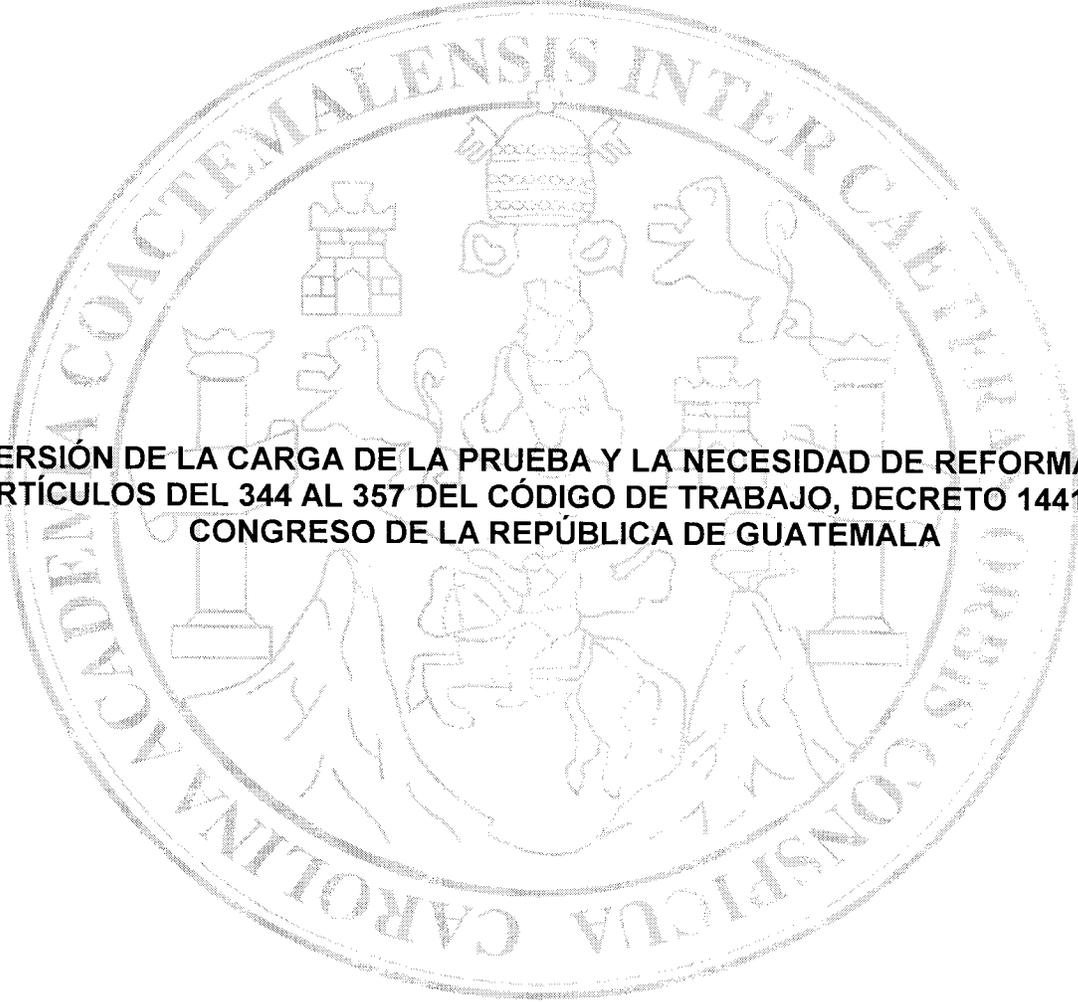


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA Y LA NECESIDAD DE REFORMAR LOS
ARTÍCULOS DEL 344 AL 357 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

RAÚL ARMANDO BOROR MEJÍA

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2015

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

**INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA Y LA NECESIDAD DE REFORMAR LOS
ARTÍCULOS DEL 344 AL 357 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL
CONGRESO DE LA REPÚBLICA 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

RAÚL ARMANDO BOROR MEJÍA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, septiembre de 2015

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

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil

VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez

VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía

VOCAL IV: Br. Mario Roberto Méndez Alvarez

VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario

SECRETARIA: Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

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).



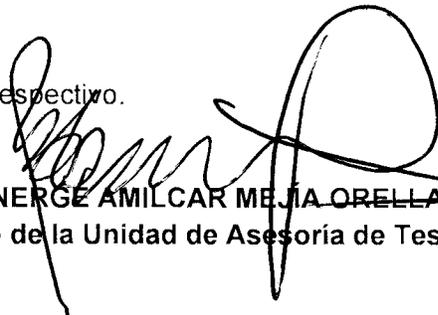
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 06 de mayo de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, OTTO GONZALO MUÑOZ FERNÁNDEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
RAUL ARMANDO BOROR MEJÍA, con carné 9016997,
 intitulado INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA Y LA NECESIDAD DE REFORMAR LOS ARTÍCULOS DEL
344 AL 357 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

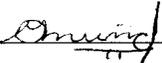
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

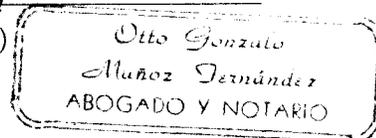
Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 07 105 12015 f)


 Asesor(a)
 (Firma y Sello)



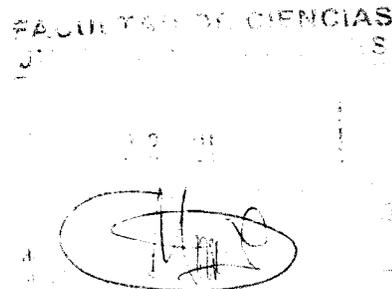
Lic. Otto Gonzalo Muñoz Fernández.
Abogado y Notario.
8va. Avenida "A" 27-64 zona 7 de San Miguel Petapa
Guatemala. Tel: 66354492
Colegiado: 5392



Guatemala, 16 de junio de 2015

Doctor:

Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho



DR. BONERGE AMÍLCAR MEJÍA ORELLANA:

Respetuosamente me dirijo a usted en mérito al nombramiento de fecha seis de mayo del año en curso, en pro de lo cual me permito emitir Dictamen en calidad de ASESOR del trabajo de tesis, realizado por el Bachiller RAÚL ARMANDO BOROR MEJÍA, intitulado "INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA Y LA NECESIDAD DE REFORMAR LOS ARTÍCULOS DEL 344 AL 357 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA", que a mi criterio cumple con los requisitos y formalidades establecidos en la normativa vigente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Considero que el tema investigado por el bachiller Boror Mejía, es de gran importancia especialmente en lo que respecta a su contenido científico y técnico, al no dimensionarse las consecuencias jurídicas en la interpretación y valoración efectiva de la inversión de la carga de la prueba que ha provocado el pronunciamiento de resoluciones judiciales en el ámbito laboral, que si bien están ajustadas a derecho; muchas veces se han dictado en irrespeto al derecho que tienen los trabajadores, en cuanto a que la carga probatoria le corresponde por disposición legal al patrono, por no contar aquellos con los documentos que dan fe de las relaciones laborales establecidas entre ambos y garantizan las condiciones en que los contratos de trabajo se cumplen; en consecuencia, ameritó un exhaustivo estudio que impulse su regulación legal en fuste de establecer los casos específicos de interpretación de la inversión de la carga probatoria. El trabajo está contenido en cuatro capítulos, dentro de los cuales fueron desarrollados ampliamente los temas.

Lic. Otto Gonzalo Muñoz Fernández.
Abogado y Notario.
8va. Avenida "A" 27-64 zona 7 de San Miguel Petapa
Guatemala. Tel: 66354492
Colegiado: 5392

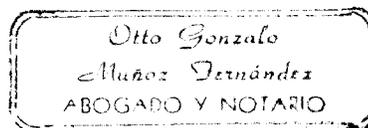


La metodología utilizada fue la de análisis del contenido, la bibliografía empleada por el bachiller Boror Mejía, es acorde al tema desarrollado, su *conclusión discursiva tiene congruencia con la investigación y del análisis jurídico* de la investigación efectuada; empleando en la misma los métodos históricos, deductivo e inductivo y con relación a la técnica, se utilizaron ficheros, fichas de trabajo, etc; aportando propuestas concretas para su realización.

En concreto, el presente trabajo de tesis realizado por el bachiller Boror Mejía, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción en forma lógica y científica, y la bibliografía utilizada es congruente con los temas desarrollados dentro de la investigación y al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el "Artículo 31 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público", procedo a emitir DICTAMEN en sentido FAVORABLE, aprobando el trabajo de tesis referido, a efecto pueda continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Manifiesto expresamente no tener parentesco legal con el Bachiller Boror Mejía.

Sin más que agregar, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi alta estima. Sin otro particular, me suscribo cordialmente.


Lic. Otto Gonzalo Muñoz Fernández.
Abogado y Notario.
Colegiado: 5392





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 03 de agosto de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante RAUL ARMANDO BOROR MEJÍA, titulado INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA Y LA NECESIDAD DE REFORMAR LOS ARTÍCULOS DEL 344 AL 357 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs.

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]



[Handwritten signature]

Lic. Avidán Ortíz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

A DIOS:

Con devoción y amor, porque en mi vida ha estado siempre apoyándome espiritualmente, dándome la fuerza y salud para alcanzar mis metas.

A LA VIRGEN MARIA:

Por interceder ante nuestro señor Jesucristo por mi persona, quien ha estado conmigo en cualquier etapa de mi vida.

A MIS PADRES:

Quienes me dieron vida, educación, y me enseñaron que la perseverancia y la honestidad son valores para triunfar en la vida. A mi padre desde el cielo, gracias por tu ejemplo, a mi madre, gracias por tu apoyo incondicional. A los dos, gracias por motivarme y darme la mano cuando lo necesitaba.

A MIS HERMANOS:

A todos ellos se los agradezco desde el fondo de mi alma, porque de una u otra manera siempre estaban conmigo.

A MI ESPOSA:

A tu paciencia y comprensión, preferiste sacrificar tu tiempo para que yo pudiera cumplir con el mío. Por tu sacrificio me inspiraste a ser mejor, ahora puedo decir que esta tesis lleva mucho de ti, gracias por estar siempre a mi lado.

A MIS HIJOS:

Porque son la fuerza que motivan a mi ser, y cada vez que los veo, me doy cuenta que me falta mucho por hacer y siento más ganas de trabajar fuertemente, porque ustedes son mi fuente de inspiración.



A MIS ABUELOS: (QEPD) Con todo respeto, cariño y admiración por sus enseñanzas.

A MIS TÍOS Y PRIMOS: Agradecimiento especial, porque desde corta edad me apoyaron, con mucho cariño.

A MIS SUEGROS Y CUÑADOS: Por el apoyo, consejos y todas las palabras de aliento para seguir adelante y lo más importante, compartir conmigo la carrera.

A MIS AMIGOS: Por todos los momentos de alegría y tristeza, así como el apoyo mutuo de sus buenas lecciones de vida que me dieron la fuerza y el ánimo de cada día, gracias por sus consejos.

A LA UNIVERSIDAD: La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y a todos los catedráticos que me impartieron sus conocimientos que serán la base de mi profesión.



PRESENTACIÓN

El presente problema está fundado en la protección del trabajo como fenómeno jurídico, económico y social del trabajador, por razones de equidad en aquellos casos en que pueda sufrir modificaciones la carga de la prueba, por tal motivo, la presente investigación, se apoya en la rama del derecho laboral, para comprobar que el trabajador tiene que manifestar que las causas de despido lesionan sus derechos y el empleador debe acreditar que las causas fueron justas, por lo que las autoridades de trabajo deben velar por el estricto cumplimiento de la ley y la prueba durante la tramitación del derecho laboral, puesto que existen casos de inversión de la carga probatoria.

Fue necesario llevar a cabo una investigación desde el punto de vista cuantitativa, mediante la evolución del método científico y técnico, el cual se realizó en el ámbito territorial de la República de Guatemala, a partir de los últimos cinco años, tomando como unidad de análisis el onus probandi, con el objeto fundamental de proponer la regulación legal de los casos en que pueda sufrir alteraciones la carga de la prueba, objeto de estudio de la presente investigación.

En el ordenamiento jurídico laboral, las presunciones legales revisten el valor de una necesidad social que busca darle mayor protección al trabajador, quien es el sujeto de estudio en el presente trabajo, en el sentido de liberarlo de la carga de la prueba de los hechos sobre los cuales fundamenta la ley esa presunción, pasando la carga de la prueba a la otra parte, el empleador, quien tiene la mayor parte de las pruebas, en virtud del poder que le otorga la ley en el contrato de trabajo.

El fin de la presente investigación, es aportar los elementos necesarios para el bienestar humano, la justicia social y la protección de los derechos de los trabajadores, para que el Congreso de la República de Guatemala regule en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, de manera expresa y minuciosa los casos en que debe aplicarse de oficio el principio denominado onus probandi o inversión de la carga de la prueba.



HIPÓTESIS

Hablar de la carga de la prueba en Derecho Laboral significa preguntarse quién debe probar, o cual de las dos partes en conflicto debe aportar la prueba, cualquiera que sea la respuesta, es la obligación impuesta a uno o ambos litigantes, para acreditar la verdad de los hechos alegados.

La hipótesis en el contenido del presente trabajo fue la siguiente: El Congreso de la República de Guatemala no ha regulado en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, una reforma para garantizar de manera expresa y minuciosa los casos en que debe aplicarse de oficio el principio denominado onus probandi, para evitar que los jueces de la jurisdicción privativa de trabajo cometan errores durante la sustanciación del proceso, errores que se dan por la falta de elementos de valoración de la prueba, puesto que existen casos de inversión de la carga probatoria.

El Estado de Guatemala por medio de las autoridades de trabajo, es el principal responsable de la aplicación de la tutelaridad laboral y por ende de verificar su estricto cumplimiento durante la tramitación del proceso laboral, para garantizar al trabajador que efectivamente se le da un trato preferente.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para la formulación de la hipótesis fue utilizado el método deductivo, el cual permitió conocer aspectos generales, mediante una serie de procesos o principios del derecho laboral, específicamente el principio protector del derecho laboral, uno de sus principios más importantes, el cual parte de una desigualdad, en la que trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra.

Para la comprobación de la hipótesis, el método principal utilizado, fue el método inductivo, con el que se pudo obtener resultados específicos particulares de la problemática identificada, lo cual sirvió para diseñar la conclusión discursiva, a partir de tales resultados específicos o particulares.

Por ello, la hipótesis se valida en el contenido del presente trabajo, mediante la siguiente comprobación: El Congreso de la República de Guatemala debe regular en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, una reforma para garantizar de manera expresa y minuciosa los casos en que debe aplicarse de oficio el principio denominado onus probandi.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. La tutelaridad del derecho del trabajo.....	1
1.1. La tutelaridad.....	1
1.2. Definición de tutelaridad.....	3
1.3. La tutelaridad laboral y el derecho del trabajo.....	4
CAPÍTULO II	
2. El juicio ordinario de trabajo.....	11
2.1. Generalidades sobre derecho procesal laboral.....	11
2.2. Elementos del derecho procesal del trabajo.....	12
2.3. Los sujetos procesales.....	19
CAPÍTULO III	
3. La prueba en el juicio laboral.....	21
3.1. La búsqueda de la verdad.....	24
3.2. Clasificación de la prueba en el proceso penal.....	27
3.3. Formas de terminación del proceso.....	30
3.2.1. Clases de sentencias en el juicio ordinario laboral.....	31
3.3.2. Naturaleza jurídica.....	33
3.3.3. Regulación legal.....	33
CAPÍTULO IV	
4. Alteraciones a la regla general del onus probando en el juicio ordinario oral laboral.....	41
4.1 Despido directo.....	41
4.1.1. Acciones derivadas del despido.....	45
4.1.2. Regulación legal.....	47



Pag.

4.1.3. Falta de regulación legal.....	47
4.2. Causas que puede invocar el patrono.....	50
4.2.1 Efectos del despido directo.....	53
4.3. La renuncia.....	53
4.4. Despido indirecto.....	55
4.4.1. Efectos consecuentes del despido indirecto.....	56
4.4.2. Regulación legal.....	57
4.4.3. Falta de regulación legal.....	58
4.4.4. Causas que puede invocar el trabajador.....	59
4.4.5. Efectos del despido indirecto.....	62
4.5. Contractualismo y simple hecho.....	67
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85



INTRODUCCIÓN

La principal justificación para llevar a cabo una investigación acerca de las alteraciones a la regla general del onus probandi en el juicio ordinario oral laboral, parte de la idea del principio protector que debe informar a todo procedimiento jurisdiccional, los casos concretos de alteración de la regla del onus probandi.

El Estado de Guatemala por medio de las autoridades de trabajo, es el principal responsable de la aplicación de la tutelaridad laboral y por ende de verificar su estricto cumplimiento durante la tramitación del proceso laboral, para garantizar al trabajador que efectivamente se le da un trato preferente.

El objetivo general de la investigación, fue establecer la necesidad de que el Congreso de la República de Guatemala regule en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, una reforma para garantizar de manera expresa y minuciosa los casos en que debe aplicarse de oficio el principio denominado onus probandi.

Para una mejor investigación, se utilizó el método histórico, que reconstruye a partir de los antecedentes que constan, o que estén registrados en el ámbito laboral, así como el método deductivo e inductivo, donde a partir de una ley se emiten conclusiones y el estudio de las pruebas, que permiten medir la probabilidad inductiva de los argumentos.

Las fichas de trabajo, técnica de investigación utilizada, contribuyeron a recopilar, resumir o anotar los contenidos de las fuentes o datos utilizados en la investigación, las cuales, debidamente elaboradas y ordenadas, se obtuvo la información seleccionada, por lo cual constituyó un valioso auxiliar en esa tarea, como ahorro de tiempo, espacio y dinero.

Por ello, la hipótesis en el contenido del presente trabajo fue la siguiente: El Congreso de la República de Guatemala, no ha regulado en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, una reforma para garantizar de manera expresa y



minuciosa los casos en que debe aplicarse de oficio el principio denominado onus probando, para evitar que los jueces de la jurisdicción privativa de trabajo cometan errores durante la sustanciación del proceso. Errores que se dan comúnmente por la falta de elementos de valoración de prueba puesto que existen casos de inversión de la carga probatoria.

La presente investigación se ha dividido en cuatro capítulos: El primero, lo relativo al principio de tutelaridad, en el sentido de compensar la desigualdad entre los trabajadores en relación a los patronos; el segundo, el juicio ordinario laboral, la relación jurídica para solución de cualquier diferencia sobre los derechos y obligaciones en el ámbito laboral y es ahí donde entra el derecho procesal laboral; el tercero, la prueba en el juicio ordinario, para demostrar al juez, a quien corresponde la carga de la prueba, la cual ha de servir de fundamento a su decisión; y el cuarto, las alteraciones a la regla general del onus probandi, las que constituyen los casos de inversión de la prueba en la carga probatoria.

Finalmente, esperando contribuir con el presente aporte técnico en la ciencia del derecho, al perfeccionamiento de la legislación laboral guatemalteca y los derechos de los trabajadores, la aplicación de onus probandi, en los casos específicos de inversión de la carga de la prueba.



CAPÍTULO I

1. La tutelaridad del derecho del trabajo

Los conflictos laborales han existido siempre. Las fórmulas de solucionarlos también; sin embargo, no siempre estas últimas no han sido justas o equitativas. Para lograr un equilibrio de fuerzas en las discusiones y procedimientos de solución a las controversias suscitadas entre los sujetos del derecho del trabajo, fue preciso regular la tutelaridad a los trabajadores, aplicable tanto en el ámbito administrativo como en el judicial.

A continuación se aborda el tema de la tutelaridad del derecho del trabajo, con el único propósito de enfatizar su inaplicabilidad derivada de la inexistencia de un medio recursivo, útil para corregir los errores que se han cometido en la tramitación de la segunda instancia del proceso laboral.

1.1. La tutelaridad

“Las leyes laborales son tutelares, en el sentido de compensar la desigualdad económica de los trabajadores en relación con los patronos, otorgándoles una protección preferente frente al empleador. Ejemplos: Si no hay recibos de pago, la palabra del trabajador se tiene como medio de prueba. En caso de conflicto, el patrono está obligado a presentar pruebas, no el trabajador”¹.

¹ Castillo González, Jorge Mario. **Constitución Política de la República de Guatemala**. Pág. 168



Con la anterior cita textual, se puede apreciar el significado más concreto de la tutelaridad en el derecho del trabajo. De manera que, si un trabajador debe enfrentar a su empleador en la vía judicial, se establezca un equilibrio de fuerzas, al otorgarle al primero, una protección jurídica preferente, en el entendido que el patrono tiene los recursos económicos suficientes para enfrentar las costas judiciales, derivado de su posición de propietario de los medios de producción, mientras que el empleado únicamente tiene los argumentos que alega en defensa de sus derechos. Eso, es lo que se interpreta de las palabras del autor citado.

En consecuencia con lo expuesto, los argumentos que el trabajador como demandante en juicio alega, no tendrá que probarlos más allá de cualquier duda razonable o gastar una gran cantidad de tiempo y dinero en reunir medios de convicción para demostrarle al juzgador la justeza de sus demandas. Lo que el actor alega en un proceso laboral, ya ha sido calificado en la primera resolución y quien debe demostrar lo contrario es el patrono como parte demandada.

Ningún autor menciona al principio de inocencia en el contenido del derecho del trabajo. *La Ley Laboral no lo regula. No se hace un análisis en obra o tratado doctrinal alguno.* A reserva que las vinculaciones jurídicas son de otra naturaleza distinta en el derecho del trabajo en relación con el derecho penal, esto es debido a que cuando un patrono es señalado por parte del trabajador, con base al incumplimiento de alguna obligación, el demandado no goza del derecho a que el juzgador lo crea inocente de tal falta a su deber, sino por el contrario, se tendrán por ciertos, los hechos vertidos en su demanda,



especialmente si no comparece con sus respectivos medios de prueba.

Por supuesto, la tutelaridad laboral no se limita únicamente al hecho comentado. El concepto de tutelaridad es mucho más amplio, puesto que incluye una protección integral desde derechos sustantivos, jurídicos y procesales, hasta derechos y garantías sociales y económicas.

En el presente estudio sin embargo, tiene especialmente en su carácter procesal, el cual como quedó anotado, se concretiza de mejor forma al establecerse el hecho de que la carga de la prueba en cualquier contienda judicial entre los sujetos del derecho de trabajo, es decir trabajador y patrono, la lleva este último.

1.2. Definición de tutelaridad

La tutelaridad es aquella que: “Ampara, protege y defiende”². En consecuencia, el principio de tutelaridad del trabajador es aquella norma de aplicación general en la materia privativa del derecho del trabajo que tiene por objeto, proteger, amparar y defender al trabajador.

El inciso a, del cuarto considerado del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que: Trata de compensar la desigualdad económica de éstos,

² Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 372



otorgándoles una protección jurídica preferente. En consecuencia, como ya se expuso este principio establece un trato preferente al trabajador, en oposición al patrono, por las razones ya apuntadas.

1.3. La tutelaridad laboral y el derecho del trabajo

Caracterizado especialmente por sus principios ideológicos protectores de la clase trabajadora, el derecho del trabajo guatemalteco surge como un conjunto de normas tendientes a regular la relación laboral, los derechos y obligaciones que se derivan de la misma entre los sujetos de tal vinculación jurídica como son: el patrono y trabajador.

El derecho del trabajo regula especialmente el trabajo subordinado: “El derecho del trabajo nace como un conjunto de normas para proteger el trabajo subordinado. Por lo tanto en principio, el trabajo independiente queda fuera del alcance tuitivo de la disciplina jurídica. Las nuevas formas de trabajo independiente atacan la esencia misma del derecho del trabajo, su dimensión, su esfera de actuación”³. De hecho, en la legislación laboral guatemalteca, la subordinación constituye un elemento del contrato del trabajo.

Por otro lado, se puede afirmar que el hecho de no estar contenido dentro de la *protección que ofrece el derecho laboral, el trabajo independiente es una falencia de la ley, puesto que aún y al no consolidar el elemento de subordinación a un patrono, de*

³ Raso Delgue, Juan. **Problemática actual del contrato individual del trabajo. la frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente.** Pág. 4

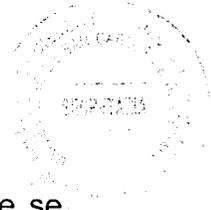


cualquier forma el trabajo de cualquier ser humano contribuye con el desarrollo del país, puesto que por ello se regula en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala que el trabajo constituye un derecho, lo mismo que una obligación social.

Es importante destacar una de la obras más conocidas hoy en el medio académico de la disciplina que se intenta definir en este apartado, como es la del Licenciado Fernández Molina. Conocida por cuanto es una de las que más se usa para estudiar el curso de derecho laboral. El distinguido profesional indica que el derecho del trabajo: “Como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él”⁴, sin embargo no se puede estar de acuerdo con este criterio, puesto que el derecho laboral no es una simple creación como se hace ver, puesto que es más bien, el producto de una lucha latente y progresiva de la clase trabajadora en Guatemala. La consecuencia de una serie de fenómenos políticos e históricos. Si se concibe simple y ligeramente como una mera creación, entonces se estaría; al menos en el plano intelectual, negando todo esfuerzo de quienes no son empleadores en Guatemala, para conseguir mejoras en las condiciones de la prestación del servicio.

Por ello, también es preciso citar al licenciado López Aguilar, quien afirmó: “El derecho del trabajo, es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los

⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 17



trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante”⁵. Concepción con la que se está más en concordancia porque permite visualizar de una mejor manera el derecho del trabajo en su conjunto, en contexto y con mayor justeza.

Según el diccionario de uso común, característica es la: “Cualidad que da carácter o sirve para distinguir una cosa de sus semejantes”⁶, por lo que las características ideológicas tomadas del cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala; que se analizan a continuación, constituyen la distinción del derecho del trabajo del resto de disciplinas que constituyen la ciencia del derecho.

- El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores:

Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;

- El derecho de trabajo constituye un mínimum de garantías sociales:

Se trata de medidas protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones

⁵ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**. Pág. 169

⁶ RAE, **Diccionario de la lengua española**, Pág. 247



de trabajo.

- El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo:

Es decir que se trata de una rama del derecho de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

- El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo:

Lo primero se señala, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

- El derecho de trabajo es una rama del derecho público:

Por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y



- El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático:

Se señala esto porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.

Se observa que mediante los distintos campos de la evolución histórica de los pueblos, han existido patronos y trabajadores, siendo diferentes las relaciones jurídicas entre unos y otros. Antiguamente la autoridad patronal asociaba tolerancias paternales con rigores tiránicos, de modo que, es cuestionable hablar de un régimen jurídico de igualdad y estabilidad.

Con el curso del tiempo y la evolución de los conceptos sociales, los nexos laborales fueron sometiéndose a cauces jurídicos, ante el dominio de la artesanía, de los talleres familiares y de la pequeña industria, se estimó que los vínculos del trabajo podrían encuadrarse en los amplios moldes del derecho civil, puesto que todo parecía reducirse a un contrato, ya regulado por el derecho romano: "El arrendamiento o locación de



servicios. Ese enfoque despectivo y desconocedor del trascendente significado del trabajo, se incrusta en la codificación Civil del Código de Napoleón de 1804 al Código Civil Español de 1889, cuando ya el movimiento obrero estremecía con sus reivindicaciones a toda Europa”⁷.

Por otra parte: “En el mundo de la industria, la Revolución Industrial, y en el mundo de las ideas de la Revolución social y otras tendencias obreras, condujeron al Intervencionismo Estatal, que representa, con las primeras leyes de autentico sentido social, algo así, como el acta de nacimiento del derecho laboral positivo. Con la profusión legislativa, en expansión incesante, y con el interés de los estudiosos volcados sobre ese fenómeno jurídico, cuya especialidad y magnitud se advirtió muy pronto, surge la perspectiva científica, metodológica, objetiva del derecho de trabajo”⁸.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 100 establece : “El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el Artículo 88 de dicha Constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo. La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias;

⁷ **Ibíd.** Pág. 570

⁸ **Ibíd.** Pág. 570



goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada. El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del Instituto. Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, proceden los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo de conformidad con la ley de lo Contencioso Administrativo. Cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social.”

El texto constitucional citado, establece la obligatoriedad de los patronos de inscribir a los trabajadores ante el régimen de seguridad social, para el efecto debe realizar un descuento, para cubrir el seguro social. Lo importante de ello es que la Constitución designa al *Instituto Guatemalteco de Seguridad Social*, como la entidad encargada de la administración de dicho régimen, donde el trabajador no tiene otra opción que aceptar las prestaciones médicas otorgadas por dicho instituto, mientras exista la relación laboral.

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”



CAPÍTULO II

2. El juicio ordinario de trabajo

La adjetividad del derecho del trabajo es importante en el contenido general del presente estudio, por cuanto constituye el continente mediato del tema, objeto central del mismo, es decir, la cuasicasación laboral.

2.1. Generalidades sobre derecho procesal laboral

En el plano de las relaciones obrero patronales, no puede garantizarse la ausencia total de conflictos. Suponerlo sería una equivocación que tarde o temprano terminaría por evidenciarse. Especialmente en los aspectos de derechos sociales y económicos, la relación jurídica que informa a la vinculación entre el trabajador y su empleador, constituyen los principales ámbitos en los cuales se pueden presentar desacuerdos. Para solución de cualquier diferencia sobre los derechos y obligaciones en el derecho del trabajo, surge el derecho procesal laboral.

Por lo mencionado , es que el Licenciado Franco López opina que: “La importancia del derecho procesal se origina de una necesidad que es la relacionada a encausar la acción de los miembros de una sociedad en el deseo de proteger sus intereses contra



otros miembros de la comunidad en donde vive o bien en contra del mismo Estado”⁹. En consecuencia, queda determinada la importancia de este mecanismo de resolución de conflictos, especialmente en materia laboral.

2.2. Elementos del derecho procesal del trabajo

Los elementos que caracterizan al derecho del trabajo son:

- Rama extensa que amerite un estudio particularizado,
- Principios propios o cuando menos, acentuados en otras ramas,
- Método propio,
- Tipo de proceso oral con formalidades mínimas, con aceptación del principio dispositivo restringido exclusivamente a la iniciación del juez, con un juez dotado de las más amplias facultades de dirección y averiguación de la verdad material e histórica sobre los hechos controvertidos,
- Existencia de un juez que tenga contacto personal con las partes y las pruebas, con facultades para interrogar a las partes, testigos y expertos,
- Naturaleza social,
- Necesariamente proteccionista de una de las partes, de la parte obrera, cuando en la lucha en los conflictos de trabajo y estos se llevan a la jurisdicción laboral, no solo para la aplicación del precepto procesal, sino para la interpretación en favor de los trabajadores,
- Reivindicatorio para corregir las injusticias sociales y la explotación a la que son

⁹ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 7



sujeta a los trabajadores,

- Lucha por el mejoramiento económico de los trabajadores.
- Regula conflictos de clase y relaciones jurídicas y económicas en las que está interesada la comunidad obrera,
- Nueva disciplina jurídica autónoma que no debe asimilarse al derecho privado ni al público, ni tiene carácter mixto. Ya que es una rama del derecho social como norma instrumental del derecho de trabajo.

El Artículo 8 del Código Civil, establece: “la capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido 18 años. Los menores que han cumplido 14 años son capaces para algunos actos determinados por la ley”. El Artículo 31 del Código de Trabajo indica que: “Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida, y en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente código, de sus reglamentos y de las leyes de Previsión Social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan 14 años o más y los insolventes y fallidos”. Además, el Artículo 280 del Código de Trabajo establece que: “la Inspección General de Trabajo, debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social”.



Toda persona natural con capacidad procesal, puede elegir entre comparecer y estar en juicio personalmente o por medio de representante; la persona jurídica solo lo puede hacer por medio de la(s) persona(s) individuales autorizadas.

La forma en que se clasifica la representación en juicio, es:

- Voluntaria o convencional: cuando un litigante le confiere a otra persona mandato para que lo represente. (artículos 1686 y 1687 del Código Civil) facultándola para ejecutar en su nombre y por su cuenta actos jurídicos procesales en determinado(s) proceso(s).
- Necesaria: es la que se ejerce a nombre de una persona jurídica.
- Legal: Es la que se ejerce a nombre de las personas procesalmente incapaces (los menores de edad o los declarados en estado de interdicción).
- Judicial: Cuando el nombramiento de representante es ordenado por juez por medio de la resolución pertinente. (Artículos 48, 509, 415 del Código Procesal Civil y Mercantil) establece cuando falte la persona a quien corresponda la representación, mientras no se haya reconocido a los herederos, en los casos de ausencia y muerte presunta.

En el Artículo 323 del Código de Trabajo, se establece que las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial. Cuando la cuantía no



exceda del equivalente de dos salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas, el mandato podrá extenderse por medio de carta-poder firmada por el propio interesado, pero si no pudiere y supiere firmar deberá hacerlo por acta levantada ante el Secretario. Solo los abogados, los dirigentes sindicales y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán ante el tribunal podrán actuar como mandatarios judiciales. Las personas jurídicas actuarán por medio de sus representantes previstos en escritura constitutiva.

La acreditación de la representación según el sujeto, se puede hacer:

- Personas jurídicas públicas: Se hace por medio de certificaciones en las que conste el articulado que le otorga la representación, el acta de nombramiento, designación, elección y toma de posesión del cargo.
- Personas jurídicas de derecho privado: Por medio del testimonio de la escritura de constitución, publicación de los estatutos en el diario oficial, certificación del testimonio de la escritura de constitución expedida por el Registro Mercantil, el libro respectivo, donde conste la elección o nombramiento y toma de posesión.
- Asociaciones profesionales: Se prueba con la certificación expedida por el Departamento Administrativo de Trabajo (Dirección General de Trabajo).



- Sindicatos: Por medio de certificación expedida por la Inspección General de Trabajo, donde conste la inscripción o registro del sindicato, certificación del acuerdo tomado por los miembros del Comité ejecutivo, certificación del acta de asamblea general en la que se acuerda promover el proceso.
- Coalición de trabajadores: Documento o pliego de peticiones que suscriben los trabajadores unificados, que se realiza generalmente por medio de acta (Artículo 377 del Código de Trabajo).
- Inspectores de trabajo o del IGSS: Por medio de constancias o certificaciones expedidas por los funcionarios para que puedan actuar.
- Dirigentes sindicales: Constancia de la solicitud expresa de la intervención, que el proceso sea de carácter económico-social.
- Auxiliares de las partes: (Artículo 321 del Código de Trabajo).
 - Abogados en ejercicio.
 - Dirigentes sindicales.
 - Estudiantes de derecho
- Fuentes del derecho procesal del trabajo

Las fuentes del derecho procesal del trabajo, son los hechos que dan nacimiento a las



normas jurídicas o causas o fenómenos que le dan origen.

La forma en que se clasifican estas fuentes, es la siguiente:

- Fuentes directas o principales:

Las fuentes directas o principales constituyen el origen formal del derecho del trabajo y entre ellas encontramos las siguientes:

- Ley: es la fuente por excelencia; la norma jurídica general originada en la legislación.
- Sentencia colectiva: es la culminación o resolución judicial por la que se le pone fin a un conflicto colectivo dando origen al nacimiento del pacto o convenio.
- Jurisprudencia: autoridad que resulta de varias sentencias uniformes dictadas por los tribunales de justicia al aplicar las normas generales en la resolución de casos concretos.
- Pacto colectivo de condiciones de trabajo: acuerdo de voluntades entre patrono y empleado que regula las condiciones de trabajo.

- Fuentes indirectas o supletorias:



Las fuentes indirectas o supletorias, constituyen el origen no formal del derecho del trabajo y entre ellas encontramos las siguientes:

- Doctrina: estudios de carácter científico que los juristas realizan a cerca del derecho, ya sea con el propósito puramente teórico de sistematización de sus preceptos, ya con la finalidad de interpretar sus normas y señalar las reglas de su aplicación.

- Usos o prácticas judiciales

En Guatemala las fuentes del derecho procesal de trabajo se dividen en cuatro: principales, supletorias, principios y leyes.

En Guatemala, las fuentes principales del derecho del trabajo son:

- El Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

- Leyes de trabajo

En Guatemala, las fuentes supletorias del derecho del trabajo son:

- Los principios del derecho de trabajo: según el Artículo 15 del Código de Trabajo establece: "Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar de acuerdo



con la equidad, la costumbre o el uso local, en armonía con dichos principios; y por último de acuerdo con los principios y leyes del derecho común”.

- Equidad, costumbre (uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatoria) o uso local

En Guatemala, los principios del derecho del trabajo, también constituyen fuentes. Artículo 326 del Código de Trabajo: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y Ley del Organismo Judicial”. Si hubiere omisión de procedimientos, los tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas referidas por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.”

2.3. Los sujetos procesales

La determinación clara y precisa de parte es importante, por los efectos que produce, ya que, el proceso supone la existencia, no la presencia efectiva, por lo menos de dos sujetos, uno que demanda y otro que es demandado y al no determinarse dichos sujetos procesales puede dar lugar a tramitar juicios nulos o anulables.

“Parte en el proceso laboral, se considera a los trabajadores, patronos, coaliciones, sindicatos o asociaciones profesionales, de aquellos o de éstos, que en nombre propio



o en cuyo nombre, ya sea como parte actora o demandada, piden la protección de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo”¹⁰.

“Las partes en el proceso laboral son: los trabajadores y los patronos, en lo que a relaciones individuales se refiere, y las coaliciones o sindicatos de patronos, en lo que a relaciones de carácter colectivo respecta y que, para considerárseles como tales, deben actuar en nombre propio o representados, ya sea como parte actora o como parte demandada, pidiendo la protección o la declaración de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo”¹¹.

Considerando que el Juicio Ordinario Laboral, es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales, y estimando las formas de gestionar y de representación, encaja puntualmente en la importancia de identificar en concreto a las partes que intervienen en el proceso, que como ya se indico, juegan un papel fundamental en el desarrollo de la Adjetividad del Derecho del Trabajo, por ser estos los actores en la conflictividad, propuesta de solución y Resoluciones Judiciales dentro de la pronta administración de justicia laboral.

¹⁰ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Pág. 52

¹¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Apuntes del derecho procesal del trabajo**. Pág. 65



CAPÍTULO III

3. La prueba en el juicio laboral

Tradicionalmente se ha convenido que quien afirma está obligado a probar, y, que en tal virtud al actor compete probar la acción y al demandado la excepción. Posteriormente se ha enriquecido la teoría aceptándose que los hechos constitutivos compete probarlos al actor y los impeditivos y extintivos al demandado a quien favorecen, atenuándose toda esta distribución de la carga al tomarse en cuenta también a quien de las partes resulta menos oneroso y difícil probar.

Lo anteriormente dicho y sus innovaciones en materia de carga probatoria, es aplicable a las excepciones dentro del derecho procesal de trabajo, y es importante señalarlo, debido a que el Artículo 344 del Código de Trabajo, ha dado lugar a un problema de hermenéutica.

En efecto, del segundo párrafo del citado Artículo 344 pareciera desprenderse que es al actor y no al excepcionante a quien le compete la carga de la prueba de la excepción, al extremo de que si no ofrece y produce prueba idónea dentro del término establecido por la ley para contradecirla, la excepción se declarará con lugar aún sin haberlo evidenciado el interponente. Sin embargo, no puede haber interpretación más errónea que la anteriormente señalada, ya que al aceptarla arribaríamos a la absurda conclusión



de que el Código de Trabajo era más antilaboralista y más civilista que el propio Código Procesal Civil y Mercantil.

En el Código de Trabajo es al excepcionante a quien le toca probar su defensa invocada, pero para tutelar preferentemente al actor que como ya se supone, es regularmente un obrero, el legislador quiso otorgarle taxativamente la facultad -no la carga ni la obligación- de poder ofrecer y aportar prueba para contradecir la excepción. De manera que si el excepcionante no prueba en la o las audiencias por los medios legales el hecho impeditivo o extintivo en que funda su excepción, ésta deberá declararse sin lugar aún cuando el actor no la haya contradicho.

Normalmente el excepcionante será la parte patronal y el demandante será el trabajador, para éste, con su precaria cultura podrá ver como patrono a la persona a quien presta sus servicios, no pudiendo hacer ni debiendo exigírsele que haga mayores distinguos entre patrono, representante del patrono, administrador, intermediario, etc., etc. Además, a un trabajador sobre todo en un medio tan atrasado como el de Guatemala, sería una exigencia legal formalista y no realista, el pretender que un trabajador tenga conocimientos o incluso pueda imaginar cómo es la estructura de una empresa y cómo funcionan las compañías con todas sus complicaciones de organización.

Se concluye, pues, admitiendo que en materia de prueba de las excepciones el principio



tradicional de que la carga compete al excepcionante, debe tomarse como la pauta normal de aplicación en el proceso laboral, estando conforme con el articulado y principios informativos del Código de Trabajo.

La actividad del juez laboral no se reduce a la simple verificación de las aseveraciones de las partes tal como sucede en la justicia civil, sino que se acerca también a la actividad del juez penal que además de verificar, pretende la verdad histórica por medio del procedimiento ordinario, asimilándose el papel de historiador que inquiera los hechos en toda su realidad y no solamente en la verdad formal y prefabricada por las partes.

Probar es demostrarle al juez, la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión.

Son pruebas admisibles, a criterio personal, todos aquellos medios idóneos y aptos para convencer al juzgador de un hecho, y que estén taxativamente determinados por la ley, y que hubieren sido ofrecidos en su debida oportunidad.

Igualmente, son pruebas pertinentes todos aquellos medios de convicción que se refieren a los hechos controvertidos y relacionados en sus pretensiones por los litigantes.



3.1. La búsqueda de la verdad

Desde la perspectiva del conocimiento histórico, reproductor de objetos reales que existen en el tiempo y el espacio, verdad es relación de concordancia entre el pensamiento y el objeto pensado. Si no nos referimos al pensamiento motor, creador de objeto (caso del conocimiento matemático), sino al pensamiento reproductor, copiador de objetos reales, el concepto de verdad alude siempre a una relación de conocimiento, la que se establece entre un sujeto cognoscente y el objeto conocido, o a conocer, trascendente a él. Desde este ángulo de observación verdad es, entonces, la representación ideológica correcta de una realidad ontológica.

Este es también un concepto cultural, para el caso, el de la teoría del conocimiento actual o el de nuestra cultura. Históricamente, no siempre predominó este concepto de verdad y menos aun en el procedimiento penal. Recuérdese la base ideológica del oscurantismo inquisitivo – que no permitía, normalmente, recurrir a la observación y a la inducción para conocer y formular leyes sobre la realidad natural, sino que acudía invariablemente al conocimiento revelado, por vía de principio, para deducir de allí la verdad. Son innumerables los casos de herejía que merecieron, incluso, condenas capitales, fundadas en la discordia entre el conocimiento alcanzado por vía de la observación y el que se deducía de principios generales preestablecidos autoritariamente, de los cuales, los más conocidos pertenecen a la inquisición eclesiástica del cristianismo: Giordano Bruno y Galileo Galilei.



Desde el punto de vista del derecho procesal penal, recuérdese que el procedimiento germano, anterior a la formación del Estado nacional moderno, y, en general todo procedimiento para dirimir conflictos en sociedades primitivas (locales), carentes de un poder político central fuerte, claramente estructurado como autoridad e instancia de control social, recurría para solucionar los conflictos interindividuales, las ofensas, a la confrontación entre las personas o grupos en pugna, en espera de que la divinidad, mediante el triunfo en la confrontación, indicara la decisión justa del caso, es decir, al vencedor. Las ordalías, los juicios de Dios y el combate judicial son ejemplos de esta forma de proceder. No es ajeno a este método la confrontación directa de intereses que se produce en nuestro litigio de derecho privado actual, ni ciertas formas de administración de justicia carismática (el ejemplo bíblico del rey Salomón y los círculos de tiza de Brecht).

Según se ha definido, verdad representa un juicio sobre una relación de conocimiento, ésta es, el juicio de que esa relación de conocimiento entre el sujeto que conoce y el objeto por conocer ha culminado con éxito, conforme a su finalidad, pues existe identidad, adecuación o conformidad entre la representación ideológica del objeto por el sujeto que conoce y el objeto mismo, como realidad ontológica. Se trata, pues, de una noción que no se agota en la definición objetiva de los que significamos cuando empleamos el concepto, sino que, antes bien, contiene una noción subjetiva, psicológica, relativa al sujeto cognoscente (o a otro que critique su afirmación), por la cual se expresa el éxito o el fracaso de la actividad emprendida, conforme a su finalidad.



Por lo demás, el fracaso se puede medir en término absoluto (falta de éxito, por no haber alcanzado la finalidad de la acción emprendida, conocer la verdad), pero también se puede medir en términos relativos, según que el resultado de la actividad emprendida se haya aproximado, en más o en menos, a su finalidad, es decir, a conocer la verdad o a la verdad misma, como juicio sobre la relación de conocimiento.

En este último sentido se discurre cuando la teoría y la práctica utilizan los conceptos de certeza, probabilidad y duda.

Certeza expresa el juicio positivo del sujeto cognoscente acerca del resultado de la actividad cognoscitiva: quien conoce está convencido de haber alcanzado la finalidad de la acción, esto es, de conocer la verdad. Probabilidad significa un acercamiento plausible al éxito de la acción emprendida, esto es, el juicio del sujeto cognoscente que estima haberse acercado al resultado buscado, el conocimiento de la verdad, aunque reconoce no haberlo alcanzado totalmente; en otras palabras, no está convencido de estar en posesión de la verdad, pero cree que se ha aproximado bastante a ella. La duda representa, en cambio una posición subjetiva del sujeto cognoscente que se ubica en la antípoda de la certeza; él reconoce el fracaso absoluto de su intento por conocer la verdad; se haya en un estado de perplejidad total frente a ella, proveniente del fracaso de su acción por conocer, que no le permite afirmar nada cierto o probable sobre el objeto a conocer.



En sentido amplio se puede decir que prueba “es lo que confirma o desvirtúa una hipótesis”¹².

Es todo dato, rastro o señal contenido en un medio de prueba ya realizado, que conduce, directa o indirectamente a un conocimiento cierto o probable del objeto del procedimiento. El elemento de prueba es una concepción de la misma desde el punto de vista material. No debe entenderse como tal los elementos constitutivos de determinado objeto de prueba, pues cada uno tiene los suyos.¹³

En sentido estricto el mismo Cafferata Nores señala que: “la noción de prueba está presente en todas las manifestaciones de la vida humana”¹⁴.

3.2. Clasificación de la prueba en el proceso penal

Para determinar en concreto la importancia de la inversión de la carga de la prueba, amerita visualizarla desde la perspectiva del proceso penal y su clasificación; por ende, El tratadista Nicola Framarino, hace una clasificación doctrinaria con relación a la prueba. Tomando como base tres elementos. La prueba se clasifica de acuerdo: al objeto, al sujeto y a la forma.

- De acuerdo al objeto

¹² Cafferata Nores, José. **La prueba en el proceso penal**, Ed Hammurabí, Argentina, 1998. Pág. 3.

¹³ Devis Echandía, Hernando. **Teoría general de la prueba judicial**, Ed. Depalma, Uruguay, 1990. Pág 9.

¹⁴ Cafferata Nores, José. **Op. Cit.** Pág 3.



Según el objeto la prueba puede ser: directa e indirecta.

Directa: Existe prueba directa cuando se habla del hecho que constituyó el ilícito penal, directamente. Es decir, que se trata de una prueba elemental dentro de la realización del hecho, un objeto, una cosa un documento, el lugar o como se le nombrara en el pasado corpus críminis, es decir el cuerpo del delito.

Indirecta: Se está en presencia de la prueba indirecta, cuando simplemente se refiere a circunstancias que nos pueden hacer presumir el resto de los hechos, es decir la llamada prueba circunstancial. Aquellas pruebas que únicamente pueden conducir la razón del juzgador, su criterio, su valoración final, en el rumbo o dirección de lo que busca aquél que propone dicha prueba.

Esta prueba merece un comentario adicional. Se trata de aquellas pruebas demasiado restringidas y negadas en muchas legislaciones del mundo, sin embargo en Guatemala es muy común que se permitan pruebas que lo único que lograr es redundar y hacer agotadora la discusión con respecto a un extremo no fundamental, tal como el caso de la conducta o los antecedentes del acusado. Además en Derecho penal, hay que recordar que las presunciones no son adecuadas, puesto que dada la trascendencia de la resolución (toda vez afecta la vida de un hombre de forma irreversible), es preciso fallar conforme a "certeza" jurídica total.

■ De acuerdo con el sujeto

De conformidad con el sujeto la prueba puede ser: Real o personal.



Real: Se dice que una persona puede declarar sobre el hecho y las circunstancias del ilícito, refiriéndose al objeto que lo motivo o las armas con las que se cometieron. Mas técnicamente mencionado como cuerpo del delito. Tal el caso de un funcionario de banco que declara con relación a la autenticidad de un cheque. En este caso se está frente a la prueba real.

Este tipo de prueba se identifica con la clasificación en cuanto al objeto, toda vez que en este se trata de prueba directa

Personal: En el caso en que se coadyuva a formar el perfil de un acusado, hablando a favor o en contra de él, estamos frente a la prueba personal.

Ya no merece mayor comentario este tipo de prueba que a pesar de tener su principal fundamento en la persona del acusado, se trata de “circunstancias” que no se relacionan en forma directa con el hecho que se investiga, tal como se aclaró en la prueba indirecta, anteriormente.

■ De acuerdo a la forma

Según la forma la prueba puede ser: Testimonial, documental y material.

Testimonial: Se trata de la declaración de aquellas personas que tienen relación con el hecho, puesto que les consta por ser testigos presenciales de lo acontecido. A reserva de que dicha prueba es muy ocupada en países como el nuestro (consecuentemente a



nuestra cultura), para que las personas comparezcan declarar las bondades o características del acusado.

Esta prueba, ha sido explicada en párrafos anteriores.

Documental: Como se señaló anteriormente los documentos, cosas o elementos de convicción que, según la ley, deben quedar secretos o que se relacionen directamente con hechos de la misma averiguación o que tiendan a ella, serán examinados privadamente por el tribunal competente o por el juez que controla la investigación.

Material: Este tipo de prueba es precisamente doctrinaria, toda vez que se trata de cualquier otro medio de prueba que no sea documento o cosas convencionales, como armas, vehículos, computadoras o equipo de oficina o enseres o menaje en general. Se trata pues, de objetos diversos como el caso de una cinta magnetofónica, una cinta de video, un disco o cualquier otro "material". Sin embargo, la ley la admite en la más amplia libertad de prueba, mientras que la doctrina bien puede distinguir clasificaciones y especificaciones.

3.3. Formas de terminación del proceso

El término sentencia tiene su origen del latín *sententia* que significa: "lo que se siente u opina; que es una acción de formular una opinión, una declaración formal con arreglo a



las constancias procesales ocurridas en la litis, como producto de evidenciar los hechos que hayan estado sujetos a prueba. Los hechos planteados por las partes dentro del proceso quedan sujetos a una rigurosa comprobación por parte del juzgador y este después de lograr un estado de convicción, pronuncia su sentencia y decide con arreglo al derecho objetivo”¹⁵.

“Es el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional por medio del cual, este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo”¹⁶.

Una actividad de declaración del derecho porque simplemente aplica el derecho; y la otra es una actividad del juez eminentemente creadora, y que en consecuencia, la sentencia constituye una nueva norma jurídica.

3.2.1. Clases de sentencias en el juicio ordinario laboral

- Declarativas: Como ejemplo: Cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de la existencia de una relación laboral, con la sentencia que tiene por finalidad únicamente la declaración de dicho extremo.

¹⁵ Real Academia Española, **Diccionario de la lengua española**, pág. 1864.

¹⁶ López Larrave. **Op. Cit;** pág. 37.



- De condena: Como por ejemplo: El pago de vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada.

- Desestimatorias: Como por ejemplo: Cuando se reclama al pago de indemnización por despido injustificado y el patrono prueba la existencia de una causa justa por la que dio por terminada la relación trabajo. Por lo tanto se desestima la pretensión del actor.

- Sentencia dada en juicio con contradictorio: Como por ejemplo: El mismo caso citado anteriormente, en que el demandado contradice lo afirmado por el actor.

- En rebeldía: Como por ejemplo: El demandado ha sido citado para prestar confesión judicial y no comparece a la primera audiencia a contestar la demanda y a prestar a confesión judicial.

En su Artículo 364 del Código de Trabajo establece: “Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate...”



3.3.2. Naturaleza jurídica

Es indudablemente de naturaleza social, necesariamente proteccionista de una de las partes, de la parte obrera, cuando en la lucha en los conflictos de trabajo y estos se llevan a la jurisdicción laboral, no sólo para la aplicación del precepto procesal, sino para la interpretación en favor de los trabajadores. Reivindicatorio para corregir las injusticias sociales y la explotación a la que son sujetos los trabajadores

3.3.3. Regulación legal

De conformidad con el Artículo 321 del Código de Trabajo: "El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social, es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el Tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.

No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales:

- Los abogados en ejercicio;

- Los dirigentes sindicales, asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite; y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a



diez veces el salario mínimo mensual del sector económico al que pertenezca el trabajador reclamante; y,

- Los estudiantes de derecho de las universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a Derecho del Trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico al que pertenezca el trabajador reclamante, y, en todo caso, bajo la dirección y control de las facultades, a través de la dependencia respectiva”.

El procedimiento ordinario laboral se inicia con la demanda, la cual puede ser oral o escrita (Artículo 322 del Código de Trabajo).

Las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables. También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias.

Las partes dentro del proceso pueden actuar personalmente o por mandatario judicial, con las excepciones que establece el Artículo 323 del Código de Trabajo.

La demanda ordinaria laboral, toda vez permitírsele a las partes del proceso, no auxiliarse de profesional, puede ser antiformalista, siempre y cuando se cumplan con



los requisitos que para tal efecto establece el Código de Trabajo. Para lo cual, el Artículo 332 del Código de Trabajo establece lo conducente, sin embargo, en cuanto que si la demanda no cumple con los requisitos establecidos en el Artículo de mérito, entonces el Artículo 334 del mismo cuerpo de leyes citado, establece que el juez de oficio debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan no se le dará trámite.

Si la demanda se ajusta a los requisitos aludidos, el juez señala día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus medios de prueba a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo sin más citarle ni oírle. Entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, término que debe ser ampliado a razón de la distancia, según lo establece el Artículo 337 del Código de Trabajo.

Las partes podrán excusarse por no asistir a dicha audiencia, por enfermedad únicamente y el juez aceptará la excusa una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. Todo lo cual está contenido en el Artículo 336 del Código de Trabajo, el cual hace además la salvedad, de que si dicha excusa no fuere posible presentarla antes de la audiencia en la forma indicada, será permitido presentarla dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la señalada para el inicio de la audiencia.



En caso se haya aceptado la excusa, el juez señala nueva audiencia, la cual debe realizarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir de la que no se realizó, sin embargo si la razón de la excusa persistiere, las partes deben designar o nombrar a un mandatario para que los represente.

Los Artículos del 338 al 341 y el 346 del Código de Trabajo regulan el desarrollo de la audiencia de juicio oral de trabajo. En los mismos se establecen entre otros extremos, las actitudes que puede asumir el demandado, incluso reconviniendo al actor; para lo cual se deben cumplir los mismos requisitos indicados en los Artículos 332 al 334 del cuerpo de leyes citado.

Si se hubiese planteado la reconvención el juez suspende la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido, manifieste su deseo de contestarla en el mismo acto, lo que debe hacerse constar en el acta.

En el desarrollo de la primera audiencia, es uno de los requisitos indispensables, luego de contestada la demanda y la reconvención, que el juez procure avenir a las partes proponiéndoles formas de conciliación, aprobando en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre y cuando no contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

En relación a la conciliación, es posible que la misma se de en forma parcial, continuando el juicio en las partes no convenidas.



El desarrollo de esta audiencia, previamente a contestarse la demanda o la reconvencción, que se pueden oponer las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia. En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

En cuanto a las excepciones dilatorias, el juez las debe resolver en la primera comparecencia, a menos que, al que corresponda oponerse se acoja al plazo de veinticuatro horas para oponerse a las mismas, al que se refiere el Artículo 344 del Código de Trabajo, lo que se hace constar, y en cuyo caso el juez suspende la audiencia y señala otra para la recepción de las pruebas pertinentes y resolución de las excepciones. Si son declaradas sin lugar dichas excepciones, en esta audiencia, debe contestarse la demanda e interponerse las excepciones perentorias que se crean convenientes, salvo las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción que se pueden interponer en cualquier tiempo mientras no se haya dictado sentencia en segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas en el juicio o en el auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

Si por razones ajenas a las partes, al juez no le fuere posible la recepción de todos los medios de prueba, en la primera audiencia, entonces se señala día y hora para una



nueva, la cual debe realizarse dentro de un plazo no mayor de quince días de practicada la primera, 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, la cual se practicará dentro del plazo de ocho días contados a partir de la segunda comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del Tribunal. Artículo 346 del Código de Trabajo.

Previo a emitirse la sentencia que corresponda, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez y para mejor fallar cualquier diligencia de prueba pertinente, la práctica de esta diligencia únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar pruebas a las partes del juicio, y deben practicarse dentro de un plazo que no exceda de diez días, en la cual se señalan la o las audiencias necesarias, con citación de las partes. Artículo 357 del Código de Trabajo. Recibidas las pruebas y dentro de un plazo no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez debe dictar la sentencia, según el Artículo 359 del Código de Trabajo, bajo responsabilidad de no haber dictado su fallo dentro de dicho término. Para el efecto de los recursos que proceden en contra de la sentencia, se encuentran regulados en el Artículo 365 el de aclaración y ampliación, que deben interponerse dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo. La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor. La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a



juicio. Además procede el recurso de apelación, que debe interponerse dentro “del tercer día” de notificado el fallo.

Para las resoluciones que no sean definitivas proceden los recursos de revocatoria y reposición.

El recurso de nulidad procede contra los actos y procedimientos en que se infringe la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación. Contra las resoluciones que resuelven estos últimos recursos, procede el recurso de apelación.

El planteamiento del juicio ordinario laboral, se presenta en interpretación lógica de los postulados legales; en consecuencia, busca determinar la importancia valorativa de la inversión de la carga de la prueba, en la resolución de los casos laborales dentro de la correcta aplicación de la justicia en materia privativa de Trabajo y Previsión Social, ajustado a la parte más vulnerable de la relación laboral, que en todo caso es el trabajador, adaptándose a la realidad concreta de las alteraciones a la regla general del onus probandi en este juicio.





CAPÍTULO IV

4. Alteraciones a la regla general del onus probandi en el juicio ordinario oral laboral

Las alteraciones en el juicio de trabajo a las reglas sobre el onus probandi o carga de la prueba, las constituyen los casos de inversión de la prueba en la carga probatoria.

La inversión de la carga de la prueba tiene su fundamento tanto en el principio de tutelaridad que informa al proceso de trabajo, como también en la tendencia general del derecho procesal de atribuir la carga de la prueba a la parte que esté en mejores condiciones para rendirla.

En el juicio ordinario laboral se admiten los siguientes casos de inversión de la carga de la prueba: para probar el despido injusto invocado por el trabajador; para probar el goce de vacaciones cuando el trabajador afirma que no las gozó; para probar que no se retienen salarios, cuando el trabajador afirma su retención; y para establece su monto, cuando se contradice el salario alegado por el trabajador.

4.1 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.”¹⁷

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

El tratadista Manuel Ossorio señala por despido: “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.”¹⁸

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, y 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

¹⁷ Reynoso, Eleutorio. **El derecho de trabajo**, pág. 49.

¹⁸ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 134.



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.

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 lo 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:

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.



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.

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:

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.

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.

4.1.1 Acciones derivadas del despido

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

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.

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.

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:

Puede generar en ciertos casos de derecho a indemnización.

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:

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).

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.



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.

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.

4.1.2 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.

Este tema se analiza con mayor detenimiento en el tercer capítulo del presente trabajo.

4.1.3 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, 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.

El trabajador tiene la facultad de demandar a su empleador para los efectos de demostrar que el segundo ha hostigado su salida de la empresa por cualquiera de las causales de despido indirecto 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 trabajador 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 esta obligado a demostrar que no existió ni despido directo ni se dio ninguna causal de despido indirecto.

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 (Artículo 69) 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.

4.2. Causas que puede invocar el patrono

Son causas justas, según el Artículo 77 del Código de Trabajo, “que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte”

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 éste 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 interrumpen 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.



4.2.1 Efectos del despido directo

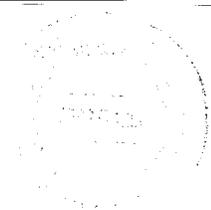
La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar 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 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.

4.3. 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 mas 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 vengán los plazos que establece la ley. La renuncia no requiere ninguna formalidad, o sea que puede formularse por escrito u oralmente. 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 por lo menos;

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

Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo



menos.

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 este último lo consienta; y el patrono, una vez que el trabajador le haya 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.

4.4. Despido indirecto

El 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 que 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.



El tratadista Rasso Delgue expresa: “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”.¹⁹

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.

4.4.1. 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.

¹⁹ Rasso Delgue. **Derecho laboral**. pág. 61.



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 abandonó sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, debe el trabajador, pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios o las prestaciones que indica el Artículo 84 según sea el caso; todo esto está 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 último párrafo).

4.4.2 Regulación legal

Se quiere hacer mención de lo explicado por Eleuterio Reynoso al establecer que: "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. (ver Art. 79).²⁰

El autor Fernández Molina agrega que: “En caso de que el patrono despida a un trabajador por cualesquiera de las causas que contemplan el Art. 77 del C. de T. debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley.”²¹

4.4.3 Falta de regulación legal

Señala Mario López Larrave que: “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”.²²

El autor César Landelino Franco señala: “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

²⁰ Reynoso. **Op. Cit.**, pág. 49.

²¹ Fernández Molina. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 147.

²² Larrave. **Introducción al estudio del derecho laboral**. pág. 39.

al trabajador en los términos del contrato; cuando el patrono trate mal al trabajador, etc.”.²³

El autor Rolando Echeverría por su parte establece que: “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 Art. 85 del CT 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.”²⁴

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.

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.

4.4.4. 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:

²³ Franco. **Instituciones de derecho individual del trabajo**, pág. 73.

²⁴ Echeverría. **Derecho laboral**. pág. 12.



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 hiciere 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.

4.4.5. 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 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, 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.

Las formas que provocan la terminación de una relación laboral son variadas. Por un lado, puede ser el patrono quien decide ponerle fin a la misma, por otro lado, el trabajador puede renunciar; sin embargo, en el primero de los supuestos la causa puede llegar a ser imputable al último de los mencionados.

Todas las formas posibles para dar por finalizado un contrato de trabajo, deben ser explicadas previamente a tratar el tema de la obligación del trabajador de permanecer en su puesto, una vez da el aviso previo al patrono, lo cual constituye el objeto central del presente estudio; para ello, primeramente se debe aclarar el concepto de relación de trabajo.

La relación de trabajo es esencialmente un vínculo jurídico que conecta a un empleador con un trabajador, creando obligaciones y derechos recíprocos, bilaterales. “La ley guatemalteca no recoge totalmente la doctrina de la relación laboral, sino que guarda una posición conciliatoria”²⁵ en cuanto si es más importante el contrato de trabajo o la relación.

²⁵ López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo**, Pág. 35.

Esto es entendible cuando se lee el primer párrafo del Artículo 19 del Código de Trabajo el cual regula: “Para que el contrato 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”.

Por la ley citada, se puede concluir que la relación de trabajo es la prestación de los servicios, hecho que basta para dar por iniciado un contrato de trabajo que si no existe de forma escrita, a partir del inicio de la ejecución del servicio o la obra, se entiende celebrado en forma verbal.

El autor citado, en relación con la formalidad e importancia del contrato, indica asimismo que: “Aún cuando a lo largo del articulado (el Código de Trabajo) le conceda mayor importancia a la relación laboral que al contrato, no desconoce que la fuente normal de las relaciones laborales en nuestro medio es a través del contrato escrito o verbal”²⁶.

Como se dijo, la relación de trabajo es un vínculo jurídico que surge con la prestación del servicio, puesto que de tal conexión como se mencionó, surgen derechos y obligaciones para las partes involucradas.

Estas atribuciones y deberes consecuentes son de tipo jurídico, es decir, exigibles en su cumplimiento, modificativas de situaciones previas y también, coercibles.

²⁶ **Ibid.** Pág. 35.



El tema de la relación de trabajo no es exclusivo de la legislación guatemalteca. En la reunión de la Organización Internacional del Trabajo del año 2005 llevada a cabo en Ginebra, se estableció que la relación de trabajo es una “noción jurídica de uso universal”²⁷, con la cual se hace referencia a la vinculación entre empleador y trabajador.

Como se ha podido apreciar en toda la descripción que de relación de trabajo se ha hecho hasta aquí, la misma constituye un vínculo jurídico y no un conjunto de obligaciones y derechos, puesto que estos últimos surgen como consecuencia del concepto de contrato de trabajo, el cual presenta sus diferencias de la relación de trabajo. Por ejemplo, el contrato puede ser escrito o verbal la relación de trabajo no. Por consiguiente, no puede definirse o concebirse como contrato a la relación o viceversa.

Otras diferencias entre contrato de trabajo y relación laboral consisten en que la segunda existe previamente al primero, y en algunos casos como se verá, la relación prevalece aun cuando ha terminado el contrato (según el contenido del Artículo 85 del Código de Trabajo). Sin una relación no puede haber contrato. Es a esto último a lo que López Larrave denomina contrato realidad²⁸ porque en Guatemala, muchas relaciones surgen sin haberse pactado o convenido antes en forma escrita las condiciones a las que se sujetará. Todas estas son razones para concebir la preexistencia de la relación por sobre el contrato.

²⁷ Memoria de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, Pág. 1.

²⁸ López Larrave. Op. Cit. Pág. 35.

A pesar de lo mencionado, es oportuno señalar que las contradicciones entre los tratadistas al respecto de contrato y relación de trabajo, han hecho que se fijen sus posturas en dos bandos encontrados. Por un lado se tiene a los contractualistas y por el otro a los anticontractualistas. Entre los primeros cabe mencionar a Pérez Paton, Krotoschin e inclusive a Mario de la Cueva, quien afirma que: "La prestación del servicio es la hipótesis necesaria para la aplicación del Derecho del Trabajo"²⁹.

Son detractores de tal postura, es decir los anticontractualistas, Hueck o Lotmar entre otros.

Estas diferencias surgen principalmente porque con el concepto de relación de trabajo se expresan especialmente dos cosas distintas: una innegable, por la evidencia del hecho consistente en la conexión indispensable, en los vínculos, en el trato, en la cooperación que existe entre quien presta un servicio y aquel a quien se le presta.

En doctrina, relación de trabajo es una cosa distinta a contrato y esto, constituye la opinión de los que niegan o subestiman el aspecto contractual del trabajo entre empresarios y trabajadores. No hay que olvidar que en ciertos casos, el trabajador inicia sus tareas sin haber manifestado su consentimiento laboral y que hasta trabaja a veces sin saber quién es su empleador.

²⁹ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, Pág. 473.

4.5. Contractualismo y simple hecho

En todo contrato laboral surge una relación de trabajo entre el trabajador que lo ejecuta y el empresario que de modo directo o a través de alguno de sus gestores se beneficia de las tareas realizadas, en las que interviene en fase de dirección. Esos nexos personales y materiales originan, relaciones jurídicas entre las partes.

La relación de trabajo, que se muestra insuficiente cuando desconoce todo aspecto contractual en las prestaciones laborales corrientes y no es importante para los contractualistas, que haya trabajo sin haber contrato.

Surge esto cuando se decreta la nulidad de algún contrato de trabajo, por la causa que sea, y sin embargo prevalece la relación. Entonces, por decisión legal, fundada en la protección del trabajo como fenómeno económico, social y del trabajador, por razones de equidad y para impedir el enriquecimiento sin causa del beneficiario de esa actividad, se establece que son aplicables todos los derechos que derivarían de haber sido eficaz el contrato, en especial la remuneración. En criterio personal, este es un argumento, más a favor de los anticontractualistas que en su contra.

Se argumenta también que con las disposiciones legales, reglamentaciones, convenciones colectivas laborales y reglamentos internos de trabajo, se limita la autonomía de la voluntad.

Existe también relación de trabajo, cuando hay prestación de servicios de hecho, es decir sin el consentimiento del trabajador, a lo que se le llama trabajo impuesto, exigido, obligatorio o forzoso. Por ejemplo, los trabajadores que en épocas de crisis, el empresario tenga que volver a admitirlos porque estuvieron a su servicio anteriormente.

Para algunos autores, sin ser anticontractualistas en principio, ciertas situaciones laborales conducen a proclamar necesariamente, por ausencia de consentimiento, una relación de trabajo, sin la voluntad de las partes.

Se citan como casos típicos de tales hechos descritos anteriormente, la imposición de trabajadores a empresarios en virtud de las llamadas cláusulas de exclusividad sindical y cuando en los pactos colectivos de condiciones laborales se determinan bases forzadas para la admisión del personal.

Con respecto a la cláusula sindical hay que distinguir dos hipótesis: si procede de un acuerdo entre sindicatos obreros y un empresario o una asociación patronal, la autonomía de la voluntad y el contrato, recobran su vigor y están de manifiesto precisamente como resultado de tal convención.

De manera que contradiciendo la más elemental libertad de trabajo, algunas legislaciones como la mexicana, "se implanta la obligatoriedad de reclutar trabajadores entre los afiliados de los sindicatos"³⁰.

³⁰ *Ibid.* Pág. 475.

En cuanto a los pactos colectivos laborales, existe un anticipado consentimiento de los empresarios cuando han suscrito cláusulas preferenciales, ajustadas a propuestas o selecciones sindicales, acerca de la admisión de trabajadores.

Si el consentimiento de las partes le da vida (en principio el trabajador busca colocación o acude a la ofrecida, y el empresario lo acepta tras trámites previos, de haber conveniencia recíproca en los puntos básicos de la remuneración para el subordinado y de aptitud para el empleador), la voluntad de los contratantes se ve limitada, en la prestación misma y en las cláusulas fundamentales, por la actitud intervencionista de los órganos estatales y a causa de otras convenciones, de amplitud mayor y de eficacia inderogable, que acuerdan las asociaciones colectivas de trabajadores y empresarios.

La voluntad de las partes, la de las asociaciones profesionales y la del legislador se coordinan y complementan para darle cuerpo y alma al contrato de trabajo.

Salvo precepto legal en contrario, o consentida voluntad sindical, sobrevive en los supuestos analizados, la voluntad como creadora del nexo laboral.

Reconociendo que, en lo laboral, la autonomía de los particulares sufre limitaciones extremas, lo que en definitiva se trata de saber es si el consentimiento, como hecho necesario para que surja el vínculo contractual, sigue en pie; o si por el contrario, basta con el hecho de la incorporación a la empresa para formalizar un nexo contractual, por



faltar en él los elementos esenciales de la contratación, en particular la reciprocidad consensual.

Salvo negar la evidencia, en los casos normales aparece inequívoca la determinación volitiva previa de las partes para concertar el contrato de trabajo. Ahora bien, esa voluntad, limitada en mayor o menor grado, es unilateral para las teorías de la relación de trabajo, en tanto que es bilateral para los contractualistas.

Con todo lo anterior se demuestra la vigencia de la característica volitiva de las partes para concertar contractualmente la prestación de los servicios.

Los contractualistas sostienen que del contrato deriva una relación jurídica, mientras que de la prestación del servicio, surge una relación simplemente de hecho. En alusión a este aspecto, algunos sectores de la doctrina (como el caso de Reynoso) llaman a la teoría contractualista, del “simple hecho”³¹.

Siendo el de trabajo un contrato consensual, es evidente que la relación jurídica se inicia con el acuerdo de voluntades, es decir, por la manifestación del consentimiento; mientras la relación de trabajo surge cuando el trabajador comience la prestación de su actividad profesional bajo la dirección del patrono. Conviene preguntarse si el acuerdo de voluntades entre el empresario y el trabajador debe llamarse contrato.

³¹ Reynoso, Eleuterio. **Derecho laboral y globalización**. Pág. 39.

La calificación del contrato de trabajo como acto preparatorio de la relación de trabajo, conjunto de elementos personales y patrimoniales, no provoca una sustitución del vínculo contractual, ni lo hace desaparecer.

Tampoco el hecho de que el contenido y realización de las prestaciones se establezcan por el legislador evita que el acto jurídico voluntario contractual siga siendo la forma normal que se antepone a toda relación de trabajo, porque precede a la ejecución del contrato en sí.

En la necesidad del consentimiento, en la fuerza vincular de la voluntad, se afirma gran parte de la doctrina para proclamar la supervivencia en contrato de trabajo.

Según el lenguaje usual, es indudable que todo acuerdo de voluntades dirigido a la producción de un efecto jurídico se llama contrato³².

Sostienen asimismo los contractualistas que si en el futuro, el concepto de contrato debe restringirse a los negocios jurídicos relativos a cosas, es una cuestión que afecta a la teoría general del derecho, pero no al derecho del trabajo especialmente. Por lo tanto, se puede seguir llamando contrato de trabajo a ese acuerdo de voluntades, sobre todo cuando éste es el uso corriente.

³² Diccionario de la lengua española. Pág. 43.

El contrato de trabajo ha cambiado su contenido. Ya no es un simple intercambio cambio de prestaciones, sino que va dirigido a la creación de lazos personales, a la incorporación de una comunidad de trabajo.

Se ha visto también que el contrato de trabajo, aún participando en cierta manera de la locación de servicios y de la locación de obra, en mínimo grado del mandato y de la sociedad, y no guardando relación con la compra venta, no constituye, empero, ni contrato de locación, ni de mandato, ni de sociedad; sino, a lo sumo, un contrato de los llamados innominados.

El contrato de trabajo integra una figura jurídica que no encaja en los moldes tradicionales del derecho contractual civil o mercantil.

Prueba de lo anterior, es que en varios países, con la denominación de contrato de trabajo, ha sido regulado por leyes especiales, como el caso del Código de Trabajo en Guatemala.

La trayectoria seguida por el de trabajo no lo emancipa íntegramente del contrato típico del derecho civil, porque esa estructura parece inmutable; pero su desarrollo y su contenido, sus notas características de exclusividad, profesionalidad, subordinación y estabilidad relativa le confieren características de contratación privada.

La relación de trabajo se basa en la teoría de la incorporación al empleo o asunción del trabajador por la empresa, hechos que ponen en marcha una serie de efectos jurídicos y un vínculo de igual índole.

La incorporación o la asunción, pese a situar la iniciativa en una u otra de las partes laborales, no ofrece diversidad esencial.

La proclamada decadencia de la soberanía del contrato, conduce a negarle carácter contractual al vínculo laboral, regido por la ley y otras fuentes normativas y porque el acto de adhesión a un reglamento preestablecido *priva de sus elementos esenciales al consentimiento* requerido en la concepción tradicional del contrato.

Según considera Reynoso, “el primero en formular la teoría de la relación de trabajo fue Lotmar”³³. Posteriormente evolucionó la doctrina desde lo subjetivo a lo objetivo, referido a la prestación de los servicios y no a la contratación del trabajador. Por lo tanto, basta un simple acto de adhesión para crear la relación laboral, con la incorporación del trabajador a la empresa y su consiguiente conversión, en miembro de la misma.

Con la teoría de los anticontractualistas, se pretende justificar jurídicamente situaciones laborales carentes de acuerdo contractual, como las del trabajo impuesto y el estado de hecho que deriva de los contratos nulos, cuando ha habido prestación de servicios, que

³³ Reynoso. **Op. Cit.** Pág. 43.

siempre da lugar al resarcimiento del trabajador, salvo que la relación sea consecuencia de conductas ilícitas.

Esta teoría tiende a eliminar la necesidad del consentimiento, al menos del expreso, sea verbal o escrito.

Es suficiente para los anticontractualistas, con que un trabajador ingrese en la empresa, con que pise dentro de ésta, para que las relaciones que emanan de tal hecho tengan una determinación total para las leyes y reglamentos, al margen de toda voluntad; por cuanto las consecuencias del hecho del ingreso en la empresa, como sus posteriores efectos, son regulados por la ley o convenios de carácter colectivo.

Hueck llega a enumerar cuatro acepciones sobre relación de trabajo: "Vínculo obligacional derivado de un contrato de trabajo, que sirve de fundamento a esa relación y sustenta sus efectos. Toda relación obligatoria laboral, proceda de un contrato de trabajo o de otra fuente jurídica, como la ley o un reglamento. El vínculo de ocupación o empleo que surge del trabajo como hecho, exista o no exista obligación de prestar trabajo. Como totalidad de nexos entre el empresario y los trabajadores"³⁴.

Con estricta objetividad se sostiene que la relación de contrato se determina por una situación de hecho y dura mientras subsista la misma. Una de las partes, el empresario, limitado a su vez por el derecho positivo, fija las condiciones en que deberá cumplirse la

³⁴ **Ibid.**



prestación laboral y el trabajador se limita a asentir, incluso sin palabras, a la regulación existente.

En la legislación francesa, el establecimiento laboral integra una sociedad profesional, a la cual quedan sometidos los trabajadores con carácter legal, al igual que los súbditos a las leyes del Estado.

“Las teorías de índole administrativa ven en el contrato de trabajo un acto de adhesión, similar al acto condición del derecho administrativo”³⁵; se afirma que el llamado contrato de trabajo no hace sino individualizar los presupuestos de un estatuto legal o reglamentario de trabajo en una relación concreta laboral; de tal manera que el trabajador, al entrar a formar parte de una empresa, se adhiere a las condiciones laborales prefijadas por el Estado a esa entidad.

La relación de trabajo se basa en la teoría de la incorporación al empleo o asunción del trabajador por la empresa, hechos que ponen en marcha una serie de efectos jurídicos y un vínculo de igual índole.

La incorporación o la asunción, pese a situar la iniciativa en una u otra de las partes laborales, no ofrece diversidad esencial.

³⁵ *Ibid.*

El acto de ingreso del trabajador en el establecimiento no puede exagerarse hasta identificarlo con el comienzo de una relación jurídica de trabajo, por cuanto una simple visita o una gestión previa del que busca trabajo significaría sin más actos jurídicos trascendentes; cuando la realidad demuestra que entre la entrada en un local con el propósito de trabajar y la permanencia más o menos pasajera en él con ánimos distinto media evidente la obra de la voluntad, creadora del nexo bilateral que, en técnica jurídica milenaria, se reconoce como convención o contrato.

Culminado el proceso se llega a la negación total de los aspectos contractuales para que surja la relación laboral. Ésta se caracteriza como mera relación de hecho, mientras que para otros constituye una relación jurídica.

Ciertas definiciones de la relación de trabajo se proponen superar el antagonismo entre contractualistas y anticontractualistas en torno al trabajo. De esta manera, Pérez Botija, quien no es del todo contractualista sino más bien ecléctico en sus posturas, señala que relación de trabajo es: “la relación que se produce entre la empresa y los trabajadores; y está constituida por un conjunto de vínculos personales y patrimoniales que ligan entre sí a aquellos, reconociéndoseles derechos e imponiéndoles deberes de carácter moral y económico”³⁶.

Insistiendo en la posible unidad de los conceptos, expresa Krotoschin que: “Una buena parte de la doctrina reciente, recalcando la penetración de elementos personales en el

³⁶ **Ibid.**

contrato de trabajo, llega a un desdoblamiento de su contenido, el cual comprendería obligaciones de naturaleza jurídico-personal: lealtad recíproca, asistencia y protección por parte del empleador, fidelidad y subordinación del personal; y, por otra parte, obligaciones de naturaleza jurídico-patrimonial: la prestación del trabajo y el pago de la remuneración, respectivamente; considerándose a las primeras como principios primarios, de manera que las segundas sólo alcanzan el carácter de una mera repercusión o consecuencia de aquéllas. Siendo así, todo depende de que el empleador y el personal se vinculen, no sólo mediante un acuerdo de voluntades, sino por el lazo real y efectivo de la incorporación de este último a la empresa. Esta incorporación es lo único esencial y la base de la llamada relación de trabajo, mientras que el contrato sólo es un acto preparatorio que no produce por sí mismo los efectos del derecho laboral³⁷.

Hay quienes estiman que se trata de una relación de hecho con consecuencias jurídicas y se oponen quienes descubren una relación jurídica de la que surgen relaciones de hecho. En la discusión se señala unas veces que el consentimiento es el hecho generador de las obligaciones, a lo cual se arguye que son las obligaciones las que engendran un consentimiento forzado.

El análisis de la diferencia entre contrato de trabajo y relación laboral, así como la influencia de cada uno de los dos en el otro, tiene relevancia para la presente investigación desde el punto de vista de si la legislación nacional guatemalteca

³⁷ López Larrave, **Op. Cit**; Pág. 35.

considera que no puede haber contrato de trabajo sin relación laboral y subordina la existencia del primero, a la existencia de la última; sin embargo, no es igual concluir que la terminación de la relación laboral significa asimismo, la del contrato de trabajo, porque aunque el contrato de trabajo a terminado, los derechos y obligaciones surgidos de la relación laboral pueden extenderse tal el caso de lo regulado en el Artículo 85 del Código de Trabajo, el cual indica 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.

Se entiende por terminación de la relación de trabajo: "La cesación de sus efectos a partir de determinado momento"³⁸.

Esto significa que al producirse el acontecimiento que genera la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, aunque no todas las demás obligaciones surgidas desde el inicio de la relación.

El Código de Trabajo establece en el Artículo 76 que: "Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra el mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos".

³⁸ Echeverría, Rolando. **Derecho laboral**, Pág. 13.



Aunque es preciso establecer una clasificación técnica de las formas para dar por terminada una relación de trabajo, se pueden mencionar anticipadamente las siguientes: Terminación involuntaria; terminación voluntaria, sea del patrono o del trabajador.

Entre las causas voluntarias para dar por terminada la relación de trabajo se encuentra el despido directo (la que se encuentra regulada en el Artículo 77 del Código de Trabajo, mismo que se transcribe más adelante). Además se encuentra el despido indirecto (contenido en el Artículo 79 del cuerpo de leyes mencionado).

También pueden considerarse causas voluntarias para finalizar una relación de trabajo las nacidas por mutuo consentimiento, es decir que ambas partes (patrono y trabajador) acuerdan poner fin a la relación. Y por otro lado, la renuncia.

Las causas involuntarias son aquellas que no son deseadas por las partes, tal el caso de la muerte de uno de los dos sujetos del derecho del trabajo, sin quien, en dado caso, no sea posible continuar con la relación de trabajo.

Otras causas involuntarias que pueden producirse son la quiebra de la empresa o la insolvencia o liquidación judicial de la misma.

Debido a la importancia social de la actividad laboral y a que el trabajador se encuentra en general en inferioridad de condiciones frente al empleador, la legislación tiende en



general a regular las condiciones en las cuales finalizan los contratos de trabajo y las consecuencias que de ello se derivan.

Como ya se mencionó el contrato puede terminar por voluntad unilateral del trabajador (renuncia), o del empleador (despido), y tiene su explicación en que el contrato de trabajo presenta una situación asimétrica para las partes (no hay igualdad entre ellas, sino que una está subordinada a la otra), y además porque implica una relación de confianza entre ambas, derivada del hecho de que los servicios prestados por el trabajador son personales y no patrimoniales, representando por tanto un sacrificio mucho mayor para el trabajador y una inversión riesgosa para el empleador.

En doctrina o legislaciones laborales comparadas a la guatemalteca, las formas o sistemas en que puede terminar un contrato de trabajo son variadas. Existen por lo menos tres sistemas diferentes, por los que puede darse la terminación del contrato individual de trabajo.

El contrato de trabajo puede llegar a su fin por razones que le son propias, sin que intervenga la voluntad de las partes para ponerle término. Por ejemplo, el contrato fue pactado a plazo fijo, y el plazo concluyó.

Otra forma podría ser que fue pactado para la realización de una obra determinada, y dicha obra fue concluida.

También, la empresa quiebra y se disuelve. O bien el trabajador muere, y por ende no puede seguir prestando servicios que, como dijimos, son de índole personal.

La relación de trabajo también puede concluir por infracción del empleador o despido indirecto

Estas causales son el derecho que tiene el trabajador a considerarse despedido cuando el empleador comete una infracción grave que hace imposible continuar el vínculo, como falta de pago del salario, de depósito de los aportes patronales, de registro del contrato, discriminación, etc.

La legislación chilena le llama inmovilidad laboral al hecho de que el trabajador no puede ser despedido, pudiendo dar por terminado el contrato, sólo por renuncia o por razones de fuerza mayor (quiebra de la empresa, típicamente), También, despedirlo implica un procedimiento tan engorroso que es irrealizable en la práctica.

En Guatemala, el Código de Trabajo regula todas las obligaciones y prohibiciones que tiene el patrono, lo cual permite suponer que el quebrantamiento de estas normas puede generar la terminación del contrato por infracción del empleador.

La terminación por infracción del trabajador o despido con causa, constituye un derecho que tiene el empleador a poner término al contrato de trabajo, despidiendo al trabajador, haciéndose imposible continuar con el vínculo jurídico económico.



Generalmente, estas infracciones están tipificadas en la ley para proteger al trabajador. Estas pueden ser tales como comportamiento inapropiado al interior de la empresa, hurtos o robos a la misma, sabotaje en sus instalaciones, negligencia inexcusable, no concurrencia al lugar de trabajo o no cumplimiento de los horarios establecidos, etc.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Se recomienda al Congreso de la República de Guatemala, fundamentarse en el Principio Protector del Derecho laboral, uno de los principios más importantes, el cual parte de una desigualdad, por lo que trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, y el Código de Trabajo no contiene la regulación legal para los casos específicos en los que se modifica la regla general del onus probandi.

El Congreso de la República de Guatemala no ha regulado o incorporado en el Código de Trabajo, Decreto 1441, capítulo séptimo. Pruebas, Artículos 344 al 357, una reforma para garantizar de manera expresa y minuciosa los casos en que debe aplicarse de oficio el principio denominado onus probandi, en aquellos casos en que pueda sufrir modificaciones la carga de la prueba en el derecho laboral, ya que en los casos de despido,⁴ el trabajador tiene que manifestar que las causas de despido lesionan sus derechos, quien se limita a asentar la regulación existente, y también en el empleador quien debe acreditar y probar que las causas de despido fueron justas, y por ende el Estado de Guatemala, por medio de las autoridades de trabajo y previsión social, debe verificar el estricto cumplimiento de la ley y la prueba durante la tramitación del derecho laboral, para evitar que se presenten errores durante el proceso por la falta de elementos de valoración de la prueba, puesto que existen casos de inversión de la carga probatoria, y así determinar la inversión de la carga de la prueba y los casos específicos o concretos de modificación de la regla general del onus probandi.





BIBLIOGRAFÍA

- ANABALÓN, Carlos. **Tratado práctico de derecho procesal civil chileno**. Uruguay: Ed. Astrea, 2001.
- AGUIRRE GODOY, Mario. **Proceso civil guatemalteco**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1982.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL, 2008.
- CARNELUTTI, Francesco. **Derecho procesal penal**. México: Ed. Harla, 1998.
- CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario. **Constitución Política de la República de Guatemala**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2007.
- CORREA, Jorge. **Recursos procesales civiles**. España: Ed. Point Sistem, 2002.
- COUTURE, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Uruguay: Ed. Astrea,
- Corte Suprema de Justicia de Guatemala, **Sentencia de la Cámara Civil**. De fecha 25 de octubre de 1978.
- CHACÓN, Mauro y Juan Montero. **Manual de derecho procesal civil guatemalteco**. Guatemala: Ed. Magna Terra, 2002.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2004.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Piedra Santa, 2003.

FLORES JUÁREZ, Juan Francisco. **Constitución y justicia constitucional.** Guatemala: Ed. Vile, 2000.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo.** Guatemala: Ed. Fenix, 2002.

GORDILLO, Mario. **Derecho procesal civil.** Guatemala: Ed. Impresos Praxis, 1998.

JOCOL, Enriquez y Wilber Gerardo. **Consecuencias jurídicas de la falta de Regulación de los Requisitos de fondo y forma para la interposición del recurso de casación en el proceso penal guatemalteco.** Madrid, España: Ed. Point Sistem, 2002.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I.** Guatemala: Ed. Colección de Textos de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1983.

NÁJERA FARFÁN, Mario Efraín. **Derecho procesal civil.** Guatemala: Ed. Talleres Serviprensa, Guatemala, 1981.

RASO DELGUE, Juan. **Problemática actual del contrato individual del trabajo. La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente.** Colombia: Ed. PPU, 2008.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española.** Madrid, España: Ed. Espasa Calpe, 2008.

SIERRA GONZÁLEZ, José Arturo. **Derecho constitucional guatemalteco.** Guatemala: 2ª ed., Ed Fénix, 2000.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1947.

Código Civil. Decreto Ley 106 del Jefe de Gobierno de la República de Guatemala.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 107 del Jefe de Gobierno de la República de Guatemala.