien que no tiene la capacidad mínima de contratar por sí mismo. La diaria realidad y la inspiración tutelar del derecho laboral nos impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de trabajo es un vinculación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aún cuando no se haya concretado la contraprestación, siendo independiente la formalidad de un contrato de trabajo.”⁵

1.1. Génesis de la relación laboral

En cuanto al presente tema parece de utilidad destacar lo relacionado con “la lucha que desató la idea nueva en el año de 1938 en la legislación mexicana, que giró en toma a dos cuestiones fundamentales: Consistía la primera en la decisión respecto de sí, atenta la naturaleza del trabajo humano, podía quedar sometida su prestación a la idea del contrato; la segunda se refería a sí en la vida de las relaciones de trabajo de los países capitalistas tiene que existir un acuerdo previo de voluntades sin el cual, la prestación de trabajo no podía cobrar existencia jurídica.”⁶

⁵ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 67

⁶ Bermunez Cisneros, Miguel. **Derecho del trabajo**. Pág. 154



La separación de estas dos cuestiones es un efecto obligado de la circunstancia de que el acuerdo de voluntades constitutivo de un contrato nace y queda regido por un conjunto de principios y normas que recibe el nombre de derecho de las obligaciones y de los contratos, lo que quiere decir que un elemento es el acuerdo de voluntades, un hecho que corresponde al mundo físico, y otra cuestión distinta es la suma de principios y normas destinada a determinar las condiciones que ha de satisfacer el acuerdo de voluntades para que se produzcan los efectos que autorizan aquellos principios y normas.

De los renglones anteriores se desprende que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva, que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, de este precepto se desprende la nota esencial de la nueva idea, donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral."⁷

⁷ De La Cueva, Mario. Ob. Cit. Págs. 187, 188



Para descubrir en la legislación guatemalteca lo relacionado con la relación laboral, se considera importante estudiar los siguientes Artículos, con los cuales se pretende descubrir la naturaleza jurídica de la relación laboral. En este sentido se establece en el "Artículo dos del Código de Trabajo que es 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. Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código que las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución de la República."

El comentario que merece atención en el anterior Artículo, el patrono puede ser tanto una persona individual como jurídica quien utilizan los servicios de uno o más trabajadores, siendo que estos servicios pueden ser contratados por medio de un contrato individual de trabajo o puede iniciarse la relación laboral misma por medio del inicio de la prestación del servicio laboral, a la que se denomina relación laboral, que no es más que ponerse a las ordenes del patrono, ejecutando un trabajo, y percibiendo una remuneración o salario.

Es importante destacar que las personas jurídicas a que se refiere en el Artículo 119, de la Constitución de la Republica, se considera que si tienen responsabilidad como patronos, toda vez que si despiden a una trabajadora que se encuentre en estado de **gravidez o embarazo**, en su momento deberán reinstalarla, ya que el este derecho de inamovilidad, se encuentra plasmado en el Código de Trabajo, es por ello considerar que si están supeditadas a la legislación laboral vigente y no pueden quedar eximidas en su totalidad tal y como lo establece el Artículo analizado.



Dentro del Código de Trabajo indica en el "Artículo tres. Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. El anterior Artículo no merece mayor comentario por encontrarse claro, lo que llama la atención, es que se menciona el contrato de trabajo o relación de trabajo, es importante también destacar que el trabajador solo puede ser una persona individual."

Así mismo dentro de la regulación legal laboral en el "Artículo 18. Indica contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona, trabajador, queda obligada a presentar a otra patrono, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma."

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede, incluso, recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo en el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace



perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones del Código de trabajo.

En el Artículo descrito establece que para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione bastan con que se inicie la relación laboral, y da inicio a las obligaciones de los trabajadores para con el patrono y la obligación del patrono de pagar al trabajador un remuneración o salario.

Reza el "Artículo 19 Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente."

En el anterior Artículo se proporciona una definición de lo que es la relación de trabajo, que no es más que la prestación de servicios laborales o la ejecución de una obra.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.



Toda prestación de servicio o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe registrarse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.

1.2. El contrato de trabajo

El concepto que indica Guillermo Cabanellas, es importante y puntualiza que el contrato de trabajo es "Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes de una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra."⁸

Agrega Ossorio "En las legislaciones modernas, este contrato no queda librado a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, por cuanto la ley impone limitaciones a la misma, encaminadas principalmente a proteger los derechos del trabajador. Esas normas por afectar el orden público, no pueden ser renunciadas por los interesados en perjuicio del trabajador, aun cuando sí mejoradas por los

⁸ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de derecho usual*. Pág. 435



contratantes. Esto es lo que con más propiedad puede llamarse contrato individual de trabajo, que puede pactarse por escrito o verbalmente, si bien esta segunda forma es la más corriente.”⁹

En el “Artículo 18 del Código de Trabajo lo define así: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. Es así que se puede establecer que el contrato de trabajo se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquél. El contrato de trabajo puede ser escrito o de palabra. Pudiendo ser exigida esta última forma por cualquiera de las partes o una disposición legal.”

El contrato de trabajo, se concluye que es un acuerdo de voluntades entre personas con capacidad suficiente, en virtud del cual una de las partes se compromete a realizar una obra o prestar un servicio por cuenta ajena, a cambio de que la otra le remunere. De esta definición se deducen una serie de aspectos que son características esenciales de todo contrato de trabajo:

El contrato de trabajo, es voluntario ya que se basa en un acuerdo de voluntades que se supone no viciado.

⁹ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 171



Para que este vínculo jurídico tenga validez, es necesario que las partes contratantes dispongan de capacidad adecuada, es decir, cumplan los requisitos que la ley exige para poder ejercer derechos y obligaciones, en este caso orientados al marco laboral.

La obra a realizar o el servicio a prestar pueden ser tanto de carácter intelectual como manual, pero siempre por cuenta ajena y con sometimiento al poder de dirección del empresario.

El contrato es bilateral, ya que existen obligaciones recíprocas; así, frente al hacer del trabajador media la obligación empresarial de retribuir.

a) Características del contrato de trabajo:

- Es un contrato dirigido, esto altera la regla contractual por cuanto el Estado en dicho contrato fija los límites mínimos o máximos del contrato (jornada, remuneración, etc.), esto con el objeto de nivelar la desigualdad entre las partes.
- Es un contrato bilateral, ya que produce obligaciones para ambas partes.
- Es un contrato oneroso, porque ambas partes esperan y obtienen una ventaja económica (utilidad) de la prestación de la contraparte.
- Es un contrato conmutativo, debido a que las prestaciones se miran como equivalentes
- Es un contrato de tracto sucesivo, ya que las obligaciones de las partes se cumplen sucesivamente a lo largo de la duración del contrato.
- Es un contrato consensual ya que basta con la voluntad de las partes para que este se realice.



- Es un contrato normado, porque gran parte de su contenido proviene de fuentes externas, es decir, de leyes, convenios colectivos, disposiciones administrativas, etc.
- Es un contrato intuitu persona o contrato personalísimo respecto del trabajador.
- No es un contrato de adhesión, ya que permite que las dos partes incluyan cláusulas.

b) El contrato individual de trabajo puede ser:

- Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación. Es todo contrato que concierne la prestación de servicios por un tiempo ilimitado. Puede ser tanto de palabra o como escrito, con la excepción.

- A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y

- Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.



Contrato por tiempo indefinido: regulado en el "Artículo 26. Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen."

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

1.3 El período de prueba en la relación laboral

Todo contrato de trabajo contempla un periodo de prueba, el cual tiene como objetivo que las partes conozcan sus cualidades y condiciones, y se evalúen entre sí, para luego determinar la conveniencia o no de celebrar o continuar con el contrato de trabajo. Regulado en el "Artículo 81 del Código de Trabajo, define el periodo de prueba como "En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede poner término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna."



El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo, como lo dispone el Artículo 12. Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

Duración del periodo de prueba. El período de prueba no puede exceder de dos meses.

En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea indefinida el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. Establecido en el Artículo 25 literal b), a plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancias como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra;



Conforme señala De la Cueva, "se conoce como período de prueba en las relaciones de trabajo, un término breve, al iniciarse la prestación de los servicios, destinado a que el trabajador pruebe su aptitud."¹⁰

El maestro Alonso García utiliza el concepto de contrato de prueba. Así, el jurista español conceptúa al contrato de prueba al "acuerdo de voluntades de trabajador y empresario en virtud del cual aquél y éste convienen durante un cierto período de tiempo, legal o voluntariamente fijado, la prestación de servicios del segundo por cuenta del primero a cambio de una remuneración, y a los efectos de la posible posterior formalización de un contrato de trabajo, la cual queda sometida a los resultados del pacto en cuestión."¹¹

Sin embargo, el autor citado duda así mismo de su aceptación para aquellos casos en los cuales "el período de prueba se impone a las partes de un posible contrato de trabajo, conceptuándose la prestación de servicios como hecha con significación provisional en tanto dura el período en cuestión."¹²

La diferencia entre ambos conceptos radica, a modo de distinguir, en que en el primer concepto se dice de un período de prueba intrínseco al contrato de trabajo y, para el segundo caso, de un contrato previo a la celebración del contrato definitivo, es decir, de un pre contrato de trabajo o contrato preparatorio del definitivo.

No se debe confundir el período de prueba con el contrato de aprendizaje. En efecto, este último tiene por objeto que el aprendiz preste sus servicios a una empresa, por

¹⁰ De La Cueva, Mario. *Ob. Cit.* Pág. 190

¹¹ Alonso García, Manuel. *Curso del derecho del trabajo.* Pág. 145

¹² *Ibíd.*



tiempo determinado, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional sistemática e integral de la ocupación para cuyo desempeño ha sido contratado y le abone la asignación mensual convenida. En tal sentido, se puede advertir las siguientes diferencias:

- El período de prueba forma parte del contrato de trabajo, mientras que el contrato de aprendizaje no constituye un contrato de trabajo;
- El Período de prueba tiene un plazo fijo, a cuyo término el trabajador alcanza la protección contra el despido arbitrario, mientras que en el contrato de aprendizaje una vez concluido el aprendizaje no alcanza dicha protección.¹³

1.4 El salario

El salario ordinario debe ser pagado en dinero de curso legal, o sea, en quetzales. Existe un salario mínimo para trabajadores de la ciudad. Adicionalmente se debe pagar una Bonificación Incentivo mensual. En las recientes reformas del salario mínimo, se introdujo la figura del salario por hora y se permite a los trabajadores y empleadores acordar el salario por hora, proporcionalmente no puede ser menor al mínimo.

Vale la pena aclarar que cualquier bonificación, comisión o dádiva, que se le pague al trabajador para cálculos de prestaciones laborales se tomara como parte del salario ordinario. El salario puede ser pagado en forma semanal, quincenal o mensual, depende de la actividad económica del patrono.

¹³ González Guerrero, Enrique. *El periodo de prueba en la legislación peruana*. Pág. 1



El trabajador debe extender un comprobante de pago por el salario que recibe de parte del patrono. Bonificación para Trabajadores del Sector Público o Privado: Se creó una bonificación anual o bono 14, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Esta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de julio de cada año. Si el trabajador a laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional.

La legislación guatemalteca, a contraste de otras órdenes laborales "estiman que no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como bonificaciones, primas especiales o gratificaciones ocasionales. En la medida que esas prestaciones sean ocasionales y no habituales, las mismas no constituyen salario."¹⁴

En el Artículo uno del convenio 95 sobre la protección del salario literalmente indica. A los efectos del presente Convenio, el término salario, significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

-Tipos de salario: No existe consenso en los diferentes textos doctrinales sobre las diferentes clases de salarios, mismos que además se confunden. Lo que es unos se define como salario indirecto no es exactamente lo mismo en otro ensayo. Por otra

¹⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 213



parte, en el aspecto legal no reporta mayor utilidad la distinción de tipos de salario, toda vez que el Articulado correspondiente casi solo se refiere al salario como un todo.

- Salario nominal: Salario “expresado en dinero, suma de dinero que percibe el trabajador por la labor realizada. El salario nominal no proporciona una idea completa del nivel real del salario. Su verdadera magnitud depende del nivel de los precios correspondientes a los objetos de consumo personal, del valor de los servicios comunales, del volumen de los impuestos, etc. Hoy día, en los países capitalistas, pese a cierto incremento de la expresión monetaria del salario.”¹⁵

En la sociedad socialista, “el aumento del salario nominal especialmente de las categorías de obreros y empleados que perciben remuneraciones bajas, acompañado de la reducción de los precios de los artículos de amplio consumo, hace que se eleve sin cesar el salario real de todos los trabajadores.”¹⁶

Constituyen un importante complemento del salario nominal, los fondos sociales de consumo, destinados a satisfacer las necesidades colectivas de los miembros de la sociedad socialista. Las asignaciones del Estado socialista y de las organizaciones sociales para dichos fines, aumentan en una tercera parte los ingresos de los trabajadores. A medida que se incremente la producción social y que se eleve la calificación de los trabajadores, se irán aproximando los niveles salariales de obreros, empleados e intelectuales.”¹⁷

¹⁵ Marx, Carlos, *El capital*. Pág. 448

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ *Ibid.*



- Salario real: "Salario expresado en medios de vida y servicios de que dispone el trabajador; indica la cantidad de artículos de consumo y de servicios que puede comprar un trabajador con su salario nominal, en dinero. La magnitud del salario real es determinada por la dimensión del salario nominal y también por el nivel de los precios de los artículos de consumo y servicios, por la altura de los alquileres por los tributos que se impone a los obreros."¹⁸

En los países capitalistas, los precios de los artículos y servicios, los alquileres y los impuestos crecen sin cesar. La lucha de clases hace que el salario nominal también se modifique. Constituye una ley del capitalismo el que el salario real del obrero tienda a bajar. En los países del capital, la automatización de la producción conduce a aumentar el número de obreros poco calificados que perciben un bajo salario nominal.

La elevación que del salario nominal se obtiene gracias a la lucha de clases no compensa el descenso del salario real, dado que los precios de los artículos de consumo y los impuestos crecen con mayor rapidez. La estadística burguesa procura embellecer la situación real del proletariado en el régimen capitalista.

Así, al calcular el salario medio de los obreros omite la existencia del ejército de parados, a la vez que incluye en la suma del salario de los obreros el sueldo de los empleados bien remunerados, de los gerentes y directores de compañías, etc. Bajo el socialismo, el salario no constituye el valor de la fuerza de trabajo sino que es la expresión en dinero de la parte de la renta nacional que corresponde a los obreros y

¹⁸ *Ibid.*



empleados para cubrir las necesidades del consumo personal y se distribuye con arreglo a la cantidad y calidad del trabajo. A medida que va desarrollándose la producción socialista, el salario real se eleva sin cesar.

Es de esta manera que se entiende por salario como el precio de los servicios económicos, la cantidad de riqueza que se obtiene en cambio de un esfuerzo productivo, hecho por cuenta ajena. El salario es la retribución fija del trabajo, la que el empresario le anticipa y asegura tomando sobre sí los riesgos y haciendo suyos los beneficios de la industria.

El salario quita al obrero la responsabilidad de sus actos, le deja sin el estímulo del interés, sin iniciativa, ni pensamiento propio, le convierte en instrumento del empresario, y daña por consiguiente á la cantidad y la calidad del trabajo. No es, como dicen algunos economistas, la forma más perfecta de la retribución, y antes al contrario, prueba el atraso de nuestro estado económico, la falta de la riqueza y la escasez del capital, que impiden al mayor número de los trabajadores la aplicación directa de sus facultades.

- El salario corriente ó precio del trabajo: En el mercado se determina por la relación de la oferta y la demanda. La oferta está representada por el número de brazos que desea colocación en la industria, y la demanda por la suma de los capitales activos. Por eso ha dicho un economista que los salarios suben, cuando dos empresarios solicitan á un obrero, y bajan, cuando dos obreros solicitan á un empresario.



El salario corriente tiende á confundirse con el natural y se nivela en todas las industrias, porque los trabajadores acuden con preferencia á las que dan mayor beneficio y aumentan la oferta en ellas, al paso que la disminuyen retirándose de las que no recompensan sus esfuerzos. Esto sucede, sin embargo, dentro de ciertos límites, porque el trabajador cambia difícilmente de industria, y sobre todo no impide que los salarios sean injustos, ya por exceso ó por defecto, si hay desproporción entre el número de los trabajadores y el de los capitales que han de emplearlos.

Las coaliciones son el medio con que suelen hacerse la guerra trabajadores y capitalistas, y la huelga el arma de que se valen para la lucha. Estas violencias son, sin embargo, inútiles las más de las veces para los mismos que las provocan y siempre perjudiciales á los intereses de todos.

La acción del Estado á quien se pide que intervenga en la fijación de los salarios, es también ineficaz, porque su autoridad será desobedecida tan pronto como disponga algo que no esté de acuerdo con la situación del mercado.

La ley de la oferta y la demanda es dura, pero es la que rige el cambio, y el que sea condenado por ella debe resignarse para no agravar su suerte, en tanto que la conducta económica no se inspire en principios más elevados.

El salario crece con "todos los progresos económicos y la condición actual de los trabajadores, aunque precaria, es mejor que haya sido nunca. Esto se concilia con la baja incesante de los precios por la mayor eficacia que el trabajo adquiere: cada día es menor la parte que el obrero toma en un producto determinado, y así se



disminuyen los gastos de la industria; pero como los nuevos procedimientos y las máquinas, permiten que el trabajador obtenga un número mucho más considerable de productos, el total de su retribución aumenta continuamente."¹⁹

1.5. Patrono

El término patrono proviene del término "patrón que ha sido definido como: el que tiene cargo de mando en una embarcación; el santo titular de alguna iglesia; el que se elige por protector especial de algún reino, pueblo o congregación, el dueño de la casa donde otro se aloja; el que da libertad a su esclavo; el que se halla frente a un establecimiento mercantil, una tienda o cualquier otro ramo de comercio; en fin aquel que ejerce una función principal sobre uno o varios trabajadores."²⁰

Actualmente el uso del término patrono cada vez es más usado con precisión para denominar al propietario de un medio de producción, servicio o comercio en virtud de su función de empleador de trabajadores, sin descartar por supuesto que en nuestro país conforme la práctica religiosa, también se designa así al santo protector de determinado lugar o actividad. En el Artículo dos del Código de Trabajo, dispone "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o una relación de trabajo".

Puede afirmarse que existe sinonimia entre los términos: patrono y empleador, también se usa como sinónimo los términos patrono y patrón, lo cual es aceptable,

¹⁹ <http://www.eumed.net/cursecon/dic/jph/S.htm> octubre 12 de 2011

²⁰ Real Academia de la Lengua Española. *Diccionario de la lengua castellana*. Pág. 134



sin embargo es más técnico decir patrono, ya que patrón se utiliza muchas veces como sinónimo de medida.

El patrono puede ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, esto es, mayor de dieciocho años y en goce pleno de sus facultades y derechos; en caso de menores o incapaces, para actuar mediante representante legal. En el segundo supuesto, la personalidad tuvo que ser otorgada por virtud de la ley, sea esta mercantil o civil, nacional o extranjera.

Según el diccionario de Ciencias Jurídico, Políticas y Sociales; "patrono es toda persona física que en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas."²¹

Existen muchas formas de denominar al patrono en conclusión, entre ellas se tienen: empresario, capitalista, inversionista y empleador que es en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina trabajador.

1.6 Trabajador

Es la persona "Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una

²¹ Ossorio. Ob. Cit. Pág. 172



necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo. Laboralmente, trabajador es quien presta un servicio o realiza una labor por cuenta de otro, subordinado a él, bajo su dirección y con cierta continuidad.²²

a) Tipos de trabajo: se clasifican en:

- **Trabajador independiente:** Presenta mayor dificultad a distinción derivada del elemento de subordinación se admite que "trabajador es quien trabaja en relación de dependencia frente a un empleador; según ello, quien no trabaja en relación de dependencia no es un trabajador. Tratando de superar esta situación, se ha ido acuñando el concepto de trabajador independiente, que está empezando a ubicarse dentro del derecho laboral, ejemplo, un alto porcentaje de sindicatos se califican de trabajadores independientes, y con mayor propiedad dentro de la previsión social, ampliación para ellos de la cobertura del seguro social; asimismo, un trabajador jubilado no puede ya considerarse trabajador de la empresa donde prestó sus servicios."²³

En un estadio intermedio se encuentran los trabajadores que tienen una mayor libertad de accionar y por lo mismo no es clara su vinculación laboral, tales como comisionistas, factores de comercio, agentes, vendedores, etc. Con quienes debe establecerse en forma indubitable, la naturaleza laboral de la relación, como adelante se expondrá.

²² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 253

²³ *Ibid.*



Por otra parte, el contrato laboral puede ser por obra determinada, situación que, como adelante se expone, presenta una serie de aristas que mueven a confusión respecto de su verdadera naturaleza."²⁴

- Trabajo de obra: Este tipo de contratación, entendida en sentido personal o individual, se ubica dentro del campo laboral, aunque en una zona de frontera entre lo laboral y lo civil. Es muy común en las empresas de ingeniería, construcción, montaje y otros similares. Lo importante no es en sí la sujeción o disposición del trabajador al patrono, como la naturaleza de la obra o labor contratada. Por lo mismo, el plazo del contrato corre en función de la obra u obras concluidas, tal como lo preceptúa la literal "o)", en el Artículo 25 del Código de Trabajo. Por su parte, el pago se realiza conforme se concluya la obra total o las unidades o partes en que se haya acordado subdividir el trabajo, al tenor del artículo 88 del Código de Trabajo. Por su parte, el pago se realiza conforme se concluya la obra total o las unidades o partes en que se haya acordado subdividir el trabajo, al tenor en el "Artículo 88 del Código de Trabajo."

Para evitar que en una empresa, un contrato de obra se transforme en un contrato a Término indefinido, se acostumbra finiquitar el contrato pagándole al operario las prestaciones adeudadas tan pronto termine la obra se suscribe un nuevo contrato de Obra con el mismo trabajador, debiendo ser la causa y objeto de este nuevo contrato, diferentes del anterior. En este caso se trataría de dos contratos de obra diferentes; sin embargo, en nuestro medio dada la poca claridad de las normas, se considera más bien una prolongación del contrato inicial en beneficio de la

²⁴ Fernández Molina, Luis Ob. Cit. Pág. 154



antigüedad del trabajador, al punto que si un trabajador en esta circunstancia demanda la continuidad del vínculo laboral desde la primera obra, lo más probable es que se resuelva jurídicamente a su favor.

El Artículo 18 del Código de Trabajo comprende, dentro de la definición del contrato de trabajo, se refiere a "la obligación de prestar sus servicios personales o la ejecución de una obra". Por su parte, el Artículo 86 del mismo Código, indica que el contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes, entre otras.²⁵

- Trabajo transitorio: Al referirme a este tipo de trabajo, considero que se debe tomar en cuenta el trabajo eventual, el cual según Guillermo Cabanellas "el que tiene carácter provisional en sus tareas. Su contrato, si bien es por tiempo indeterminado, se halla supeditado, a la prestación de un servicio de índole accidental. Aunque desempeñe sus tareas ocasionalmente, para una obra determinada y aun cuando su trabajo se reduzca a la especial naturaleza de la obra, no por eso deja de ser la empresa de trabajo continuo. Así por ejemplo, una empresa importante puede contratar los servicios de trabajadores eventuales para cumplir ciertas tareas, finalizadas las cuales los contratados al servicio de la entidad; y no por ello la empresa deja de proseguir sus actividades con los trabajadores permanente. El trabajador eventual o provisional se diferencia del trabajador accidental u ocasional."²⁶

El trabajador ocasional o accidental es "el que trabaja durante tiempo breve, aun indeterminado y a consecuencia de las prestaciones impuestas por momentáneas

²⁵ *Ibíd.* Pág. 155

²⁶ *Ibíd.* Pág. 255



exigencias. Así la limpieza de la nieve caída en los accesos a un establecimiento o encima de los materiales almacenados a la intemperie. Esta clase laboral se distingue del trabajador eventual o provisional. Por ejemplo eventuales son los obreros contratados por una empresa telefónica para abrir las zanjas y tender la red de cables y alambres que permitan la instalación del servicio de una localidad; labor que forzosamente es temporal. Por el contrario si por los efectos de una tormenta, se requieren los servicios de unos obreros para levantar los postes derribados, se está ante un trabajador ocasional.²⁷

- Trabajadores sujetos a régimen especial: En beneficio de una mayor ampliación de cada una de estas variantes, las mismas se analizan por separado.

- Análisis jurídico y doctrinario: Originalmente la doctrina y la legislación se encargaron de agrupar dentro de los regímenes especiales de trabajo todos los servicios cuyos sujetos merecían contar con protección distinta, o bien a que debido a la naturaleza de su labor; su ubicación era incierta. En la actualidad el criterio anteriormente anotado ha variado significativamente, creándose a su vez un estatuto determinante para los trabajos de menores de edad y para mujeres, conservándose dentro de los regímenes especiales el servicio doméstico, el trabajo de transporte, el trabajo a domicilio, el trabajo de aprendizaje, el trabajo marítimo y el régimen de los dependientes del Estado. La particular protección que se otorga a las mujeres y a los menores de edad, no obedece a la incapacidad de los mismos, debido a que son tan completos como lo es cualquier otro trabajador; pero las funciones que llevan a cabo tanto sociales como

²⁷ *Ibidem*. Pág. 255



naturales merecen un trato distinto. En primer término debido a que la salud del género femenino se encuentra ligado al porvenir de las poblaciones de manera más estrecharen comparación a como ocurre con el género masculino.

En segundo término ya que la maternidad debe contar con un especial trato, antes y después del parto; lo cual o bien impide totalmente o dificulta el desempeño del trabajo. En tercer término en atención a lo fundamental que es la educación que la mujer le brinda a sus hijos en casa, lo cual hace necesaria la protección y resguardo de principios morales.

En el caso de menores de edad, existe una serie de disposiciones relacionadas al aseguramiento de la educación, la salud; el desarrollo físico y la moralidad de los trabajadores. Tanto los menores de edad como las mujeres durante mucho tiempo han sido objeto de tratos realmente brutales. Con el surgimiento de la revolución industrial en Inglaterra durante el año 1760, aparecieron importantes fenómenos, siendo los mismos:

En primer lugar, la reunión de un buen grupo de trabajadores, en segundo lugar, diversas fábricas montadas en gran escala, para la producción también en mayor escala; lo cual implica una diferencia bastante importante en relación a los pequeños talleres artesanales. Otra de las consecuencias fue debido a la diferencia fundamental relacionada a los pequeños talleres artesanales. También, fue relativa a la prolongación de manera exagerada de la jornada laboral.



- **Agrícola:** El que presta sus servicios en la agricultura, o en otras labores del campo, como la ganadería y la explotación forestal. La especialidad jurídica de estos trabajadores proviene de no estar por lo común incluidos en la legislación laboral; sobre todo en cuanto a la jornada, descanso semanal, vacaciones anuales, accidentes del trabajo, jubilaciones y otros beneficios. Mas eso no influye sobre la naturaleza jurídica de su contrato, que lo es de trabajo; ni en el objeto de su prestación, también trabajo subordinado; ni en que dichos asalariados sean sujetos del contrato laboral. Como tales trabajadores, están comprendidos en las leyes protectoras de los que trabajan por cuenta ajena, mientras no exista exclusión concreta.²⁸

El régimen de trabajo agrícola y ganadero se encuentra regulado en el Código de Trabajo vigente en los artículos 138 al 145. En el primer Artículo anotado se define quienes son las personas que quedan comprendidas como ganaderos o agrícolas intelectuales que laboren en dicho tipo de empresas. En el Artículo número 139 se nota claramente la importancia del campesino y del patrono. Del Artículo número 140 al 143 se encuentran una serie de regulaciones relacionadas con representantes e intermediarios del patrono.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el "Artículo 138. Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.

²⁸ Cabanellas, Guillermo. **Derecho usual**. Pág. 254



La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera".

Así mismo en el "Artículo 139 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo".

Además en el "Artículo 140 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la república de Guatemala regula lo siguiente: No pueden ser representantes del patrono o intermediarios en una empresa agrícola o ganadera:

- a) Los que hayan sido "habilitadores de jornaleros";
- b) Los que se dediquen a promover o a ejercitar alguna de las actividades a que se refiere en el Artículo siete.
- c) Los trabajadores al servicio del Estado o de sus instituciones, salvo que se trate de empresas agrícolas o ganaderas propiedad de uno u otras, o que estén bajo su administración;
- d) Los ebrios habituales; y



e) Los que no demuestren ser de buenos antecedentes y costumbres, ante la Inspección General de Trabajo, sin cuya autorización escrita no puede ninguna persona actuar como representante del patrono o como intermediario de éste”.

El Artículo 141 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “Los representantes del patrono que se dediquen al reclutamiento de trabajadores campesinos, además de la autorización que determina el artículo anterior, necesitan de una carta - poder suscrita por aquél para ejercer sus actividades.

Dicha carta poder debe extenderse por duplicado y una copia de la misma debe remitirse al departamento administrativo de trabajo. La otra copia debe quedar en poder del representante del patrono y éste no puede hacer uso de ella si la Inspección General de Trabajo no le pone su visto bueno al pie de la misma. La expresada carta, poder debe renovarse cada año.

Los reclutadores de trabajadores campesinos deben percibir de su patrono un salario fijo y queda prohibido a éste darles gratificaciones o emolumentos adicionales por los servicios que les presten en el ejercicio de su poder”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la república de Guatemala se refiere en el “Artículo 142 regula que: “Es obligación del patrono o de su representante exigir al trabajador campesino, antes de contratarlo, que le presente el documento a que se refiere en el Artículo 92 como prueba de que ya terminó su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera.



Si el contrato inmediato anterior de dicho trabajador fue verbal, el patrono o su representante puede también exigir la presentación de la constancia a que alude en el Artículo 27, párrafo final".

El Artículo 143 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: "Es obligación de la Inspección General de Trabajo instruir a los trabajadores campesinos en el sentido de que deben exigir en defensa de sus intereses la exhibición de la carta poder que indica en el Artículo 141 antes de contratar sus servicios con un reclutador de trabajadores. Las autoridades departamentales y municipales deben cooperar con la Inspección en el cumplimiento de la obligación indicada".

El "Artículo 144 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas agrícolas o ganaderas y a los trabajadores campesinos, el Organismo Ejecutivo mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe reglamentar el presente capítulo sobre las siguientes bases:

- a) Los reglamentos respectivos pueden ser aplicables a todo el territorio de la República o a sólo una región determinada, y, en todo caso, se han de dictar oyendo de previo a los patronos y trabajadores que resulten afectados;
- b) Dichos reglamentos deben emitirse tomando en cuenta los usos y costumbres de cada localidad; y pueden aumentar las garantías mínimas que el presente Código otorga a los trabajadores campesinos, en todos aquellos casos en que los



correspondientes patronos acostumbren dar, deban legalmente o puedan por su capacidad económica, suministrar prestaciones mayores a esos trabajadores, tales como servicio médico y medicinas, viáticos, escuelas y maestros, gastos de defunción y de maternidad; y

c) Siempre que los mencionados reglamentos contengan alguna disposición relacionada con los servicios que preste o pueda prestar el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es indispensable requerir su opinión y aprobación previamente a la promulgación de los mismos, con el exclusivo fin de llegar a un coordinamiento que evite duplicación de cargos para los patronos o duplicación de esfuerzos o de beneficios en favor de los trabajadores”.

El Artículo 145 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad. Esta disposición debe ser impuesta por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en forma gradual a los patronos que se encuentren en posibilidad económica de cumplir dicha obligación”.

1.7. Conflicto de trabajo

“Lo más recio o incierto de un combate, pelea o contienda. Oposición de intereses en que las partes no ceden. El choque o colisión de derechos o pretensiones. Situación difícil, caso desgraciado.”²⁹

²⁹ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de derecho usual*. Pág. 468



El termino conflicto, expresa el mexicano Castorena, cuyo sentido de choque, de combate, es innegable, ha tomando definitivamente en derecho industrial carta de naturalización para expresar, dentro de él lo que en derecho común se llama pleito. Los conflictos de trabajo son los que se producen como consecuencia de las relaciones entre patronos y obreros, pudiendo ser individuales, como reclamaciones, quejas y litigios y colectivos, la huelga y el lock out. v. Conflicto colectivo e individual de trabajo; lock out."³⁰

a) Conflicto individual de trabajo: "El surgido como consecuencia de las relaciones directas entre un patrono y un obrero, y que define intereses personales de los contratantes; como cuando un obrero es despedido sin justa causa y formula la oportuna reclamación para obtener la nulidad del despido o la correspondiente indemnización, o ambas cosas a la vez; siempre de acuerdo con lo establecido en los contratos, en los pactos colectivos de condiciones de trabajo y en las leyes que regulan la materia. v. conflicto colectivo de trabajo."³¹

³⁰ *Ibid.* Pág. 469

³¹ *Ibid.*





CAPÍTULO II

2. Jornada de trabajo

El término jornada "es una derivación del francés journal y en términos generales hace referencia a la actividad laboral máxima, ya sea diaria o semanal, máximo que se establece en contraposición a una plena libertad contractual. También por jornada o jornal se entiende el salario devengado en un día."³²

Además se indica que es "El esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración."³³

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 en el Artículo 116 regula "La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana."

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

³² Fernández Molina, Luis. *Ob. Cit.* Pág. 193

³³ Cabanellas, Guillermo. *Ob. Cit.* Pág. 168



Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Trabajo diurno, es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Trabajo nocturno, es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario.

Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o más trabajadores".

2.1. Jornada ordinaria de trabajo

"La jornada de trabajo o jornada laboral es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas en las que el empleado desarrollar su actividad laboral, en principio en el día o jornada laboral, si bien, por extensión, también repercute en el cómputo de la semana laboral, mes laboral y el año laboral.



a) Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las horas de trabajo de 1919: La primera regulación que se hizo referente a la duración de la jornada de trabajo, fue en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de octubre de 1919.

En esta Conferencia se estableció el convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las industrias a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales cuestión que constituyó el primer punto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Washington, y que después de haberse decidido que dichas proposiciones revistieran la forma de un convenio internacional, se acordó la constitución del acuerdo como Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las horas de trabajo industria de 1919, y que fue sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

c) Unión Europea: La directiva europea de 2003 de organización del tiempo de trabajo, llamado Working Time Directive - 32003L0088 de fecha 4/11/2002, indica que los trabajadores de la Unión Europea no pueden ser obligados a trabajar durante más de 48 horas por semana debiendo tener al menos 11 horas de descanso consecutivo cada 24 horas, si el horario de trabajo supera las seis horas el trabajador tendrá derecho a un descanso computado como tiempo de trabajo. Semanalmente tendrá al menos un día de descanso ininterrumpido. Además tiene un descanso anual de cuatro semanas. La jornada diaria de



trabajo no excederá las ocho horas. Así lo indica la Directiva de Tiempo de Trabajo.

2.2. Clasificación de las jornadas de trabajo

La jornada de trabajo puede ser, básicamente:

- a) Jornada a tiempo completo: En la jornada a tiempo completo la distribución y organización del trabajo se distribuye a lo largo del día.

- b) Jornada reducida: Hay trabajos en los que la jornada es más reducida debido a una regulación especial como consecuencia de las particulares circunstancias físicas en que se ejecuta el trabajo, concretamente son:
 - Trabajos con riesgos para la salud de los trabajadores
 - Trabajos en cámaras frigoríficas y de congelación
 - Trabajos en el interior de las minas
 - Trabajos de construcción y obras públicas

- c) Otras reducciones de jornada:
 - guarda legal de hijos o lactancia
 - Jornada continua: cuando se inicia y finaliza la jornada con una sola interrupción de treinta minutos para descansar o tomar algún alimento.
 - Jornada partida: cuando a la mitad de la jornada hay una interrupción del trabajo de al menos una hora de duración.



d) Trabajo a turnos: Cuando se establecen turnos de trabajo rotatorios entre los trabajadores que forman equipos van alternando mañana, tarde o noche donde la actividad no puede paralizarse, por razones productivas o de servicio.

- Trabajo nocturno: cuando la jornada está comprendida entre las diez de la noche y las seis de la mañana siguiente. En el caso de Guatemala la jornada nocturna está comprendida entre las dieciocho horas (seis de la tarde) a las seis de la mañana del día siguiente.
- Horas extraordinarias: son las horas de trabajo efectivo que se realizan sobrepasando la duración máxima de la jornada de trabajo legal establecida. El número de horas extraordinarias no puede ser superior a ochenta al año, salvo las realizadas por causa de fuerza mayor.

2.3. Descansos laborales

El periodo de descanso es aquel en el cual el trabajador se encuentra libre de la actividad laboral y no está tampoco a disposición del empresario. Los periodos mínimos de descanso establecidos, salvo que en convenio colectivo se establezcan periodos superiores, son:

- a. Descanso semanal: El trabajador tiene derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido. Como regla general, suele ser la tarde del sábado, o la mañana del lunes, y el día completo del domingo. Para los menores de 18 dieciocho años es de dos días, como mínimo.



Entre jornada y jornada tiene que haber un periodo de descanso mínimo de doce horas. La jornada continuada debe existir un descanso de al menos quince minutos

Legislación Regulación de la jornada de trabajo en España. En 2007 en España la jornada de trabajo está regulada en el "Artículo 34 del Estatuto de los trabajadores y por lo que dispongan los Convenios Colectivos que les afecten. En el Artículo cabe destacar los siguientes apartados:

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Mediante convenio colectivo, o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el



acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.”³⁴

2.4. Jornada humanitaria de trabajo

La jornada humanitaria de trabajo no es más que “aquella en la cual se pueda dignificar al trabajador y reducir las largas horas de trabajo, en este caso es el patrono quien debe hacer eficiente la jornada de trabajo para que sea productiva, es por ello que se analiza la jornada humanitaria de trabajo y se estudia algunos elementos que se mencionaran en esta investigación como aporte a la herramienta que mueve la industria del trabajo.”³⁵

Reducción de la jornada laboral o reducción del tiempo de trabajo en ocasiones asimilable al reparto del trabajo, en relación con el trabajo asalariado, se refiere a la disminución de las horas de trabajo en la jornada laboral y la semana laboral y, por extensión, en el cómputo de horas trabajadas mensual y anualmente. Cuando se reducen los días de trabajo a la semana se habla de reducción de la semana laboral.

La reducción de la jornada de trabajo, entendida como una forma de distribución de la renta, como un elemento de bienestar social y también como reparto de la escasez de trabajo asalariado como consecuencia del incremento sostenido de la productividad y de tasas insostenibles de desempleo ha sido uno de los éxitos y demanda tradicional de la izquierda política y se opone a la flexibilización del mercado de trabajo reducción de costes laborales como única forma de futuro

³⁴ http://es.wikipedia.org/wiki/Jornada_de_trabajo 23 enero 2012

³⁵ Bronstein, Arturo. **Nuevas formas de la intermediación en el mercado de trabajo**. Pág. 102



crecimiento económico para repartir la riqueza mediante la creación de futuro empleo- propuesta tradicional de la derecha política.

a) Reducción de la jornada de trabajo coyuntural: En muchas ocasiones el concepto de reducción de la jornada de trabajo se refiere a una "situación coyuntural y por tanto temporal, derivada de los derechos del trabajador, recogidos en la legislación laboral de los distintos países o un convenio colectivo, ante circunstancias sobrevenidas, lactancia, cuidado de hijos, cuidado de personas dependientes y otras, o por acuerdos establecidos en la legislación o los convenios laborales relativos al ajuste temporal de la demanda o a la estacionalidad de la producción entre empresarios y trabajadores con el objeto de integrar la estacionalidad, mantener el empleo y evitar constantes despidos y contrataciones de carácter coyuntural."³⁶

b) Reducción de la jornada de trabajo estructural: Cosechadora de algodón John Deere. "La mecanización en el sector primario produjo una enorme pérdida de empleos durante el siglo XIX y el siglo XX, en parte, fueron absorbidos por la creciente industria urbana. La denominada revolución verde, entre 1950 y 1984 aumentó la producción agrícola y redujo aún más el número de puestos de trabajo necesarios en el sector primario."³⁷

El concepto de reducción de la jornada de trabajo o reducción de la jornada laboral de carácter estructural se deriva de la interrelación de varios factores, entre ellos: el aumento de la productividad, el aumento del desempleo estructural, la mejora de las

³⁶ *Ibíd.*

³⁷ Martínez Alier, Joan. *De la economía ecológica al ecologismo popular*. Pág. 114



condiciones de trabajo y existencia de una clase media amplia que pueda consumir y que constituye la clave de una sociedad de consumo.

Asociada al aumento de la productividad se produce un menor requerimiento de tiempo de trabajo humano global y por tanto una importante disminución de empleos en todos los sectores económicos clásicos: ha afectado al sector primario o agropecuario, revolución verde, al sector secundario o industrial y está afectando al sector servicios por la generalización de la telemática y los procesos de informatización; de momento el desempleo no afecta de forma tan clara en el denominado tercer sector o economía social.

David Anisi señala en el "libro Creadores de escasez que ya Keynes en 1936 asociaba la gestión de la demanda, crisis de demanda sobreproducción, subconsumo, con el mantenimiento del pleno empleo y como la presión demográfica requería aumento de la demanda y aumento de la producción para el mantenimiento del pleno empleo. Sin embargo, indica Anisi, no supo ver que el problema del empleo no solamente estaba asociado a la demanda sino también al aumento de la productividad que requería inevitablemente una disminución real del tiempo de trabajo si se quería mantener el pleno empleo. Cuando esta disminución del tiempo de trabajo no se produce se genera un desempleo estructural sin solución que se convierte en desempleo cíclico indicador de una crisis económica."³⁸

c) Factores de la reducción de la jornada de trabajo y aumento de la productividad y el crecimiento

³⁸ Anisi, Davidi. **Creadores de escasez del bienestar al miedo**. Pág. 49



La reducción de la jornada de trabajo se plantea en un contexto en el que el aumento de la productividad, asociada al crecimiento económico pero con rendimientos decrecientes afecta a la consideración del uso de la mano de obra. Las causas del aumento de la productividad son consecuencia del desarrollo de la tecnología, del aumento del denominado capital físico y la mejora del capital humano: mecanización, industrialización, implantación de tecnologías de la información y la comunicación; de la mejora en la gestión de recursos humanos; del aumento de la cualificación profesional y la formación de trabajadores así como de la implantación del sistema de gestión de la calidad y la intensificación del capital que reducen la necesidad de mano de obra intensiva.

Autores como David Anisi, Guy Aznar, Alain Caillé Jean Lousi Laville, Jacques Robín, Roger Sue, Jeremy Rifkin, "consideran que hay una crisis del sistema salarial tradicional como consecuencia del desarrollo de la sociedad tecnológica actual que han disociado el crecimiento económico de la creación de empleo haciendo incluso compatible que una disminución del trabajo asalariado se produzca junto a una alta productividad y crecimiento, al que actualmente contribuye el taylorismo digital-. También deben considerarse en este contexto los límites ecológicos y productivos de la Tierra; en este sentido Donella Meadows ha señalado que los límites del crecimiento del planeta podrían producir unos colapsos sociales y guerras climáticas."³⁹

El desempleo estructural y ejército industrial de reserva La productividad, fruto de los procesos de mecanización, automatización e informatización, genera en todos los

³⁹ González Posadas Martínez, Elías. *Conformación de la política*. Pág. 94



sectores un alto grado de desempleo estructural que se mantiene a lo largo del tiempo y que no es absorbido ni por tradicional sector servicios ni por los empleos creados con la aparición del tercer sector o economía social. Las medidas habituales de flexibilización laboral no resuelven el problema ya que no solamente se trata de una inadecuación del mercado laboral a las demandas empresariales de capital humano sino de un menor requerimiento de puestos de trabajo en el sistema productivo en general. Es un desempleo estructural creciente a nivel global y que no responde a medidas económicas de ningún tipo.

Mejora de las condiciones de trabajo: distribución de la renta La mejora de las condiciones de trabajo como consecuencia de las luchas sociales del movimiento obrero y el movimiento sindical que, entre otras demandas, siempre han reivindicado una disminución del tiempo de trabajo como modo de redistribuir los beneficios, crecimiento de la renta nacional del crecimiento económico y la productividad.

El concepto histórico contemporáneo de jornada laboral va de la mano de industrialización de la producción durante la revolución industrial y la conversión del trabajo humano en fuerza de trabajo, como un factor de producción que pasa a formar parte de una economía de mercado con la teoría del valor-trabajo de los economistas clásicos. (Adam Smith, David Ricardo, Karl Marx).

a) Reducción de la semana laboral: Semana laboral de seis a cinco días: La semana de labor tradicional y anterior a la revolución industrial era básicamente de seis días, con un día de descanso de viernes, sábado o domingo dependiendo de las distintas culturas y religiones. Durante la revolución industrial en Gran Bretaña y otros países la semana laboral alcanzó los siete días sin descanso



alguno. Así ocurre actualmente en numerosos lugares del mundo donde el trabajo a destajo y la falta de derechos hacen que no exista pausa diaria de trabajo. El primer paso para la reducción de la semana de seis días fue, en los países occidentales, la implantación del fin de semana inglés que unía la tarde del sábado al domingo un día y medio de descanso.

La extensión de una sociedad de consumo que requiere tiempo para las compras y el gasto en ocio ha generalizado en buena medida y en todo el mundo la semana laboral de cinco días; de lunes a viernes en los países de tradición cristiana y judía, fin de semana el sábado y domingo; de domingo a jueves en la mayoría de países musulmanes, fin de semana el viernes y sábado.

b) Semana laboral de cuatro días: Una de las propuestas para la reducción del tiempo de trabajo es la implantación de la semana laboral de cuatro días, ya sea de lunes a jueves; ampliando el descanso al miércoles o a la carta para empleador y empleado, que exigiría tanto cambios en la producción redistribución semanal de turnos- como en la vida ordinaria entre otros, ajustes de horarios escolares. Sus defensores creen que supone un avance real en las mejoras laborales más palpable y claro que las escasas reducciones horarias repartidas durante cada día y que suelen acompañarse de reducción de sueldo y no crean empleo. En su favor también se argumenta la reducción del consumo de combustible al disminuir los desplazamientos al trabajo. También, desde la gestión de recursos humanos y hablando del trabajo flexible se habla de la semana laboral de cuatro días e incluso tres pero con un mantenimiento del



horario laboral semanal, en vez de ocho horas diarias se trabajarían. Taylorismo digital en la sociedad postindustrial

- c) Artículo principal: Taylorismo digital: Para autores como Enric Sanchis en la esencia del capitalismo está la generación de desigualdades sociales que fueron moderadamente mitigadas durante la etapa fordista -pacto keynesiano posterior a la segunda guerra mundial- pero que comenzaron a desbocarse desde la década de 1980 y que no han parado de crecer. Estas desigualdades son cada más mayores y fragmentan la sociedad dejando una élite muy rica, una parte de la población trabajando cada vez en peores condiciones y otra en la más absoluta pobreza.

En el taylorismo digital se aprecian dos procesos unidos: la reducción del trabajo por la informatización y digitalización de procesos junto a la deslocalización y abaratamiento del trabajo. Los autores Brown, Lauder y Asthton denominan taylorismo digital a la organización global del denominado trabajo de conocimiento propio de la revolución informática o tercera revolución industrial que, es sometido al mismo proceso de gestión de organización científica que en su día sufrieron los denominados trabajos artesanales taylorismo.

El taylorismo digital somete a las tareas, hasta hace poco consideradas no mecanizables de carácter creativo, intelectual, propio de las clases medias y muchos profesionales, al mismo destino que las artesanales. Dichas tareas son codificadas y digitalizadas consiguiendo que la capacidad humana de decisión y juicio pueda ser sustituida por programas informáticos con protocolos de decisión establecidos.



Además, por su facilidad de deslocalización y movilidad técnica de los procesos - propia de las conexiones globales informatizadas- los empleos son fáciles de exportar, cambiar y sustituir. Son los países desarrollados los que más van a sufrir el taylorismo digital ya que las tareas informatizables aumentan día a día y es en los países en desarrollo y subdesarrollados donde se encuentran salarios cada vez más bajos.⁴⁰

2.5. Principios de la jornada extra ordinaria de trabajo

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

El derecho en general está cimentado en un conjunto de principios que son su base de sustentación, su cimiento, su apoyo, en una palabra, son la estructura misma de la ciencia jurídica; son los criterios de justicia que fundamenta el derecho. Esos principios no son otros que los principios generales del derecho, respecto de los cuales, hay indudablemente una confusión dado que pocos juristas se aventuran a navegar sobre los principios generales del derecho.

⁴⁰ http://es.wikipedia.org/wiki/Reducci%C3%B3n_de_la_jornada_de_trabajo. 23 enero 2012



Un aspecto que es necesario tener en cuenta cuando se está iniciando el estudio de los principios que informan al derecho del trabajo, es el hecho de que si bien en ocasiones resulta difícil establecer diferencias precisas entre unos y otros, es claro también que cada uno de ellos tiene características particulares que les dan naturaleza propia, aún cuando todos van encaminados a los mismos objetivos que es la protección y defensa de la parte más desprotegida de la relación laboral, en este caso los trabajadores.

Sobre ese entendido, se enuncian diferentes definiciones respecto de los principios informativos del derecho del trabajo, sus características, clasificación y marco jurídico. No incluyo en este estudio el principio de estabilidad laboral ya que el mismo es objeto de desarrollo en un capítulo específico.

Para mejor comprensión del estudio del derecho del trabajo, en especial de los principios que lo inspiran, se hace mención de las diferentes definiciones de connotados tratadistas dentro de las cuales se citan: "Los principios del derecho del trabajo son aquellas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho."⁴¹

"Trasladando la noción de los principios generales de derecho, válidos en todo el derecho, a los principios del derecho del trabajo aplicables sólo en el área del derecho laboral, se puede decir que son las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídico laboral."⁴²

⁴¹ Alonso García, Manuel, *derecho del trabajo*, pág. 247

⁴² De Castro, Federico, *Derecho civil de España*, pág. 419.



Couture, en su vocabulario jurídico aporta que: "Es el enunciado lógico extraído de la ordenación sistemática y coherente de diversas normas de procedimiento, en forma de dar a la solución constante de éstas el carácter de una regla de validez general."⁴³

Plá Rodríguez asevera que los principios del derecho del trabajo "son todas aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos."⁴⁴

2.6. Causas que facultan al trabajador para terminar su contrato de trabajo

Las causas que facultan al trabajador para finalizar su relación laboral, son un medio para protegerse de los abusos del patrono y los despidos indirectos que estos últimos sufren en su relación laboral.

"La terminación del contrato de trabajo se puede definirla como: El fenómeno jurídico por el cual se extingue el contrato, queda disuelta la relación laboral y deja de existir para las partes las obligaciones patrimoniales y extra patrimoniales que los vinculaban en virtud de él."⁴⁵

⁴³ Couture, Eduardo. *Vocabulario jurídico*. Pág. 489

⁴⁴ Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*. Pág. 8

⁴⁵ Alonso García, Manuel. *Derecho del trabajo*. Pág. 118



Se entiende por apoderados con facultades de administración aquellas personas autorizadas para contratar personal.⁴⁶

2.7. Causas justas que facultan al patrono para terminar el contrato de trabajo

La ley establece casos de despido justificado, para dar por terminada la relación laboral con un trabajador, estos están enumerados en la ley. La renuncia voluntaria es otra forma de terminar la relación laboral, sin responsabilidad por parte del patrono. Si un patrono desea terminar una relación laboral y no hay causa justificada, deberá indemnizar al trabajador, con un sueldo mensual por cada año de trabajo y si es menor al año, se debe pagar en forma proporcional.

La ley establece un período de gracia de dos meses al inicio de la relación laboral, durante el cual tanto patrono como trabajador puede terminar la relación laboral sin responsabilidad de su parte, esto quiere decir que el patrono puede dentro de estos dos meses despedir a un trabajador sin tener que pagarle indemnización, solamente las prestaciones adicionales.

- a) Liquidación de un trabajador: Al finalizar la relación laboral la cual puede ser por despido o por renuncia voluntaria del trabajador, el patrono está obligado a pagar dependiendo de la forma de terminación las siguientes prestaciones laborales.

Las consecuencias dependen si la terminación laboral fue a causa de un despido o una renuncia

⁴⁶ <http://html.rincondelvago.com/terminacion-del-contrato-de-trabajo.html>



DESPIDO	RENUNCIA
Indemnización un salario por año.	No debe pagar indemnización
Aguinaldo proporcional.	Aguinaldo proporcional
Bonificación anual (BONO14)	Bonificación anual (BONO 14)
Vacaciones proporcionales.	Vacaciones proporcionales
Ultimo sueldo	Ultimo sueldo



CAPITULO III

3. El despido

Se indica: "sin más, como una acción o efecto de despedir a uno o de despedirse, decía la Academia Española para referirse a esta voz. En general, despido significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo. En derecho laboral se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario."⁴⁷

El despido no es más, la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado.

3.1 Acciones derivadas del despido directo

El despido es: "la causa de extinción de la relación laboral debida al desistimiento de emplear del empresario. Puede obedecer a distintas razones, si bien las legislaciones laborales modernas tienden a garantizar una mínima estabilidad en el empleo, restringiendo la facultad de despido, para la que suele exigirse una causa justa."⁴⁸

El despido es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado.

⁴⁷ Cabanellas, Guillermo. *Ob. Cit.* Pág. 128

⁴⁸ Reynoso, Eleuterio. *El derecho del trabajo.* Pág. 49



"Acción y efecto de despedir o despedirse. Decisión del empresario por la que pone término a la relación laboral que le unía a un empleado.

Indemnización o finiquito que recibe el trabajador despedido. El que en un juicio se declara no ajustado a las causas legales. Es procedente cuando se ajusta a las causas legales."⁴⁹

Existen diversas modalidades, entre las que se cuentan las siguientes. Despido disciplinario; se fundamenta en el incumplimiento previo del trabajador, como faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad, ofensas verbales o físicas al empresario, a los compañeros de trabajo o a los familiares que convivieran con uno u otros, indisciplina o desobediencia, proceder contrario a la buena fe, abuso de confianza, disminución continuada e intencionada del rendimiento normal o pactado, embriaguez habitual o toxicomanía.

Para que el despido disciplinario sea válido, cabe exigir el cumplimiento de una serie de requisitos relativos al plazo con que cuenta el empresario para adoptar tal medida, las formalidades que han de seguirse para tomarla y el procedimiento especial utilizable cuando la decisión afecta a representantes sindicales; todos estos requisitos tienden a garantizar los legítimos intereses del trabajador, posibilitando la impugnación del despido, que puede ser declarado improcedente, cuando no queden acreditados de forma apropiada los hechos que alega el empleador o nulo, que tiene lugar cuando no se cumplen los requisitos señalados por la ley al efecto.

⁴⁹ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*, pág. 134



Despido por circunstancias objetivas; se produce por ineptitud del trabajador, falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo o amortización necesaria del mismo, o faltas de asistencia al trabajo, aún las justificadas. Despido por fuerza mayor; es aquél que viene determinado por incendio, terremoto o el cierre de la empresa, por crisis económica o causa tecnológica. También es aquél que implique la cesación de la industria, comercio o servicio.

En derecho comparado, existen al menos tres sistemas diferentes por los cuales puede regularse la terminación del contrato de trabajo:

- a) Libre despido: el empleador es libre para despedir al trabajador cuando lo estime conveniente, incluso sin expresión de causa. Este sistema en general no es aceptado por la doctrina, debido a la gran incertidumbre que introduce en el trabajador, al no tener una garantía mínima de que conservará su trabajo el día de mañana, y que incluso puede afectar su productividad.
- b) Despido regulado: en principio el empleador tiene cierta libertad para despedir al trabajador, pero para hacerlo debe ceñirse a una serie de exigencias legales (como expresión de causa, notificaciones, expedición de comprobantes de pago de obligaciones y otras) que garanticen los derechos del trabajador. Es el sistema más utilizado.
- c) Inmovilidad laboral: el trabajador no puede ser despedido. El contrato sólo puede finalizar por su renuncia o por razones de fuerza mayor (quiebra de la empresa,



típicamente), o bien despedirlo implica un procedimiento tan engorroso que es irrealizable en la práctica. Este régimen es más propio de los funcionarios públicos que de la empresa privada. Aunque durante la mayor parte del siglo XX se tendió a este sistema, hoy en día cada vez está más en desuso por la aplicación de las ideas económicas neoliberales.

Aunque dependerá finalmente de las legislaciones específicas, es bastante común la exigencia de unos requisitos formales para la formalización del despido. Se pueden citar algunos requisitos habituales:

- a) **Carta de despido:** Documento a través del cual el empleador deja constancia de su voluntad de despedir al empleado, así como de las causas y de la fecha.
- b) **Preaviso:** En algunas legislaciones, es habitual la obligación de que exista un preaviso mínimo para el caso de despidos improcedentes o sin causa, con el fin de proteger al empleado.

3.2. Acciones derivadas del despido indirecto

Para determinar el efecto del despido, hay que distinguir previamente el tipo de despido:

- a) **Despido procedente:** Está amparado en alguna causa que la ley y, en su caso, el contrato firmado, considera suficiente como para resolver unilateralmente la relación. En este caso, el empleado no puede exigir indemnización alguna.



- b) **Despido improcedente:** El despido no tiene causa, o dicha causa no está contemplada en la ley o, en su caso, en el contrato firmado entre las partes. El empleado normalmente puede exigir una indemnización por dicho despido, que dependerá de la legislación aplicable.

- c) **Despido nulo:** En ocasiones, ciertas legislaciones entienden que el despido por ciertas causas es nulo. Por ejemplo, en España se entiende que es nulo el despido por causa de embarazo y en Chile si no se han pagado las cotizaciones de seguridad social. En ese caso, el empleado puede exigir, o bien una indemnización, o bien su readmisión con efectos retroactivos. cobrando el sueldo íntegro como si nunca hubiese sido despedido.

En ocasiones se contemplan casos híbridos. Puede ocurrir que la ley entienda que hay una causa de despido procedente, que da derecho a una indemnización, aunque sea algo menor que si el despido fuese improcedente. Es el caso de despidos por motivos económicos, la empresa pasa por dificultades económicas y necesita reducir el número de empleados.

El principal efecto del despido es que finaliza la relación laboral entre las partes.

A parte de eso, el despido puede generar otros efectos colaterales:

- a) Puede generar en cierto casos derecho a indemnización.
- b) También implica que el comienzo del estatus de desempleado para el trabajador. Esto le puede permitir cobrar subvenciones si la legislación del Estado contempla



dicha posibilidad y cumple los requisitos. El onus probandi se manifiesta en diversas ramas del derecho:

- c) En el derecho civil: se manifiesta principalmente en la prueba de la existencia de una obligación (que corresponde al acreedor) y en la prueba de la extinción de la obligación (que corresponde al deudor).
- d) En el derecho tributario: la carga de la prueba recae exclusivamente en el contribuyente, él es quien tiene que probar ante el fisco que no debe ningún tipo de tributos.
- e) En el derecho penal: el onus probandi es la base de la presunción de inocencia de cualquier sistema jurídico que respete los derechos humanos. Significa que para toda persona se presume su inocencia hasta que no quede demostrada su culpabilidad. Es una presunción que admite prueba en contrario, pero en la cual lo relevante es que quien acusa es quien tiene que demostrar la acusación, es decir, el acusado no tiene que demostrar su inocencia, ya que de ella se parte.
- f) En el derecho laboral: en los casos de despido la carga de la prueba recae tanto en el trabajador, quien tiene que probar que las causas del despido lesionan sus derechos; y también en el empleador quien debe acreditar que las causas de despido fueron justas.



3.3. Regulación legal

Como se establecerá más adelante, el despido se encuentra regulado en el Código de Trabajo, en la parte conducente de la terminación de la relación de trabajo o del contrato de trabajo, capítulo octavo del libro tercero.

- a) Falta de regulación legal: El Código de Trabajo guatemalteco, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, establece normas para los efectos del procedimiento a seguir tanto por la parte empleadora como del trabajador, en caso de un despido directo en el Artículo 78 del cuerpo de leyes mencionado. Sin embargo, en el caso de un despido indirecto, la ley no señala nada, y su por ello, las acciones inmediatas derivadas del mismo, surgen de la interpretación analógica de las normas.

En el caso de un despido directo, el Código de Trabajo señala que el trabajador, una vez despedido, goza del plazo de prescripción para emplazar al patrono para que le demuestre la causa justa en que se fundó el despido. Caso típico de inversión de la carga de la prueba. Al empleador toca pues demostrar que las motivaciones del despido sí fueron justas.

Porque de lo contrario podría alegarse despido indirecto en cuyo caso el trabajador tendría facultad de demandar a su empleador para éste le demuestre que no ha hostigado su salida de la empresa, por cualquiera de las causales como: rebaja de salario, traslado de ubicación, descenso de categoría etc.



Un despido, sea en la forma en que se presente, es decir, si de forma directa o indirecta, constituye eminentemente la voluntad de una de las partes de dar por terminada la relación de trabajo. En el caso de cualquier despido, es evidente que la parte que desea dar por terminada la relación laboral es el empleador.

Si el trabajador cuenta con los suficientes elementos probatorios para demostrar en juicio que efectivamente se llevo a cabo un despido indirecto en su contra, entonces el patrono o empleador deberá cancelar a aquel, sus prestaciones.

Ahora bien, cuando el patrono quiere evadir el pago de las prestaciones y acusa por cualquier motivo al empleado para dar por terminada la relación de trabajo; el trabajador también cuenta con el derecho de demandar a su patrono alegando despido indirecto, en cuyo caso el patrono está obligado a demostrar que no existió tal, ni se dio ninguna causal del mismo.

El trabajador por lo regular demanda al patrono alegando despido indirecto en cualquier caso, pero la carga de la prueba en derecho laboral corresponde al patrono, y no obstante la ley no establece formas y procedimientos para probar tal extremo. Por tal motivo, es necesario que la legislación laboral, siendo tuitiva o tutelar de los derechos del trabajador, sirva como garantía para la estabilidad del trabajador en forma científica.

Como se dijo el despido directo se da cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito indicándole la causa del despido y el trabajador cese efectivamente sus labores, según el Artículo 78 del Código de Trabajo; este es un derecho del patrono



que lo puede ejercer en cualquier momento, con excepción de los momentos en que estén vigentes una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo, regulado en el Artículo 69 del Código de Trabajo o por disposición de normas especiales, por ejemplo: pactos, prevenciones colectivas. Cabe advertir con relación a la comunicación del despido que el patrono debe hacer al trabajador por escrito, fue una carga procesal contra el trabajador que le fue introducida a la norma 78 del Código de Trabajo mediante reforma, que los laborantes a la hora del despido deben manejar cuidadosamente, cuando el despido es sólo verbal, pues el patrono puede maniobrar administrativa o judicialmente para hacer aparecer que fue el trabajador el que abandonó el trabajo. Se sugiere que sean los trabajadores los que actúen con rapidez para que sea un inspector de Trabajo el que constate de inmediato la situación de la relación laboral, esto es, si el patrono reconoce el despido.

3.4. Causas que puede invocar el patrono

Son causas justas, según el Artículo 77 del Código de Trabajo, que facultan al patrono para:

- Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de este en la dirección de las labores;

- Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;



- Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;
- Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63;
- 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 antes;



- 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 o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;

- Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;

- Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;

- Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada; y

- Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.



Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.

3.5. Efectos del despido directo

La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

Las indemnizaciones que según el Código de Trabajo le pueda corresponder; y

- A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.
- a) La renuncia: Consiste en la voluntad del trabajador de poner fin al contrato de trabajo sin causa aparente emanada del cumplimiento del mismo; no implica por otra parte, una renuncia a los beneficios legales laborales, pues lo que hace el trabajador es dejar, por razones que le son propias, una ocupación -derecho que le es inalienable- ya sea por haber encontrado otro más cómodo o mejor



remunerado. El objeto de la renuncia es el de avisar al patrono que se va a dejar el empleo. Si el patrono la acepta, la disolución se produce por mutuo acuerdo, caso contrario, el trabajador debe continuar desempeñando su puesto, hasta que venzan los plazos que establece la ley. La renuncia no requiere ninguna formalidad, o sea que puede formularse por escrito u oralmente. En el Artículo 83 del Código de Trabajo fija las reglas de un aviso previo a la renuncia que debe dar el trabajador.

El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo terminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos; Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez, días de anticipación como mínimo;

Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación; y

Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación. Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos; no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual



correspondiente a las expresadas plazas, salvo que éste último lo consienta; y el patrono, una vez que el trabajador le halla dado el aviso respectivo, puede ordenar a éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

Son aplicables al preaviso las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82. Igualmente lo es la del inciso b) del mismo texto legal, en todos aquellos casos en que proceda calcular el importe en dinero del plazo respectivo.

b) Despido indirecto: Acciones derivadas del despido indirecto dentro del Código de Trabajo, recoge lo relativo a la terminación de los contratos de trabajo; así el Artículo 76 expresa que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo acuerdo o por causa imputable o la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

Una afirmación adecuada es la siguiente: "El despido injustificado es también una de las formas en que los patronos pueden abusar de su derecho a dar por terminada la relación laboral, puesto que tienen la ventaja de argüir faltas de los trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones".⁵⁰

⁵⁰ Rasso Delgue. **Derecho laboral**, pág. 61.



Las causas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad para él, las encontramos en el Artículo 77; asimismo las causas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, están reguladas en el Artículo 79.

c) Efectos consecuentes del despido indirecto: En el mundo de las relaciones que el trabajo subordinado o dependiente origina, por despido se entiende estrictamente la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por declaración de voluntad unilateral del patrono, que de tal modo extingue el vínculo jurídico, que lo une con el trabajador a su servicio.

El despido puede ser directo o indirecto, y también justo o injusto. El directo ocurre cuando es el patrono el que da por terminada la relación laboral; el indirecto se da cuando es el trabajador el que le pone fin al contrato de trabajo. Se dijo que también el despido puede o no, ser justo o injusto; las causas del despido justificado deben estar reguladas en la ley, igualmente para el trabajador como para el patrono.

La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas que facultan al trabajador para tal efecto, 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. El tiempo que se utilice en la entrega no se considera comprendido dentro de la relación laboral, el patrono debe remunerarlo de acuerdo con el salario que a éste le corresponda. En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los tribunales y antes de que transcurra el término de la prescripción (Artículo 262), con el objeto de



probarle que abandono sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto ultimo, debe el trabajador, pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios o las prestaciones que indica el Artículo 84 segun sea el caso; todo esto esta regulado en el Artículo 80 del código de trabajo. y además, el trabajador que se dé por despedido en forma indirecta goza asimismo del derecho de demandar a su patrono, antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de la indemnización y demás prestaciones legales que procedan (Artículo 80 ultimo parrato).

3.6. Regulación legal al despido indirecto

Se quiere hacer mención de lo siguiente: "El Artículo 79 del Código de Trabajo contempla una serie de hechos o situaciones en que puede incurrir el patrono, que constituyen causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, lo que quiere decir con responsabilidad del patrono. A dichas causas se les conoce como despido indirecto; entre las cuales a manera de ejemplo citamos: cuando el patrono no le pague el salario al trabajador en los términos del contrato; cuando el patrono trate mal al trabajador, etc. (ver Artículo 79)."⁵¹

Se puede agregar que: "En caso de que el patrono despida a un trabajador por cualesquiera de las causas que contemplan el Art. 77 del Código de Trabajo debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley."⁵²

⁵¹ Reynoso, Eleuterio. Ob. Cit. pág. 49.

⁵² Fernández Molina. Luis. Derecho laboral guatemalteco, pág. 147.



3.7. Falta de regulación legal a los procedimientos de despido

“Ciertamente en el Código de trabajo no se regulan los procedimientos o acciones que han de tomarse como consecuencia de un despido indirecto, como si se hace con respecto al despido directo.”⁵³

“El Artículo 79 del Código de Trabajo contempla una serie de hechos o situaciones en que puede incurrir el patrono, que constituyen causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, lo que quiere decir con responsabilidad del patrono. A dichas causas se les conoce como del despido indirecto; entre las cuales a manera de ejemplo citamos: cuando el patrono no le pague el salario al trabajador en los términos del contrato; cuando el patrono trate mal al trabajador, etc.”⁵⁴

“En ocasiones los contratos de trabajo terminan por causales, que no son deseadas por las partes. Algunas con lógica como la muerte del trabajador o del patrono. Otras pueden no producirse, como la quiebra de la empresa o la insolvencia o liquidación judicial. Así mismo el Artículo 85 del Código de Trabajo nos indica cuales son las causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de este.”⁵⁵

En el caso de un despido indirecto, el Código de Trabajo no establece nada al respecto. Por ello es evidente que cualquier procedimiento surge de la interpretación analógica de la ley anteriormente analizada.

⁵³ López Larrave, Mario. *Introducción al estudio del derecho laboral*, pág. 39.

⁵⁴ Franco López, César Landelino. *Instituciones de derecho individual del trabajo*, pág. 39

⁵⁵ Echeverría, Rolando. *Derecho laboral*, pág. 12.



Por lo mismo, es preciso dar asidero legal a los casos de despido indirecto, que es una falta en su normativa que los legisladores han omitido y demuestra con el paso del tiempo la necesidad de regularse.

3.8. Causas que puede invocar el trabajador

Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;

- Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;

- Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en él inciso anterior contra el trabajador;

- Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;



- Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;
- Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
- Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia; ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;
- Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 66;
- Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo.



- Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y
- Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

La regla que contiene el párrafo final del Artículo 77 rige también a favor de los trabajadores.

3.9. Efectos del despido indirecto

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 aquél en este caso cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo. El tiempo que se utilice en la entrega no se considera comprendido dentro de la relación laboral, pero el patrono debe remunerarlo al trabajador de acuerdo con el salario que a éste le corresponda. En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y antes de que se transcurra el término de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus



labores sin justa causa. 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.

El trabajador que se dé por despedido en forma indirecta, goza asimismo del derecho de demandar de su patrono, antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan.



CAPÍTULO IV



4. La prueba

"La prueba, en derecho, es la actividad necesaria que implica demostrar la verdad de un hecho, su existencia o contenido según los medios establecidos por la ley.

La prueba recae sobre quien alega algo, ya que el principio establece que quien alega debe probar. El que afirma algo debe acreditar lo que afirma mediante un hecho positivo, si se trata de un hecho negativo el que afirma deberá acreditarlo mediante un hecho positivo. Peirano sostiene que la prueba recae sobre ambas partes, se trate o no de un hecho positivo. Si no, puede recaer sobre quien esté en mejores condiciones de probar. Aquí se produce una distribución de la carga de la prueba.

"La prueba es el instrumento, medio, cosa, razón o argumento que sirve para demostrar la verdad o falsedad de algo que discute en el proceso; otros autores utilizan el vocablo como verbo, cuando afirman que es el medio idóneo para probar demostrar, verificar o hacer patente la certeza de un hecho discutido en el juicio; hay autores que se refieren a la prueba como actividad procesal, al decir que es la actividad desarrollada por las partes al suministrar los medios de prueba al juicio; y hay autores que toman la palabra atendiendo al estado de espíritu producido en el juzgador o sea, para indicar el estado de espíritu que producen en el juez los elementos de convicción que las partes le aportan al juicio."⁵⁶

⁵⁶ Chicas Hernández, *Ob. Cit.* Pág. 215



En síntesis, la obligación de probar dependerá de la situación adquirida por las partes en un proceso. Cada una de ellas deberá probar los hechos sobre los que funda su defensa.

El procedimiento ordinario laboral guatemalteco se reviste del principio de concentración, por lo cual nuestra legislación vigente regula la obligación que tienen las partes de comparecencia a la primera audiencia del juicio oral con los medios de prueba correspondientes, para que sean los mismos en la audiencia, recibidos por el juez de trabajo.

Por lo anotado, en el párrafo anterior de la presente tesis, puedo determinar claramente que el procedimiento probatorio utilizado en el juicio ordinario es bastante rígido, y además en el mismo también a las partes les es impuesta la obligación, no únicamente de que ofrezcan la prueba en el momento procesal que corresponda, sino que también la de la particularización y la individualización de los medios probatorios que sean ofrecidos dentro del juicio oral. En consecuencia, al momento de ofrecer los medios de prueba no basta únicamente con llevar y ofrecer los mismos, ya que también existe la necesidad de particularizarlos.

“La que demuestra la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes.”⁵⁷

Al respecto, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 346 nos indica lo siguiente:

⁵⁷ Guasp, Jaime. Derecho procesal, pág. 132



"Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas.

Si en esta audiencia no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas, se señalará nueva audiencia que debe practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal.

Extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar una tercera audiencia para ese objeto.

Esta última audiencia se practicará dentro del término de ocho días a contar de la segunda comparecencia, bajo la estricta responsabilidad el titular del tribunal.

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen facultad para señalar términos extraordinarios cuando una prueba deba pedirse a lugares fuera de la República. Igualmente quedan facultados para tomar todas aquellas medidas que sean necesarias a efecto de que las pruebas propuestas en tiempo por las partes y que se estimen absolutamente indispensables no se dejen de recibir."

La primera audiencia a juicio oral en materia laboral, también es una audiencia de prueba, y en la cual si existe la posibilidad, deberán de ser recibidos todos los medios de prueba que se hayan aportado por las partes al juicio oral, y con lo cual el



proceso podría concluir con su trámite en una única audiencia, quedando pendiente solamente que según la ley, se dicte la sentencia que corresponda.

4.1. Definición de prueba

"Demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho."⁵⁸

La prueba puede definirse como aquella actividad que se encamina a tratar de que el juez tenga el pleno convencimiento de la inexistencia o existencia de los datos de orden procesal, que posteriormente serán de utilidad para que el mismo pueda fundamentar la decisión que tome.

También, la prueba puede ser definida como aquel conjunto de los medios para poder averiguar la verdad, cuyo objetivo es el de demostrar que existe una serie de hechos para la fundamentación del litigio, ya que se puede llegar a presumir que en lo relacionado al derecho no existe la obligación y necesidad de que el mismo se pruebe, y solo debe de hacerse referencia a aquellos hechos de orden contradictorio que en el juicio deberán ser aclarados.

De lo anotado anteriormente, puedo determinar que lo que se va a probar dentro del juicio, son los hechos en los cuales existe controversia entre partes, debido a que los hechos en los cuales no exista problema alguno, no serán objeto de discusión, al no ser los mismos controvertidos.

⁵⁸ Cabanellas, Guillermo. Diccionario jurídico elemental, pág. 317.



4.2. Medios de prueba

En el derecho civil, los medios de prueba legalmente establecidos incluyen generalmente:

- a) Confesión de parte.
- b) La prueba testimonial.
- c) Documentos públicos o privados.
- d) Informes de peritos.
- e) Inspección personal del tribunal.
- f) Presunciones establecidas por la ley o la jurisprudencia.

La palabra prueba se deriva del latín probo, bueno, honesto y probandum, recomendar, aprobar, experimentar, patentizar, hacer fe.

En sentido estricto, la prueba es la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos, discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso. En ese sentido, la prueba es la verificación o confirmación de las afirmaciones de hechos expresadas por las partes.

En sentido amplio, se designa como prueba a todo el conjunto de actos desarrollados por las partes, los terceros y el propio juzgador, con el objeto de lograr la obtención del cercioramiento judicial sobre los hechos discutidos y discutibles. Por último, por extensión también se suele denominar pruebas a los medios, instrumentos y conductas humanas con las cuales se pretende lograr la verificación de las afirmaciones de hecho. Así se habla de la prueba confesional, testimonial,



ofrecimiento de las pruebas, etc. Para analizar el objeto de la prueba vamos a distinguir los siguientes rubros:

- a) El objeto de la prueba: Que son los hechos sobre los que versa la prueba.
- b) La carga de la prueba: Es la atribución impuesta por la ley para que cada una de las partes proponga y proporcione los medios de prueba que confirmen sus propias afirmaciones de hecho.
- c) El procedimiento probatorio, o sea la secuencia de actos desplegados por las partes, los terceros y el juzgador para lograr el cercioramiento judicial.
- d) Los medios de prueba, que son los instrumentos- objetos o cosas y las conductas humanas- con las cuales se trata de lograr dicho cercioramiento.
- e) Los sistemas consignados en la legislación para que los juzgadores aprecie o determinen el valor de las pruebas practicadas (sistema de valoración de la prueba).⁵⁹

4.3. Prueba en el procedimiento guatemalteco

Dentro del juicio ordinario guatemalteco, el procedimiento de prueba, se encuentra integrado con tres distintas audiencias, de las cuales las dos primeras tienen carácter ordinario y la tercera de las mismas cuenta con carácter extraordinario.

Dicho procedimiento en mención, comienza con al comparecer por primera vez al juicio ordinario laboral, el cual es constitutivo de la primera audiencia de prueba, y en la misma los medios de prueba relacionados comienzan a ser recibidos desde dicha audiencia, después de la conciliación insatisfactoria.

⁵⁹ http://es.wikipedia.org/wiki/Prueba_Derecho. marzo 11 2012



Cuando dentro de la primera comparecencia a juicio oral, no existió la posibilidad de recibir todos y cada uno de los medios de prueba que hubieren sido propuestos, entonces el juez de trabajo tiene que hacer un señalamiento a una segunda audiencia que tenga carácter ordinario, la cual tiene que tener lugar quince días después de que se haya celebrado la primera audiencia, con un único objetivo de poder recibir los medios probatorios que estén pendientes de que sean recibidos en la primera audiencia.

Si la segunda audiencia para la recepción de los medios probatorios no es suficiente, entonces, el juez de trabajo, debe señalar una tercera audiencia para tal efecto, la cual va a tener carácter extraordinario, para poder recibir todos los medios probatorios que no hubieren sido presentados.

También, puede ocurrir, que ni en el diligenciamiento de las tres audiencias de prueba anteriormente anotadas, se haya terminado con la debida recepción de los medios probatorios, y por ende, exista la necesidad de que el juez de trabajo, se encargue de decretar un auto para mejor fallar, para con el mismo, llevar a cabo una nueva recepción de los medios probatorios que hayan quedado pendientes de ser diligenciadas.

El procedimiento probatorio, dentro del trámite correspondiente al juicio ordinario laboral se encuentra integrado con tres distintas audiencias como máximo para poder recibir los medios de prueba relacionados. Es importante anotar, que si la recepción de todos los distintos medios probatorios que hayan sido proporcionados por las partes al juicio oral de trabajo, se reciben en una única audiencia, entonces



ya no existe la necesidad de señalar otras audiencias para la recepción de medios de prueba.

Posteriormente, al concluir la recepción de las mismas, comienza a correr el plazo con el cual cuenta el juzgador para dictar la sentencia correspondiente. Al respecto, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 359 nos indica que:

"Recibidas las pruebas, y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia. Implica responsabilidad para el juez no haber dictado su fallo dentro del término de diez días antes indicado".

4.4. Carga de la prueba

Es aquella en la cual en los juicios en los cuales ocurre el principio contradictorio, la obligación de probar lo que se pretende es correspondiente a la parte que lo determina, fundamentándose la misma en que al actor le corresponde la carga relacionada a la prueba.

De lo anteriormente expuesto, puedo advertir entonces, que de manera tradicional, la carga probatoria de hacer valer sus propias pretensiones, es correspondiente al demandante.

Cuando existe un juicio ordinario laboral, las partes deben de cargar la prueba tendiente a la demostración de sus propias pretensiones. De ello, puede inferirse



entonces en la mayoría de los casos, de que cada una de las partes, tiene que probar lo que pretende.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 78, nos indica el caso exclusivo en relación con la inversión de la carga de la prueba, al establecer que:

“La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales”.

La inversión de la carga de la prueba es aquella alteración existente en la carga de la misma, mediante determinación legal expresa o por el convencimiento de las partes, que supuestamente debe de probar la parte que pretende algo.



También, puedo definir la inversión de la carga de la prueba como aquella que no significa más que el cambio de la debida obligación de probar, mediante la cual en el juicio ordinario laboral que se lleva a cabo mediante el reclamo de despido injustificado, el que de forma directa tiene que probarse por parte del pretendido o del demandado y no por parte de quien demanda o pretende.

A consecuencia de dicha inversión de la carga de la prueba, es que el juicio ordinario laboral por despido injustificado que se lleva a cabo directamente, es instaurado con el objetivo de que el empleador en su calidad de demandado sea el encargado de comparecer a que se pruebe la justa causa en la cual el despido fue justificado, y por ello mismo debe advertirse de que el trabajador que demanda, no tiene la obligación de ofrecer medios probatorios, tal y como lo indica nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 332, al indicarnos lo siguiente:

“Toda demanda debe contener:

Designación del juez o tribunal a quien se dirija;

Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;

- Relación de los hechos en que se funda la petición;

- Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;

- Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se



encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba, deben observarla;

- Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- Lugar y fecha; y
- Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar".

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

De lo anteriormente anotado en el Artículo anterior, puedo inferir que la inversión de la carga de la prueba determina que si el demandado o pretendido no puede demostrar dentro del juicio relacionado, la existencia de una causa justificada de despido, entonces la demanda no será procedente, y el demandado posteriormente será condenado a que pague las indemnizaciones correspondientes de despido injustificado, tal y como lo determina el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 78 al indicarnos que:

"La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese



efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales”

4.5. Sistemas de valoración de la carga de la prueba

La valoración de la carga de la prueba es aquella actividad que implica que el juzgador adquiera a través de normas lógicas del pensamiento, una determinada conclusión que pueda ser señalada como una secuencia normal y razonada de la correspondencia que debe existir tanto entre los hechos que son motivo del análisis de la deliberación final y la prueba que se ha producido.

También, puedo determinar que la misma es aquella actividad que es desarrollada de manera única mediante el juez de trabajo, encaminada a la determinación del auténtico valor probatorio con el cual cuentan todos y cada uno de los medios de prueba relacionados, y que han sido aportados al juicio, acorde a los distintos sistemas de valoración de la prueba existentes en el ámbito de orden procesal en Guatemala.



Es de importancia, anotar que, diversos son los sistemas de valoración y apreciación de la prueba en Guatemala dentro del juicio ordinario de trabajo, siendo los mismos el conjunto de las facultades que la ley le otorga al juez para la debida valoración de la prueba que las partes producen. Dicho conjunto de facultades de las cuales el juez ha sido dotado, son de relevancia, ya que de las mismas es que depende la veracidad de lo que las partes pretenden en el juicio.

La libertad del juzgador, es determinante en un auténtico sistema de apreciación y valoración de la prueba en Guatemala, para que sea el mismo el que pueda razonar de manera libre en relación al convencimiento de la veracidad con fundamento en la base de la prueba proporcionada en los autos. O sea, que para que el juez lleve a cabo una adecuada valoración y apreciación de la prueba, es necesario que el mismo cuente con total libertad de otorgar el valor que el mismo considere el correcto a cada medio de prueba, pero basándose en los principios de equidad y de justicia.

a) Legal o tasada: El sistema de apreciación y valoración de la prueba legal o tasada, fue impuesto originalmente en la legislación de España como aquella reacción en contra de los fallos existentes por la arbitrariedad de los juzgadores de aquella época.

Es importante anotar que dicho sistema fue constitutivo de un medio de poder civilizar la forma de administrar la justicia frente a los jueces que no cumplían con lo establecido por las normas jurídicas.



Dicho sistema en mención, en la actualidad no cuenta con seguidores, y a perdido su auge por completo, ya que el mismo es consistente en una transformación de una mecánica de la función que lleva a cabo el juez para la debida valoración de la prueba, en vista de que la conclusión de la valoración de cada medio probatorio en se encuentra determinada en la legislación, a pesar de que ello este en desacuerdo con los propios hechos que el juzgador haya determinado en el juicio relacionado.

También, es importante anotar en relación al sistema de apreciación y valoración de la prueba legal o tasada, que la misma únicamente es útil para el establecimiento de una verdad con apariencia formal bien sencilla, no ajustándose ello con el verdadero alcance de la verdad objetiva que debe de existir. En nuestro medio, el sistema en mención es utilizado solamente para la valoración únicamente del medio de prueba de la declaración de partes.

c) La sana crítica: El sistema de apreciación y valoración de la prueba de la sana crítica es aquel que puede ser definido como la facultad que se otorga al juez para la debida apreciación de las pruebas de conformidad con las normas de la experiencia y con la lógica, que según el entender del juez sean aplicables al caso concreto.

Los elementos del sistema de apreciación y valoración de la prueba de la sana crítica son la lógica y los principios de la experiencia y los naturales, los cuales son los integrantes del convencimiento racional judicial que debe de existir para un adecuado juzgamiento.



d) La sana crítica razonada: El sistema de apreciación y valoración de la sana crítica razonada es aquel que se basa en otorgarle al juez la potestad de poder valorar y apreciar de manera libre los medios probatorios por las partes al juicio relacionado, siempre basándose en la lógica, en la experiencia y en el alcance de una verdad previamente constituida.

"Las reglas de la sana crítica, son reglas del correcto entendimiento humano contingentes y variables con relación al tiempo y al lugar, pero estables y permanentes en cuanto a los principios lógicos en que debe apoyarse la sentencia."⁶²

c) Sistema de conciencia: El sistema de apreciación y valoración de la prueba en conciencia es de uso del juicio ordinario laboral en Guatemala, el mismo se encuentra normado en el Código de Trabajo vigente, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 361, el cual nos indica lo siguiente:

"Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio"

⁶² *Ibid.* Pág. 179



El sistema en mención, consiste en aquella facultad con la cual cuenta el juez de poder valorar y apreciar debidamente la prueba que ha sido propuesta en el juicio, acorde a los principios de justicia y de equidad, los cuales le permiten al mismo poder llegar a profundidad en lo que respecta a la debida valoración y a la debida apreciación de los aspectos relacionados.

4.6. Ofrecimiento de los medios probatorios

La oportunidad para poder ofrecer los distintos medios probatorios dentro del juicio ordinario laboral en Guatemala es bastante rígida, ya que la misma obliga a que las partes puedan ofrecer y proponer los medios de prueba con los cuales cuentan, únicamente en oportunidades procesales establecidas, no permitiendo con ello que puedan ofrecerse y proponerse de manera posterior algunos otros medios de prueba.

En el caso específico del actor, el mismo únicamente tiene la disponibilidad de la proposición de sus medios de prueba mediante la demanda y la ampliación de la misma, debido a que nuestra legislación laboral vigente determina que la demanda únicamente puede ampliarse cuando existan hechos nuevos o reclamaciones también nuevas, y por ende el surgimiento de nuevas pruebas sobre las anteriores.

También, es de importancia anotar que, en el caso del demandado, el procedimiento establecido en nuestra legislación laboral vigente, es bastante rígido, ya que el mismo determina que la oportunidad procesal exclusiva con la cual cuenta el



demandado, para el ofrecimiento y la proposición de la prueba con la cual cuente es en la contestación de la demanda.

Por lo anotado en el párrafo anterior, es importante determinar lo dañino que es para el demandado, el no comparecer a la primera audiencia a juicio oral señalada sin que exista una causa justificada, ya que el mismo con su inasistencia pierde la posibilidad con la cual cuenta de la proposición de los medios probatorios, debido a que fuera de la oportunidad anotada no existe otra para la proposición de los medios de prueba.

Las distintas oportunidades para ofrecer los medios probatorios, no son únicamente para el ofrecimiento de la prueba, ya que también deben de utilizarse dentro del juicio relacionado, para individualizar y particularizar cada uno de los medios de prueba, los cuales deberán de ser recibidos dentro del proceso en la primera audiencia a juicio oral que sea señalada.

4.7. Prueba pertinente y no pertinente

La prueba pertinente es aquella que puede comprenderse como la que versa sobre los hechos y las proposiciones que son el objeto válido de la prueba dentro del proceso, y la prueba no pertinente es la que se entiende como aquella que no trata acerca de hechos y de proposiciones que tienen que ser objeto de demostración dentro del proceso relacionado.



Por ende, la proposición de prueba de un determinado hecho, que no se encuentre fundamentado en la misma demanda, o en su contestación, por parte del demandado; siendo la misma impertinente debido a que no cuenta con relevancia alguna el que dentro del mismo juicio sea recibida la prueba:

También, la prueba impertinente es aquella que puede ocurrir, cuando la misma es propuesta sobre aquellos hechos que tuvieron aceptación mediante la otra parte dentro del mismo proceso y en consecuencia no son hechos en controversia dentro del mismo.

Lo que se pretende, es probar aquello que ya tienen aceptación como verdadero y válido por la otra parte.

La prueba de documentos, también constituye prueba pertinente, ya que la misma es propuesta para con ella probar que existen ventajas de orden económico y que el tiempo laborado extraordinario dentro del trámite de un proceso en el cual dentro del contenido que tiene la demanda lo que busca el actor, es que el demandado sea condenado al pago del importe correspondiente a las prestaciones, debido a que a pesar de que existe efectivamente una relación de trabajo, jamás le fueron retribuidas las mismas. En el caso en mención, se puede apreciar claramente la existencia de dichas prestaciones dentro de la relación de trabajo que existió entre el patrono demandado y el trabajador demandante.



Puedo entonces determinar, que solamente los hechos que tienen demostración dentro del proceso son los que cuentan con carácter de controversia, y además, no se debe de admitir prueba acerca de los hechos que sean objeto del proceso.

En lo que respecta a la prueba rechazada, nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 356 nos indica lo siguiente:

“Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social no admitirán pruebas extemporáneas, contrarias a derecho o impertinentes. En caso de denegatoria de recepción de pruebas, los litigantes tienen derecho a que se haga constar su protesta y a solicitar la recepción de éstas en segunda instancia y la sala resolverá lo precedente”.

De la lectura del Artículo anterior, puedo determinar que la prueba puede ser protestada por la parte que se encuentre demandada ya sea oralmente o por escrito, para que de dicha forma quede constancia de la prueba y con ello se pueda pedir dentro del trámite respectivo de segunda instancia, el admitir la prueba que ha sido rechazada y protestada en primer grado.

La protesta que sea asentada en primera instancia deberá hacer imperativo para el tribunal de segunda instancia que sea admitida la prueba en un término no mayor a los diez días, luego una vez que la audiencia sea evacuada, se contará con un plazo de cuarenta y ocho horas, del cual va a disponer el apelante para utilizar el recurso de apelación al cual tiene derecho.



La finalidad de la recepción de los medios probatorios rechazados en primer grado, jamás debe de ser inferida como la situación de que sea conferido valor probatorio a un determinado medio de prueba impertinente o inadmisibles, sino que lo que debe de ser apreciado es que el tribunal de segundo grado, debe de recibir la prueba, a pesar de que al momento de dictar la sentencia no le sea a la misma conferido el valor probatorio.

4.8. La prueba oportuna

Es aquella que es propuesta acorde con la legislación en las oportunidades de orden procesal determinadas por ésta. La misma ocurre en el juicio ordinario, en el caso, tanto en la demanda del actor, como también en la modificación de la misma, al ser tanto la demanda como su contestación, las dos oportunidades que nuestra legislación vigente ofrece para la proposición de la prueba.

- Prueba extemporánea: La prueba extemporánea es aquella propuesta fuera de la oportunidad procesal prevista legalmente, tal y como ocurre con el demandado que propone la prueba en relación a la contestación de la demanda, pero después de haber contestado la misma.

También la prueba extemporánea ocurre en los casos en los cuales el actor propone prueba para contradecir las excepciones de orden perentorio que el demandado ha promovido fuera del plazo establecido legalmente.



- La prueba admisible: La prueba admisible consiste en aquellos medios probatorios considerados como eficaces para poder probar un determinado hecho en controversia. O sea, que son aquellos que tienen congruencia con lo que se quiere probar. En el caso de la prueba en mención, es importante anotar que a lo que se hace referencia no es al objeto de prueba, sino que a los distintos medios que se consideran convenientes para poder llevar a cabo y reproducir la misma.

- La prueba inadmisibile: Los medios de prueba inadmisibles son aquellos que no son aptos para llegar a comprobar un determinado hecho en controversia, o sea que son aquellos en los cuales no se guarda una identidad con lo que se quiere llegar a probar.

La prueba inadmisibile ocurre en el caso de la declaración testimonial para poder comprobar el efectivo pago, debido a que el mismo puede ser efectivamente acreditado y probado solamente con el documento correspondiente. También, ocurre con la declaración testimonial como medio de prueba presentado por el empleador para con el mismo rendir prueba de un contrato individual de trabajo, el cual la legislación debe de haber celebrado por escrito y que por ende hace que la prueba de testigos no sea admisible para llevar a cabo su demostración.

4.9. Recepción de los medios probatorios en el juicio ordinario laboral

Quando se concluye con la fase de conciliación dentro del trámite respectivo del proceso, no habiendo sido la misma satisfactoria dentro de la primera audiencia que



se hubiere señalado en el juicio oral, el juez de trabajo debe abrir nuevamente la fase de recepción de los medios probatorios. Al comienzo, el juez va a encargarse de recibir los medios de prueba que proponga el actor en su demanda, luego en su modificación o ampliación, y después, va a recibir los medios de prueba que proponga el demandado en la contestación de la demanda. Después, si existió reconvencción, entonces va a recibir los medios de prueba propuestos por el actor en la contestación de la reconvencción y por último si existió interposición de excepciones perentorias.

Al finalizar la recepción de todos los medios probatorios, comenzará a ser contado el plazo determinado en nuestra legislación para que el juzgador se encargue de dictar la sentencia correspondiente, de manera independiente a que toda la prueba haya sido recibida en una, dos o en las tres audiencias que con dicho propósito determina nuestra legislación vigente.





CAPÍTULO V

5. Prueba testimonial

La prueba testimonial dispone de elementos para poder ser eficientemente. Mario Aguirre Godoy, explica que "este medio de prueba es uno de los más usados en el proceso y se caracteriza porque el testigo declara sobre hechos de terceros, no se halla vinculado a las consecuencias jurídicas, es una prueba circunstancial ya que el testigo conoce los hechos de modo accidental, ocasional y no de propósito."⁶³

Estas circunstancias no demeritan el valor de esta prueba ya que la misma es una prueba viviente. El testigo relata los hechos que conoce, porque fueron percibidos por sus sentidos.

Esta prueba tiene un contenido ético ya que lo que el testigo relata tiene como objetivo relatar la realidad y no engañar al juez, es una declaración de conocimiento.

Esta prueba tiene varias garantías como la publicidad de los actos, la protesta de decir la verdad a través del juramento así como la responsabilidad para el caso de perjurio.

No se acepta que el testigo sea voluntario o que se presente espontáneamente a declarar pues esto induce a sospecha, sin embargo la ley establece la obligación de declarar cuando es requerido judicialmente.

⁶³ Aguirre Godoy, Mario, **Derecho procesal civil**. Pág. 623



Alsina citado por Mario Aguirre Godoy define al "testigo como toda persona capaz, extraña al juicio, que es llamada a declarar sobre hechos que han caído bajo el dominio de sus sentidos."⁶⁴

5.1 Confesión ficta

Es el testimonio que una de las partes hace contra sí misma, es decir reconociendo que uno de los litigantes dice la verdad de un hecho susceptible de producir consecuencias jurídicas en su cargo.

"La confesión tácita implica actitudes de parte contra quien se pide la prueba. Que hacen suponer el reconocimiento de la verdad de hechos contenidos en el pliego, tales actitudes pueden derivar de la incomparecencia injustificada a la audiencia señalada para absolver posiciones, la negativa a contestar, las respuestas evasivas, la falsedad del certificado médico para justificar la inasistencia a la audiencia mencionada y la ausencia del país sin oportuna comunicación del hecho.

"A diferencia del la confesión expresa que posee efectos vinculantes para el juez y es en principio irrevocable, *la ficta confesio* admite la producción de prueba en contrario.

"Se tiene establecido que la confesión ficta alcanza por sí misma pleno valor probatorio salvo que medie prueba eficaz que la destruya. No obstante tan bien se ha decidido que la confesión ficta no es siempre decisiva, debiendo ser apreciada en

⁶⁴ *Ibíd.* 625



correlación con otras pruebas y atendiendo a las circunstancias de la causa, ya que de lo contrario se haría prevalecer una ficción sobre la realidad y la decisión podría alejarse de la verdad objetiva.

“Por lo tanto, la prueba que fluye de la confesión ficta no tiene la misma fuerza de la que emana de un reconocimiento expreso, con la observancia de las formas que regulan a éste.

“Lo dicho no obsta a que se haya interpretado que la confesión ficta, en ausencia de otros elementos de juicio y aunque no coincida con las alegaciones o negaciones de las partes, constituyen plena prueba. “Las opiniones están, pues, divididas entre quienes ante la ausencia de elementos de prueba que la desvirtúen asignan el carácter de plena prueba y aquellos que le otorgan un valor relativo.”⁶⁵

Considero que la confesión ficta, es la típica conjetura jurídica que le sirve de manera auxiliar al juez en el caso de que la confesión llana y simple se vea ensombrecida por los subterfugios, que el absolvente de manera sagaz pretenda manipular en el diligenciamiento de la prueba y que si bien es cierto no puede valorarse una prueba en base a las apariencias, puede decirse que la confesión ficta es deducible por la misma experiencia del juez, por lo que creo que ésta se valora de conformidad a las reglas de la sana crítica.

⁶⁵ Valera Casimiro. *Ob. Cit*; págs. 238 y 239. 66



"En derecho común sabemos que rige el principio de la autonomía de la voluntad, y características

- a) La confesión es una prueba contra quien la prueba contra quien la presta a favor de quien la pide.
- b) Por ser la prueba tiende a confirmar la existencia de un hecho más no la regla del derecho.

5.2. Naturaleza jurídica de la confesión

Existen varias teorías pero son dos las que merecen el estudio de la doctrina y son:

- a. La que considera la confesión como un contrato o como un acto de renuncia.
- b. Lo que considera como un negocio jurídico de fijación de hechos.

La Primera: La confesión no debe confundirse con un contrato privado, pues la vinculatoriedad de los litigantes no se produce por su consentimiento, sino una necesaria sumisión a la sentencia.

La Segunda: Como un negocio jurídico que concibe la confesión como una negación de fijación de los hechos, es un documento dominante.

- a) Fundamentos de la confesión: Se basa en triple consideración:
 - a) Jurídica: porque la ley obliga al juez a tener por cierto el hecho confesado dentro del Artículo 140 del Código de Trabajo.



b) Lógica: porque son más las personas que dice la verdad que los hechos faltan a ella, y como consecuencia debe de admitirse que el hecho confesado es cierto.

c) Psicológica: pues naturalmente que nadie reconozca una situación jurídica que le es desfavorable.

- Capacidad del confesante: dentro del Artículo ocho del Decreto Ley 107, Código Procesal Civil y Mercantil, indica que tienen capacidad para confesar las que tienen capacidad para obligarse, regulado en el Artículo 132, por los menores de edad prestarán la confesión sus representantes legales.

- Objeto: El principio general es que la confesión verse sobre hechos y excepcional sobre el derecho.

- Voluntad: O sea la espontaneidad de la confesión (no bajo coacción). Tener en cuenta que la confesión es una declaración voluntaria y no una declaración de voluntad.

- Clasificación de la Confesión

a) Según el lugar

b) Según la forma

c) Judicial

d) Verbal

e) Extrajudicial

f) Escrita

g) Según origen



h) Según su contenido:

5.3 La sentencia

En Guatemala, el término providencia se ha usado para denominar, resoluciones de mero trámite o sea las mere interlocutorias, decretos. Entonces tenemos que existen 3 clases de resoluciones judiciales, que son:

- a) Decretos, resoluciones mere interlocutorias, que son resoluciones que impulsan el curso normal del proceso.
- b) Autos interlocutorias: son decisiones judiciales que ponen fin a un artículo o que resuelven en materia que no sea de puro trámite o bien resuelven el asunto principal antes de finalizar su tramitación.
- c) Las sentencias que deciden el asunto principal en su fondo.

a) Clasificación de las Sentencias

La clasificación más importante que se hace de las sentencias es la que se hace en:

- Declarativas: o de mera declaración que son aquellas que tienen por objeto, la pura declaración de la existencia o inexistencia de un derecho. Por ejemplo aquellas que tratan de constatar la falsedad de un documento, o la inexistencia de una obligación, la de jactancia. Un ejemplo en el Código Civil se encuentra en el Artículo 1501 con la cual se declara consumada la prescripción extintiva.



- De condena: que son aquellas, que imponen el cumplimiento de una prestación, ya sea en sentido positivo, dar o hacer o en sentido negativo de no hacer, abstenerse.

- Las constitutivas: que son aquellas que: sin limitarse a la mera declaración de un derecho y sin establecer una condena al cumplimiento de una prestación crean, modifican o extinguen un estado jurídico. Por ejemplo la sentencia de separación de cuerpos, sentencias de divorcio, etc.

- Las cautelares: Que son aquellas sentencias que tienden a proteger derechos de los actores antes, durante o después de una sentencia declarativa o condenatoria.

5.4. Requisitos de la sentencia

De conformidad con el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial La Ley del Organismo Judicial se encarga de dictar o darlas reglas. Así en la redacción de las sentencias, deben observarse los siguientes requisitos:

- a) Lugar, tiempo y sujetos e identificación del proceso: El Juez debe de expresar primero, el lugar y fecha en que se dicte el fallo, los nombres, apellidos y domicilio de los litigantes, de las personas que los representen, de los abogados que hayan intervenido en el juicio, el objeto de éste y la naturaleza del asunto. Designado como encabezamiento de la sentencia. El requisito de la fecha es importante porque sirve para determinar si fue pronunciada un día hábil y dentro del plazo que la ley establece para dictarla. En Guatemala el plazo es de 15 días regulado en el Artículo 142 de la Ley del Organismo Judicial.



- b) Hechos de la demanda y contestación, reconvención y excepciones: Debe en párrafos separados consignarse, un resumen, del contenido de los escritos de demanda, contestación, reconvención y de las excepciones. Regulado en el Artículo 147 inciso c) de Ley del Organismo Judicial. Anteriormente se designaba a este requisito como resultado o resultados, pero actualmente se utiliza el término.

5.5 Hechos sujetos a prueba

- c) Como lo indica el Artículo 147 inciso c), párrafo final de la Ley del Organismo Judicial. No es necesario especificar que hechos están probados, porque esto equivale a adelantar opinión sobre el asunto y lo correcto es que en la parte considerativa se, especifique que hechos quedaron probados, este requisito de los hechos sujetos a prueba tiene relación con el recurso de casación, en el cual cuando no se alegan los errores en la apreciación de la prueba sino infracciones a la ley, la Corte Suprema de Justicia tiene que operar el análisis de las normas invocadas como infringidas, precisamente con base en los hechos que se tuvieron como probados por el Tribunal de Instancia respectivo.

5.4 Puntos de derecho

- d) Lo indica el Artículo 147 inciso d) de la Ley del Organismo Judicial. El Juez a continuación hará mérito, en la parte considerativa del valor de las pruebas rendidas, de cuáles de los hechos sujetos a discusión se estima probados se expondrán las doctrinas y fundamentos de derecho que sean aplicables al caso y



se citarán las leyes en que se apoyen los razonamientos Esta es la parte dispositiva, de la sentencia, la que generalmente se acepta como determinante para los efectos de la cosa juzgada. Es de esta parte de la sentencia, de donde podrá extraerse la conclusión de sí se trata de una sentencia declarativa, de condena o constitutiva, o en su caso cautelar.

a) Requisitos de la parte dispositiva o resolución final: Fundamentalmente las sentencias contendrán decisiones expresas, precisas y congruentes con el objeto del proceso.

- Decisión expresa: El Juez no puede dejar de fallar por insuficiencia u oscuridad de la ley y que es el requisito de la decisión, regulado en el Artículo 15 de la Ley del Organismo Judicial.

- Decisión positiva y precisa: se entiende por decisión positiva y precisa, en virtud que no deja lugar a dudas. Por eso cuando el fallo es obscuro, ambiguo o contradictorio, puede interponerse recurso de aclaración, el cual debe hacerse valer necesariamente, si se desea interponer posteriormente la casación

- Congruencia de la demandan: El requisito de la congruencia con relación a las sentencias estimatorias, que declaran con lugar, es indispensable. En cuanto a las desestimatorias no puede tachárseles de incongruentes, puesto que se entienden pronunciadas sobre todas las pretensiones del actor





CONCLUSIONES

1. Cuando el patrono niegue el despido y alegue que fue el trabajador quien le puso término a la relación de trabajo, al abandonarla o por cualquier otra causa imputable únicamente a su propia voluntad, no probando plenamente en juicio la circunstancia invocada y si así lo hace obtiene una sentencia negativa, de lo contrario el fallo le es favorable.
2. El reclamo del trabajador de pago de salarios retenidos durante toda la relación laboral, es procedente si el patrono no prueba el haberlos cancelado, de conformidad con el principio que contiene el Código Procesal Civil y Mercantil en el Artículo 126 que regula "quien contradice la pretensión del adversario ha de probar los hechos extintivos o de las circunstancias impeditivas de esa pretensión.
3. Siendo que la relación laboral es un presupuesto básico para entablar juicios de esta naturaleza, la carga de probar tal relación de trabajo corre por cuenta del actor, al no existir ningún elemento encaminado a probar ese hecho, el tribunal se ve obligado a desestimar la pretensión, es por ello que este es el único caso en que el trabajador debe probar dicha relación de trabajo.
4. La falta de exhibición del contrato de trabajo y libros de planillas y la confesión ficta del demandado derivadas de incomparecencia a juicio, acreditan fehacientemente la existencia de las reclamaciones formuladas por el actor.





RECOMENDACIONES

1. En materia de prueba es principio general que las partes tienen la carga de demostrar sus respectivas proposiciones de hecho, en el procedimiento de trabajo rige el principio, salvo en los casos de terminación de los contratos de trabajo en que, establecido el hecho de despido, corresponde al patrono demandado, por virtud del principio de inversión de la carga de la prueba, acreditar la justa causa en que fundó el despido del trabajador.
2. La importancia que tiene la fundamentación de las sentencias que conlleva la carga de la prueba para aquellas personas que esperan la resolución de los conflictos sometidos a conocimiento de los tribunales y quienes siendo litigantes y concededores del derecho o bien aquellas que sin ser personas entendidas en la materia, puedan comprender claramente del porque el Juez, tomó la decisión plasmada en dicha sentencia y cuáles son los argumentos o fundamentos que le dan base a su fallo.
3. La relación de trabajo es un presupuesto básico para hacer reclamaciones laborales es por ello importante que el trabajador, tenga todas las herramientas a su favor para probar dicha relación laboral, siendo una de estas la obligación que tiene el patrono de llevar en su haber la documentación obrero patronal, en caso no la tenga se debe presumir por cierta dicha relación de trabajo.
4. Existe una estrecha relación entre la prueba y el despido, ya que el obrero, muy frecuentemente se encuentra incapacitado para probar su separación pues solo

en casos excepcionales, en los que el patrono obra en forma irreflexiva y violenta, el despido se efectúa delante de algunas personas que pueden testificar, en forma cierta, la separación.





BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCÍA, Manuel. **derecho del trabajo**. Tomo I. Barcelona, España: Ed. De derecho privado, 1989.
- ALONSO GARCIA, Manuel. **Curso del derecho del trabajo**. 5ª Ed. Ed. Ariel. Barcelona España, 1975.
- ALONSO OLEA, Manuel. **Introducción al derecho del trabajo**. Ed. Shasta. Ed. Madrid, España. 1987.
- ANISI, David. **Creadores de escasez: del bienestar al miedo**. Ed. Alianza. Ed. Madrid, España. 1995.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. (s.e.) Ed. Oxford, México 2000.
- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil**. 4ª.ed. Guatemala, Ed. Estudiantil Fénix 2006.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. México, D.F., Ed. Harla, S.A. de C.V., 1985.
- BRONSTEIN, Arturo. **Nuevas formas de la intermediación en el mercado de trabajo**. Ed. Larrúa, Ed. Madrid, España. 1988.
- CABANELLLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 4t.; 11ª ed.; Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta, 1976.
- COUTURE, Eduardo. **Vocabulario jurídico**. Montevideo, Uruguay: Ed. Baraja, 1985.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal. Individual del trabajo**. Guatemala, Ed. Litografía Orión, 1999.
- DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. 2ª.ed. Ed. Purrúa, S.A. México, 1998.
- DE CASTRO, Federico. **derecho civil de España**. Tomo I. ed., 2a. Madrid, España: Ed. de derecho privado, 1989.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed. actualizada, 9ª; México, Ed. Porrúa, S.A. 1984.
- Diccionario de la lengua española**. 21ª ed., Real Academia Española. Madrid, España. 1992.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Ed. Inversiones Educativas, 2004.



FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. Universidad nacional de educación a distancia, Madrid, España; Ed. Impresos y Revistas, S.A. (s.f.).

GONZALEZ POSADAS MARTÍNEZ, Elías. **Conformación de la Política Social en la Unión Europea**. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Facultad de Derecho de la Universidad de Valladolid, España. 2001

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción del estudio del derecho procesal de trabajo**. (Colección Mario López Larrave), 7 vols. Ed. Universitaria de Guatemala, (s.f.).

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **El derecho latinoamericano del trabajo**. T.I, (s.e) UNAM, México. (s.f.).

MARTINEZ ALIER, Joan. **De la economía ecológica al ecologismo popular**. Ed. Icaria. Edi. Barcelona España. 1994.

MARX, Karl. **El capital**. Libro primero. Edi. México. Ed. Siglo XXI 1975 (3 vols.).

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta SRL., 1981.

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

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la Lengua Española**. 5ta. Ed.; Madrid, España: Edit. Espasa Calpe, 1984.

Legislación:

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

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 2-89, 1990.

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

Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 42-92, 1992.

Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 76-78, 1978.



Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala.
Bonificación-Incentivo para los trabajadores del Sector Privado. Bono
14.1989.