

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



GUATEMALA, JUNIO DE 2021

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

**INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA POR PARTE DEL TRABAJADOR PARA
DEMOSTRAR LAS HORAS EXTRAS EN JUICIO ORDINARIO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LUIS PEDRO ANDRE ROZALES SOTO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2021

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

DECANO: Licda. Astrid Jannette Lemus Rodríguez
VOCAL I, en sustitución del Decano
VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III: Lic. Helmer Ronaldo Reyes García
VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Veíasquez González
VOCAL V: Br. Abidán Carias Palencia
SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente: Lic. Rolando Huitz Enríquez
Vocal: Lic. Jonathan Josué García González
Secretario: Licda. Brenda Rocío Morales Fernández

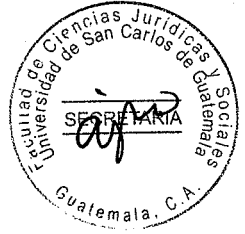
Segunda fase:

Presidente: Lic. Ruben Dario Zavala Ojeda
Vocal: Lic. Magbis Marraqueo Méndez López
Secretario: Lic. Misael Torres Cabrera

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



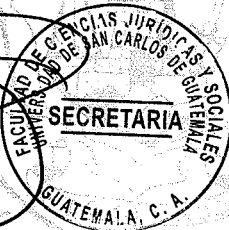
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, diecisiete de mayo de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante LUIS PEDRO ANDRE ROZALES SOTO, titulado INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA POR PARTE DEL TRABAJADOR PARA DEMOSTRAR LAS HORAS EXTRAS EN JUICIO ORDINARIO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

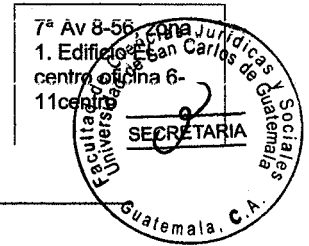
AJLR/JP.



Lic. RAMIRO RUIZ HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO
Tel: 5822-5670

Col. 5,802

Clave: R-450



Guatemala, 11 de febrero de 2020

Lic.
Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez:

De acuerdo al nombramiento de fecha 13 de noviembre del 2019, he procedido a asesorar la tesis intitulada: **INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA POR PARTE DEL TRABAJADOR PARA DEMOSTRAR LAS HORAS EXTRAS EN JUICIO ORDINARIO**, del bachiller **LUIS PEDRO ANDRE ROZALES SOTO**, motivo por el cual emito el siguiente:

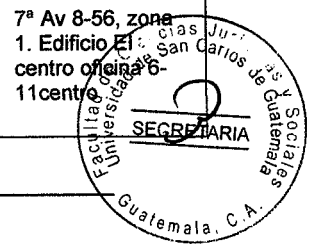
DICTAMEN:

- a. Con respecto al contenido científico de la tesis se utilizó la técnica documental al estudiar las sentencias de la Corte de Constitucionalidad, complementado con el método analítico y método descriptivo para generar un análisis para que en las sentencias de los jueces y magistrados de los órganos jurisdiccionales de Guatemala consideren la carga de la prueba por parte del trabajador para demostrar las horas extras en la relación laboral con el empleador.
- b. La investigación contiene suficientes referencias bibliográficas, resguardando el derecho de autor, elemento que ha servido de base para sustentar el tema tratado y por ende el desarrollo de este.

Lic. RAMIRO RUIZ HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO
Tel: 5822-5670

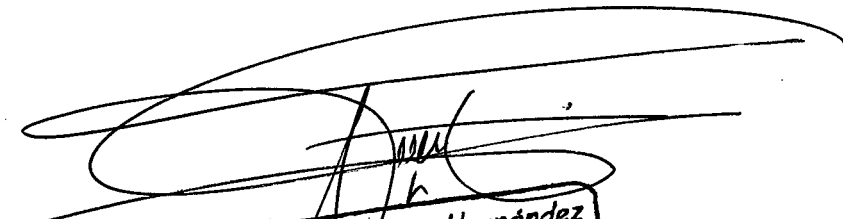
Col. 5,802

Clave: R-450



- c. Se han desarrollado adecuadamente cada uno de los capítulos, en ellos se fundamenta la comprobación de la hipótesis, lo cual genera una contribución científica al sistema formativo guatemalteco.
- d. En la conclusión discursiva el bachiller manifiesta que debido a que no existe la figura de la carga de la prueba regulado en el ordenamiento jurídico en materia laboral se necesita que los juzgados laborales tengan conocimientos de la doctrina legal realizada por la Corte de Constitucionalidad para basar sus resoluciones para no vulnerar los derechos del trabajador al momento de terminar una relación laboral.
- e. Declaro que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

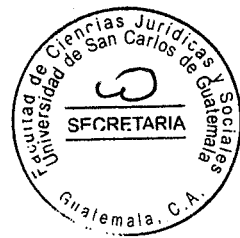
Por lo anterior, y habiendo cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE** al bachiller **LUIS PEDRO ANDRE ROZALES SOTO**, para que prosiga con los trámites necesarios para su graduación.



Ramiro Ruiz Hernández
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala, 28 de febrero de 2021

Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
 Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
 Universidad de San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
RECIBIDO
 28 FEB. 2021
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
 Hora: _____
 Firma: *Merylene*

Estimado jefe de la Unidad:

Respetuosamente a usted informo que procedí a revisar la tesis de la estudiante **LUIS ANDRE ROZALES SOT**, titulada **"INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA POR PARTE DEL TRABAJADOR PARA DEMOSTRAR LAS HORAS EXTRAS EN JUICIO ORDINARIO"**.

Recomendé a la estudiante algunos cambios en la forma, estilo, gramática y redacción de la tesis, por lo que habiendo cumplido con los mismos emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se le otorgue la correspondiente orden de impresión.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Regina Santillano
 Licda. Regina Carolina Morgan Santillano
 Docente Consejero de la Comisión de Estilo





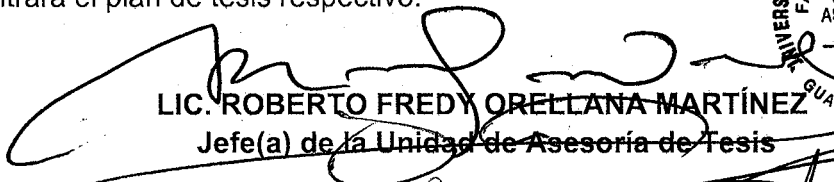
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 13 de noviembre de 2019.

Atentamente pase al (a) Profesional, RAMIRO RUIZ HERNANDEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
LUIS PEDRO ANDRE ROZALES SOTO, con carné 201501620,
 intitulado INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA POR PARTE DEL TRABAJADOR PARA DEMOSTRAR LAS
HORAS EXTRAS EN JUICIO ORDINARIO.

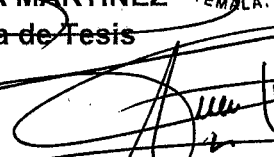
Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

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.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

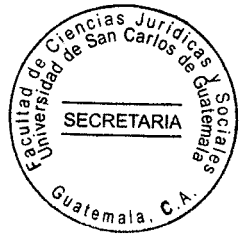



Ramiro Ruiz Hernández
 ABOGADO Y NOTARIO

Fecha de recepción 13 / 11 / 2019 f)

Asesor(a)
 (Firma y Sello)





DEDICATORIA

- A DIOS:** Fuente de inspiración en mi vida.
- A MI PADRE:** Misael Rozales López por ser el mejor amigo.
- A MI MADRE:** Lucrecia Soto por ser ejemplo de amor.
- A MIS HERMANOS:** Fatima Rozales, Misael Rozales y Juan Pablo Rozales por ser pilar para amar a mi país y mi carrera.
- A MIS ABUELOS:** Carmen y Reynerio Soto por formarme como persona con los valores y amor que toda persona debería de recibir.
- A MIS TÍAS:** Carmen, Evelyn, Blanqui, Lizet Soto por darme el apoyo y amor en toda mi vida.
- A MIS AMIGOS
DE LA INFANCIA:** Gustavo Soto, Renato Farnes, Estuardo Chaclan, Adriana Cojulun, Andres Batres, Oscar Pivaral, Diego Golstin, Rene Molina, Estuardo Amado, José Navas, Martin Velásquez, Rogelio Pivaral, Michelle, Luis



Gomez y Familia Barco por darme los mejores amigos que alguien pueda tener.

A MIS AMIGOS

DE LA UNIVERSIDAD:

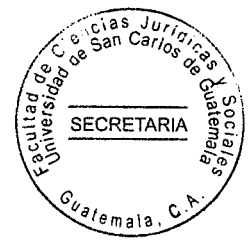
Juan Francisco, José Alvarado, Steve Cáceres, Sergio Ramos, Lucero, Esteban Cancinos, Rony Palacios, José Andrés Castañeda, Emanuel Castellanos, Diego de León, Luis Kuri, Danna Rodríguez, Familia Sánchez, Fernando Ponce, Xavi Pérez, Ramiro Ruiz, Natalie, Emilia, Valentina y Tommy por ayudarme en todo momento en mi carrera.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos.

A:

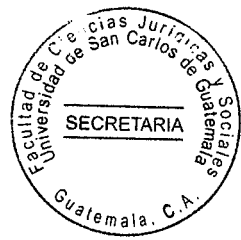
La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, gracias por formarme académica y profesionalmente.



PRESENTACIÓN

La investigación realizada es de naturaleza cualitativa, pertenece a la rama del derecho laboral, en tanto que el objeto de estudio consiste en la inversión de la carga de la prueba en materia laboral y los efectos que tiene en los sujetos en un juicio ordinario laboral como resultado de una terminación de la relación laboral entre el trabajador y el empleador. Con esto se busca verificar si la prueba documentada presentada por el empleador en la primera audiencia como se establece en el Artículo 355 del Código de Trabajo que los libros de contabilidad donde contiene los salarios pagados al trabajador tienen más peso que las que presenta el trabajador al momento de interponer la demanda se considera como una presunción legal no presentarla en la audiencia que es el momento procesal oportuno.

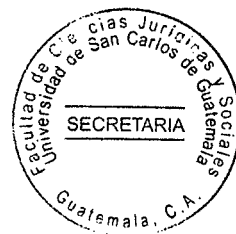
De conformidad con el párrafo anterior, el juez diligencia y valora los medios de prueba, con lo que determina la indemnización y el pago de prestaciones irrenunciables del trabajador por el tiempo servido, con esto deja al criterio del juez y utilizando supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil sobre si la indemnización es justa o no. De tal cuenta, para llevar a cabo el estudio respectivo, se recopiló y analizó una serie de resoluciones, tanto autos como sentencias, emitidas por la Corte de Constitucionalidad en el departamento de Guatemala, ciudad de Guatemala, desde 2018 a 2019 para poder llegar a una conclusión que pueda dar respuesta este fenómeno jurídico. Así, determinar si, la indemnización y el pago de prestaciones irrenunciables del trabajador por el tiempo servido se encuentra vulnerado por no poder presentar prueba.



HIPÓTESIS

En materia laboral en Guatemala no se tiene un código procesal laboral, todo lo sustantivo y adjetivo de la materia se regula en un mismo cuerpo normativo dejando varios conceptos y figuras de naturaleza laboral sin regular. La carga de la prueba, en materia laboral cambia a comparación con otras ramas, ya que, dicha figura recae sobre el sujeto pasivo que en este caso será el empleador, quien es el que tiene que demostrar que efectivamente cumplió con todas las obligaciones con el trabajador.

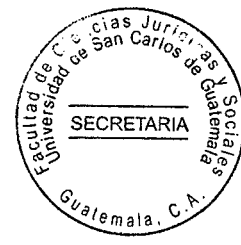
En consecuencia, en un juicio ordinario laboral en relación con lo previamente establecido puede llegar afectar los medios de prueba que presenta el trabajador relacionado a una jornada extraordinaria como lo son las horas extras. Con esto se llega a afectar el derecho que tiene el trabajador a una indemnización y el pago de sus prestaciones irrenunciables por el tiempo servido al empleador.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Como resultado de la investigación realizada, la hipótesis formulada fue comprobada, a través de los métodos analítico, descriptivo y de diferencias, logrando establecer que, la carga de la prueba siempre recaerá sobre alguien que quiere demostrar un hecho, pero en materia laboral cambia dicha figura jurídica ya que recae sobre el sujeto pasivo que en este caso será el empleador ya que es el que tiene que demostrar que efectivamente cumplió con todas las obligaciones con él trabajador.

En congruencia con lo anterior, se ha demostrado que la carga de la prueba en materia laboral con el método analítico y descriptivo, el trabajador también puede demostrar las horas extras en la etapa de la prueba, para esta conjetura hay dos teorías la primera será el análisis realizado por los jueces en los juzgados laborales y los medios aportados por el trabajador para una posible solución a dicha fenómeno jurídico.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1 Antecedentes históricos	1
1.2. Historia en Guatemala.....	5
1.3. Fuentes.....	6
1.4. Contrato individual de trabajo.....	7
1.4.1. Definición	7
1.4.2. Sujetos en la relación laboral.....	8
1.4.3. Elementos del contrato de trabajo.....	9
1.4.4. Formas de celebrar el contrato de trabajo de acuerdo con su duración.	10
1.4.5. Formas de extinción de los contratos de trabajo	11
1.4.6. Jornada de trabajo.....	11
1.5. Salario.....	13
1.5.1. Salarios pendientes	13
1.5.2. Vacaciones	14
1.5.3. Aguinaldo.....	14
1.5.4. Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.....	14
1.5.5. Ajuste salarial	15
1.5.6. Bonificación incentiva	15
1.5.7. Horas extraordinarias	15
1.6. Derecho procesal laboral.....	16
1.6.1. Autonomía	17
1.6.2. Elementos que caracterizan la autonomía del derecho procesal laboral	18
1.6.3. Concepto	18
1.6.4. Contenido	19
1.6.5. Naturaleza	20



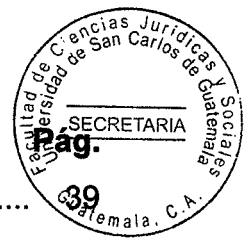
1.6.6. Principios procesales.....	21
1.6.7. Los sujetos procesales	21

CAPÍTULO II

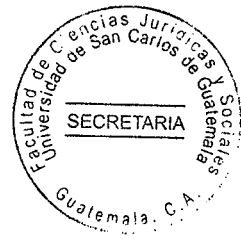
2. El juicio ordinario laboral	23
2.1. Definición	23
2.2. Naturaleza jurídica.....	23
2.3. Características.....	23
2.4. Regulación legal del procedimiento ordinario laboral	24
2.4.1. La acción	25
2.4.2. La demanda.....	25
2.4.3. Ampliación de la demanda	27
2.4.4. La rebeldía.....	27
2.5. Las excepciones	28
2.6. La contestación de la demanda	30
2.7. Reconvención.....	31
2.8. Conciliación	32
2.9. Prueba	32
2.10. Auto para mejor proveer.....	32
2.11. Sentencia.....	33
2.11.1. Forma y contenido de la sentencia.....	34

CAPÍTULO III

3. La prueba en el juicio ordinario laboral	35
3.1. Concepto	35
3.2. Naturaleza jurídica	36
3.3. Objeto de la prueba	36
3.4. Carga de la prueba.....	38



3.5. Principios aplicables a la prueba	
3.6. Procedimiento probatorio en el juicio de trabajo.....	40
3.7. Sistema de la prueba legal o tasada, de la apreciación de la prueba	43
3.7.1. Sistema de prueba legal o tasada	44
3.7.2. Sistema de libre convicción	44
3.7.3. Sana Crítica.....	46
3.7.4. Sistema que utiliza el procedimiento ordinario laboral guatemalteco.....	47
3.8. Medios de prueba utilizados en el proceso ordinario laboral.....	48
3.8.1. Confesión Judicial.....	50
3.8.2. Declaración de testigos	52
3.8.3. Documentos	54
3.8.4. Presunciones legales y humanas.....	56
CAPÍTULO IV	
4. Inversión de la carga de la prueba en un juicio ordinario laboral.....	57
4.1 La carga de la prueba en el derecho del trabajo	58
4.1.1. La inversión de la carga de la prueba en un juicio ordinario laboral.....	59
4.2. Análisis de jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad relacionado a la valoración de las horas extras.....	65
4.3 Análisis crítico de los efectos de la carga de la prueba del trabajador para demostrar las horas extras.....	70
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	75
BIBLIOGRAFÍA.....	77



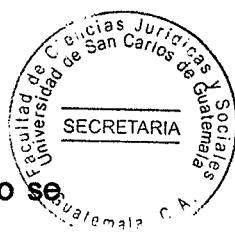
INTRODUCCIÓN

El tema desarrollado es un tema jurídico el cual se encuentra contenido en el ordenamiento jurídico guatemalteco; es un tema de naturaleza laboral lo cual es una rama del derecho que estudia las relaciones entre trabajadores y empleadores.

El salario es el pago que en forma periódica recibirá el trabajador por parte de su empleador en concepto y a cambio de los servicios prestados y por los cuales fue previamente contratado por él, como se establece en el Artículo 88 del Código de Trabajo. También, se puede recibir una remuneración por horas extraordinarias realizadas, entendiéndose que fue realizado en un trabajo efectivo que se ejecuta fuera de los límites de tiempo el cual se regula en el mismo cuerpo normativo en su Artículo 121.

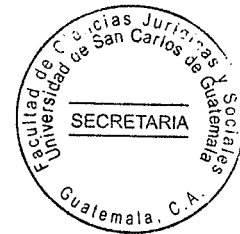
En un juicio ordinario para que se reconozca el derecho del pago de las horas extras hay una deficiencia para que se paguen las mismas, ya que, la carga de la prueba recae sobre solo un sujeto, el empleador en este caso, por lo que el trabajador no podrá presentar prueba que pueda sustentar las horas extraordinarias efectivamente realizadas porque las pruebas presentadas por el trabajador se considera una presunción legal provocando así una vulneración al derecho de indemnización justa por el tiempo servido del trabajador.

Para alcanzar los objetivos trazados, la presente investigación se estructuró en cuatro capítulos, el primero, contiene todo lo relativo al derecho laboral y el derecho procesal laboral, características, principios, sujetos, figuras como el contrato de trabajo, de igual manera los elementos sustanciales en el derecho procesal del trabajo; en el segundo, se desarrolla el juicio ordinario laboral; en el tercero, se proporciona las bases sobre todo



lo relacionado a la prueba en el juicio ordinario laboral, y finalmente, en el cuarto se contiene el análisis crítico y diferencial sobre cómo se lleva a cabo la valoración de la prueba que presenta el trabajador para demostrar las horas extras trabajadas, así como análisis a la jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad relacionado a la carga de la prueba en relación a las horas extras. Información que se obtuvo mediante la aplicación de los métodos analítico, descriptivo y de diferencias, los cuales fueron sumamente necesarios, para definir la inversión de la carga de la prueba en materia laboral, establecer la distinción entre los tipos de criterios de los jueces, así como, determinar los efectos de la carga de la prueba del trabajador utilizando técnicas documentales por demostrar las horas extras en un juicio ordinario laboral.

El objetivo general de la presente investigación fue determinar si los trabajadores pueden demostrar con diferentes medios de prueba las horas extras trabajadas en el momento procesal oportuno o si es necesario que tengan conocimiento de fuentes de derecho como la jurisprudencia para que tengan una indemnización digna. Es así, que la investigación debe ser de utilidad para la comunidad jurídica e inspire el deber de procurar y proteger la certeza del ordenamiento jurídico guatemalteco, en armonía con los derechos de los trabajadores.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

Como temas introductorios para comprender este texto científico se debe de hablar que es el derecho de trabajo, ya que, en un principio, y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero.

La evolución que ha tenido el derecho, tiene como objeto que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria, los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales, con lo cual se puede tomar esta limitación que se fue borrando al paso de la misma evolución del derecho de trabajo, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.

1.1 Antecedentes históricos

El derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo, con lo cual no se puede afirmar que se tenía un conocimiento de lo que significaba pacto entre trabajador y empleador, en los primeros antecedentes del derecho del trabajo son que no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción, el excedente para intercambiarlo por otro, así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía



sus otras necesidades. No existe un registro en la historia la cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que se tiene son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros las interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Humarabi, donde se encuentra algunas muestras basadas en hechos naturales. Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, el objeto es para determinar el tiempo de cada jornada porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de oscuridad y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de oscuridad, ahora el antecedente donde se puede encontrar una denominación de trabajo son las siguientes:

1.1.1. Roma clásica

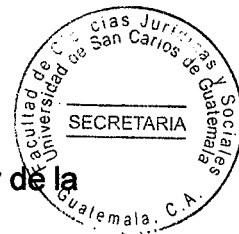
En este antecedente el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban los esclavos. El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo. En Roma no existía el derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión. Los romanos se preocupaban por desarrollar el derecho civil pero no las otras ramas del derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas



profesiones liberales pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor ad-litem, con una carta ad honorem.

1.1.2. Edad Media

En este antecedente histórico comienza con la caída del imperio romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto, eran los únicos que tenían acceso a la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses el ocio es el enemigo del alma es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades el fenómeno social que se caracterizó en la Edad Media es el feudalismo que contaban con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado. También existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento como un antecedente del derecho del trabajo porque eran definitivamente los que trabajaban, con esto se puede encontrar una figura muy importante para los trabajadores el que consistía en este sector minoritario que debían



crear organismo de defensa contra el poder omnipotente de los señores feudales y de la iglesia, así surgen las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral lo que hace que los señores feudales le reconozcan su existencia y le den valor. Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica pero no escrita eran las siguientes: a. Maestro. b. Oficiales c. ayudantes.

1.1.3. Edad moderna

Este antecedente histórico comienza con el descubrimiento de América, el cual dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad, surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante el atesoramiento de dinero cambia, la concepción del trabajo. Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir. Así en Francia en 1791 se da la llamada *Le Chatelier* a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político, por demostrar un peligro para los intereses de las altas esferas que puede demostrar un avance.

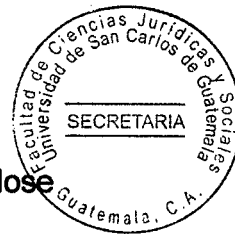
1.1.4. Edad Contemporánea

Se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y la consecuencia más importante es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista, los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la iglesia católica. En el año de 1940, surge el manifiesto comunista del derecho del trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacido normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy se conoce como el derecho al trabajo.

1.2. Historia en Guatemala

La historia del derecho laboral en Guatemala se puede encontrar diferentes épocas en la que tuvo su evolución, las cuales fueron la época precolonial, la época colonial, la ley de indias la cual fue para la protección de los abusos de los conquistadores entre los temas a tratar dentro de esta ley fue el pago por las obras realizadas.

El licenciado López Larrave afirma que: “Durante la época comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera (1920) y el advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico (1931), nació el movimiento sindicalista guatemalteco habiéndose constituido numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras, con diferentes lineamientos ideológicos. Como consecuencia de ello, se plantearon los



primeros conflictos colectivos de carácter económico y social en Guatemala, ejerciéndose por primera vez los derechos laborales”.¹

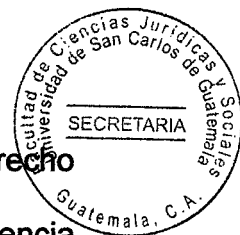
Una definición constituye una o varias proposiciones que pretenden exponer de forma clara y precisa, que se puede abarcar todas las épocas que se desarrolla la historia del derecho del trabajo en Guatemala, la comprensión de un concepto, siendo este la síntesis mental de las características esenciales de un objeto. De tal cuenta, a continuación, se citan algunas definiciones de reconocidos autores, con la finalidad de precisar y establecer la comprensión del amparo como garantía constitucional de derechos fundamentales.

1.3. Fuentes

En ocasiones puede presentarse dificultad para establecer con precisión que una situación existente le sea aplicable determinado precepto jurídico, en algunos casos esa labor de encuadrar el caso de análisis dentro del normativo jurídico se explica como la tipificación del hecho.

Este procedimiento es obligación en aquellos casos en que la rama jurídica dentro de la cual se produce el estudio no da cabida a la costumbre, a la analogía, a la integración, a la equidad, u otras alternativas de solución; pero existen ramas jurídicas que atendiendo a su complejidad dan cabida a otras formas o procedimientos de resolver la aplicación del derecho a las situaciones que pueden presentarse.

¹ López Larrave, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Pág. 38.



Para tener conocimiento en el tema de los procedimientos para la aplicación del derecho de trabajo, “resulta conveniente reflexionar sobre lo que se ha llamado jurisprudencia técnica, la cual tiene por objeto la exposición ordenada y coherente de los preceptos jurídicos que se hallan en vigor en una época y en un lugar determinados, y el estudio de los problemas relativos a su interpretación y aplicación”.²

1.4. Contrato individual de trabajo

Por contrato, Manuel Ossorio entiende que es el “Pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas”.³

1.4.1. Definición

La definición que se tomara como base y tomando los elementos previamente establecidos es un pacto o contrato cuando dos o más personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos. Los contratos han de ser celebrados entre personas capaces y no han de referirse a cuestiones prohibidas o contrarias a la moral o a las buenas costumbres. Los contratos lícitos obligan a las partes contratantes en iguales términos que la ley.

En ese sentido, el contrato es un vínculo entre dos o más personas mediante el cual se comprometen a cumplir con ciertas y determinadas obligaciones, sumándose a esa

² García Maynes, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 124.

³ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 224.



obligatoriedad la posibilidad de ser compelido por medios judiciales a cumplir a cabalidad con las obligaciones contraídas.

Dependiendo de la obligación que contienen, los contratos pueden dividirse de distinta forma. Una de esas divisiones obedece a la clasificación que la academia hace del derecho, por ejemplo, los contratos administrativos, los contratos civiles y los contratos laborales. Son estos últimos los que a continuación se analizan. El Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, se establece una definición que reúne todas las características previamente establecidos, el cual establece: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona, queda obligada a prestar a otra, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma."

1.4.2. Sujetos en la relación laboral

Según se deduce de las definiciones dadas anteriormente, los sujetos del contrato de trabajo son:

- El empleador o patrono;
- El trabajador o empleado.

El Código de Trabajo en su Artículo 2 define al patrón como toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Por su parte, Martínez Vivot, J. quien utiliza como sinónimo el término



empleador, patrono: “es quien contrata al trabajador, dirige y organiza sus tareas y abona su remuneración”.⁴

Con relación a la definición legal de trabajador, en el Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, define al trabajador como: “toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de contrato o relación de trabajo”. Martínez Vivot define al trabajador: “Como la persona física que se obliga a trabajador por cuenta de otro y bajo dependencia ajena a cambio de una remuneración y en virtud de un contrato de trabajo”.⁵

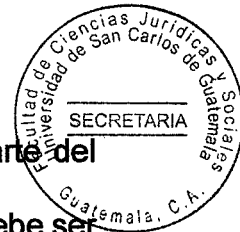
1.4.3. Elementos del contrato de trabajo

Los elementos del contrato de trabajo de conformidad con la definición precedente la se puede dividir en los siguientes puntos:

- a. **Capacidad:** Donde la edad mínima para el trabajador se establece a los 14 años. Los menores entre 14 y 17 años son incapaces relativos de hecho, por lo tanto, a su voluntad es necesario acompañarla de la autorización de los representantes legales. A partir de los 18 años los menores gozan de plena capacidad laboral.
- b. **Consensual:** Puesto que para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes.
- c. **Forma:** El contrato de trabajo no requiere en general de una forma determinada y muchas veces se celebra verbalmente.

⁴ Martínez Vivot, Julio. **Elementos de derecho de trabajo y seguridad social**. Pág. 215.

⁵ **Op. Cit.** Pág. 215.



- d. Objeto: Como el contrato de trabajo es bilateral tiene un doble objeto por parte del trabajador, la prestación de servicios, la cual debe hacer en forma personal y debe ser posible, lícita y determinada. Por parte del empleador, el objeto es la remuneración.
- e. Causa: Es la finalidad económico-social que cumple el contrato de trabajo, la cual es reconocida por el ordenamiento jurídico.

1.4.4. Formas de celebrar el contrato de trabajo de acuerdo con su duración

El Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, establece:

- a. Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación, el que según la doctrina es el que se debe de utilizar en todas las relaciones laborales.
- b. A plazo fijo cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acercamiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.
- c. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra y.
- d. Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada de conformidad con el Artículo 25 del Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo.

1.4.5. Formas de extinción de los contratos de trabajo

El contrato de trabajo puede terminar sin que ello signifique responsabilidad para ninguna de las partes en los casos de conformidad con el Artículo 76 del Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, los clasifica de la siguiente manera:

- a. Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada;
- b. Por mutuo consentimiento; y
- c. Por voluntad de las partes.

1.4.6. Jornada de trabajo

Por jornada de trabajo se define el lapso, período o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.

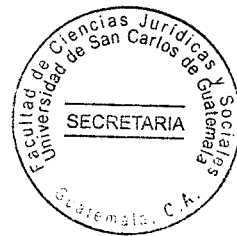
Según el jurista José Montenegro Baca: “manifiesta por jornada las horas del día que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido”⁶. A la jornada de trabajo se le ha llamado la institución madre del derecho de trabajo y en muchos sentidos es válido ese calificativo, ya que determina el tiempo en que la relación de trabajo se debe de ejecutar de conformidad a lo convenido en el contrato de trabajo.

Los tipos de jornada en que se desarrolla la actividad del trabajador son:

⁶ Montenegro Baca, José. **Jornada de trabajo y descansos remunerados**. Pág. 220.



- **Jornada diurna:** Es la comprendida entre las seis y las 20 horas, con una duración máxima de ocho horas.
- **Jornada nocturna:** Comprende de las 20 a las 6 horas, con una duración máxima de siete horas.
- **Jornada mixta:** Es la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media.
- **Jornada acumulativa:** La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas.
- **Jornada continua:** La jornada ordinaria de trabajo puede ser con una o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.
- **Jornada extraordinaria:** El Artículo 121 del Código de Trabajo es claro en establecer que: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria”.



1.5. Salario

Manuel Ossorio, en congruencia con la historia del salario, lo define como “el estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo”⁷. Además, prosigue diciendo que también se entiende del mismo “Por extensión, estipendio con que se retribuyen servicios personales”.

El Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, estipula en el Artículo 88 que salario o sueldo es: “la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo de la relación de trabajo vigente entre ambos”.

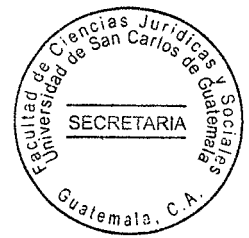
Al momento en que se termina la relación laboral de forma unilateral por parte del empleador se debe pagar las prestaciones laborales que corresponden al trabajador a la terminación del contrato individual de trabajo y el pago de una indemnización.

Las prestaciones laborales que se deben pagar, según el Artículo 76 del Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, al terminar el contrato individual de trabajo se extinguen los derechos y obligaciones que emanan del mismo, las cuales son:

1.5.1. Salarios pendientes

De acuerdo con el Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, los salarios pendientes son los que al momento de terminar la relación laboral no se le han pagado al trabajador.

⁷ Op. Cit. Pág. 886.



Se pueden dar dos supuestos:

- Cuando la relación cesa antes del período de pago; y
- Cuando hay salarios atrasados.

1.5.2. Vacaciones

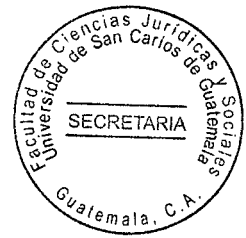
Las cuales han de ser proporcional al período en que termine la relación laboral. El trabajador tiene derecho a reclamar la compensación en efectivo de las vacaciones que se le hayan omitido correspondientes a los últimos cinco años.

1.5.3. Aguinaldo

Proporcional al día en que termine la relación laboral, sin perjuicio del aguinaldo de cualquier año anterior que no se hubiere pagado, la cual podrá reclamar hasta dos años.

1.5.4. Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público

Dicho Bono se establece de conformidad a la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Público y Privado, Decreto número 42-92, en el cual se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario proporcional al período en que termine la relación laboral, sin perjuicio de la bonificación anual para trabajadores del sector público o privado de cualquier año anterior que no se hubiere pagado, la cual podrá reclamar hasta dos años.



1.5.5. Ajuste salarial

En caso el trabajador no hubiere ganado el salario mínimo, el patrono tiene la obligación de pagarle el monto que complementa el salario mínimo por los meses en que el trabajador hubiere devengado una suma inferior, y en su caso hasta dos años atrás.

1.5.6. Bonificación incentiva

En caso no la hubiere sido pagada al trabajador durante parte de su relación laboral o en la totalidad de esta, la cual podrá reclamar hasta un máximo de dos años. Respecto a esta prestación, suele existir en la práctica problema para los patronos a la terminación del contrato de trabajo, porque al firmar el contrato de trabajo, o en el momento que el trabajador deja constancia escrita del pago que recibe como retribución de su trabajo, no se individualiza la bonificación incentiva del salario ordinario.

1.5.7. Horas extraordinarias

Al momento de terminar la relación de trabajo, el trabajador puede exigir que se le pague en concepto de horas extras en los siguientes casos:

- Cuando la relación laboral termina antes del día señalado para el pago del salario.
- Cuando al terminar la relación laboral se adeuda dinero al trabajador en concepto de horas extras de períodos de pago anteriores.

1.5.8. Indemnización

Manuel Ossorio define la INDEMNIZACIÓN como: “Resarcimiento de un daño o perjuicio...”⁸.

La indemnización con una definición propia es la reparación de un daño o perjuicio mediante su compensación pecuniaria, a la que una persona está obligada en virtud de haberle ocasionado a otra dicho daño o perjuicio.

Elementos de la indemnización:

- **Resarcimiento económico:** El resarcimiento se refiere a la reparación que se hace por un daño o mal causado, en cuanto a la indemnización esta compensación es económica.
- **Perjuicio:** En sentido técnico, estricto, la ganancia lícita que se deja de obtener o los gastos que ocasiona una acción u omisión ajena culpable o dolosa.
- La característica esencial de los perjuicios es que son a futuro, se refiere a ganancias dejadas de percibir con posterioridad al mal causado, a diferencia de los daños que son el efecto inmediato de un mal causado.

1.6. Derecho procesal laboral

Derecho procesal del trabajo se puede definir como el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con

⁸ Op. Cit. Pág. 487.



ocasión del trabajo individual y colectivo. A continuación, se desarrollará cada uno de los aspectos más importantes sobre esta rama de la ciencia del derecho.

1.6.1. Autonomía

El derecho como conjunto de normas que regulan la actividad humana en la vida individual y social es unitario como lo establece el tratadista Luigi de Litalia, desde un punto en materia adjetiva se puede encontrar que esta unidad sistemática admite, ramas singulares y autónoma de la ciencia jurídica, es por ello que, el derecho procesal laboral se debe tomar como una ciencia autónoma, porque se considera como una disciplina jurídica es autónoma cuando se entiende como un conjunto de principios y de instituciones propias de la materia.

Tomando aspectos históricos en Guatemala, bajo este precepto no se trata de dar soluciones legislativas, hasta el año de 1947 causando así un atraso en materia laboral y debilitando la conciencia de clase trabajadora, en este año muestra la ventaja de que las leyes laborales sustantivas y en contexto social histórico en el momento. Se encuentra estudiado por los juristas de tal manera que han encontrado una serie de corrientes las cuales explican lo que es el derecho procesal de trabajo:

- a. Primera corriente: El tratadista Jesús Catorena, le nombró: "Derecho procesal obrero, denominación en principio comprensible, pues se refiere principalmente a la época del corporativismo, en el que sólo se trataba de estudiar y resolver los conflictos surgidos entre artesanos, obreros, maestros y aprendices, es decir, de personas o pequeños grupos dedicados al trabajo artesanal o manual pues se desconocían las grandes fábricas, lo cual como es lógico suponer, con el tiempo se quedó limitado pues no



abarcaba a una gran variedad de conflictos relacionados con otras actividades del derecho del trabajo, teniendo en la actualidad únicamente un valor histórico”⁹.

b. Segunda corriente: Se le nombra al derecho laboral también, derecho social. Es denominado así por los tratadistas españoles y en Latinoamérica por autores sudamericanos, especialmente por los brasileños; esta denominación no es aceptada por el hecho de que el término social es amplísimo, tiene múltiples significados, se le considera más una característica de algunas ramas del orden jurídico. Actualmente crea un sistema flexible y moderno de tribunales de trabajo y previsión social integrados, forma parte de una definición más integral y concreta de lo que actualmente es el derecho procesal del trabajo.

1.6.2. Elementos que caracterizan la autonomía del derecho procesal laboral

De lo expuesto anteriormente se señala como elementos que caracterizan la autonomía del derecho procesal del trabajo los siguientes:

- Rama extensa que amerite un estudio particularizado.
- Principios propios o cuando menos más acentuados que en otras ramas.
- Institutos propios o con características muy peculiares.
- Método propio para el conocimiento de la verdad.

1.6.3. Concepto

Se puede verificar varias definiciones claras pero la más completa y que abarca cada uno de los aspectos importantes de esta disciplina, es por parte del jurista Nicola Jaeger la cual la define así:

⁹ Hernández, Chicas. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág. 38.

“Derecho Procesal del trabajo es el sistema de normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo del trabajo”¹⁰.

1.6.4. Contenido

Es adecuado establecer el contenido del derecho procesal laboral, deduciéndolo de la definición elaborada por el maestro Mario López Larrave, que dice: “Derecho procesal del trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo individuales y colectivos, así como en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de proceso”.¹¹

El criterio de aceptar la definición del maestro López Larrave establece una serie de instituciones mucho más amplias que se puede enumerar de la manera siguiente:

- Los principios y doctrinas que informan al derecho procesal del trabajo;
- Sus instituciones propias;
- Sus normas instrumentales;
- Las cuestiones voluntarias que pueden presentarse;
- La organización de la jurisdicción privativa del Trabajo y Previsión Social.
- La organización de los órganos administrativos laborales;

¹⁰ Jaeger, Nicola. **El derecho laboral**. Pág. 5.

¹¹ López Larrave, Mario. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 40.

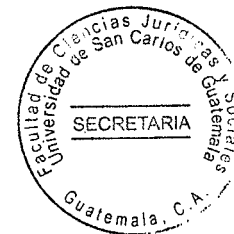
1.6.5. Naturaleza

El ordenamiento laboral siguió el criterio de considerar al derecho material o instrumental de Trabajo, como derecho público. En efecto como lo establece el inciso e) del considerando III del Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, que establece: “El derecho de Trabajo es una rama del derecho Público”, con esto se busca establecer que en Guatemala la principal fuente de derecho es la ley, da un manera clara y concisa en establecer que su naturaleza está regulada y es expresa.

La determinación de la naturaleza jurídica del derecho laboral es de utilidad teóricopráctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de trasgresión por los destinatarios de aquellas.

El tema ampliamente debatido ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas así:

- a. **Publicista:** tendencia según la cual el derecho del trabajo es derecho público.
- b. **Privatista:** sostiene que pertenece al campo del derecho privado.
- c. **Dualista:** esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.
- d. Frente a la clásica distinción entre derecho público y privado otros juristas afirman que el derecho laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos.



1.6.6. Principios procesales

El derecho procesal tiene como principal principio el ser autónomo, porque no depende de otra ciencia jurídica, es oral, impulsado de oficio, poco formalista y no produce costas, porque vela por la economía. Aunque conceptuados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juristas laboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerados cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo constituye los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en el medio.

1.6.7. Los sujetos procesales

Para el tratadista Devis Echandía los sujetos procesales: “Hay que distinguir los sujetos de la relación jurídica sustancial que debe ser discutida o simplemente declarada en el proceso y los sujetos de la relación jurídica procesal y del proceso”¹².

A los sujetos procesales, solamente debido a tal calidad se permiten ciertas diligencias. Así a las partes compete interponer los oportunos recursos, absolver posiciones, reconocer documentos. Las partes que intervienen en el proceso son dos, y tradicionalmente se las ha denominado parte actora y parte demandada. Tres teorías son las que han pretendido esclarecer el concepto de parte. Para la primera la parte se identifica con el titular de la relación jurídica sustancial, lo que no es completamente exacto, porque, aunque esa relación jurídica se invoque como fundamento de la acción, puede o no existir, y no por eso se pierde la calidad de parte en el proceso.

¹² Dévis Echandía, Hernando. **Nociones generales de derecho procesal civil**. Pág. 131.



La segunda teoría si hace la distinción entre sujeto de la acción y sujeto de la *litis*, porque el proceso se hacer respecto de este, pero con la intervención de aquel. Una tercera doctrina, en la cual toma postura Alsina, es aquella que sostiene que parte es quien en nombre propio o en cuyo nombre se pretende la actuación de una norma legal y aquel respecto del cual se formula esa pretensión.

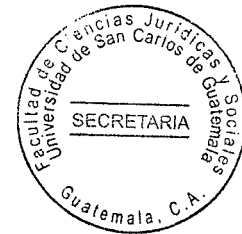
Por consiguiente: "tiene calidad de tal quien como actor o demandado pida la protección de una pretensión jurídica por los órganos jurisdiccionales."¹³

Los sujetos titulares, activos y pasivos, del derecho sustancial o de la situación jurídica sustancial que debe sustanciarse en el proceso, se tiene como ejemplo en el negocio jurídico en el cual, el acreedor y su deudor son los sujetos, el propietario y el tercero poseedor del bien reivindicado cuando es de un contrato de arrendamiento también se puede tomar como ejemplo. Por consiguiente, son sujetos procesales en los juicios civiles y laborales: el juez, el demandante y el demandado; y excepcionalmente los terceros que así sean aceptados.

El tratadista Mario López Larrave preceptúa: "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"¹⁴.

¹³ Aguirre Godoy, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**. Págs. 367 y 368.

¹⁴ **Op. Cit.** Pág. 52.



CAPÍTULO II

2. El juicio ordinario laboral

Se puede definir un juicio como una discusión judicial y actual entre partes, y sometido al conocimiento de un tribunal de justicia, en materia laboral será entre los empleadores y los trabajadores.

2.1. Definición

“El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento.”¹⁵

Puede considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos.

2.2. Naturaleza jurídica

El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento; en él se dan preferentemente los procesos de condena y los meramente declarativos. Se diferencia del civil, en las modalidades que le imprimen los principios informativos y su propia normatividad.

2.3. Características

Las características son las siguientes:

- Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra atenuado, pues el Juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha de este, impulsándolo de oficio, produciendo

¹⁵ Hernández, Chicas. **Op. Cit.** Pág. 87.

pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando a las mismas con flexibilidad y realismo;

- Es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica;
- Es limitado en el número y clases de medios de impugnación y poco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil.

2.4. Regulación legal del procedimiento ordinario laboral

La regulación legal del procedimiento ordinario laboral recae en el ordenamiento jurídico guatemalteco, directamente en el Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo.

Existe una clasificación del derecho procesal del trabajo, puesto que éste se divide en dos ramas, las cuales son el derecho procesal individual y el derecho procesal colectivo.

El derecho procesal individual, establece las normas jurídicas que regulan la solución de los conflictos laborales de aspecto individual. El derecho procesal colectivo, establece las normas jurídicas que regulan la solución de los conflictos laborales de naturaleza económico-social.

Es importante establecer cuáles son las diferencias entre el derecho procesal individual de trabajo y el derecho procesal colectivo, para entender perfectamente el desarrollo del

procedimiento ordinario y los recursos que se pueden aplicar, la forma y el momento procesal oportuno.

Entre las diferencias se encuentran las siguientes. Un primer punto de partida en la diferencia de las controversias laborales consiste en que los conflictos individuales son siempre pleitos de tipo jurídico, mientras que los conflictos colectivos pueden ser de carácter jurídico o bien de carácter económico o de interés. Sin embargo, la mayoría de procesal-laboralistas se inclina porque la nota diferenciadora de los conflictos debe buscarse en el objeto que en ellos se persigue.

2.4.1. La acción

La acción, procesalmente entendida, es una manifestación del derecho de petición y constituye el antecedente y fundamento de la demanda. Así como la acción tiene como objeto el que las personas puedan acudir a los tribunales de justicia para la satisfacción de sus pretensiones, mediante un proceso legalmente instruido y justo. Ahora en un sentido técnico procesal se puede afirmar que acción es una facultad o poder constitucional de promover la protección jurisdiccional de un derecho subjetivo. Es el derecho de instar apertura de la instancia, es decir, de excitar estimular, provocar la actividad jurisdiccional del Estado.

2.4.2. La demanda

La demanda laboral es el instrumento legal para el ejercicio de esa acción, que tienen por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral, se establece que es el instrumento por el que la acción se manifiesta. En el Código de Trabajo, existen las siguientes clases o modalidades de la demanda:



- Por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas. Artículos 333 y 322 del Código de Trabajo. Puede ser oral cuando el demandante se presenta al juzgado y le expresa al secretario de este, el deseo de demandar, haciéndolo constar a través de un escrito en ese mismo momento.

- Por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser demandas con pretensión simples y demandas con pretensiones acumuladas. De conformidad con el Artículo 340 del Código de Trabajo. Pueden ser simple de un trabajador a un patrono o viceversa. Así mismo cuando ya existe un proceso iniciado por un trabajador y otro se adhiere a la misma pretensión.

- Adicional a estos requisitos que serían los principales se puede decir que existen otros que serían los secundarios dichos requisitos están contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo del cual toda demanda debe contener:
 1. "Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
 2. Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
 3. Relación de los hechos en que se funda la petición;
 4. Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
 5. Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los



nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla;

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

2.4.3. Ampliación de la demanda

Las partes de conformidad con la ley tienen la facultad de acumular sus pretensiones en una misma demanda, pero sucede que por olvido se deja de formular alguna pretensión, de manera que se hace necesario ampliar o modificar la demanda original.

2.4.4. La rebeldía

Señala Manuel Ossorio: "Se entiende por tal la situación en que se coloca quien, debidamente citado para comparecer en un juicio, no lo hiciere dentro del plazo legal conferido, o que lo abandonare después de haber comparecido. La rebeldía no impide la prosecución del juicio..."¹⁶.

Es verdad que el término rebeldía significa propiamente como el de Contumacia, una desobediencia, es decir la contravención de un deber, lo que se explica por el hecho de

¹⁶ Op. Cit. Pág. 836.

que el emplazamiento se practica por la autoridad judicial. Sin embargo, la rebeldía del demandado no es más que el descuidarse de una carga.

2.5. Las excepciones

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

- Excepciones dilatorias o procesales: Son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal. Depurar y no retardar ni obstaculizar es el objeto de estas defensas que muy a menudo se desnaturalizan por la malicia de los litigantes y sus asesores. Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho;
- Excepciones perentorias o sustanciales: Son las defensas que atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio. Por eso se dice que atacan el derecho y no al proceso. Consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe, por lo que no pueden enumerarse taxativamente;
y
- Excepciones mixtas: Son las defensas que, funcionando procesalmente como dilatorias, provocan en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias. Es decir, que se resuelven previamente como las dilatorias para evitar llegar a un juicio inútil, pero,



aunque no atacan el fondo del asunto como las perentorias producen iguales efectos al hacer ineficaz la pretensión.

- Clases de excepciones que puedan plantearse en el procedimiento ordinario laboral

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

En el Código de Trabajo únicamente se encuentra la denominación de excepciones dilatorias y perentorias, no dándose ninguna enumeración de estas, por lo que como ya se dijo, tratándose de excepciones dilatorias, con reservas, se acude a la enumeración contenida en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Las excepciones que tendrían reserva, para aplicarlas como previas, serían la de caducidad, prescripción, cosa juzgada y transacción: de conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 342 del Código de Trabajo: Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvencción, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia.

Con respecto a éstas excepciones en la práctica tribunalicia no se han presentado problemas en cuanto a su interposición, trámite y resolución pues siempre se acepta su interposición con el carácter de perentorias y nunca como previas como las contempla el Código Procesal Civil y Mercantil, criterio que obedece a que cuando una institución esté taxativamente contemplada en el Código de Trabajo no se puede aplicar supletoriamente



el Código Procesal Civil y Mercantil, por lo que siempre son resueltas al dictarse la sentencia, ya sea de primer o de segundo grado, atendiendo a la etapa procesal en la que se interpusieron.

2.6. La contestación de la demanda

La contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor, o bien se allana a ellas.

En cuanto a las modalidades de la contestación de la demanda se dice que existen las siguientes:

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

Para el ordenamiento jurídico, es el reconocimiento o sometimientos del demandado a las pretensiones contenidas en la demanda. Esto se puede observar al momento de analizar el Artículo 340 del Código de Trabajo, en su último párrafo, se reconoce el allanamiento total o parcial: "Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así pidiere, lo que se hará constar, sin que el Juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas".

En la contestación de la demanda está sujeta a los mismos requisitos señalados para la demanda, en cuanto a los elementos de contenido y forma según el Artículo 339 del Código



de Trabajo, de manera que el demandado deberá consignar en su contestación todos los requisitos aplicables, contenidos en el Artículo 332 ya citado.

La oportunidad para contestar la demanda según el Artículo 338 del Código de Trabajo, establecen que, si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor.

2.7. Reconvencción

El derecho de ejercitar las acciones que tenga contra el demandante se le denomina reconvencción a la demanda que hace el demandado al actor al contestar la demanda, en el mismo juicio y ante el mismo Juez que conoce de ella. A esta actividad también se le conoce como contrademanda.

La demanda reconvenccional está contemplada en la ley, por motivos de economía procesal, para evitar una multiplicidad de juicios. Por otro lado, de esa manera se evitará el pronunciamiento de sentencias contradictorias respecto de pretensiones conexas.

Los requisitos de la reconvencción de conformidad con lo preceptuado por el Artículo 339 del Código de Trabajo, lo establecido en los Artículos 332, 333 y 334 del mismo cuerpo legal relacionado, es aplicable a la reconvencción, por lo que en caso de omitirse o indicarse defectuosamente algún requisito, el Juez tiene que ordenar que se subsanen tales defectos, puntualizándolos en forma conveniente.

El actor, ahora convertido en demandado, puede allanarse, interponer excepciones o contestar la reconvencción después de notificado de la resolución que le da trámite, en la



misma audiencia o bien puede solicitar al Juez que suspenda la audiencia y señale una nueva para que tenga lugar la contestación de la reconvencción.

2.8. Conciliación

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

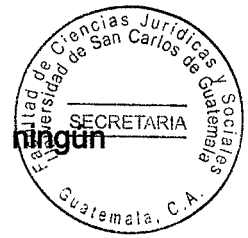
El concepto e importancia de la institución en el derecho procesal del trabajo la conciliación consiste en un acuerdo de voluntades de quienes son parte de un conflicto y más concretamente de un proceso, por medio de la cual acuerdan arreglar sus diferencias.

2.9. Prueba

La prueba tiene como principal objeto de tratar de convencer al Juez de la existencia o inexistencia de la pretensión procesal que han de servir de fundamento a su decisión. La primera actitud que el órgano jurisdiccional asume al decidir es la de verificar las proposiciones de las partes.

2.10. Auto para mejor proveer

Originalmente el Código de Trabajo Decreto 330 del Congreso de la República en el Artículo 357, daba la facultad al juez y a las partes de solicitar un auto para que se ordenara el diligenciamiento de alguna prueba, antes de emitirse sentencia. En la actual legislación aún subsiste la denominación del auto para mejor fallar, con el cual no se puede aportar



pruebas al proceso, sino solo sirve al juez para aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio.

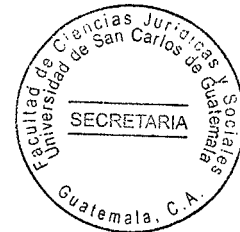
2.11. Sentencia

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

La sentencia es un acto jurisdiccional en esencia y en la cual se dice dentro de ella el acto culminatorio pronunciado por la suprema corte de justicia de la nación, tribunal colegiado de circuito, juez de distrito o superior del tribunal que haya cometido la violación en los casos en que la ley así lo establezca, por el que se resuelve si concede, niega o sobresee el amparo solicitado por el quejoso en contra del acto reclamado a la autoridad responsable.

La etapa de decisión del proceso, o sea, cuando el juez debe conocer y decidir sobre el fondo del asunto, se construye por la resolución denominada sentencia, la cual al decir de Couture tiene dos significados: "Un acto jurídico procesal y el documento en que él se consigna. Como acto, la sentencia es aquel que emana de los agentes de la jurisdicción y mediante el cual deciden la causa o punto sometido a su conocimiento. Como documento, la sentencia es la pieza escrita, emanada del tribunal, que contiene el texto de la decisión emitida"¹⁷.

¹⁷ Couture, Eduardo J., **Fundamentos del derecho procesal civil**. Pág. 277.

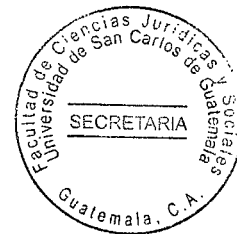


2.11.1. Forma y contenido de la sentencia

La sentencia laboral se halla sujeta a los requisitos, comunes a todo acto procesal, de lugar, el tiempo y la forma. El lugar en donde está asentado el tribunal que conoce del proceso. El tiempo, hay variantes, así por ejemplo el Artículo 358 del Código de Trabajo prescribe cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiera sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.

En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a estas conforme lo previsto en este título.

La forma de la sentencia está determinada por el Artículo 364 del Código de Trabajo que establece que: “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 haya sido objeto de debate”.



CAPÍTULO III

3. La prueba en el juicio ordinario laboral

Para Raúl Antonio Chicas Hernández: “Probar es tratar de convencer al Juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión”¹⁸.

Se puede establecer con la idea anterior que la prueba es un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio. Y se complementa con el concepto que probar es, por tanto y, en definitiva, tratar de convencer al juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión. Las pruebas tienen por objeto ser la demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho.

3.1. Concepto

En un sentido procesal, es un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en juicio, probar es tratar de convencer al juez y que se le reconozca el derecho a la parte accionada o en el caso del demandado probar que la pretensión del accionista carece de fundamento.

La prueba es la demostración Judicial por los medios que establece la ley de la verdad de un hecho controvertido del cual depende el derecho que se pretende.

¹⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio. *Introducción al derecho procesal individual del trabajo guatemalteco*. Pág. 80.

En el proceso las partes que intervienen afirman la existencia la modificación o la extinción de ciertos hechos cuya alegación fundamenta la posición de tales sujetos procesales mantienen, pero no es suficiente únicamente alegarlos sino es menester probarlos.

3.2. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica de la prueba es un acto procesal de las partes de obtención, ya que lo que buscan es fundamentar sus pretensiones y el reconocimiento de un derecho.

3.3. Objeto de la prueba

Objeto de la prueba son las afirmaciones o realidades que deben ser probadas en el proceso, el objeto de la prueba busca una respuesta para la pregunta que se prueba que cosas deben ser probadas. La cual se puede dividir de dos maneras como instrumento para las partes para fundamentar su pretensión y para el órgano jurisdiccional como un proceso que lleva a la resolución de un conflicto.

La prueba del derecho existe un estrecho vínculo entre la regla general que el derecho no se prueba y el principio general que consagra la presunción de su conocimiento, no tendrá sentido la prueba de derecho en un sistema en el cual éste se supone conocido.

Hay varios casos en que se producen excepciones como sucede cuando existe una ley discutida y controvertida en cuyo supuesto hay que probarla, otra excepción es cuando la costumbre es fuente de derecho, es estos casos en que la costumbre es fuente de derecho si esta fuere discutida y controvertida habría de ser objeto prueba.



También, en estos casos debe tenerse presente que a la falta de prueba suministrada el juez puede hacer la investigación respectiva por sus propios medios por lo que el más que una carga de la prueba habría un interés de la prueba.

Una tercera excepción al principio de que el derecho no es objeto de prueba es la que se refiere al derecho extranjero en el Artículo 35 de la Ley del Organismo Judicial, se presume conocida con arreglo al principio ya enunciado tan sólo la ley nacional y con la relación a todos los habitantes del país, pero ninguna regla presume conocido el derecho extranjero.

Los hechos admitidos quedan fuera de contradictorio y como consecuencia fuera de la prueba, acá se puede establecer un principio de economía procesal, el cual se debe realizar el proceso en el mínimo de los actos posibles, en cuanto a los hechos aceptados tácitamente hay necesidad de fijar el alcance de esta doctrina teniendo en cuenta aquellos casos en los que la demanda no ha sido impugnada por imposibilidad jurídica material de hacerlo.

Continuando con el párrafo anterior, es cuando el demandado es declarado rebelde son objeto de prueba todos los extremos que invoca el actor, aunque el Juez puede aplicar menor rigor en la apreciación de la prueba en actitud a la propia actitud del demandado.

Todavía el principio de que los hechos controvertidos son objeto de prueba, exige nuevas aclaraciones porque determinados hechos controvertidos no necesitan probarse, no son objeto de prueba en este caso en el cual se basa este texto científico por los medios de prueba presentados para demostrar las horas extras, en cuanto a los hechos presumidos por la ley estos no necesitan prueba pues sobre estos recae una presunción legal que es una proposición normativa acerca de la verdad del hecho en el caso de las horas extras

no se puede tomar como una hecho presumido siempre será uno controvertido que debe entrar a conocer el juez.

3.4. Carga de la prueba

En términos generales en su sentido estrictamente procesal, es la conducta impuesta a uno o ambos litigantes para que acrediten la verdad de los hechos invocados para la causa. Los autores sostienen que corresponde a las partes la prueba de sus afirmaciones, pero se ha discutido si esto constituye o no una obligación la opinión más difundida que la prueba constituye una carga para las partes, si antes de presentar prueba si ya tenían algún documento que acreditara una relación laboral para demostrar las horas extras trabajadas y la forma en que se debían de pagar.

Cuando las partes aportan suficientes pruebas para el fallo, por lo que, no hay problema para el juez al dictarlo de lo contrario, el juez debe apreciar a quien correspondía probar la distribución de la carga de la prueba de acuerdo con la teoría de los hechos constitutivos y extintivos modificativos o implícita.

Al actor le incumbe probar el hecho constitutivo del derecho, ahora con respecto al actor el demandado puede tener una actitud negativa, desconociendo la pretensión del actor e interponiendo excepciones perentorias de falta de acción, falta de derecho, en ese caso la carga de la prueba le corresponde al actor. En otro caso el actor además del hecho constitutivo debe probar la violación de derecho.

En caso de un hecho controvertido en el cual se debe demostrar las horas extras trabajadas puede ser el fundamento de una pretensión del actor, en este caso deberá



probar el hecho que impidió la constitución de una relación jurídica o su modificación o extinción.

Visto el criterio en el ámbito general y laboral de la prueba es necesario escribir acerca de lo que es un importante reflejo del principio de tutelaridad como lo es inversión de la carga de la prueba en este caso el que demanda no tiene que probar el hecho constitutivo de su pretensión.

La regulación laboral guatemalteca estipula que la carga de la prueba atribuyéndola no a quien afirma el hecho sino a quien niega su existencia, esto ocurre siempre que la ley establece una presunción iuris tantum que consiste en dar por existente o inexistente un hecho si concurre con otro antecedente.

En congruencia con el párrafo anterior, el efecto de la presunción es librar de la carga de la prueba a quien ella beneficia dando por existente el hecho presumido, pero siempre que se haya acreditado el hecho que le sirve de antecedente como ocurre en varios casos en el derecho laboral.

3.5. Principios aplicables a la prueba

Como toda institución se basan en principios que le son aplicables de los cuales se destaca los siguientes:

- Principio de necesidad de la prueba: el juez, aunque conozca de los hechos por su propia cuenta debe dictar sentencia de acuerdo con la prueba aportada por las partes pues de no ser así existirían muchas arbitrariedades e iría contra la fiscalización de la prueba y contra la publicidad de esta.

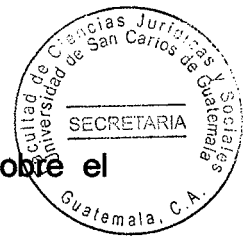
- Principio de unidad de la prueba: todas las pruebas pueden y deben ser apreciadas en su conjunto.
- Adquisición de la prueba: la prueba aportada afecta ambas partes.
- Principio de contradicción de la prueba: toda la prueba debe ser aportada con citación de la parte contraria a efecto que se pueda contradecir la misma.
- Principio de publicidad de la prueba: ambas partes deben conocer la prueba ofrecida dentro del juicio para que exista una verdadera seguridad jurídica de las partes.
- Principio de preclusión de la prueba: terminada la fase procesal correspondiente es decir al plazo de prueba este ya no se puede reabrir a efecto de recibir nueva prueba.
- Principio de pertinencia idoneidad y concurrencia de la prueba: que la prueba sirva para lo que fue propuesta y que los hechos que se pretenden probar por ambas partes sean probados por los medios de prueba adecuados para probar dichos hechos.

3.6. Procedimiento probatorio en el juicio de trabajo

El procedimiento probatorio en el proceso laboral está inspirado en los principios de sencillez y celeridad, por cuanto que únicamente se da en dos fases:

- El ofrecimiento de la prueba;
- El diligenciamiento.

El ofrecimiento consiste en el acto por medio del cual se anuncia la prueba que se va a rendir para demostrar las pretensiones, por lo que el actor al plantear la demanda debe presentar todos los medios de prueba individualizados, pero toda la carga de la prueba y



por tanto que el ofrecimiento de los medios de prueba a valorar recae sobre el demandado para efectos de este texto científico siempre será el patrono.

El ofrecimiento de pruebas para pugnar excepciones y para demostrar tachas, será en el mismo momento o dentro de 24 horas después de terminada la diligencia. No existe un término de recepción de prueba, ya que en el Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo indica que, si no hubiera avenimiento entre las partes, el Juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas.

Únicamente cuando se trata de recabar pruebas fuera de la República, se señala un término para hacerlo. Si un proceso está informado por el principio inquisitivo, el problema de la carga suele reducirse considerablemente, porque, aunque haya falta absoluta o insuficiencia de prueba aportada por las partes.

Continuando con la idea del párrafo anterior, el órgano jurisdiccional tiene el deber de producir oficiosamente los elementos de convicción pertinentes, al margen de la diligencia o negligencia, y de mucha, poca o nada fortuna que hayan tenido las partes en la aportación de pruebas.

En el proceso laboral se persigue tutelares intereses colectivos, y a ello obedece la importante corriente de opinión entre los juslaboralistas de que el juez de trabajo debe tener entre sus amplios poderes de dirección del juicio, la potestad de producir prueba oficiosamente, tan solo una teoría que se debe aplicar en el ejercicio diario de los órganos jurisdiccionales pero se puede manifestar que en ningún caso o en su mayoría el juez no realiza pruebas de oficio, el principal objeto se puede determinar que es por la carga de trabajo que órganos jurisdiccionales tienen.



El problema de la carga probatoria en el juicio ordinario de trabajo, que regula las controversias individuales: En Guatemala se habla responsablemente de la inversión de la carga probatoria como una institución en el derecho procesal de trabajo. Sin embargo, los casos de inversión se reducen a uno contemplado en el Artículo 78 del Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo y a otros que se han venido considerando en la jurisprudencia, o recopilación de fallos judiciales, como existen en la Corte de Constitucionalidad.

Es importante resaltar que existe el criterio de que sobre el patrono debe pesar la carga de la prueba, pero como se pueden llevar el control de horas extras que puedan beneficiar al trabajador, presentaría una gran pérdida para todos los empleadores afectando diferentes esferas, pero la principal la economía.

Con el párrafo anterior se puede determinar que, se denomina de otras maneras como: horas de colaboración, horas de apoyo o simplemente horas extras, con lo cual la carga de la prueba no puede recaer sobre el patrono cuando de horas extras se trate.

Además de los casos de inversión de la carga, la prepotencia del empleador se manifiesta en una serie de presunciones legales que alteran los principios generales de distribución de la carga y se previene la posibilidad de que el juez pueda ordenar la recepción de pruebas de oficio en auto para mejor proveer, diluyendo un poco la intensidad del principio dispositivo, aunque con las limitaciones que a la norma del auto para mejor fallar le fueron dadas en el Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo



3.7. Sistema de la prueba legal o tasada, de la apreciación de la prueba en conciencia

Es el enjuiciamiento que hace el Juez sobre el grado de convencimiento, persuasión o certeza que ha obtenido de las pruebas aportadas al proceso. En el proceso de valoración se dan dos dificultades:

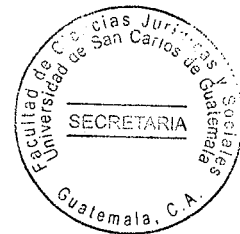
- Que el juez es humano sujeto de errores y deficiencias;
- Que el material que se suministra como prueba, también lo suministra el hombre con posibles lagunas, inexactitudes, equivocaciones e incluso falsedades.

Debido a esas dos circunstancias, se tiene una crítica a este sistema de valoración para el derecho del trabajo, con lo cual el juez debe utilizar la sana crítica que guíen esa apreciación, o bien encasillando su labor dentro de normas legales, de las cuales no puede separarse sino en los casos de excepción señalados por la ley.

De lo anterior surge los dos sistemas básicos que rigen la apreciación de la prueba:

- El sistema legal o de la prueba tasada; y,
- El sistema de libre convicción.
- El sistema de la sana crítica.

Sin embargo, en el proceso histórico dichos sistemas han alcanzado distintos grados de desarrollo que han dado lugar al nacimiento de otros sistemas como el mixto o ecléctico, o se aquel en que participan los dos sistemas clásicos, tradicionales.



3.7.1. Sistema de prueba legal o tasada

El tratadista Mario Estuardo Gordillo Galindo, en su obra llamada Derecho procesal Civil Guatemalteco, establece: “Es el sistema de valoración que le da el juzgador, por anticipado el valor que se le asignara a la prueba”¹⁹.

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

En contra: En realidad, el juez no aprecia la prueba, más bien lo que la ley quiere es que el juez no la aprecie, sino que simplemente no la toman a consideración por la naturaleza del proceso o porque la prueba presentada por el empleador es la más importante.

A favor: el sistema de la prueba legal es que la valoración de ciertas pruebas hechas por la ley incita a las partes a proveerse en los límites de lo posible de pruebas eficaces y así facilitar el desenvolvimiento del proceso.

3.7.2. Sistema de libre convicción

El tratadista antes citado, establece: “Que el juez adquiere el conocimiento de la verdad con la prueba de autos, fuera de la prueba de autos e inclusive en contra de la prueba de autos”²⁰.

El sistema de la libre convicción es desde el tribunal supremo alemán, pues dadas las limitaciones de la mente humana puede decirse que siempre existe la posibilidad de un error abstracto. Por lo tanto, no se esperaba que el juez basara su sentencia en una

¹⁹ Gordillo Galindo, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Pág. 153.

²⁰ **Ibíd.** Pág. 153.



fórmula matemática que lo eximiera de tales errores como lo establece en el siguiente punto: “Partiendo de este punto el tribunal superior alemán dispuso que el juez debía contentarse con un grado de credibilidad tan alto como le fuera posible, y esta credibilidad sería la que la ley exigiría. A diferencia de la época actual que exige una certidumbre subjetiva, ausencia de dudas, como el elemento decisivo para la convicción del juez”²¹.

Señala Couture que: “En cuanto a la libre convicción debe entenderse por tal aquel modo de razonar que no se apoya necesariamente en la prueba que el proceso exhibe al juez, ni en medios de información que pueden ser fiscalizados por las partes”²². Este sistema es lo contrario de la prueba tasada, el juzgador no se sujeta a ninguna regla específica establecida con anterioridad, sino que por medio de análisis determina su valor, sujetándose de los medios de prueba presentados, que le al final provocarán su convencimiento. Este sistema otorga al juez una absoluta libertad en la estimación de las pruebas. El sistema de la prueba libre no sólo concede al juez el poder de apreciarla sin traba legal de ninguna especie, sino que esta potestad se extiende igualmente a la libertad de selección de las máximas de experiencia que sirven para su valorización.

La libre convicción, no se apoya en hechos probados: puede basarse en acontecimientos que le consten al juez aún de forma privada; no es necesario, que la construcción lógica sea perfecta y susceptible de ser controlada posteriormente, basta con que el juez afirme que tiene convicción personal de que los hechos han ocurrido de tal manera, sin que se vea en la necesidad de desarrollar lógicamente las razones que le conducen a la conclusión establecida.

²¹ Walter, Gerhard. **Libre apreciación de la prueba**. Pág. 123.

²² De Pina, Rafael; José Castillo Larrañaga. **Instituciones de derecho procesal civil**. Pág. 27.



3.7.3. Sana crítica

La sana crítica es el arte de juzgar de la bondad y verdad de las cosas sin vicio ni error: constituye un modo correcto de razonar, de reflexionar y pensar acerca de una cosa en el caso acerca de la prueba producida en el proceso.

Como la ciencia que expone las leyes, modos y formas del razonamiento, es la lógica, sana crítica es el sistema que concede al juez la facultad de apreciar libremente la prueba, pero respetando las reglas de la lógica y las máximas de experiencia.

Es criterio más afianzado, especialmente en América, en materia de apreciación de la prueba, debe hacerse de conformidad con las reglas de la sana crítica, sistema que ha desplazado a los de pruebas legales y de pruebas libres o de libre convicción. El sistema de la libre convicción o sana crítica racional, establece la más plena libertad de convencimiento de los jueces, pero exige, a diferencia de lo que ocurre en aquél, que las conclusiones a que se llegue sean el fruto racional de las pruebas en que se las apoye.

Es posible que el sistema de prueba libre pueda equipararse al de la sana crítica, si se da un mismo contenido a ambos sistemas, porque entonces la cuestión se reducirá a un problema de nombres, pero tal vez tienen razón cuando se esfuerzan en sostener que la libre convicción y la sana crítica son dos criterios esencialmente diferentes, hace consistir el elemento que diferencia en la circunstancia de que no basta con que el Juez se convenza o así lo manifieste, sino que hace menester de convencer a los demás de su propia convicción en contra de los otros medios de prueba.

La libre convicción se caracteriza, entonces, “por la posibilidad de que el juez logre sus conclusiones sobre los hechos de la causa valorando la prueba con total libertad, pero respetando, los principios de la recta razón, es decir, las normas de la lógica, de la psicología y de la experiencia común”²³.

En la legislación guatemalteca, no había un precepto expreso que recogiera este criterio de apreciación de la prueba. Sin embargo, parecía ser esa la intención del Legislador en algunos supuestos. En el nuevo Código, en el párrafo final del Artículo 127, establece con toda claridad: “Los tribunales salvo texto en contrario apreciarán el mérito de las pruebas de acuerdo con las reglas de la sana crítica”. Desecharán en el momento de dictar sentencia, las pruebas que no se ajusten a los puntos de hecho expuestos en la demanda y su contestación.

La otra característica de este sistema es la necesidad de motivar las resoluciones. Entiéndase esto como la obligación impuesta a los Jueces de proporcionar las razones de su convencimiento, demostrando el nexo racional entre las afirmaciones o negaciones a las que se concluyó y los elementos de prueba utilizados para alcanzarlas.

Esto requiere la concurrencia de dos operaciones intelectuales: la descripción del elemento probatorio y su valoración crítica, tendente a evidenciar su idoneidad para fundar la conclusión que en él se apoya.

3.7.4. Sistema que utiliza el procedimiento ordinario laboral guatemalteco

Mario López Larrave, partiendo de lo establecido en el Artículo 361 del Código de Trabajo que reza: “Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos

²³ Cafferata Nores, José y Julio Maier y otros. **Valoración de la prueba**. Pág. 55.



públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio"²⁴.

Llega a la conclusión de que el sistema de apreciación de la prueba en conciencia se asemeja al de la sana crítica, porque el juez no es libre para determinar el valor de las pruebas rendidas sin razonamiento o justificación, sino por el contrario tiene que fundamentar su apreciación, consignando los principios de equidad o de justicia en que funda su criterio, esto es, que en todo caso el juez tiene la obligación de motivar su fallo.

3.8. Medios de prueba utilizados en el proceso ordinario laboral

Cuando comprendimos como funciona los sistemas y cuál es el que utiliza el ordenamiento guatemalteco, es importante que entendamos cuales son los medios de prueba utilizados y como apoya a este texto científico para comprender como funciona la carga de la prueba en materia laboral.

De acuerdo con el Artículo 361 en el Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo la valoración de la prueba podría ser la siguiente:

- Los documentos públicos y auténticos; conforme a lo establecido en el Artículo 186 del Código Procesal Civil y Mercantil que establece que produce fe y hace plena prueba, salvo el derecho de las partes de reargüirlos de nulidad o falsedad"; es decir que la ley

²⁴Op. Cit. Pág. 40.

les asigna el sistema de prueba legal o tasada, y el juez tiene que admitirlos como tales.

- La confesión judicial, también tiene el valor de prueba tasada o legal de conformidad con lo establecido por el Artículo 139 del Código Procesal Civil y Mercantil. Que establece: "la confesión prestada legalmente produce plena prueba".
- Los hechos que personalmente compruebe el juez. Sobre esta valoración se criticaba la terminología utilizada al respecto, pues decía que gramaticalmente puede darse a ésta expresión un alcance insospechado, ya que el juez puede comprobar personalmente hechos que lleguen a su conocimiento en forma privada o particular, sin embargo al referirse a los hechos que personalmente compruebe el juez, otros autores, lo han tomado que se refiere al reconocimiento judicial, el cual de acuerdo con lo establecido en el Artículo 127 del Código Procesal Civil y Mercantil, se debe valorar de conformidad con la sana crítica: "los tribunales, salvo texto de ley en contrario, apreciarán el mérito de las pruebas de acuerdo con las reglas de la sana crítica.";
- Declaración de testigos, documentos privados, dictamen de expertos o prueba de expertos, según el Artículo referido se apreciarán en conciencia;
- Las presunciones legales y humanas: las primeras son las consecuencias que la propia ley induce de un hecho desconocido, lo que produce un valor tasada en tanto



que las segundas no le son reconocidas la calidad de pruebas, sino sólo como **etapa** en la elaboración de la sentencia.

3.8.1. Confesión judicial

“Se tiene aquella que surge por declaración que, sobre lo sabido o hecho por él, hace alguien voluntariamente o preguntado por otro”²⁵.

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

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

- La capacidad del confesante: que tenga 18 años, si es menor de dieciocho y mayor de 14, lo debe hacer a través de su representante legal; si se trata de persona jurídica colectiva extranjera, lo hará el representante reconocido en el país; si se trata de quebrados o fallidos, lo harán personalmente; en tanto que las personas jurídicas nacionales, se ha sostenido la jurisprudencia de que debe prestarla por medio de su representantes instituidos en su escritura social o constitutiva, si así lo solicita el

²⁵ Arazi, Rolando. **La prueba en el proceso civil.** Pág. 139.



articularte, no siendo aplicable supletoriamente lo establecido en el Artículo 132 del Código Procesal Civil y Mercantil.

- El objeto de la confesión: son los hechos personales o de conocimiento del absolvente y especialmente los hechos expuestos en la demanda y en su contestación que resultaren controvertidos.
- Voluntad de quien presta confesión: para que la confesión sea válida debe prestarse en forma voluntaria.
- La oportunidad para ofrecer y diligenciar la prueba de confesión judicial, de la prueba de confesión judicial se ofrece en la demanda, en su contestación; interposición de excepciones dilatorias, en su contestación; en la reconvención, en su contestación.

Si es el actor el que propone la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y si es el demandado el que la propone, el juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que señale para la recepción de pruebas del juicio. En cuanto a las modalidades de la confesión judicial podemos enumerar las posiciones en cuanto a la forma de dirigirlas o formularlas debe hacerse en forma oral.

Cuando se proponga por el actor la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía.

Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.

3.8.2. Declaración de testigos

“La que se hace a través de interrogatorio y declaración verbal o escrita de personas que han presenciado los hechos litigiosos o que han oído el relato de otros”²⁶.

Según el Autor Mario López Larrave al referirse a la prueba testimonial manifiesta: “Se llama prueba testimonial a las declaraciones de terceros, por medio de las cuales se hace una relación objetiva de los hechos presenciados, absteniéndose en lo posible de formular deducciones o apreciaciones subjetivas”²⁷.

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

La declaración de testigos está regulada en los Artículos del 347 al 35I del Código de Trabajo. Por lo que para la práctica de esta diligencia se aplica supletoriamente lo establecido en los Artículos del 142 al 163 del Código Procesal Civil y Mercantil, donde se encuentra regulado el procedimiento para la recepción de este medio de prueba.

²⁶ **Ibíd.** Pág. 140.

²⁷ **Op. Cit.** Pág. 52.



En cuanto a la capacidad para ser testigo se realiza conforme al Artículo 31 en el Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, se puede decir que los trabajadores mayores de 14 años tienen esa capacidad.

Las clases de testigos en el proceso laboral pueden ser:

- Testigo judicial: es aquel que declara ante órgano jurisdiccional competente.
- Testigo empresarial: es aquella persona física a quien le constan los hechos o circunstancias sobre las que declara debido a que labora en el mismo lugar en el que prestan sus servicios las partes del proceso.
- Testigo extra - empresarial: es aquel sujeto que tiene conocimiento de los hechos sobre los que declara, porque circunstancialmente los presencié, no siendo trabajador de la empresa en la que laboran las partes del juicio.

En cuanto al testimonio y sus modalidades se expresa que es el acto que consiste en representar un hecho. Se representa, manifestando el testigo la idea que del hecho tiene. El medio de que se sirve para externar o comunicar esa idea, es la palabra hablada o escrita.

En el campo procesal laboral tiene mayor relevancia el testimonio oral, en virtud de que en el proceso laboral predomina el principio de oralidad y sobre todo porque el mismo se desarrolla a través de audiencias en las que las partes deben comparecer con sus respectivos medios de prueba para poder demostrar que su pretensión sea recibida por el órgano jurisdiccional.



El testimonio escrito, por el contrario, es un caso de excepción que generalmente se presenta en el caso de las personas jurídicas al rendir sus declaraciones por medio de informes, y que por tal motivo los juzgadores lo toman como parte de la prueba documental.

Como se puede observar la ley tiene establecida la obligación de declarar, deber que se funda en el carácter o finalidad del testimonio como es la de servir al proceso para los fines de la justicia, ahora bien, dicho deber se traduce en tres imperativos: deber de comparecer ante el juez deber de declarar; y deber de ser veraz.

Por ello en el Artículo 350 en el Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo prescribe que: "Los patronos quedan obligados a permitir que sus trabajadores concurren a prestar los testimonios a que haya lugar, cuando la citación sea hecha legalmente, sin menoscabo de sus intereses, salario o jornada de trabajo, la trasgresión a lo preceptuado en este Artículo será castigada con una multa de veinticinco a cien quetzales que deberá imponer el Juez que conozca del asunto."

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

3.8.3. Documentos

"Es también llamada instrumenta es la que se realiza por medio de documentos privados, públicos, libros de comerciantes, correspondencia o cualquier otro escrito."²⁸

²⁸ Arazi, Rolando. **Op. Cit.** Pág. 142.



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

La clasificación de documentos se realiza conforme al Código de Trabajo, los documentos se clasifican en:

- Documentos auténticos: que son los que expiden los funcionarios y empleados públicos en ejercicio de sus atribuciones al tiempo de suscribirlos.
- Documentos públicos: los autorizados por notario con las formalidades de ley; c) documentos privados; los emitidos y suscritos por particulares sin ninguna formalidad.

La prueba documental se ofrece en la demanda o en su contestación y de conformidad con los Artículos 335 y 346 en el Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, dicha prueba debe rendirse o diligenciarse en la primera audiencia que señale el tribunal, y es por eso por lo que el juzgador al darle trámite a la demanda ordena a las partes, comparecer a la primera audiencia con sus respectivos medios de prueba a efecto de que las rindan en dicha audiencia.

En cuanto a la forma y requisitos de su presentación, debe tenerse en cuenta que no es necesario acompañar copias de los documentos que se presenten como prueba al tribunal y que aplicando supletoriamente el Artículo 177 del se puede presentar su original, en copia fotográfica, fotostática o fotocopia o mediante cualquier otro procedimiento similar.



Acorde con la tutelaridad del derecho de trabajo, el Artículo 345 en el Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo establece que en la resolución por la cual se dé trámite a la demanda o a la reconvencción, se mandará pedir de oficio certificaciones de los documentos que las partes hubieren ofrecido como pruebas y que se encontraren en alguna oficina pública, o en poder de cualquiera de los litigantes. En igual forma se procederá cuando tales documentos hubieren sido propuestos como pruebas contra las excepciones del demandado, o contra las que el actor opusiere a la reconvencción.

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

3.8.4. Presunciones legales y humanas

Al hacer una ordenación lógica de los medios de prueba, derivada de su naturaleza o de su vinculación con los motivos de prueba, se clasifica en tres grupos:

- Pruebas por percepción: como lo sería el reconocimiento judicial;
- Pruebas por representación: documentos, confesión, testigos;
- Prueba por deducción o inducción: aquí la reconstrucción de los hechos se lleva a cabo mediante deducciones lógicas, infiriendo de un hecho conocido otro desconocido. Si esta labora está a cargo del propio juez, la realiza por el sistema de presunciones.



CAPÍTULO IV

4. Inversión de la carga de la prueba en un juicio ordinario laboral

Análisis integral de lo expuesto en los capítulos precedentes hace viable el estudio de las situaciones o circunstancias que se suscitan, lo relacionado a la carga de la prueba en demostrar las horas extraordinarias y la manera en que se relaciona a cada uno de los medios de prueba presentados por el empleado, para determinar la incidencia que tienen en la valoración de los jueces en las distintas instancias.

Como se ha explicado en el capítulo I, la definición de jornada de trabajo, el salario, siendo las horas extraordinarias una manifestación que al momento de demostrar en un juicio ordinario laboral no existe más que tener un respaldo en documento escrito, y con esto se deja al criterio del empleador como se incluirá y cuales tiene registradas en resumen que horas extraordinarias se le pagará al empleado bajo sus condiciones.

Se comprende de mejor manera que se debe estudiar que es la carga de la prueba de naturaleza laboral, la inversión de la carga de la prueba y como recae sobre el empleador, ya que es el que posee los medios documentales necesarios para probar el cumplimiento del pago de todas las prestaciones y salarios dejando como una simple presunción o utilizando otros medios de prueba que no sean documentales para demostrar que efectivamente realizo dichas horas extraordinarias, a lo largo de este capítulo se estudiará cuál es el criterio de la Corte de Constitucionalidad y un análisis crítico en el cual se pretende abordar los temas relacionados, como influyen y consecuencias tienen en la indemnización y el pago de prestaciones irrenunciables de la persona.



4.1 La carga de la prueba en el derecho del trabajo

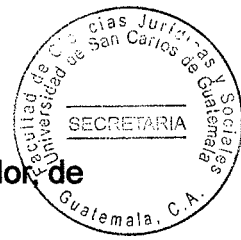
El *onus probandi* como se le denomina a la carga de la prueba es una expresión latina del principio jurídico que señala quién está obligado a probar un determinado hecho ante los tribunales.

Actualmente, y más allá de lo que indiquen los diccionarios de la lengua, carga es un vocablo que tiene su propio significado dentro de la teoría general del derecho. La carga señala la conveniencia de un sujeto de obrar de determinada manera a fin de no exponerse a las consecuencias desfavorables que podría ocasionarle su omisión.

El fundamento del *onus probandi* radica en un viejo aforismo de derecho que expresa que lo normal se entiende que está probado, lo anormal se prueba. Por tanto, quien invoca algo que rompe el estado de normalidad, debe probarlo. Lo que se quiere expresar directamente es quien quiere demostrar la vulneración de un derecho lo tiene que probar.

En materia laboral en el momento en que se da por terminado la relación laboral y se inicia un juicio ordinario laboral para la reclamación del derecho de indemnización o las prestaciones irrenunciables la carga de la prueba recae tanto en el empleado en demostrar que efectivamente no se le pago conforme a ley y que fue despedido de una manera directa injustificada, así como, el emperador para demostrar que ha cumplido con todas las obligaciones dentro de la relación laboral que existía entre ellos dos.

Es muy conocida la definición de Goldschmidt según la cual: "la carga constituye un imperativo del propio interés, clasificando los imperativos jurídicos en obligaciones,



deberes y cargas, según que las imposiciones estén instituidas en interés del acreedor de la comunidad o en el propio”²⁹.

Con lo anterior, es importante tener una inversión de la carga de la prueba, ya que se debe entender en materia laboral no existe de forma expresa regulado por lo que se tomará como una presunción, por esto, se debe tener una inversión de la carga de la prueba, este concepto ocurre en los casos de presunciones legales *iuris tantum*, o sea en aquellos casos en que la ley presume ciertos hechos y se establecerá su función en el derecho laboral guatemalteco.

4.1.1. La inversión de la carga de la prueba en un juicio ordinario laboral

Invertir la carga de la prueba, se toma el diccionario de derecho procesal civil, de Eduardo Pallares para poder realizar una definición propia y se establece que atribuir dicha carga al litigante que, según los principios legales relativos a la misma, no debía tenerla, lo que puede suceder por convenio de las partes en las legislaciones que lo consideran válido, o porque la parte contraria tenga a su favor una presunción legal.

Con la definición previa se comprende que la presunción legal de cualquiera de los sujetos procesales debe ser aceptada de una manera expresa por las partes que integran el juicio ordinario laboral, por tal motivo se considera que la inversión de la carga de la prueba en materia civil funciona como un convenio entre las partes, con esto se plantea un nuevo problema con respecto al tema tratado que consiste en determinar la alteración contractual

²⁹ Goldschmidt, James. **Derecho procesal civil**. Pág. 8.



de la posición que han de ocupar las partes según la naturaleza de los hechos o el interés en probar.

Considerar inadmisibles los pactos concertados para rehuir su exigibilidad, contra lo dispuesto en la ley, y, concretamente, los que intentan modificar la carga material de la prueba. Entonces se puede encontrar diferentes criterios de cómo debe funcionar, si se debe continuar conforme al pacto que realizan las partes o si solo se debe realizar la inversión conforme lo establece la ley.

Para esto se encuentra diferentes teorías que adoptan cada una de las teorías propuestas por los juristas pero es importante resaltar una muy importante para considerar el supuesto planteado, esta teoría explicaba el asunto basándose en distinciones: para el caso en que el demandado rindiera prueba, pero la misma fuera falaz, la sentencia sin embargo no le perjudicaría; y si el demandado no se limitaba a pedir que la sentencia fuese dictada a su favor, sino que además argumentara que al iniciar el actor su acción, el mismo no estaba en capacidad de intentarla, por existir determinada circunstancia de hecho favorable al demandado, de todos modos la sentencia le sería favorable, pero no habría de reconocerse la circunstancia que alegaba a su favor y que hacía imposible para el actor poder iniciar su acción.

Con lo establecido previamente, en materia laboral debería de funcionar de una manera muy parecida ya que se utiliza de manera supletoria lo que establece en el Código Procesal Civil y Mercantil, la teoría previamente establecida se entiende que la prueba debe ser a favor de resolver el asunto en cuestión que en este caso será la reclamación de las horas extras en el pago de la indemnización y el pago de las prestaciones irrenunciables.



Para que la prueba rendida por parte del empleado sea determinante y eficaz para el litigio en materia laboral recaer sobre los otros medios de prueba y no como una presunción legal, para que la inversión de la carga de la prueba sea con un mejor fundamento y que se llegue a comprender dentro del derecho laboral se debe encontrar ese concepto otros medios de prueba y no en una presunción, ya que la inversión de la carga de la prueba funciona conforme a lo establecido a ley que en materia laboral no se encuentra regulado, entonces debemos basarnos en el segundo supuesto que sea un pacto entre las partes es por esto que fundamentarse en otros medios de prueba y que la otra parte lo acepta se da como el convenio que existe en el litigio y se pueda considerar como la inversión de la carga de la prueba que necesitamos dentro del juicio ordinario laboral.

En los medios que se podría encontrar la inversión de la carga de la prueba será en su excelencia: los documentales, la confesión judicial y la declaración de testigos se desarrollará en este supuesto para encontrar la respuesta a la hipótesis planteada.

- Documentos

Como se ha establecido en el capítulo III, los documentos se le identifica como un objeto en que se exterioriza cierto pensamiento humano mediante algunos signos materiales y permanentes del lenguaje. Por lo cual se puede llegar a considerar que es el medio idóneo para que se pueda respaldar la inversión de la carga de la prueba en materia laboral, ya que, es una manifestación de voluntad de las partes que han aceptado como cierto.

Por esto en el momento en que se quiere demostrar las horas extras, el trabajador puede tener un respaldo en documentos para demostrar que efectivamente ha realizado y que se puede llegar a presentar para sustentar la reclamación del derecho que le corresponde.



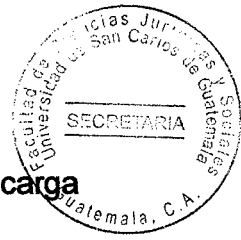
En un segundo supuesto se estableció que es todo objeto que reproduce, representa o refleja una idea, un acto de voluntad o un acto del acontecer humano, abordando los conceptos establecidos en los párrafos anteriores, se puede establecer que los documentos que pueda presentar el empleado debería de ser más que suficiente para comprender que es una manifestación por las dos partes en el litigio y que debe de tener el mismo valor probatorio que el mismo contrato individual de trabajo.

Ahora bien, para tener un criterio en la doctrina relacionado a este supuesto planteado que los documentos es el medio de prueba en que puede recaer la inversión de la carga de la prueba.

Según al autor Raúl Chicas Hernández establece que el juicio por el criterio civilista que priva en los actuales jueces de trabajo: "existe discrepancia de criterios en cuanto al ofrecimiento del reconocimiento de documentos, pues unos jueces exigen que en el ofrecimiento de la prueba se indique los documentos que van a ser sometidos a reconocimiento judicial, mientras otros simplemente exigen que se ofrezca la confesión judicial y el reconocimiento de documentos, sin individualizar cuáles serán los documentos que se someterán a reconocimiento, siendo hasta en el momento del diligenciamiento de la confesión judicial cuando se determina cuáles son los documentos que se desea su reconocimiento."³⁰

Como en este caso se establece que son horas extraordinarias no es necesario para un reconocimiento judicial, pero si debe tomar en cuenta para una confesión judicial por parte del empleado para que este hecho controvertido sea de conocimiento del juez, con esto se

³⁰ Op. Cit. Pág. 172.



basa para el segundo medio de prueba en la que se puede basar la inversión de la carga de la prueba en materia laboral.

- Confesión judicial

En este medio de prueba se basa bajo el supuesto que el empleado no tiene los documentos necesarios para fundamentar la reclamación del derecho, por lo cual se puede llegar a basar en la confesión judicial, siendo este el segundo medio de prueba idóneo para que se pueda encontrar la inversión de la carga de la prueba.

La confesión judicial es un medio de prueba legal que se produce mediante una declaración de conocimiento por la que se reconoce una afirmación del adversario, con esto que se ha establecido en el capítulo anterior, se debe entender es el primer supuesto en el que una persona pueda demostrar un hecho controvertido que en este caso será el reconocimiento de haber realizado las horas extras realizadas y que se deben de tomar en cuenta al momento de pagar una indemnización digna o que se conforme al tiempo trabajado por el empleado.

En el segundo supuesto y cuya verdad le es perjudicial a la parte que la declara siendo la función específica de tal medio de prueba la de provocar o intentar provocar el convencimiento del juez sobre la existencia o inexistencia de ciertos hechos. Se establece claramente que al momento de ofrecer este medio de prueba lo que se busca es dar a conocer que efectivamente se realizaron las horas extras, que el juez en cuestión tenga en claro que, aunque no tenga un soporte en cualquier documento.

Por último, se comprende que el objeto de la confesión judicial será que los hechos personales o de conocimiento del absolvente y especialmente los hechos expuestos en la



demanda y en su contestación que resultaren controvertidos sean de conocimiento del juez para que él pueda determinar si son dicho hecho es relevante pero como en este caso si es un hecho que pueda vulnerar las horas extras se deben considerar de manera obligatorio conocer dicho hecho para que el principio de tutelaridad siempre exista en cualquier momento en que se desarrolla el derecho laboral ya sea sustantivo o adjetivo.

- Declaración de testigos

Por último, para considerar que medios de prueba son los más idóneos para encontrar el concepto de la inversión de la carga de la prueba, se encuentra la declaración de testigos que será un medio que se basa en el testimonio de un testigo para poner en conocimiento al juez y se considere en este caso un hecho controvertido el haber efectivamente realizado las horas extras.

Se comprende que el testimonio será el acto que consiste en representar un hecho se representa, manifestando el testigo la idea que del hecho tiene. El medio de que se sirve para externar o comunicar esa idea, es la palabra hablada o escrita. Entonces se puede comprender que el testigo es el que representa el hecho que si el empleado ha realizado las horas extraordinarias.

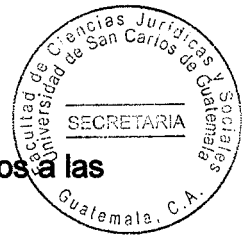
Pero, este medio de prueba en la práctica no se llega a tomar como el más idóneo, ya que, todo el fundamento del medio de prueba se basa en un tercero y no de las partes involucradas, por lo cual se puede tomar muy en cuenta para que pueda existir el concepto de la inversión de la carga de la prueba, no se llega a tener una certeza con lo que pueda dar en su testimonio el testigo.

4.2. Análisis de jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad relacionado a la valoración de las horas extras

Además de los criterios descritos anteriormente, existen casos en los que la Corte de Constitucionalidad ha emitido fallos en que hace una interpretación de los criterios utilizados por los otros jueces en relación de los medios de prueba utilizados para que se le reconozca el derecho que en este caso es las horas extras en el pago de la indemnización y las prestaciones irrenunciables, de igual forma atienden a los hechos que motivan la promoción de la garantía y principios del derecho del trabajo, es decir, la forma en que acaecieron los agravio denunciado por el trabajador.

Lo anterior, debido a que, el Tribunal, conforme su prudencia y razonabilidad, advierte una evidente vulneración al derecho del trabajador para que se reconozca todos los medios de prueba ofrecidos, observando además que, la falta valoración a medios que pueden ser de gran relevancia, dejando a la Corte de Constitucionalidad la tarea de verificar todos los medios de prueba y que se consideren hasta la instancia del Amparo.

En congruencia con lo anterior, resulta pertinente indicar que, el tipo de análisis deriva de la plataforma fáctica del caso concreto, a través del estudio detallado de los medios de prueba que produjeron los sujetos en la relación laboral, estableciendo, a criterio del Tribunal Constitucional, si existen circunstancias que ameriten verificar nuevamente los medios de prueba en la instancia del amparo, ello, con el objeto de salvaguardar los derechos y garantías de los trabajadores y reparar o prevenir los agravios que el acto de autoridad haya ocasionado, tomando en consideración el riesgo que existe de producirse un daño grave o irreparable, o un menoscabo a una indemnización digna para el trabajador,



de no entrar a conocer y otorgar, según sea el caso, medios de prueba relacionados a las horas extras por considerar que no sean necesarios.

Así, la Corte de Constitucionalidad, al estudiar este tipo de casos, ha considerado que existen situaciones en las que entra a conocer los medios de pruebas ofrecidos, dicho análisis se puede tomar como un instrumento de protección, a pesar de existir procedimientos ordinarios en los cuales se tuvieron que verificar los medios de prueba mencionados, con el fin de evitar un perjuicio mayor e irremediable, cuando se establece debidamente que los agravios que se ocasionan con el mantenimiento del acto reclamado, se acrecentarían en forma desproporcionada frente a las condiciones de vulnerabilidad de los derechos fundamentales. Como se puede verificar en los distintos expedientes en los cuales esta: el expediente 5283-2015 y 2919-2017.

De tal cuenta, a efecto de ilustrar el tipo de análisis, se estima necesario citar los siguientes pronunciamientos emitidos por la Corte de Constitucionalidad:

- Sentencia de veintitrés de enero de dos mil dieciocho, proferida dentro del expediente 2919-2017

“...En el presente caso, existe abundante prueba que acredita que el demandante laboró tiempo extraordinario, el cual no le fue pagado, lo cual lo prueba con los documentos obrantes a folios ochenta y tres, ochenta y cuatro, ochenta y cinco, ochenta y seis, ochenta y siete, ochenta y ocho y ochenta y nueve, actitud que viola sus derechos laborales. En otro orden de ideas, tampoco le asiste la razón a la juzgadora de primer grado, cuando afirma en la sentencia: ‘Esto en base, además que tiene la calidad de Oficial Asimilado del Ejército de Guatemala frase con la que pretende confirmar, como causa adicional, para

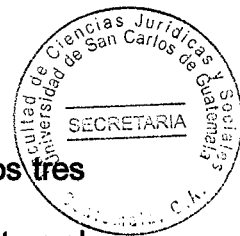


negarle las prestaciones que reclama el actor, lo cual es una errónea conclusión, pues el demandante, según su contrato y demás pruebas que constan en autos, desempeño labores de médico y cirujano, y no de un militar, propiamente dicho.”

Continuando con lo establecido en dicha sentencia (...) Sala cuenta con sustento fáctico, debido a que tuvo por probado el hecho objeto de controversia con base en el análisis integral de la prueba aportada al proceso, en virtud de la cual pudo constatar que el actor sí demostró fehacientemente que trabajó horas extraordinarias. En ese mismo orden de ideas, cabe destacar que la Sala denunciada, en el uso de sus facultades legales, estableció -según lo acotado en líneas precedentes- por qué la condición del demandante no se equiparaba a las que desarrollan propiamente los militares. De esa cuenta, advirtió que, aunque el demandante al suscribir el contrato de trabajo respectivo se comprometió a hacer los turnos que fueran asignados (fuera de la jornada de laboral), ello no implicaba que fueran desempeñados de forma gratuita, según lo prescrito en el literal g) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece: “... Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo...”.

- Sentencia de once de febrero de dos mil dieciséis., emitido dentro del expediente 5283-2015

“... Los únicos aspectos que obligatoriamente deben ser demostrados o comprobados por el trabajador son: 1) la existencia de la relación laboral alegada; 2) las horas extraordinarias



laboradas reclamadas; y 3) las ventajas económicas argumentadas. Fuera de estos tres casos, todos los argumentos expuestos por el trabajador se tendrán por ciertos mientras el patrono no pruebe lo contrario; siendo así debe entenderse que la falta de presentación o aportación de las respectivas pruebas genera, irremediablemente, la consolidación de las aseveraciones de su contraparte en el proceso...”, en ese contexto y tal como anteriormente se indicó, de conformidad con el Artículo 78 del Código de Trabajo, al patrono le corresponde probar la justa causa de despido y siendo que en el caso particular no sucedió, no existe agravio al respecto que sea susceptible de reparar en esta vía.

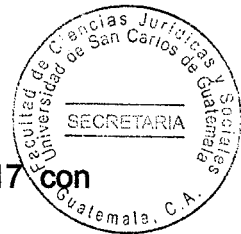
Así también, con relación a lo denunciado por el postulante que la Sala denunciada no se pronunció sobre los agravios señalados por el ahora postulante, al realizar el estudio de la sentencia objeto de la presente acción, se establece que ésta contiene los razonamientos que en derecho corresponde.

Los fallos citados precedentemente permiten determinar la forma en que se configuran los criterios a que se hace referencia en este apartado, puesto que, del análisis de las consideraciones emitidas por el máximo tribunal constitucional, se pueden advertir los motivos fácticos que lo impulsaron a realizar y crear doctrina legal relacionado a la carga de la prueba que en los juzgados en primer instancia no son valoradas como ellos establecen que son más importantes otras figuras como la simulación y realiza un respectivo análisis aportando a cada caso concreto. El primero de los casos citados hace referencia a que no se valora los medios de prueba aportados por el trabajador para demostrar las horas extras que trabajo, ya que, el juzgado de trabajo no reviso los medios de prueba para determinar las horas extraordinarias estas fueron valoradas por la sala en un instancia diferente, luego de analizar la forma en que acaecieron los agravios



denunciados y la condición del agraviado, se puede determinar que la Corte de Constitucionalidad realiza el mismo análisis que hizo la sala y confirma la misma que aunque exista simulación y el trabajador estaba realizando otro trabajo al cual fue contratado no afecta a las condiciones del trabajador como las horas extras las cuales no fueron pagas por estar realizando otro tipo de trabajo, la Corte de Constitucionalidad y la Sala establecen que no importa el trabajo realizado, sino, cumplir con todas las obligaciones que tiene el empleador con el trabajador; sin embargo, de la plataforma fáctica del asunto sometido a su conocimiento, es que el juzgado de trabajo que es la encargada de valorar los medios de prueba individualizados por cada parte dentro del proceso no realiza el análisis respectivo y se enfoca en una sola figura, con esto se puede verificar que para los juzgados laborales la carga de la prueba es exclusivamente para el empleador.

En el segundo de los casos, a diferencia del primero, el postulante conoce la doctrina legal relacionado a que el trabajador es el encargado en demostrar las horas extras trabajadas, el Tribunal estimó que concurrían circunstancias que ameritaban dar un fallo en un mismo sentido, el cual establece que el empleador es el encargado de demostrar el motivo del despido y que efectivamente efectúa la figura del despido en una manera adecuada cumpliendo con todas las obligaciones y efectos legales que adquiere. Las horas extras por otra parte el Tribunal Constitucional establece que el encargado de la carga de la prueba es por parte del trabajador, ya que, es el sujeto que sustenta con la prueba o es quien es el interesado para que se demuestre que ha trabajado las horas extras se puede verificar que existe doctrina legal por los fallos realizados por la Corte de Constitucionalidad dichos fallos se ven representados por los expedientes: 191-2004 con sentencia 25 de marzo de 2004, 1811-2004 con sentencia 14 de julio de 2004, 2150-2008 con sentencia 23



de octubre de 2008, 434-2014 con sentencia 14 de abril de 2014 y 5153-2017 con sentencia 18 de marzo de 2018.

Resulta necesario indicar, además, que los casos anteriormente aludidos tuvieron lugar en distintas etapas procesales y, como consecuencia, los efectos de los criterios asumidos respecto a la valoración de los medios de prueba fueron diferentes, pues, en el primer caso citado, no se toma en cuenta para su valoración la prueba de las horas extras como se ve reflejado en la sentencia, luego de concluida la secuela procesal respectiva, y su efecto fue valorada y analizada por los magistrados, en cambio, en el segundo caso, la decisión en la que se basan es conforme a la doctrina legal en la cual la corte establece que el trabajador es el encargado de demostrar las horas extras, razón por la cual, la consecuencia de dicho pronunciamiento es la de que los jueces de los juzgados laborales tengan presentes la doctrina legal para dictar sentencia.

4.3 Análisis crítico de los efectos de la carga de la prueba del trabajador para demostrar las horas extras

Como se establece en todo el capítulo es que en los juzgados laborales, la prueba del trabajador para demostrar las horas extras trabajadas no es valorar adecuadamente, por lo que se consideran diferentes factores para determinar dicho supuesto entre los principales: 1) primero se determina que es por que utilizan la fuente de la costumbre o por falta de regulación legal no existe la figura en la cual los jueces puedan basarse para analizar la prueba según la figura jurídica, 2) segundo factor, es por el análisis hecho, ya que, la sala de trabajo y la Corte de Constitucionalidad han realizado diferentes fallos para crear la doctrina legal.



Dentro de los procesos laborales guatemalteco en el cual los jueces al momento de valorar la prueba para fundamentar sus resoluciones han utilizado la fuente de la costumbre utilizando supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil siempre o que entienden que la carga de la prueba siempre recae para el empleador por eso es que no utilizan otra fuente del derecho para fundamentar dichas resoluciones.

Esto en contra posición con lo establecido por la Corte de Constitucionalidad en los expedientes previamente establecidos se determina que efectivamente la carga de la prueba para ver de qué manera fue despedido el trabajador recae sobre el empleador, así como las demás prestaciones laborales irrenunciables pero para demostrar las horas extra el trabajador tiene la carga de la prueba y por ende tiene la inversión de la misma para poder determinar y poder presentar ofrecer dicho medio de prueba.

En congruencia con lo anterior se puede establecer que dentro de un juicio ordinario laboral la inversión de la carga de la prueba por parte del trabajador para demostrar las horas extras, pueden existir dos perspectivas para fines prácticos de este texto científico la denominaremos teorías, las cuales tratarán de responder la hipótesis, las teorías en la que se observar la inversión de la carga de la prueba por parte del trabajador para demostrar las horas extras serán:

1. Según la fuente del derecho que se utiliza los jueces, magistrados de las Salas de Trabajo y Corte de Constitucionalidad: dicha teoría tiene su fundamento en lo que hemos establecido previamente ya que dependiendo de la fuente de derecho que se utilice se observa que en el juzgado de primera instancia laboral se utiliza la traición ya que no existe ni doctrina ni fundamento legal en la cual los jueces se basan para determinar



quién tiene la carga de la prueba para demostrar las horas extras cuando finaliza una relación laboral

2. Según el análisis realizado por los jueces, magistrados de las Sala de Trabajo y magistrados de la Corte de Constitucionalidad: en la segunda teoría se determina que para tener una respuesta a quién tiene la carga de la prueba será el análisis realizado por los jueces y magistrados, ya que, como se observa dentro de las sentencias en la primera instancia el juez utiliza un análisis que busca darle importancia a otras figuras jurídicas dentro del derecho laboral como la simulación contractual, ahora bien, se puede encontrar que los magistrados de las Sala de Trabajo y de la Corte de Constitucionalidad realizan, es que la carga de la prueba será por parte del trabajador por demostrar dicha figura jurídica el pago de las horas extras ofreciendo los respectivos medios de prueba esto se puede ver reflejado por la doctrina legal de la Corte de Constitucionalidad.

Continuando con la misma idea en la primera teoría, también se puede fundamentar que en el juicio ordinario laboral la carga de la prueba según la fuente que se utiliza, los jueces establecen que la carga de la prueba recaerá sobre otros medios de prueba, por lo que la inversión de la carga de la prueba serán todos esos documentos que se entregaron durante la relación laboral hasta el cese de esta, confesiones o declaraciones de testigos. Dichos medios de prueba tiene su validez legal para poder presentarlo en un juicio ordinario laboral con esto se establece que los medios idóneos en los cuales recae la carga de la prueba dentro de un juicio ordinario laboral y que sustituyen así a la inversión de la carga de la prueba para demostrar las horas extras, con esto se trata establecer que la inversión de la



carga de la prueba según la teoría según la fuente del derecho que su fundamento será el análisis los medios ofrecidos por el trabajador dentro del juicio ordinario laboral los ya establecidos ya que pueden tener la misma calidad que las que pueda presentar el empleador para demostrar las horas extras esto ya entra consideración y tomar en cuenta para tener una mejor fundamentación en esta teoría.

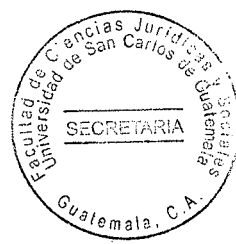
Respecto con la segunda teoría el análisis que realizan los jueces y los magistrados se trata de terminar de que ya existen doctrina legal, en la cual se pueden basar los jueces en los juzgados laborales para poder determinar que el trabajador tiene la carga de la prueba para demostrar las horas extras trabajadas, con esto se demuestra que dicha teoría se basa en todos los expedientes que crean la doctrina legal establecidos en este capítulo, los expedientes analizados en los cuales la corte constitucionalidad establece que en futuras ocasiones se deben observar dichos fallos para que los juzgados laborales se puedan pasar al tener la debida aplicación de análisis en dichas figuras jurídicas como en los casos previamente expuestos, la inversión de la carga de la prueba para demostrar las horas extras recaen según la doctrina legal en el trabajador.

Con este análisis, se establece que al realizar conforme a lo establecido en este capítulo y en todo este texto científico, es que se pueden existir dos teorías en la que se puede observar la inversión de la carga de la prueba por parte del trabajador para demostrar las horas extras y que la función principal del trabajador será ofrecer los medios de prueba según la primera teoría los cuales serán: documentos, confesión judicial o declaración de parte, también, encontramos la segunda teoría la cual es fundamentarse y citar los fallos de la Corte Constitucionalidad los cuales son doctrina legal para que el juez debe guiarse conforme a esta fuente del derecho para determinar que el trabajador es quien debe



demostrar las horas extras. Con este análisis se determina que aunque no existe figura jurídica dentro del Código de Trabajo que haga alusión o que sea expresamente la carga de la prueba se puede utilizar dichas teorías en este texto científico para no utilizar supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil y de igual manera establecer que existen otras fuentes del derecho, como la costumbre para poder para fundamentar que la carga de la prueba dentro de un juicio ordinario laboral la más importante para que el trabajador tenga una indemnización digna.

No obstante, lo anterior es pertinente indicar que el nivel de discrecionalidad que existe respecto del equilibrio entre los criterios asumidos y la certeza jurídica es muy amplio, toda vez que la decisión descansa en la prudencia y razonabilidad del Tribunal Constitucional, lo que implica un juicio de valor subjetivo, de tal modo que la línea que separa la justicia de la inseguridad jurídica es sumamente delgada y su ruptura acarrearía indefectiblemente la pérdida de autoridad y credibilidad en el sistema de protección de derechos, ocasionando un impacto negativo en el ordenamiento jurídico.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La carga de la prueba es un principio jurídico que señala quién está obligado a probar un determinado hecho ante los tribunales, en materia laboral es diferente, ya que, quien debe probar no es el sujeto activo ósea el trabajador, sino que la carga de la prueba recae en el sujeto pasivo quien será el empleador. Por la falta de regulación legal de esta figura dentro del ordenamiento jurídico esta práctica tiene su fundamento en la costumbre.

Existen circunstancias en esta práctica al momento en que el trabajador quiere presentar los medios de prueba para demostrar las horas extras trabajadas durante la relación laboral se vulnera el principio de titularidad, ya que, los medios de prueba presentados por el trabajador no entran en análisis del juez para sus resoluciones, es por esto que el derecho de una indemnización y el pago de prestaciones irrenunciables digna se ven vulnerables. Se puede establecer que la respuesta se encuentra en dos teorías la primera es por el análisis realizado por el juez y los medios de prueba ofrecidos por el trabajador y la segunda es por el análisis realizado por los magistrados de las salas de trabajo y la Corte Constitucionalidad que establecen que el trabajador es quien debe demostrar las horas extras en un juicio ordinario laboral.

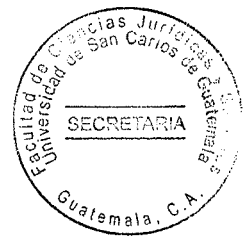
Es de vital importancia que exista un justo equilibrio entre estas dos teorías ya que el conocimiento de los jueces al tener claro la doctrina legal hecha por la Corte de Constitucionalidad puede ser más efectivo los medios de pruebas presentados por el trabajador para demostrar las horas extras y así no tener una vulneración en el pago de una indemnización y prestaciones laborales irrenunciables dignas.





BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE ARANGO, José Pedro. **La interpretación del ordenamiento jurídico guatemalteco**. Revista jurídica XV Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Rafael Landívar. Guatemala: (s.e.) 2011.
- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**. Guatemala: Ed. Centro Editorial Vile, 1973.
- ARAZI, ROLAND. **La prueba en el proceso civil**. Buenos Aires, Argentina: Ed. La Rocca, 1986.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del Trabajo Guatemalteco**. 4ª. ed. Guatemala: (s.e.) 1994.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. D.F México: Ed. Porrúa, S.A. México, 1993.
- GORDILLO GALINDO, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Guatemala: Ed. Impresos Praxis. 1998.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: Editorial Universitaria de Guatemala, (s.f.).
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio. **Elementos del derecho del trabajo y la seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1992.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 22ª Madrid, España: Ed. Ediciones Tecnos, 2001.
- MORALES FRANCO, Roberto. **La conciliación en el derecho individual del trabajo**. Facultad de Ciencia Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: (s.e.) 1953.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias sociales, jurídicas y políticas**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL Argentina, 1983.



Legislación:

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

Convenio 169. Sobre Pueblos Indígenas y Tribales. De la Organización Internacional del Trabajo, OIT. Suiza, 1998.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto-ley Número 107, Enrique Peralta Azurdia, Jefe del Gobierno de la República de Guatemala, 1964.

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

Ley del Organismo Judicial. Decreto Número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.