

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



**DETERMINAR LA IMPORTANCIA DE PROHIBIR AL PATRONO PROPORCIONAR  
REFERENCIAS PERJUDICIALES PARA EL TRABAJADOR DESPUÉS DE UN PROCESO LABORAL**

**LUZ MARIELA DONIS GONZÁLEZ**

**GUATEMALA, MAYO DE 2024**

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

**DETERMINAR LA IMPORTANCIA DE PROHIBIR AL PATRONO PROPORCIONAR  
REFERENCIAS PERJUDICIALES PARA EL TRABAJADOR DESPUÉS DE UN  
PROCESO LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**LUZ MARIELA DONIS GONZÁLEZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, mayo de 2024

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

<b>DECANO:</b>	M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
<b>VOCAL I:</b>	Lcda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
<b>VOCAL II:</b>	Lic. Rodolfo Barahona Jácome
<b>VOCAL III:</b>	Lic. Helmer Rolando Reyes García
<b>VOCAL IV:</b>	Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
<b>VOCAL V:</b>	Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
<b>SECRETARIA:</b>	Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Adonay Augusto Catavi Contreras  
Vocal: Lic. Saúl Waldemar Max Moya  
Secretario: Licda. Arely Victoria Zelada Hernandez

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Héctor Manfredo Maldonado Méndez  
Vocal: Licda. Gladis Maribel Reyes Cabrera  
Secretario: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández

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



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS  
PRIMER NIVEL EDIFICIO S-5

REPOSICIÓN POR: Corrección de datos  
FECHA DE REPOSICIÓN: 10/09/2020



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 19 de julio del año 2018

Atentamente pase al (a) profesional **MARVIN OMAR CASTILLO GARCIA**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **LUZ MARIELA DONIS GONZÁLEZ**, con carné **199916980** intitulado **DETERMINAR LA IMPORTANCIA DE APERCIBIR AL PATRONO CUANDO PROPORCIONE UNA REFERENCIA PERJUDICIAL PARA EL TRABAJADOR DESPUÉS DE UN PROCESO LABORAL**. 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. Gustavo Bonilla**  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción: 26, 09, 2018.

(f)

Asesor(a)  
(Firma y Sello)

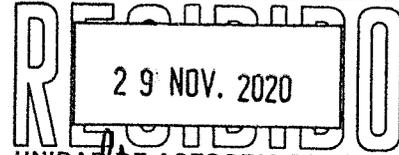
**Lic. Marvin Omar Castillo García**  
Abogado y Notario



Guatemala, 20 de noviembre del año 2018

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

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora: \_\_\_\_\_  
Firma: *A. Roselyne*

Distinguida Unidad de tesis:

En atención al nombramiento de fecha diecinueve de julio del año dos mil dieciocho como Asesor de tesis de la bachiller **LUZ MARIELA DONIS GONZÁLEZ** con carné 199916980, me dirijo a usted haciendo referencia al mismo, con el objeto de informar sobre mi labor y oportunamente emitir el dictamen correspondiente, habiendo asesorado el trabajo encomendado que se titula: **“DETERMINAR LA IMPORTANCIA DE APERCIBIR AL PATRONO CUANDO PROPORCIONE UNA REFERENCIA PERJUDICIAL PARA EL TRABAJADOR DESPUÉS DE UN PROCESO LABORAL”**.

**EXPONGO:**

- A) La contribución científica de la tesis es dar a conocer que existe la necesidad de prohibir al patrono brindar una referencia perjudicial especialmente luego de concluir un proceso ordinario laboral.
- B) Se utilizaron los siguientes métodos de investigación: método analítico, cuyo cometido fue descomponer el tema central en varios subtemas con el propósito de encontrar posibles soluciones; método deductivo, que partió de generalizaciones universales permitiendo obtener inferencias particulares. Las técnicas utilizadas fueron la documental, bibliográfica y de encuesta.
- C) Respecto a la redacción considero que fue la correcta y acorde al tema ya que se realizaron los cambios pertinentes para mejorar la comprensión de las personas que lean la investigación. Se hace la aclaración que fue necesario modificar el tema, quedando de la siguiente manera: **“DETERMINAR LA IMPORTANCIA DE PROHIBIR AL PATRONO PROPORCIONAR REFERENCIAS PERJUDICIALES PARA EL TRABAJADOR DESPUÉS DE UN PROCESO LABORAL”**.
- D) En cuanto a la conclusión discursiva comparto los argumentos vertidos por la autora, puesto que se encuentra estructurada de acuerdo al contenido del plan de investigación y están debidamente fundamentadas.
- E) En cuanto a la bibliografía empleada, se comprobó que fue la correcta.
- F) Hago la aclaración que entre la sustentante y mi persona no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

**Lic. Marvin Omar Castillo García**  
**Abogado y Notario**

---



La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Muy atentamente,

**Lic. Marvin Omar Castillo García**  
**Col. 9784**  
**Asesor de Tesis**

**Lic. Marvin Omar Castillo García**  
**Abogado y Notario**



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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante LUZ MARIELA DONIS GONZÁLEZ, titulado DETERMINAR LA IMPORTANCIA DE PROHIBIR AL PATRONO PROPORCIONAR REFERENCIAS PERJUDICIALES PARA EL TRABAJADOR DESPUÉS DE UN PROCESO LABORAL. 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.





## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Por acompañarme en todo momento y permitirme alcanzar este triunfo.

### **A MIS PADRES:**

Gregorio Donis Pérez e Isabel González Donis, por ser el pilar fundamental y apoyo en mi formación personal y académica.

### **A MIS HERMANOS:**

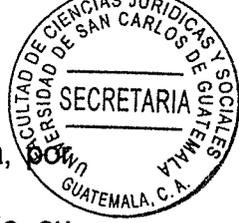
Rosa, Elsa, Gregorio, Angélica, Linda, Reyna, Francisco, Lourdes y Fátima, por su amor y apoyo incondicional.

### **A MIS HIJOS:**

Por todo el amor que me brindan día a día, por ser el motor que impulsa mi vida a ser mejor persona y a superarme. Que este sea un incentivo para ustedes.

### **A MI ESPOSO:**

Enrique Gerardo González García, con mucho amor por ser la persona que me acompañó y motivó a no rendirme y seguir luchando por este sueño que hoy se cumple.



**A MI ASESOR DE TESIS:**

Licenciado Marvin Omar Castillo García,  
aceptar asesorarme y dedicar parte de su  
tiempo a este proyecto.

**A MIS TÍOS:**

Miguel Ángel Arreaga y Rosa Elena Donis, por  
acogerme en su hogar y siempre motivarme a  
seguir adelante con mi formación académica.

**A MIS AMIGOS:**

Jennifer y Susan, por sus consejos y  
motivación en la elaboración de este proyecto.

**A:**

La tricentenaria Universidad de San Carlos de  
Guatemala, por recibirme durante este tiempo  
de formación profesional y que orgullo  
representarte.

## PRESENTACIÓN



El trabajo de tesis desarrollado se enmarca dentro de las investigaciones cualitativas y corresponde al derecho público, específicamente al derecho laboral. Abarcó el territorio de la República de Guatemala durante el período comprendido de los años 2017 al 2019.

El objetivo general del estudio es determinar la importancia de prohibir al patrono proporcionar referencias perjudiciales para el trabajador después de un proceso laboral. Los sujetos en estudio son los patronos, quienes generalmente son las partes demandadas y los trabajadores que han terminado un proceso ordinario laboral quienes por lo regular son las partes demandantes.

El aporte académico de la tesis es lograr que se prohíba al empleador que brinde malas referencias laborales del trabajador después de terminado un proceso laboral en el que se encontraron inmersos, lo que se podrá realizar con una reforma al Artículo 62 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, con el fin de incorporar dicha situación dentro de las prohibiciones del patrono.



## HIPÓTESIS

La falta de una prohibición para que el patrono no proporcione referencias perjudiciales del trabajador después de un proceso laboral conlleva a que el trabajador no pueda ser seleccionado en los procesos de aplicación de una plaza de trabajo, por lo tanto la solución para el problema es que se modifique el Artículo 62 del Código de Trabajo para incluir dicha situación como una de las prohibiciones del empleador para que el patrono no brinde referencias perjudiciales que puedan afectar el derecho al acceso al trabajo.

## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



A través del método analítico y deductivo y las técnicas bibliográfica, documental y de encuesta se logró establecer que la falta de prohibición para que el patrono no proporcione referencias perjudiciales del trabajador después de un proceso laboral conlleva a que el trabajador no pueda ser seleccionado en los procesos de aplicación de una plaza de trabajo, por lo tanto la solución para el problema es que se modifique el Artículo 62 del Código de Trabajo para incluir dicha situación como una de las prohibiciones del empleador.



## ÍNDICE

Pag.

Introducción.....	i
-------------------	---

### CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Denominaciones.....	3
1.3. Importancia.....	4
1.4. Principios.....	4
1.5. Naturaleza jurídica.....	11
1.6. Fuentes del derecho laboral.....	13
1.7. Autonomía.....	15
1.8. Fin.....	16
1.9. Objeto.....	16
1.10. Sujetos.....	17
1.11. Relación con otras ramas del derecho.....	20

### CAPÍTULO II

2. Derecho procesal laboral.....	23
2.1. Antecedentes.....	23
2.2. Definición.....	25
2.3. Contenido.....	27
2.4. Naturaleza jurídica.....	28
2.5. Fuentes.....	28
2.6. Autonomía.....	30
2.7. Principios del derecho procesal del trabajo.....	31

### CAPÍTULO III

3. Juicio ordinario laboral.....	39
3.1. Definición.....	39



3.2. Naturaleza jurídica.....	40
3.3. Características.....	40
3.4. Etapas del juicio ordinario laboral.....	42

#### **CAPÍTULO IV**

4. Determinar la importancia de prohibir al patrono proporcionar referencias perjudiciales para el trabajador después de un proceso laboral.....	57
4.1. Proceso de selección laboral.....	58
4.2. Análisis de resultados obtenidos en las encuestas.....	61
4.3. Causas del problema.....	65
4.4. Consecuencias de una referencia perjudicial.....	66
4.5. Desempleo en Guatemala.....	67
4.6. Solución al problema.....	69

<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>73</b>
-----------------------------------	-----------

<b>ANEXOS.....</b>	<b>75</b>
--------------------	-----------

<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>83</b>
--------------------------	-----------



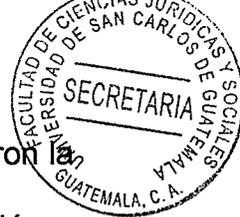
## INTRODUCCIÓN

El tema se propuso porque es importante determinar los efectos negativos que recaen en un trabajador a la hora que el patrono proporcione referencias perjudiciales que le impida conseguir un nuevo trabajo después de terminado el proceso laboral pues las referencias son una de las vías más efectivas y fiables para conocer la opinión del antiguo empleador.

La causa del problema la constituye el vacío legal existente cuando se da la situación que un patrono brinda referencias laborales perjudiciales del trabajador luego de terminar un proceso ordinario laboral, pues la legislación actual no lo establece dentro de las prohibiciones del patrono.

El objetivo general de la tesis fue evidenciar la importancia jurídica de prohibir al patrono brindar referencias laborales perjudiciales para el trabajador después del proceso laboral. Dicho objetivo fue alcanzado pues con la investigación se indicó que a la fecha, aunque es una acción permitida, es perjudicial para el trabajador pues no le permite la posibilidad de encontrar un nuevo empleo.

Los capítulos desarrollados, en su orden, fueron los siguientes: en el primero, se desarrolla el derecho laboral; en el segundo, se analiza el derecho procesal laboral; en el tercero, se establece lo relativo al juicio ordinario laboral y en el cuarto, se desarrolla lo concerniente a determinar la importancia de prohibir al patrono proporcionar referencias perjudiciales para el trabajador después de un proceso laboral.



Los métodos utilizados fueron: el analítico y deductivo y las técnicas aplicadas fueron la bibliográfica y documental, en donde a través de la consulta de libros, legislación y documentos relacionados con el tema se logró establecer la conclusión discursiva, así como la técnica de encuesta.

Se recomienda que con el análisis efectuado en el trabajo de tesis se reforme el Artículo 62 del Código de Trabajo, a efecto de incluir dentro de las prohibiciones del patrón brindar referencias perjudiciales del trabajador cuando hayan sido parte de un mismo proceso ordinario laboral.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho laboral

Rama del derecho público que busca la conciliación y resolución de conflictos entre los sujetos de la relación laboral buscando fórmulas ecuanímes y justas para llegar a una resolución justa con base a las necesidades y capacidades de cada uno. El derecho laboral lo constituyen los preceptos que tienden a asegurarle al trabajador su desarrollo e integración a la sociedad.

#### 1.1. Definición

Es necesario aportar diferentes definiciones de diversos autores para poder analizar lo más importante de cada una de ellas.

“El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto, diversos autores señalan que proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, pues según se ha considerado por algunos, el trabajo representa un obstáculo o reto para los individuos pues siempre lleva implícito un esfuerzo determinado. Otros autores ubican la raíz en la palabra laborare o labrare que quiere decir labrar, término relativo a la labranza de la tierra. Otros más señalan que la palabra trabajo, proviene del griego thilbo, que es un concepto que denota una acción de apretar, oprimir o afligir”.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Pág. 1994.



El término que más se adapta al derecho laboral actualmente es el de laborare o labrare que quiere decir labrar, término relativo a la labranza de la tierra, pues esa fue una de las primeras ocupaciones del hombre: la agricultura.

“El conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”.<sup>2</sup>

El derecho laboral tiene por objeto mejorar la condición social y económica de los trabajadores, derivado que no cuenta con el capital a diferencia del patrono, es por ello que se considera la parte débil de la relación laboral.

Derecho laboral es el: “Conjunto de normas jurídicas y principios teóricos y doctrinas que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y resuelve los conflictos que se originen entre ambos con motivo de la relación laboral, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana para la producción de bienes y servicios”.<sup>3</sup>

El derecho laboral no solo se encarga de regular las relaciones entre las partes de la relación laboral, sino que además resuelve los conflictos con ocasión de trabajo, originados por la prestación de servicios subordinados.

---

<sup>2</sup> Walker Linares, Francisco Walter. **Tratado de política, laboral y social**. Pág. 76.

<sup>3</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 14.



“La rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos de ambas partes en el proceso general de la producción”.<sup>4</sup>

Se puede definir al derecho de trabajo como la rama del derecho público que comprende el conjunto de normas, principios, instituciones y doctrinas que tienen por objeto regular lo relativo a la relación laboral y resolver los conflictos que se deriven de esta, atendiendo siempre a la diferencia existente entre el capital que posee el empleador quien se considera como la parte fuerte de la relación laboral en contraposición del trabajador que se considera la parte débil de la misma pues cuenta con la mano de obra y fuerza de trabajo, pero no con el capital ni implementos de trabajo.

## 1.2. Denominaciones

El derecho laboral ha tenido diferentes denominaciones tales como derecho social, derecho obrero, derecho industrial, el nuevo derecho y legislación del trabajo, términos que han quedado en desuso en Guatemala pues actualmente se identifica como derecho de trabajo o derecho laboral.

---

<sup>4</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 119.



### **1.3. Importancia**

El quinto considerando del Código de Trabajo indica: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.

La importancia del derecho laboral radica en que se dedica a reglamentar las condiciones de trabajo, los derechos de las partes de la relación laboral y la resolución de conflictos devenidos de este ámbito, es decir que mediante esta rama del derecho se han originado las normas que han regulado el respeto especialmente a los trabajadores y se les ha dignificado, incluyendo así a la mayoría de la población guatemalteca.

### **1.4. Principios**

Son líneas directrices o la base sobre la que se desarrolla el derecho laboral, estos son:

a) De tutelaridad: Tutelar significa amparar o proteger a alguien y en esta rama del derecho se refiere al trabajador. Este principio se encuentra en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece en su parte



conducente que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son tutelares para los trabajadores, así como el cuarto considerando inciso a) del Código de Trabajo indica: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

Analizando lo anterior, la tutelaridad se refiere a la protección jurídica preferente del trabajador frente al patrono derivado que es la parte económica más débil de la relación laboral y la que tiende a ser más vulnerada.

b) **Obligatoriedad:** Este principio se encuentra en el Artículo 102 inciso o) de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece: “Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo”.

El derecho laboral es coercitivo, si bien es cierto existen varios factores que pueden ser fijados por las partes de la relación laboral como jornada, salario, días de descanso, en general las normas de esta rama del derecho deben acatarse sin excepción alguna, nadie puede contrariar lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo y demás leyes laborales.

c) **Realismo y objetividad:** El cuarto considerando inciso d) del Código de trabajo indica: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a

base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

El derecho laboral es realista porque se enfoca en la posición económica de las partes de la relación laboral, es decir que para lograr la equidad debe tomarse en consideración dicha situación y es objetivo porque resuelve conflictos laborales con base a las pruebas presentadas, aplicando siempre un criterio social.

d) Hondamente democrático: Principio que se encuentra establecido en el cuarto considerando literal f) del Código de Trabajo el cual indica: “El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad”.

El derecho laboral es hondamente democrático porque busca dignificar a los trabajadores en cuanto al tema económico, ello no quiere decir que se van a vulnerar los derechos de



los patronos, únicamente se busca una remuneración digna y justa para los trabajadores lo cual conlleva a una armonía social pues se aumenta la productividad, lo cual beneficia a los patronos.

e) De derecho público: El cuarto considerando literal e) del Código de Trabajo indica: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

El derecho laboral es una rama del derecho público puesto que no existe mayor libertad en cuanto a la voluntad de las partes de la relación laboral.

f) Estabilidad: “Se entiende por tal derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiende a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerle en el mismo, salvo que aquél hubiese incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada. La estabilidad se llama propia cuando el empleador se encuentra privado de toda posibilidad de romper el contrato laboral por su sola y arbitraria voluntad; y se denomina impropia, cuando el empleador puede despedir injustificadamente al empleado substituyendo la estabilidad por la indemnización que la ley establezca para ese supuesto”.<sup>5</sup>

La estabilidad laboral busca la seguridad y fijeza en una plaza de trabajo, es decir que el trabajador no debe ser despedido cada cierto tiempo, por el contrario, debe buscar la

---

<sup>5</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 293.



permanencia en el mismo, ello le permitirá su sustento y el de su familia de forma continua. El principio de estabilidad también se encuentra acorde al principio de tutelaridad pues protege de una forma preferente a nivel jurídico al trabajador.

g) **Conciliatorio:** El derecho laboral intenta y promueve la conciliación entre las partes que se encuentren en pugna, pues esto conlleva a la rapidez que también se busca derivado que la litis generalmente surge por temas económicos.

h) **Indubio pro operario:** El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala en el segundo párrafo indica el principio pro operario, el cual establece: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

Este principio establece que en caso de duda se debe preferir legalmente al trabajador, ello se realiza porque es la parte débil económicamente de la relación laboral y todo lo que no se pruebe se debe tomarse a favor del trabajador.

i) **Sencillez:** Las normas laborales deben ser de comprensión sencilla, puesto que está dirigido generalmente a personas que no cuentan con altos grados de escolaridad o preparación académica.

j) **Necesario e imperativo:** El cuarto considerando literal c) del Código de Trabajo indica: “El derecho laboral es necesario puesto que de no existir no habría limitaciones al



poder del patrono, en donde los derechos laborales serían nulos y no habría quien dirima los conflictos de esta índole, también es imperativo pues se limita la autonomía de la voluntad”.

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

k) Gratuidad: Ello se regula en el Artículo 11 del Código de Trabajo, el cual establece: “Quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbre todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo, judiciales o administrativas, en relación con la aplicación de este Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo o de previsión social.

Igual exención rige para los contratos y convenciones de trabajo, sean individuales o de orden colectivo”.

Principio que establece que toda persona puede acceder a los órganos jurisdiccionales laborales de forma gratuita, en efecto la justicia de trabajo se encuentra exenta de impuestos y tasas, con ello se asegura el acceso a la misma, lo cual también concuerda con el principio de tutelaridad, que protege jurídicamente de forma preferencial a la parte más débil de la relación laboral, que es el trabajador.



l) Evolutivo: “El derecho de trabajo es mutante, debido a que el mismo se modifica constantemente, a medida que dichas modificaciones sean en beneficio de los trabajadores. También, existen cuerpos legales que sirven de fundamento a toda la estructura normativa del país y sobre los cuales se debe establecer claramente los beneficios que superen precisamente dichas bases”.<sup>6</sup>

El derecho laboral se encuentra en movimiento constante, es decir que debe adaptarse a las circunstancias del momento, debe estar siempre a la vanguardia de la protección de los trabajadores y de superar en todo momento las garantías mínimas.

m) Garantías mínimas sociales: Se encuentra regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual indica: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”.

---

<sup>6</sup> López Orizabal, Soraya Lucrecia. **La importancia de crear una ley laboral tipo que permita la aplicación de los principios internacionales de los derechos del trabajo para garantizar la tutela hacia el trabajador.** Pág. 66.



Lo anterior también es refundado por el cuarto considerando literal a) del Código de Trabajo, el cual establece: “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

Los derechos establecidos en las normas laborales nunca pueden disminuirse, por el contrario, estos deben buscar siempre la superación, ello también en atención al principio de tutelaridad, pues cabe destacar que este intenta equilibrar la desigualdad económica entre trabajador y patrono.

### **1.5. Naturaleza jurídica**

Derivado de los sujetos que conforman la relación laboral y el andamiaje jurídico que lo regula, se tienen tres teorías acerca de la naturaleza jurídica del derecho laboral, las cuales son:

a) Derecho público: Teoría que establece que el derecho laboral pertenece al derecho público: “Porque su fin supremo es la protección del trabajador, es decir que, protege el interés de las mayorías sociales a través de las garantías que le son conferidas constitucionalmente, esa protección abarca no sólo el ámbito laboral si no el ámbito espacial y nacional de un determinado país, de este modo el Estado aparece con una



figura paternalista ya que vela por los interés del trabajador y lo hace de una manera impositiva a través de las leyes que ha creado para esta finalidad”.<sup>7</sup>

Esta teoría establece que el derecho laboral pertenece a la rama pública porque las normas son impuestas por el Estado y en ningún momento existe autonomía de la voluntad, es decir que la legislación laboral es imperativa, lo cual visto desde un punto de vista estricto puede ser válido, pero es importante también establecer las siguientes teorías para demostrar que el derecho laboral también puede ser mixto.

b) Derecho privado: Esta teoría indica que el derecho laboral pertenece a la rama privada porque la relación laboral se sustenta en el contrato de trabajo, y a su vez el contrato es un acto de voluntad de las partes. Otro de los argumentos de esta teoría es que el derecho laboral se desprende del derecho civil el cual pertenece a la rama privada, por tanto, el derecho laboral también pertenecería a dicha división, sin embargo, es importante mencionar que el derecho laboral actualmente es independiente del derecho civil, pues actualmente ya posee sus propias normas, instituciones, doctrina.

c) Derecho mixto: Teoría que sostiene que el derecho laboral es una mezcla de las dos anteriores, que es tanto público como privado. Se refiere a que es público porque las normas impuestas por el Estado limitan la voluntad de los que intervienen en la relación laboral, pero también es privado porque esta inicia con un contrato, el cual es

---

<sup>7</sup> Boy Villagrán, Gabriela Isabel. **El derecho laboral guatemalteco y el periodo de prueba.** Pág. 19.



eminentemente privado. En Guatemala se considera en su mayoría que el derecho laboral es público y no se aceptan como válidas las otras teorías.

## 1.6. Fuentes del derecho laboral

a) Fuentes formales: “Son aquellas en las que se cimientan las razones de ser para la creación de las normas jurídicas y su aplicabilidad, siendo la ley la base fundamental de este tipo de fuente, de donde surge el derecho, donde surge la necesidad de crear un ordenamiento jurídico o creación de las leyes para su aplicabilidad”.<sup>8</sup>

Son aquellas que devienen de la creación de las normas que sustentan al derecho laboral, es decir las razones legislativas por las que se creó dichas normas que han pasado por el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia. En Guatemala la única fuente del derecho es la ley, que aplicado a derecho laboral estas son:

- Constitución Política de la República de Guatemala.
- Convenios y Tratados Internacionales.
- Código de Trabajo.
- Leyes ordinarias laborales.
- Reglamentos de Trabajo y Previsión Social.
- Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo.

---

<sup>8</sup> *Ibid.* Pág. 17.



b) Fuentes reales: “En el derecho laboral podrá considerarse como fuente real, en términos generales, la protección del trabajador, la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que se produzcan enfrentamientos obrero-patronales”.<sup>9</sup>

Son las condiciones o hechos sociales, culturales, económicos y políticos por las cuales se originan nuevas normas de derecho laboral, por ejemplo, las protestas, gobiernos de facto, entre otros.

c) Fuentes no escritas: Son todos aquellos hechos que no se encuentran escritos en las leyes, ejemplo de ello es la costumbre, lo cual en Guatemala complementa la ley siempre y cuando no sea contraria a la moral y al orden público.

“En el ámbito laboral la costumbre tiene su aplicación en varias situaciones como en el caso de falta de ley aplicable, o a las consecuencias que se derivan de un contrato individual de trabajo por motivo de costumbre, las jornadas de trabajo, como el trabajador demuestra buenas costumbres para conducirse en su trabajo entre otras disposiciones y en la cual se corrobora que la costumbre tiene una amplia gama de aplicaciones en el ámbito laboral y que es una fuente de derecho aplicable, pero que necesita para ser aplicada que no contraríe a la moral al orden público y que siempre tiene que ser probada, disposición que está contenida en el Artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial”.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 80.

<sup>10</sup> Cano Flores, Fernando Rodolfo. **Análisis doctrinal y jurídico de la costumbre como fuente de derecho y su aplicación en el juicio ordinario laboral.** Pág. 62.



En el derecho laboral existen varias situaciones en donde se aplica la costumbre, dichas situaciones son tan específicas que no existen en la legislación de trabajo, es por ello que complementa a la ley siempre que no contraríe a la moral, al orden público y que sea probada, tal como lo establece el Artículo anteriormente citado.

- d) Fuentes históricas: Son todas aquellas que han dado origen a la legislación laboral, por ejemplo, el Código de Justiniano, el cual se utilizó para la creación de normas.
- e) Fuentes escritas: Son aquellas en donde se establece las condiciones de trabajo escritas en papel, por ejemplo, los contratos, pactos colectivos, reglamentos, entre otros.

### **1.7. Autonomía**

El derecho laboral cuenta con 3 tipos de autonomías, las cuales son:

- a) Autonomía legislativa: El derecho laboral posee este tipo de autonomía derivado que cuenta con sus propias normas de tipo laboral que no se comparten con ningún otro orden o rama del derecho, por ejemplo, el Código de Trabajo, Ley de Servicio Civil, Ley Reguladora del Aguinaldo, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, entre otras.
- b) Autonomía jurisdiccional y administrativa: Este tipo de autonomía se da derivado de que el derecho laboral cuenta con órganos jurisdiccionales y administrativos especializados, prueba de ello es que la justicia laboral es privativa.



c) **Autonomía científica:** Se refiere a los tratadistas, autores, intelectuales o abogados laboristas que aportan en específico a la doctrina de esta rama del derecho y que enriquecen el estudio y comprensión de la misma.

### 1.8. Fin

“El fin inmediato del derecho del trabajo, es mejorar las condiciones laborales, económicas, sociales y el nivel de vida de los trabajadores conservando la armonía en la relación entre trabajadores y empleadores”.<sup>11</sup>

Las normas de derecho laboral por mandato constitucional se deben basar en la justicia social, es decir que ese es su fin conjuntamente con lograr el equilibrio social, coordinación económica, conciliación y armonía.

### 1.9. Objeto

El derecho laboral tiene por objeto regular la conducta entre trabajadores y patronos que surge de la contratación de trabajo o de la relación laboral. También tiene por objeto la creación de instituciones y procesos específicos que dirimen conflictos entre las partes de la relación laboral, actuando siempre dentro del marco de la armonía, conciliación y la justicia social.

---

<sup>11</sup> Hernández Argueta, Teresa. **Análisis jurídico-comparativo del balance que tiene que haber entre el derecho a la estabilidad en el trabajo y el derecho del patrono a despedir al trabajador a tenor del ordenamiento laboral guatemalteco.** Pág. 17.



## 1.10. Sujetos

El derecho laboral tiene varios sujetos, estos son:

a) Trabajador: “El trabajador es, sin duda la figura principal del derecho de trabajo, en cuanto que este ordenamiento jurídico surgió, precisamente, de la necesidad de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores dependientes o asalariados”.<sup>12</sup>

El derecho laboral nace como la necesidad que existía en la antigüedad de proteger al trabajador frente al patrono, pues existían arbitrariedades que hacían que trabajar fuera un acto de tortura, por los horarios tan extendidos, poca remuneración, entre otros.

Así mismo trabajador: “En sentido técnico estricto, no es cualquier persona que trabaje; pues, si así fuera, descartados los ociosos, todos los habitantes del país serían trabajadores. En derecho del trabajador se alude con esta voz al trabajador subordinado, es decir, aquel que pone su actividad profesional a disposición de otra persona, con lo cual se distingue de aquellos que trabajan en forma autónoma o independiente”.<sup>13</sup>

Al referirse a trabajador en derecho laboral se está señalando a las personas que se encuentran subordinadas a un patrono por medio de un contrato escrito o verbal,

---

<sup>12</sup> Román Avendaño, Mónica Aracely. **Análisis del contrato individual de trabajo escrito como seguridad jurídica para el patrono y para el trabajador**. Pág. 19.

<sup>13</sup> Ramírez Gronda, Juan. **El contrato de trabajo**. Pág. 178.



excluyéndose a los que trabajan de forma libre e independiente, en cuyo caso no les aplica las normas del Código de Trabajo.

Por otro lado, el Artículo 3 del Código de Trabajo establece la definición legal de trabajador, de la siguiente manera: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Para que un trabajador pueda reconocerse como tal debe existir un contrato o bien una relación de trabajo por medio de la cual este preste sus servicios materiales, intelectuales o de forma mixta.

b) Patrón: “Es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él”.<sup>14</sup>

Patrono es la persona que solicita los servicios de otra a cambio de una remuneración económica o en especie, es la persona que cuenta con el capital y herramientas de trabajo.

La definición legal de patrono se encuentra en el Artículo 2 del Código de Trabajo el cual indica: “Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

---

<sup>14</sup> Cabanellas de Torres. **Ob. Cit.** Pág. 298.



c) Auxiliares del patrono: Son las personas que por su cargo realizar actividades de confianza que también atañen al patrono, estos son:

- Representantes del patrono: Son las personas individuales que ejercen a nombre del patrón funciones de dirección, administración y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel. En esta división se encuentran los gerentes, directores, administradores y reclutadores.

Por otro lado, el Artículo 351 del Código de Trabajo los divide en cargos de dirección, cargos de representación y cargos de confianza.

- Intermediario: El Artículo 5 del Código de Trabajo indica que intermediario: "Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables".

La diferencia entre los representantes del patrono e intermediario es que los representantes actúan siempre en nombre y en representación del patrono, mientras que los intermediarios contratan en nombre propio y la responsabilidad es conjunta con el patrono.

### 1.11. Relación con otras ramas del derecho

a) Con el derecho constitucional: Como toda rama del derecho, el derecho laboral se fundamenta en la Constitución Política de la República de Guatemala, pues en esta se establece el derecho a trabajar que le asiste a toda persona.

Por cuanto, el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social".

Como se observa el derecho al trabajo es un derecho constitucional y tiene su origen en esta rama del derecho, además establece los derechos mínimos con los que debe contar un trabajador tanto del sector privado como del público, los cuales son susceptibles de superación, pero nunca de disminución.

b) Con el derecho civil: Si bien es cierto el derecho laboral cuenta con sus propias normas, este se relaciona con el derecho civil en cuanto a la supletoriedad, pues al existir vacíos legales se puede remitir a la norma civil para llenarlos y dar solución a un problema en específico, ello como última instancia. tal como lo establece el Artículo 15 del Código de Trabajo, el cual establece: "Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común".



c) Con el derecho administrativo: A través del derecho administrativo el Estado cumple con sus funciones y su relación con el derecho laboral, es el compromiso que el Estado mismo tiene con la protección de los trabajadores, lo cual se logra con las instituciones a cargo de velar por dicha protección, tales como el Ministerio de Trabajo, la Inspección General de Trabajo, Oficina de Servicio Civil.

d) Con el derecho mercantil: La relación con el derecho laboral, es cuando el comerciante asume el rol de patrono, es decir que este necesita de trabajadores para realizar sus actividades comerciales.

e) Con el derecho procesal: Se relaciona puesto que el derecho procesal es la base para determinar la forma en la que se debe aplicar la norma sustantiva y esto se refleja en el proceso laboral y todas sus incidencias.





## CAPÍTULO II

### 2. Derecho procesal laboral

El derecho procesal laboral tiene por objeto dirimir los conflictos que se derivan de las relaciones laborales existentes entre trabajadores y patronos.

#### 2.1. Antecedentes

En un inicio la sociedad resolvía únicamente sus problemas de carácter penal cuando se hacía justicia por la propia mano, sin embargo, también fue necesario resolver los conflictos de otros ámbitos, por ejemplo, el laboral, pero también se evidenció la necesidad de poner fin a la justicia por propia mano para que sea resuelta por una autoridad imparcial.

El primer antecedente del derecho procesal en general radica a finales del siglo XIX y principios del siglo XX en donde el derecho procesal se enfocaba únicamente a enseñar procedimientos simples mediante la explicación de códigos existente en aquella época.

El derecho procesal cobra auge en las próximas décadas con la escuela científica en donde se crean los principios propios de esta rama del derecho, es ahí donde nace el derecho procesal civil que es de donde se desprenden varias normas procesales de distintos órdenes, durante esta época aparecieron tres escuelas que robustecieron esta nueva ciencia, las cuales fueron:



La escuela alemana, fue la primera en abordar instituciones jurídicas procesales importantes como las excepciones, presupuestos procesales y la teoría general del proceso, partes esenciales e importantes para el ordenamiento jurídico guatemalteco.

Posteriormente nace la escuela italiana que sienta las bases de instituciones jurídicas como la acción procesal, la relación entre el acto jurídico y la definición del procedimiento, importante mencionar a Piero Calamandrei, uno de los principales inspiradores del código de procedimiento civil del año 1940.

Luego nace en el año 1857 la escuela española cuyo aporte fue orientado al campo de la teoría general del proceso, pues implementa el proceso como institución jurídica propia, introduce el término de pretensión procesal.

En cuanto al derecho procesal laboral tiene sus antecedentes después de la revolución francesa en donde por primera vez los trabajadores y empleadores dirimieron sus conflictos ante las autoridades especializadas e imparciales ya que anteriormente los procesos eran llevados como derecho común (derecho civil). Es en este momento en donde se desprende el derecho laboral (sustantivo y adjetivo) del derecho civil.

En Latinoamérica el antecedente más importante surge en el siglo XX específicamente en el año 1917, con la constitución mexicana en donde se dignifica al trabajador a través de la regulación de condiciones dignas de trabajo y se propicia la creación de empleos por parte del Estado.



Posteriormente en el año 1947 se promulga el Código de Trabajo de Guatemala, el cual se considera uno de los precedentes más importantes en las relaciones de trabajo, puesto que regula principios e instituciones procesales que permiten resolver conflictos de trabajo.

## 2.2. Definición

Es necesario aportar diferentes definiciones de diversos autores para poder analizar lo más importante de cada una de ellas.

“El derecho procesal del trabajo se define como el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendiente a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas del trabajo”.<sup>15</sup>

De una forma general la definición anterior establece que el derecho procesal laboral se encarga de resolver los conflictos que surjan entre trabajadores y patronos, lo cual se realiza a través de un proceso ordinario.

“Derecho procesal del trabajo, es el conjunto de principio, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos) así como las cuestiones voluntarias, organizando para

---

<sup>15</sup> Franco López, Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 12.



el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de proceso”.<sup>16</sup>

Los conflictos que surgen de las relaciones laborales se resuelven aplicando en el proceso la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, tratados y convenios internacionales aplicables, demás leyes al respecto, así como las recomendaciones proferidas por la Organización Internacional del Trabajo.

“El derecho procesal del trabajo es aquella rama de las ciencias jurídicas que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que regula la actividad del juez y de las partes, en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo”.<sup>17</sup>

Se puede establecer que el derecho procesal del trabajo es la rama del derecho público cuyos principios, normas, instituciones y doctrinas tienden a resolver conflictos individuales o colectivos, jurídicos o económicos sociales que pueden surgir derivado de una relación laboral entre trabajadores y patronos.

El derecho procesal laboral tiene por objeto darles aplicación a las normas sustantivas, es decir que si estas no se cumplen se hacen uso de las normas adjetivas lo cual puede realizarse acudiendo a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, los cuales tienen jurisdicción privativa.

---

<sup>16</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Pág. 50.

<sup>17</sup> Pereira Anabalón, Hugo. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 24.

### 2.3. Contenido

Es importante analizar las ramas de estudio del derecho procesal laboral para comprenderlo de una mejor manera, las cuales son:

- a) Derecho procesal laboral individual: En este se resuelven los conflictos entre trabajadores y patronos de forma individual, lo cual se materializa a través del juicio ordinario laboral.
  
- b) Derecho procesal laboral colectivo: Se encarga de dirimir los conflictos colectivos entre varios trabajadores y patronos en donde generalmente se busca el bienestar común de los trabajadores, por ejemplo, los pactos colectivos de condiciones de trabajo,

En el derecho procesal laboral colectivo pueden surgir dos tipos de conflictos, los cuales son:

- Conflicto colectivo de carácter económico social: Este surge derivado de la falta o nula conciliación o negociación en cuanto a las condiciones de trabajo, prestaciones, indemnización entre otros aspectos que atañen a las partes de la relación laboral, por lo que se propone es una renegociación en cuanto a dichas situaciones.
  
- Conflicto colectivo de carácter jurídico o de derecho: Ello surge por la falta de cumplimiento por parte de una de las partes de la relación laboral en cuando a las normas pactados con anterioridad y lo que busca es el efectivo cumplimiento del mismo.



## 2.4. Naturaleza jurídica

El derecho procesal laboral es eminentemente público pues como ya estableció en el capítulo anterior el derecho laboral tanto sustantivo como adjetivo pertenecen a esta clasificación, pues de esta forma lo regula el Código de Trabajo.

## 2.5. Fuentes

“La palabra fuente deriva del latín “frontis”, que significa provenir, derramar, brotar. Fuente es el origen de algo. El vocablo fuente en materia jurídica se refiere a la serie de actos creadores del derecho en general, en otros términos, las disposiciones o reglas usadas en la antigüedad que pueden citarse válidamente en el proceso, para fundar un acto de procedimiento, se reconocen con la denominación de fuentes del derecho procesal”.<sup>18</sup>

Las fuentes del derecho son aquellas de donde emanan o surgen una norma jurídica o rama del derecho. Dicho en otras palabras, son los acontecimientos que sirvieron de base para fundar una norma en específico. En el caso del derecho procesal laboral guatemalteco, las fuentes son las siguientes:

- La ley: La cual es la fuente principal de todo el ordenamiento jurídico y el derecho procesal laboral no es la excepción, en este apartado se puede anotar: Constitución

---

<sup>18</sup> Omeba. **Enciclopedia jurídica**. Pág. 751.



Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, reglamentos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, entre otros.

- **Jurisprudencia:** Es el complemento de la ley. Son un conjunto de sentencias o fallos proferidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los cuales pueden servir de guía para el juzgador para resolver casos futuros en concreto similares.
- **Doctrina:** Son los aportes que han brindado los estudios de esta rama del derecho para enriquecer el estudio y comprensión de la misma.

También es importante indicar que el Artículo 15 del Código de Trabajo establece: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo a los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.

En virtud de lo anterior se puede establecer que como fuentes del derecho procesal laboral se pueden mencionar también los principios propios de esta ciencia y los principios del derecho en general (equidad), la costumbre y usos locales, los cuales son permitidos siempre y cuando no se encuentren regulados y no vayan en contra de la ley, la moral o el orden público. Todo ello en concordancia con los principios y leyes del derecho civil, tomando en consideración que el derecho laboral se desprende del derecho civil.

## 2.6. Autonomía

La parte adjetiva del derecho laboral también cuenta con las siguientes autonomías:

- a) Autonomía legislativa: El derecho procesal laboral posee autonomía en cuanto a sus normas que lo regulan, las cuales no se aplican para ninguna otra rama del derecho.
- b) Autonomía jurisdiccional y administrativa: El derecho procesal laboral cuenta con sus propios órganos jurisdiccionales y dependencias del Estado que lo desarrollan, por ejemplo, el Ministerio de Trabajo, Inspección General de Trabajo, Oficina de Servicio Civil, entre otras.

Es importante destacar que el derecho procesal laboral cuenta con jurisdicción privativa, ello se regula en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala y Artículo 283 del Código de Trabajo los cuales establecen que los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.

La jurisdicción privativa se refiere a que los jueces y magistrados designados al efecto únicamente conocerán de los conflictos en materia laboral y de ninguna otra índole, analizando esta situación, se ha realizado de dicha forma porque así se asegura la justicia pronta y cumplida.



c) **Autonomía científica:** El derecho procesal laboral es una rama extensa, por lo que cuenta con su propio contenido, figuras jurídicas e instituciones propias que han sido desarrolladas por decenas de autores al respecto, lo cual robustece el entendimiento y aplicación de la misma.

## **2.7. Principios del derecho procesal del trabajo**

“La palabra principio proviene de los vocablos siguientes: del latín principium que significa primero y caput que significa cabeza. Por lo tanto, puede entenderse como fundamento de una doctrina o materia”.<sup>19</sup>

Los principios son los postulados sobre los cuales debe dirigirse una doctrina, en este caso el derecho procesal laboral, es decir que son los lineamientos que rigen esta rama del derecho.

El derecho procesal laboral cuenta con una serie de principios que son propios de esta rama jurídica, los cuales son:

a) **Principio de concentración:** Principio que establece que en un menor número de audiencias se diligencien todos o la mayoría de actos procesales, ello con el objeto que se tramite con la máxima celeridad, recordando que lo que se disputa en los conflictos de trabajo son temas económicos que necesitan una respuesta a la brevedad posible.

---

<sup>19</sup> De León Noriega, Julio César. **La vulneración al derecho de la demanda oral en el procedimiento ordinario laboral**. Pág. 45.



Este principio se encuentra regulado en los Artículos 335, 336 y 337 del Código de Trabajo, por ejemplo, cuando se establece que entre la citación y la audiencia respectiva deben mediar por lo menos 3 días, es decir que es un tiempo bastante corto en comparación con los otros órdenes del derecho.

Lo que se pretende con este principio es lograr que el principio de celeridad se cumpla, puesto que al proponer que todo un proceso se diligencie en una sola audiencia, se le garantiza al trabajador que la justicia a la cual accedió será pronta y cumplida.

b) Principio de oralidad: El proceso escrito suele ser bastante tardado, es por ello que en derecho procesal laboral la oralidad es el medio por excelencia de llevar a cabo el proceso ordinario laboral, lo cual también coadyuvará al principio de celeridad, economía procesal y concentración pues puede ser llevado de esta forma desde la demanda hasta la sentencia

El principio de oralidad se regula en el Artículo 321 primer párrafo del Código de Trabajo el cual establece en su parte conducente: "El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba".

c) Principio de impulso procesal de oficio: Este es otro de los principios que coadyuvan al cumplimiento de la celeridad procesal, puesto que los jueces y magistrados



del ámbito laboral se encuentran facultados para avanzar en el proceso sin el consentimiento de las partes, con las excepciones que a continuación se analizarán.

Este principio se establece en el Artículo 321 primer párrafo del Código de Trabajo cuando establece que todos los actos dentro del proceso laboral, a excepción de la demanda y la contestación de la demanda, deben ser impulsados de oficio por el juez de trabajo y previsión social que conoce el proceso.

Lo anterior es lógico puesto que la demanda y la contestación de la demanda son actos procesales que deben ser rogados y a decisión de las partes procesales, pues sin estos los Juzgados no pueden proceder ni tomar por cierto situaciones que no han iniciado dichas partes procesales.

d) Principio de poco formalismo: Este principio no debe de entenderse como nula formalidad puesto que si bien es cierto indica que el formalismo es poco tampoco lo exime de ello, sin embargo, comparado con otras ramas del derecho la disminución de formalismos legales y técnicos es bastante, lo cual permite el acceso a la justicia de forma fácil y rápida.

e) Principio de inmediación procesal: "El principio de inmediación procesal, es aquel que impone o aconseja que el juzgador mantenga el mayor contacto con las partes, para descubrir mejor su actitud y conocer su proceder personal en el juicio, indicio importante de la mala o buena fe con que actúan y, por ende, del derecho en que confían o del que simulan. Contra esa conveniencia evidente, se alza el cúmulo de pleitos y causas que



deben ventilar los jueces, forzados por ello a delegar muchas actuaciones y pruebas en los secretarios, y hasta en auxiliares que no son letrados; porque cada caso no puede acaparar toda la actividad del personal judicial”.<sup>20</sup>

Se encuentra establecido en el Artículo 321 del Código de Trabajo el cual consiste en que el juez de trabajo y previsión social debe permanecer en todas las actuaciones que se realicen en el proceso, pues de lo contrario este sería ilegal ya que es él el que tiene el poder de juzgar luego de oídas todas las reclamaciones y de valorar las pruebas presentadas.

f) Principio de economía procesal: “Es un principio director de las distintas disciplinas de la ciencia procesal, si bien, en el derecho instrumental obrero se hace sentir con mucha mayor fuerza, ya que, en los conflictos laborales, las partes son marcadamente desiguales; por un lado, está el empleador, la empresa económicamente poderosa, y por el otro el empleado, económicamente débil. El primero capaz de sostener un proceso largo y complicado; el segundo imposibilitado de mantener procesos lentos, caros, con intervención de abogados y con formalidades de orden técnico”.<sup>21</sup>

Por medio de este principio se busca la reducción de gastos y de ser posible la gratuidad, considerando que lo que se discuten son temas económicos y que el trabajador se supone que en la mayoría de los casos se encuentra desempleado es decir sin ingresos económicos, entonces lo que se busca es que toda persona acceda a la justicia sin

---

<sup>20</sup> Cabanellas de Torres. **Ob. Cit.** Pág. 412.

<sup>21</sup> **Ibid.** Pág. 456.



importar si no cuenta con recursos económicos, ello también beneficia al Estado pues al ser un proceso relativamente corto va a permitir un ahorro en los recursos públicos.

g) Principio de celeridad: Este principio depende de otros principios como el de concentración, poco formalismo, oralidad, pues lo que pretende es llevar el proceso dentro del menor tiempo posible y se logre llegar a una sentencia de una forma rápida.

h) Principio de publicidad: Este principio se encuentra en el Artículo 30 de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual establece: "Todos los actos de la administración son públicos. Los interesados tienen derecho a obtener, en cualquier tiempo, informes, copias, reproducciones y certificaciones que soliciten y la exhibición de los expedientes que deseen consultar, salvo que se trate de asuntos militares o diplomáticos de seguridad nacional, o de datos suministrados por particulares bajo garantía de confidencia".

Es el derecho que tienen las partes procesales de presenciar todas las diligencias, así como el acceso a los escritos, certificaciones, expedientes, entre otras.

i) Principio de igualdad: Este principio tiene su base en la Constitución Política de la República de Guatemala, específicamente en el Artículo 4 que establece en su parte conducente: "En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos...".



Este principio lo que busca es la eliminación de todo tipo de discriminación, pues busca que todas las personas sean tratadas y valoradas ante la ley de una forma igualitaria, especialmente en el derecho de trabajo en donde generalmente el trabajador no posee recursos económicos pero el patrono sí, ello no debe ser excusa para discriminar al trabajador, al contrario, debe ser igualitario.

j) Principio de preclusión: Principio que permite un avance al proceso pues cuando continúa su curso ya no se pueden re abrir etapas pasadas, es decir que lo que busca es que no se detenga y se llegue a la sentencia lo más pronto posible.

Por el principio de preclusión no se pueden retroceder a actuaciones judiciales pasadas pues también hay otros principios que atender como el de celeridad procesal y economía procesal.

k) Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba: Principio que se encuentra regulado en el Artículo 361 del Código de Trabajo el cual indica: "Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignara los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio".

El sistema de valoración en el proceso ordinario laboral es el de la prueba en conciencia, en donde el Juez de Trabajo y Previsión Social valora y aprecia la prueba, ello se realiza



basándose en los principios del derecho en general, como por ejemplo la justicia equidad, igualdad, entre otros, para lograr la verdad absoluta de los hechos.

Al respecto al Código de Trabajo mexicano de 1929 establece: “La apreciación de la prueba en conciencia significa plenamente que al apreciarla no se haga esto con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo, como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar, después de este análisis, que se ha formado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio”.

La apreciación de la prueba en conciencia es discrecional y a criterio lógico y jurídico del Juez de Trabajo y Previsión Social, reivindicatoria, protectora y basándose en la justicia social para el trabajador.

El derecho procesal laboral es la rama del derecho público que se encarga de dirimir conflictos entre trabajadores y patronos originados por las relaciones de trabajo, a través de la jurisdicción privativa que el Estado guatemalteco coloca a disposición de las partes de la relación laboral.





## CAPÍTULO III

### 3. Juicio ordinario laboral

El juicio ordinario laboral es aquel por medio del cual se inicia, tramita y resuelven los conflictos ocasionados o derivados de una relación laboral.

#### 3.1. Definición

“El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo. De consiguiente puede considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que se puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos”.<sup>22</sup>

En el juicio ordinario laboral es donde se materializan y se hacen cumplir de forma coercitiva todos los derechos establecidos en la norma sustantiva, considerando y aplicando así a los principios y normativas del derecho adjetivo. Dicho en otras palabras, es la razón de ser del derecho procesal laboral pues es donde se hacen cumplir los derechos establecidos en la norma sustantiva a través de lo regulado por la norma adjetiva. Se realiza a través del juicio ordinario que es un juicio de conocimiento en donde

---

<sup>22</sup> Pereira Anabalón. **Ob. Cit.** Pág. 58.



se ventilan todos los hechos y pruebas para que el tribunal privativo tome una decisión conforme a las pretensiones.

### **3.2. Naturaleza jurídica**

El juicio ordinario laboral pertenece al área adjetiva del derecho laboral, el cual es de naturaleza pública, pues el Estado tiene injerencia directa en el desarrollo del mismo que va desde la creación de normas de derecho procesal penal las cuales son imperativas, así como las diversas instituciones que intervienen en los procesos ordinarios laborales, por ejemplo, el Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo, por consiguiente no podría considerarse al juicio ordinario laboral de naturaleza privada.

### **3.3. Características**

El juicio ordinario laboral tiene distintas características, las cuales son:

- a) Las actuaciones se plasman en actas: Esta característica se debe a que el Artículo 322 del Código de Trabajo indica que las gestiones orales ante el Ministerio de Trabajo se deben plasmar en acta con copia.
- b) Audiencias sucesivas: Derivado de los principios de celeridad, economía procesal y concentración es que el proceso ordinario laboral es llevado a cabo audiencia tras audiencia, avanzando en el proceso sin que pueda retrocederse en el mismo (principio de preclusión).



c) No existe periodo de prueba: El periodo de prueba no se encuentra establecido para el juicio ordinario laboral ya que las partes deben comparecer con ellas a las audiencias.

d) Oralidad: Las actuaciones y diligencias del proceso ordinario laboral deben llevarse de forma oral a excepción de las actuaciones que se llevan a cabo fuera de las audiencias, las cuales deben plasmarse por escrito en acta como ya se estableció.

e) Discreción de plazos: La audiencia para recibir prueba y resolver las excepciones dilatorias no tiene plazo, es por ello que es discrecional para el Juez de Trabajo y Previsión Social.

f) Protección preferente: Como ya se indicó, el derecho laboral en general es preferente para el trabajador, lo cual también se plasma en el juicio ordinario laboral.

g) No existe caducidad de instancia: No se puede alegar la caducidad de instancia porque todo el proceso a excepción de la demanda es impulso procesal de oficio, es decir que es impulsado por el propio juez.

### **3.4. Etapas del juicio ordinario laboral**

A continuación, se analizará el juicio ordinario laboral con todas sus incidencias, las cuales son:



a) Demanda laboral: “La demanda laboral también puede definirse como el acto procesal propio del actor, por medio del cual éste expone sus pretensiones ante el juez de trabajo y previsión social que serán las que sirvan de base al desarrollo del litigio que tendrá lugar dentro del juicio y sobre las cuales deberá emplazarse al demandado para obligarlo a pronunciarse sobre ellas”.<sup>23</sup>

La demanda es uno de los dos actos procesales que no son impulsados de oficio. Además, es el acto procesal por medio del cual el actor expone los hechos controvertidos de forma clara, concisa y concreta, también expone sus peticiones. Es el primer escrito por medio del cual se inicia el proceso laboral y todas las incidencias que devienen del mismo.

El Artículo 332 del Código de Trabajo establece los requisitos con los que debe contar la demanda laboral, mismos que serán analizados a continuación:

- Designación del juez o tribunal a quien se dirija: Este apartado es importante porque se designa la jurisdicción y competencia del juzgado que debe conocer el caso en concreto.
  
- Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones: Esto es requisito legal porque de esta forma se individualiza al actor procesal.

---

<sup>23</sup> Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 70.



- Relación de los hechos en que se funda la petición: Parte fundamental del proceso pues sobre los hechos versa el mismo, ya que es la declaración del demandante contra el demandado.
  
- Nombres y apellidos de la persona a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercitan una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas: En este apartado se individualiza al demandado.
  
- 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 donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla: Requisito que permite probar los hechos expuestos en la demanda, también se individualizan los testigos.
  
- Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos: Esto también es de suma importancia ya que sobre las peticiones tiene que resolver el Juez.
  
- Lugar y fecha: Para dejar constancia de donde y cuando se ha interpuesto la demanda.
  
- Firma de 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: La firma o impresión digital es la forma por medio de la cual el demandante da su consentimiento para que inicie el proceso y ratifica lo expuesto en la demanda.

Cabe mencionar que en la demanda también se pueden solicitar las medidas precautorias para asegurar el resultado del proceso.

Como se observa en el Artículo anterior, aunque se solicitan varios requisitos para la demanda laboral, estos no tienen una dificultad elevada para cumplirlos, pues generalmente son datos ya conocidos para el trabajador, ello atendiendo al poco formalismo que debe llevar implícito el proceso ordinario laboral, lo que a su vez propiciará la celeridad.

“Por otro lado, en este apartado es importante recordar que la omisión de cualquiera de los requisitos analizados, sean esenciales o secundarios, no faculta al juez de trabajo y previsión social, de conformidad con lo preceptuado en el Artículo 334 del Código de Trabajo y por razón de la misma antiformalidad que rige el proceso, a rechazar el trámite de la demanda, sino únicamente a ordenar al actor la subsanación de los requisitos omitidos como aspecto previo a darle trámite a la demanda. La importancia de esto radica en que la demanda se mantendrá instaurada, el derecho ejercido en tiempo y por consiguiente la prescripción se tendrá por interrumpida desde presentada la demanda”.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> **Ibid.** Pág. 70.



Aunque el derecho procesal laboral es poco formalista, ello no quiere decir que su formalismo sea nulo, prueba de ello son los requisitos que solicita el Artículo 332 del Código de Trabajo anteriormente citado, brindando para ello un plazo para la subsanación de errores y de no ser modificados se pierde el derecho a demandar. En el municipio de Guatemala este plazo de subsanación de errores es de 3 días según el Acuerdo 31-2011 de la Corte Suprema de Justicia. El poco formalismo también se debe a que en derecho laboral la defensa de un Abogado no es necesaria por lo que el trabajador puede ejercer su defensa en nombre propio.

b) Actitudes del demandado: Cuando se admite la demanda, se señala día y hora para la comparecencia de las partes, siendo el demandado quien puede tomar una de las siguientes actitudes:

b.1.) Actitud positiva: Esta actitud no es más que la simple comparecencia del demandado en el día y hora indicado, en donde puede realizar cualquier de las 3 opciones:

- Contestar la demanda en sentido negativo: Es la oposición del demandado frente a las pretensiones del demandante, es decir no accede a las peticiones que realizó el actor procesal y que por ende busca defenderse.

- Contestar en sentido afirmativo: Acto procesal por medio del cual el demandado acepta todas y cada una de las pretensiones del demandante, ello es lo que se conoce como allanamiento.



La contestación de la demanda: "Es el escrito en el que la parte demandada responde a la acción iniciada por la parte actora, oponiendo, si las tuviera, las excepciones a que hubiere lugar y negando o confesando la causa de la acción. Contestada la demanda se produce la sumisión al ámbito jurisdiccional, mediante la que ambas partes se someten a la decisión judicial y deben proseguir el pleito hasta el fallo, salvo actitudes especiales de desistimiento, caducidad o allanamiento".<sup>25</sup>

La contestación de la demanda debe contener los mismos requisitos que la demanda laboral, los cuales se encuentran estipulados en el Artículo 332 del Código de Trabajo ya establecidos con anterioridad y esta puede ser contestada en sentido positivo o negativo.

- Reconvenirse: "Es la acción ejercitada por el demandado dentro del propio acto de la contestación de la demanda, y derivada de la misma o de una distinta relación jurídica con el objeto de contrademandar las pretensiones expuestas por el actor, buscando no sólo desvirtuar el derecho expuesto por éste sino hacer valer el propio, expuesto como fundamento de la reconvención. También puede afirmarse que por virtud de la reconvención se da una acumulación de pretensiones, en vista de que se debe suspender el trámite del proceso hasta que el actor en su calidad de contrademandado comparezca a contestar la reconvención".<sup>26</sup>

La reconvención es el acto por medio del cual el demandado se convierte en demandante y viceversa, esta debe contener los mismos requisitos de la demanda laboral los cuales

---

<sup>25</sup> Cabanellas de Torres. **Ob. Cit.** Pág. 63.

<sup>26</sup> Franco López. **Op. Cit.** Pág. 124.



ya fueron citados con anterioridad. La reconvencción también es denominada metamorfosis procesal, derivado que las partes procesales cambian en donde el demandado se vuelve demandante y viceversa.

En cuanto a los efectos, cuando se da una reconvencción la audiencia de juicio ordinario se debe suspender hasta que se notifique nuevo día para que el nuevo demandante se presente en la calidad de tal, incluso puede solicitar las medidas precautorias que considere, ello lo indica el Artículo 340 del Código de Trabajo: "Planteada la reconvencción el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar".

b.2.). Actitud negativa: Consiste en la no comparecencia del demandado a la audiencia programada para el inicio del proceso ordinario laboral. Son actitudes negativas:

- **Rebeldía:** Se da cuando llegado el día y hora de la audiencia, el demandado no se presenta, ni tampoco presenta justificación del porqué de su incomparecencia, al efecto, el Artículo 358 del Código de Trabajo indica en su parte conducente que cuando una persona es declarada en su rebeldía se termina el proceso y el Juez sin más trámite debe dictar sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.

Sin embargo, es válida la excusa por motivo de enfermedad, lo cual según el Artículo 336 del Código de Trabajo el Juez de Trabajo y Previsión Social por una única vez la debe aceptar, siempre y cuando se presente antes de la hora señalada para el inicio de la



audiencia o bien dentro de las veinticuatro horas siguientes a la hora señalada para dar inicio a la audiencia y señalará en un plazo de setenta y dos horas una nueva audiencia, si persiste la no comparecencia entonces declara como rebelde.

- Confesión ficta: Es la incomparecencia del demandado que asume que este admite los hechos y pretensiones del demandante. Esto tiene lugar cuando el demandado ha sido previamente notificado, no presenta excusa y además se le haya prevenido que en la audiencia debía presentar declaración judicial por ser un medio de prueba propuesto por el actor, con ello se pierde el derecho de contestar la demanda, de oponerse a las pretensiones del actor y se finaliza el proceso dictando sentencia dentro de las 48 horas siguientes en virtud del Artículo 358 del Código de Trabajo.

c) Interposición de excepciones: Son los actos procesales por medio de los cuales las partes pueden defenderse de los alegatos contrarios, estas pueden ser de tres formas, las cuales son:

c.1.). Excepciones dilatorias o procesales: "Son las defensas procesales cuyo propósito es atacar la forma de la demanda con el objeto de obligar al actor a depurar los defectos, errores u omisiones en que haya podido incurrir, previo al desarrollo del litigio que tendrá lugar dentro del juicio, siendo el fin de las excepciones dilatorias en el juicio ordinario laboral que se busque la depuración de la demanda y por consiguiente la procedencia de estas excepciones en ningún caso implica para el juez de trabajo y previsión social la



facultad de rechazar el trámite de la demanda, derivado esto también del principio de antiformalidad que ilustra el proceso”.<sup>27</sup>

Estas tienen por objeto suspender la tramitación del proceso y se interponen en la primera audiencia y hasta antes de contestada la demanda, a excepción de la de incompetencia. El trámite se resuelve por la vía de los incidentes, se resuelven en auto y no tienen carácter definitivo, pues pueden ser susceptibles de impugnación a través del recurso de nulidad.

c.2.). Excepciones perentorias o sustanciales: Son todas aquellas que atacan el fondo del asunto para dejar sin efecto las pretensiones del actor.

Se deben interponer en la primera audiencia en conjunto con la contestación de la demanda, estas no suspenden el proceso a diferencia de las dilatorias. Su trámite es en la misma pieza del proceso principal y se resuelven al dictar sentencia y el auto que las resuelve tampoco tiene carácter permanente pues son susceptibles de impugnación por medio del recurso de apelación.

c.3.). Excepciones nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda: También se le denominan privilegiadas y tienen por objeto atacar las pretensiones del actor, pudiendo ser interpuestas después de contestada la demanda y hasta antes de dictarse

---

<sup>27</sup> **Ibid.** Pág. 101.



sentencia, se tramitan en la pieza principal del proceso y no suspende la tramitación del mismo.

d) Conciliación: Es la etapa procesal por medio de la cual se intenta avenir a las partes, lo que se busca es que lleguen a un acuerdo para terminar con el proceso lo más pronto posible.

Se encuentra regulada en el segundo párrafo del Artículo 340 del Código de Trabajo, el cual indica: "Contestada la demanda y la reconvenición, si la hubiere, el juez procurará avenir las partes, proponiéndoles formulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables".

En la audiencia de conciliación, si las partes llegan a un acuerdo se suscribe un convenio entre ambos, el cual tendrá la calidad de título ejecutivo. La conciliación puede darse de forma total, parcial, extrajudicial o judicial:

d.1.). Conciliación total: Consiste en que las partes llegaron a un acuerdo en todas las pretensiones por lo cual se suscribe el convenio y termina el proceso.

d.2.). Conciliación parcial: Consiste en que las partes llegaron a un acuerdo solamente en algunas pretensiones sobre las cuales se suscribe el convenio y sobre las que no se lograron conciliar se siguen sustanciando en proceso.



d.3.). Conciliación extrajudicial: Tipo de conciliación que se da fuera del Juzgado de Trabajo y Previsión Social en donde las partes llegan a un acuerdo ante la Inspección de Trabajo y Previsión Social.

e) Prueba: “La prueba se constituye en el conjunto de medios para la averiguación de la verdad, cuyo objeto será el demostrar la existencia de los hechos que servirán de base al desarrollo del litigio, pues se presume que en relación al derecho se tiene el conocimiento y no es necesario probarlo, haciendo referencia específicamente a los hechos contradictorios que son los que deben dilucidarse dentro del juicio. De lo anterior se impone que lo que va a probarse dentro del juicio son todos aquellos hechos sobre los que exista controversia entre una parte y la otra, pues los hechos que no impliquen ésta no serán objeto de disputa, por no ser precisamente controvertidos”.<sup>28</sup>

La prueba permite demostrar o desvirtuar determinados hechos que permiten orientar al Juez sobre hacia donde debe orientar su decisión la cual en la fase final será valorada por el mismo.

La prueba en el proceso ordinario laboral se puede diligenciar hasta en tres audiencias, las dos primeras son de carácter laboral en donde las partes se presentan con los medios de prueba, si no se lograran recibir todos se señala audiencia en un plazo no mayor de 15 días; y la última de carácter extraordinaria en donde se aceptan todas las pruebas que

---

<sup>28</sup> **Ibid.** Pág. 140.



han quedado pendientes de adjudicarse y las provenientes del extranjero, esta debe celebrarse dentro de los 8 días siguientes de la segunda audiencia.

El Artículo 344 del Código de Trabajo en su parte conducente establece: “Si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas... Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, si no lo hubiere hecho antes...En el caso de excepciones interpuestas contra la reconvencción, se observará lo dispuesto en el párrafo anterior”.

f) Auto para mejor proveer: Tiene por objeto realizar las diligencias o solicitar informes necesarios para tomar una mejor decisión en cuanto al fallo.

El Artículo 347 del Código de Trabajo establece: “Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen la facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable. La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio. Deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, en la cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes. Contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que lo denieguen, no se admitirá recurso alguno”.



g) Sentencia: La sentencia es el acto procesal que pone fin al proceso, debe dictarse en un plazo no menor de 5 días ni mayor de 10 después de recibirse las pruebas o proferir el auto para mejor fallar.

Por virtud del Artículo 143 de la Ley del Organismo Judicial, toda resolución judicial debe llevar el nombre del tribunal que la dicte; el lugar; la fecha; su contenido; la cita de leyes; y las firmas completas del juez, del magistrado o de los magistrados, en su caso, y del secretario.

Al respecto, el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial indica que las sentencias de primera instancia se redactarán de acuerdo con los siguientes requisitos:

- Nombre completo, razón social o denominación y domicilio de los litigantes; en su caso, de las personas que los hubiesen representado, y el nombre de los abogados de cada parte: En este apartado se designan las partes procesales, cada una con la defensa que las representan.
- Clase y tipo de proceso, y el objeto sobre el que versó, en relación a los hechos: Se determina la clase de proceso es decir a la rama del derecho a la que pertenece y el objeto sobre el cual se ha tratado todo el proceso, por ejemplo, en laboral, si se tratare de una reinstalación, pago de indemnización, de salarios caídos, entre otros.
- Se consignará en párrafos separados resúmenes sobre el memorial de demanda, su contestación, la reconvención, las excepciones interpuestas y los hechos que se



hubieren sujetado a pruebas: Este apartado se refiere al resumen que debe llevar la sentencia, por consiguiente, se procede a que en párrafos apartados se coloquen todas las actuaciones que se han llevado a cabo, desde la demanda hasta las pruebas ofrecidas.

- Las consideraciones de derecho que harán mérito del valor de las pruebas rendidas y de cuales de los hechos sujetos a discusión se estiman probados, se expondrán, asimismo, las doctrinas fundamentales de derecho y principios que sean aplicables al caso y se analizarán las leyes en que se apoyen los razonamientos en que descansa la sentencia: En este apartado se explica lo que se valoró de cada prueba, atendiendo a doctrina y principios aplicables al caso en concreto.

- La parte resolutive, que contendrá decisiones expresas y precisas, congruentes con el objeto del proceso: Es la parte medular y más importante de la sentencia, pues se indica cual fue la decisión del juzgador.

Así mismo, el Código de Trabajo en el Artículo 364 regula: “Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate. Cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se ha cometido alguna infracción sancionada por las leyes de Trabajo y Previsión Social o por las leyes comunes, el juez al dictar sentencia, mandará que certifique lo conducente y que la certificación se remita al tribunal que deba juzgarla”.



El Juez de Trabajo y Previsión Social no puede ir más allá de lo solicitado, debe pronunciarse únicamente sobre las peticiones no puede resolver ni más ni menos, lo cual se denomina principio de congruencia.

i. Recursos: Es el momento en el que se inicia la segunda instancia, específicamente cuando el recurso de apelación fue declarado con lugar y por ende la sentencia es suspendida para que un tribunal superior jerárquico verifique si el fallo fue apegado a derecho, específicamente por las Salas de Segunda Instancia de Trabajo y Previsión Social.

Contra la sentencia del juicio ordinario laboral caben el recurso de:

i.1.). Apelación: Tiene por objeto que una de las partes solicite que un tribunal de segunda instancia revise lo resuelto en primera instancia, es decir que se emita una nueva resolución judicial. Se debe interponer dentro del tercer día de notificado el fallo.

La sentencia del juzgado de trabajo y previsión social de segunda instancia, puede confirmar, revocar, enmendar o modificar; parcial o totalmente la de primera instancia, y en su contra cabe solamente el recurso de aclaración y ampliación, analizados a continuación:

i.2.). Aclaración: Su objeto es que se aclaren los términos oscuros, ambiguos o contradictorios de la sentencia, se interpone dentro de 24 horas de notificado el fallo



cuando se desea aclarar un punto exacto de la sentencia, sin cambiar lo contenida en ella.

i.3.). Ampliación: Su objeto es que se resuelvan los asuntos que no se hayan resuelto en sentencia y que hubieren sido expresamente pedidos por las partes dentro del juicio ordinario laboral, se interpone dentro de 24 horas de notificado el fallo.

## CAPÍTULO IV



### **4. Determinar la importancia de prohibir al patrono proporcionar referencias perjudiciales para el trabajador después de un proceso laboral**

El tema propuesto consiste en determinar lo trascendental de prohibir al empleador que proporcione referencias perjudiciales para el trabajador que le impida conseguir un nuevo trabajo después de terminado el proceso laboral pues las referencias son una de las vías más efectivas y fiables para conocer la opinión del antiguo empleador.

Un proceso judicial cualquiera que sea su índole significa la existencia de litis, es por ello que durante y después de terminado dicho proceso puede existir pugna personal entre las partes y el ámbito laboral no es la excepción pues el modo de tomar represalias de un antiguo patrono contra un trabajador es brindar referencias laborales perjudiciales a la búsqueda y obtención de un nuevo empleo, sin importar que ello puede llevar implicaciones más serias que van desde el desempleo a largo plazo hasta el crecimiento desmedido de la economía informal.

Las referencias laborales tienen especial importancia para los patronos o reclutadores pues permite conocer las vivencias del trabajador en empleos antiguos y la opinión de sus anteriores patronos sobre su desempeño en el trabajo, sin embargo, este es un tema delicado y subjetivo pues generalmente se dan vía telefónica siendo estas susceptibles de falsedad.



Las referencias laborales tienen como objetivo señalar los logros y fortalezas de una persona que opta a determinado cargo o solicita algún servicio donde necesita mostrar su récord como persona, estas no se utilizan solamente en el proceso para solicitar un empleo también puede servir de base para otorgar un crédito bancario, por ejemplo.

Las referencias laborales son subjetivas pues es difícil encontrar a una persona que brinde su opinión sobre otra de forma libre e imparcial, sin embargo, ello es tomado en cuenta como muestra de sinceridad y transparencias lo cual brinda seguridad al empleador que la persona que está contratando es la idónea.

Referencias laborales en un proceso de contratación generalmente constituyen uno de los últimos pasos para obtener una plaza de trabajo y debido a la importancia que ostentan en dicho proceso es necesario que se prohíba al patrono brindar una referencia perjudicial para el trabajador después de un proceso laboral ya que las referencias generalmente son tomadas como punto de partida decisivo para brindar una oportunidad laboral.

#### **4.1. Proceso de selección laboral**

El proceso de selección laboral no tiene un orden en específico, es cambiante para cada reclutador de acuerdo a las necesidades de cada empresa, sin embargo, en la mayoría de casos se cumplen las mismas etapas para elegir al mejor candidato al puesto solicitado, las cuales son:



- Detección de necesidades: Como primer paso los reclutadores o patronos deben detectar el puesto que se necesita cubrir y cuáles son las necesidades de la empresa que se pretenden sufragar al momento de contratar a una persona.

- Definición del perfil del candidato: “En esta etapa se debe establecer qué actividades deberá realizar, qué conocimientos técnicos ha de tener, experiencia, valores, capacidad de trabajo en equipo y trabajo bajo presión, niveles de estudio, idioma, entre otras”.<sup>29</sup>

Una vez establecidas las necesidades del puesto se debe establecer el perfil de la persona idónea para cubrir dichas necesidades, para ello se prefiere al individuo más capacitado académicamente si lo requiere, con más experiencia laboral y aptitudes necesarias.

a) Convocatoria: En esta fase se realiza la búsqueda de candidatos para que se presenten, también se recolectan las hojas de vida de los postulantes. Esta etapa la puede realizar tanto el patrono o puede solicitar apoyo de un reclutador.

Generalmente la convocatoria se realiza por medio de anuncios publicados en los diferentes medios de comunicación masiva, señalando los datos a donde pueden enviar virtualmente su hoja de vida los postulantes o a donde se pueden presentar a dejarla personalmente.

---

<sup>29</sup> Ruiz, Verónica. **El proceso de selección de personal.** <https://www.emprendepyme.net>. (Consultado: 12 de agosto del año 2020).



- b) **Preselección:** Consiste en el proceso mental que realiza la persona encargada del proceso en cuanto al análisis de las hojas de vida de los postulantes para verificar si sus aptitudes son congruentes con los requerimientos del puesto.
- c) **Selección:** Etapa en la cual se convocan a los candidatos pre seleccionados para una entrevista y así conocer más acerca de la persona y de su experiencia para el puesto.
- d) **Informe de candidatos:** Momento en el cual se realiza una comparativa de candidatos pues en la etapa de selección ya se descartó a algunas personas por no cumplir con los requisitos del puesto y es el momento idóneo para solicitar referencias familiares, laborales y personales pues únicamente se encuentran candidatos idóneos.
- e) **Toma de decisiones:** Es la etapa más difícil de todo el proceso, pues la persona encargada del proceso tiene la responsabilidad de elegir a la persona más capacitada para el puesto.
- f) **Contratación:** En esta etapa se da aviso al candidato elegido y se realiza el contrato de trabajo, en este se estipulan todas las especificaciones sobre el cual el trabajador va a desempeñarse, por ejemplo, horarios, días de descanso, salario, beneficios económicos adicionales.
- g) **Incorporación al puesto:** Etapa en la cual el trabajador comienza sus labores generalmente primero se establece un periodo de prueba remunerado para el entrenamiento de la persona.



h) Formación: “Etapa en la cual el trabajador se capacita para desempeñar sus actividades de la mejor manera, lo cual sucede durante el periodo de prueba”.<sup>30</sup>

Etapa donde el nuevo integrante del equipo se adapta, procurando que sea lo más pronto posible a las tareas que ha de realizar. Para ello, es posible que sea necesario realizar algún proceso de formación empresarial, con el objetivo de conozca metodologías de trabajo de la empresa, herramientas que se utilizan, o cualquier tipo de información que el empleado desconozca y precise para su puesto de trabajo.

i) Seguimiento: Es importante que se mida el progreso y la productividad del trabajador a mediano y largo plazo, mediante la supervisión constante de los superiores jerárquicos dentro de la empresa.

#### **4.2. Análisis de resultados obtenidos en las encuestas**

Encuesta uno: Se procedió a encuestar a 10 trabajadores que han terminado un proceso ordinario laboral con el objeto de conocer sus experiencias en cuanto a las referencias perjudiciales al momento de encontrar un nuevo empleo.

Pregunta uno. ¿Se ha encontrado inmerso alguna vez en un proceso ordinario laboral?

---

<sup>30</sup> Ibid.



Análisis: Los cinco encuestados indicaron haberse encontrado con anterioridad en un proceso ordinario laboral.

Pregunta dos. ¿Alguna vez el antiguo patrono con el que se encontró inmerso en un proceso laboral brindó referencias perjudiciales de su persona?

Análisis: 3 de los encuestados indicaron que el patrón antiguo con quien se encontraron en un juicio ordinario laboral ha brindado referencias laborales perjudiciales de su persona y 2 indicaron desconocer dicha situación.

Pregunta tres. ¿Considera que brindar referencias perjudiciales de un antiguo trabajador le limita obtener un nuevo empleo?

Análisis: Los 5 encuestados (100%) indicaron que el brindar referencias perjudiciales limita la obtención de un nuevo empleo, cabe destacar que los encuestados son personas que más de una vez han buscado una oportunidad de trabajo y han presenciado todo el proceso de selección y por ende son idóneos para brindar su opinión al respecto.

Pregunta cuatro. ¿Considera que en un proceso de selección laboral el posible patrono podría descartar a un trabajador únicamente por contar con referencias perjudiciales?

Análisis: El 100% de los encuestados indicaron que efectivamente un trabajador podría ser descartado de un proceso de selección derivado que un antiguo patrón haya brindado referencias laborales perjudiciales.



Pregunta cinco. ¿Considera que es necesario que se le prohíba al empleador brindar referencias perjudiciales del trabajador posterior a terminar un proceso ordinario laboral?

Análisis: 100% de los trabajadores indicaron que si es necesario que se le prohíba al empleador brindar referencias laborales perjudiciales al trabajador, pues de esta manera estarían protegidos legalmente especialmente aquellos trabajadores que han llevado un proceso ordinario laboral.

Encuesta dos: Se procedió a encuestar a 3 personas que laboran en agencias reclutadoras de nuevos trabajadores con el objeto de conocer sus experiencias en cuanto a las referencias perjudiciales al momento de encontrar un nuevo trabajador.

Pregunta uno. ¿Las referencias laborales constituyen uno de los últimos pasos en el proceso de selección de nuevo personal?

Respuesta 1: Si así es, es lo último que se investiga del candidato.

Respuesta 2: Por lo general es el antepenúltimo paso porque luego de las referencias se traslada el expediente al nuevo patrono y este lo entrevista para proceder al último paso que es la firma de contrato.

Respuesta 3: Si, las referencias son los últimos pasos en la selección de un candidato a un puesto de trabajo.

Pregunta dos. ¿Las referencias laborales son decisivas al momento de otorgar un puesto de trabajo?



Respuesta 1: Si totalmente constituyen una base fundamental para tomar una decisión.

Respuesta 2: Si así es, porque permite al reclutador conocer como es el candidato en los empleos anteriores por lo que las malas referencias no son bien vistas para ningún reclutador y en general para ningún patrono que se encuentre escogiendo un buen candidato por cuenta propia.

Respuesta 3: Totalmente, porque ello influye en las decisiones para otorgarle un empleo al candidato, tomando en cuenta que mi trabajo como reclutador es encontrar a la mejor persona para el patrono que ha contratado a la agencia.

Pregunta tres. ¿Contrataría usted a alguien cuyas referencias laborales no son buenas?

Respuesta 1: No, en virtud que tengo que elegir al mejor candidato, en el caso que este no cuente con buenas referencias entonces se elige al segundo y así sucesivamente hasta encontrar a la persona idónea.

Respuesta 2: No, en virtud que se debe contratar a una persona con un buen récord en sus empleos anteriores.

Respuesta 3: No ya que es indispensable que la persona contratada cuente con buenas referencias.

Pregunta cuatro. ¿Qué tan frecuente es escuchar referencias laborales perjudiciales?

Respuesta 1: Regularmente no es una situación que suceda diariamente, pero si sucede de forma regular.



Respuesta 2: Se podría decir que de cada 10 personas que se solicitan referencias, dos son en forma negativa.

Respuesta 3: De vez en cuando, sucede pocas veces, pero si sucede de forma periódica.

Pregunta cinco. ¿Considera que es necesario que se le prohíba al empleador brindar referencias perjudiciales del trabajador posterior a terminar un proceso ordinario laboral?

Respuesta 1: Si considero que sería de bastante utilidad para los trabajadores puesto que ello le permitirá una contratación libre de mala fe y de malas intenciones por parte de su antiguo patrono.

Respuesta 2: Lo considero justo y necesario para evitar inconvenientes de ese tipo para los trabajadores.

Respuesta 3: Si totalmente pues los primeros en salir perjudicados son los trabajadores pues necesitan encontrar un nuevo empleo y esto es una forma de censurarlos o condenarlos a no encontrar uno.

#### **4.3. Causas del problema**

Una de las causas del problema es que a nivel legislativo, no se prohíbe al patrón brindar referencias perjudiciales después de terminar un proceso ordinario laboral, lo cual debería incluirse en el Artículo 62 del Código de Trabajo.

Otras de las causas del problema es que al terminar un proceso ordinario laboral quien es más afectado es el patrón, pues se genera una deuda económica con el trabajador,



ello hace que posteriormente haya represalias, lo que se ve reflejado en las referencias laborales.

Por último, podría invocarse como causa indirecta del problema el valor tan elevado que asigna el patrono a las referencias laborales de un posible trabajador, puesto que esto provoca que un trabajador sea descartado de un proceso de selección aun cuando los hechos afirmados en las referencias sean falsos y brindados únicamente para perjudicarlo.

#### **4.4. Consecuencias de una referencia perjudicial**

La consecuencia directa del problema es que el trabajador no es elegido en un proceso de selección laboral, pues al existir otros candidatos con mejores referencias, se vuelven candidatos preferentes frente a quien cuenta con malas referencias.

Otra de las consecuencias del problema es que el no encontrar un trabajo provoca que el trabajador no cuente con los medios económicos para su sustento y el de su familia, situación que lleva al empobrecimiento del país.

Como otra de las consecuencias también puede mencionarse que no encontrar un empleo durante un largo tiempo derivado de causas ajenas a su persona, vulnera el derecho al trabajo.



Otro factor importante como consecuencia del problema es el desempleo y el aumento de economía informal que si bien es cierto permitiría el sustento al trabajado, no constituye una fuente formal y estable de ingresos, así también se afecta al Estado, tomando en consideración que la economía informal no paga impuestos por sus ventas finales.

El desempleo tiene consecuencias para quien lo padece como por ejemplo la falta de ingresos económicos seguros y continuos, cambios en el estilo de vida por no contar con fondos suficientes de subsistencia y porque se ve obligado a la reducción drástica de gastos. También se aleja de su círculo social, es decir que afecta en sus relaciones sociales al individuo. También se pueden enumerar consecuencias emocionales como sentimiento de vergüenza, sensación de fracaso y de culpa.

Pero las consecuencias del desempleo no recaen únicamente para quien se encuentra en esta situación y para su familia si no para el país entero pues deja secuelas como la migración, provocando que las personas inicien viajes de forma ilegal e indocumentados a países que es prohibida su entrada sin previa visa, ello se realiza en busca de una mejor vida y futuro para ganar dinero de una forma digna aunque ello represente un peligro para sus vidas y su libertad por el riesgo que corren de ser detenidos.

#### **4.5. Desempleo en Guatemala**

En la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos del año 2018 realizada por el Instituto Nacional de Estadística, se indicó que la población en edad de trabajar era de 11,735,646;



de ella 7,145,191 se encontraban dentro la población económicamente activa; 4,590,455 se encontraban en la población económicamente inactiva, siendo la población ocupada un total de 7,003,398 y la población desocupada 141,793.

En el año 2018 la tasa de desempleo se ubicaba en un 2.6% de la población total económicamente activa, en donde 2.5% hombres y 2.9% mujeres de la población económicamente activa por género no contaban con un empleo al cierre del año 2018, según datos brindados por el Instituto Nacional de Estadística, siendo en su mayoría menores de 25 años quienes encontraban dificultades para encontrar un trabajo.

Según el Instituto Nacional de Estadística 76,249 hombres y 65,544 mujeres al cierre del año 2018 se encontraban desempleados, situación alarmante para Guatemala, ello sin tomar en consideración a todas las personas que se encuentran laborando en el sector informal.

La situación de desempleo en Guatemala es alarmante ya que en el año 2019 la situación empeoró según el Instituto Guatemalteco de Estadística indicó que 2.5% de la población económicamente activa se encontraba en desempleo, sin embargo, esta situación se agravó aún más en el año 2020 por la pandemia del SARS COV-2 mejor conocido como COVID-19, derivado que los aforos se disminuyeron drásticamente en todos los países del mundo, adoptando medidas en donde se propiciaba el confinamiento de las personas en sus hogares, situación que provocó que diversos negocios incluso empresas internacionales cerraras sus puertas, dejando a miles sin empleo.



Lo anterior propició al crecimiento del sector informal, puesto que en el año 2019 el Instituto Nacional de Estadística ya había señalado que el 70.2% de la población en edad para trabajar se encontraban en el sector informal, es decir siete de cada 10 trabajadores y el resto, tan solo un 29.8% laboraba en el sector formal, estadísticas que se esperan hayan crecido con la pandemia en mención, sin embargo dichos datos aún se encuentran pendientes de confirmar dada la complejidad de dimensionar las consecuencias que está dejando dicha pandemia en el país pero desde ya se espera que no sean nada alentadoras.

Para mitigar los efectos de la pandemia del Covid-19, el gobierno desarrolló un programa contra el desempleo denominado Fondo de protección del Empleo en donde los trabajadores cuyo contrato habían sido suspendidos se les beneficiaba con un pago equivalente a Q75.00 diarios, sin embargo, este monto se encuentra por debajo del salario mínimo por lo que las personas se vieron en la necesidad de subsistir de otra forma, por lo que el sector informal cobró potencial en los últimos meses, puesto que las tiendas especialmente las que operan de forma virtual comenzaron a proliferar y las compras en línea fueron aumentando día con día.

#### **4.6. Solución al problema**

**DECRETO NÚMERO \_\_\_\_ -2021**

**CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

**CONSIDERANDO:**



Que se hace necesario revisar la legislación laboral vigente a efecto de introducirle las modificaciones que la experiencia ha aconsejado.

**CONSIDERANDO:**

Que las normas laborales deben inspirarse en los principios de trabajo para atender los factores económicos y sociales pertinentes.

**CONSIDERANDO:**

Que el desempleo es uno de los problemas sociales más grandes que afecta actualmente a Guatemala y que se necesitan acciones urgentes que permita mitigar la situación.

**CONSIDERANDO:**

Que es importante que la búsqueda de empleo se realice de una forma que no transgreda los derechos de la persona y que la obtención del mismo se agilice considerando la importancia de la estabilidad laboral.

**POR TANTO:**

En el ejercicio de las atribuciones que le confieren los incisos a) y c) del Artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala,

**DECRETA:**

La siguiente:

**REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO**



**ARTÍCULO 1.** Se reforma el Artículo 62 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual queda así:

“Artículo 62. Se prohíbe a los patronos:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros;
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajadores en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga y;
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley
- i) Brindar referencias laborales perjudiciales de un trabajador cuando ya no labore para su persona después de haber finalizado un proceso ordinario laboral”.



**ARTÍCULO 2. Vigencia.** El presente Decreto entrará en vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario de Centro América.

**PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO.**

**DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, EL \_\_\_\_ DEL MES DE \_\_\_\_ DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO.**

**PRESIDENTE**

**SECRETARIO**

**SECRETARIO**



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Se concluyó que al momento de terminar un juicio ordinario laboral y el trabajador se dispone a encontrar un nuevo empleo, generalmente el patrono brinda malas referencias, lo cual es impedimento para que una persona sea contratada ya que se empaña su imagen profesional y se le niega el derecho al trabajo reconocido por la Constitución Política de la República de Guatemala, por lo cual es necesario que se prohíba al empleador brindar malas referencias laborales del trabajador después de terminado un proceso laboral en el que se encontraron inmersos, lo que se podrá realizar modificando el Artículo 62 del Código de Trabajo ya que este Artículo contiene las prohibiciones para el patrono.

La tesis se fundamenta en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece que el trabajo es un derecho a la persona y una obligación social, además indica que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

El aporte académico de la tesis es constituir un trabajo doctrinario jurídico y social con el fin de proponer una reforma al Artículo 62 del Código de Trabajo, para que las referencias laborales perjudiciales luego de terminado un proceso ordinario laboral se considere como prohibiciones del patrono.





**ANEXOS**





## ANEXO 1

### Modelo de encuesta dirigida a trabajadores que fueron parte de un proceso ordinario laboral fenecido

Este cuestionario será utilizado únicamente para fines de elaboración de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Instrucciones: Marque con una "X" la opción que considere correcta de acuerdo a su experiencia y/o vivencias.

**Pregunta uno.** ¿Se ha encontrado inmerso alguna vez en un proceso ordinario laboral?

Si  No

**Pregunta dos.** ¿Alguna vez el antiguo patrono con el que se encontró inmerso en un proceso laboral brindó referencias perjudiciales de su persona?

Si  No

**Pregunta tres.** ¿Considera que brindar referencias perjudiciales de un antiguo trabajador le limita obtener un nuevo empleo?

Si  No

**Pregunta cuatro.** ¿Considera que en un proceso de selección laboral el posible patrono podría descartar a un trabajador únicamente por contar con referencias perjudiciales?

Si  No

**Pregunta cinco.** ¿Considera que es necesario que se le prohíba al empleador brindar referencias perjudiciales del trabajador posterior a terminar un proceso ordinario laboral?

Si  No

Muchas gracias por su atención.



## ANEXO 2

### Modelo de entrevista dirigida a reclutadores laborales

Este cuestionario será utilizado únicamente para fines de elaboración de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Instrucciones: Marque con una "X" la opción que considere correcta de acuerdo a su experiencia y/o vivencias.

**Pregunta uno.** ¿Las referencias laborales constituyen uno de los últimos pasos en el proceso de selección de nuevo personal?

**Pregunta dos.** ¿Las referencias laborales son decisivas al momento de otorgar un puesto de trabajo?

**Pregunta tres.** ¿Contrataría usted a alguien cuyas referencias laborales no son buenas?

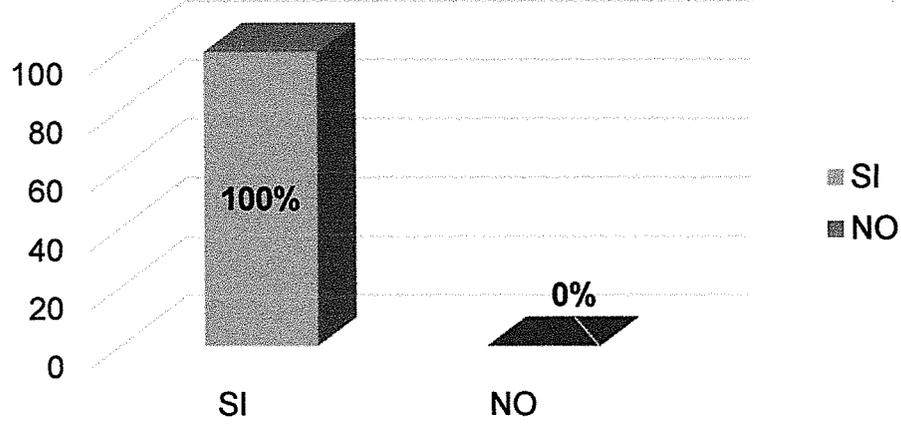
**Pregunta cuatro.** ¿Qué tan frecuente es escuchar referencias laborales perjudiciales?

**Pregunta cinco.** ¿Considera que es necesario que se le prohíba al empleador brindar referencias perjudiciales del trabajador posterior a terminar un proceso ordinario laboral?

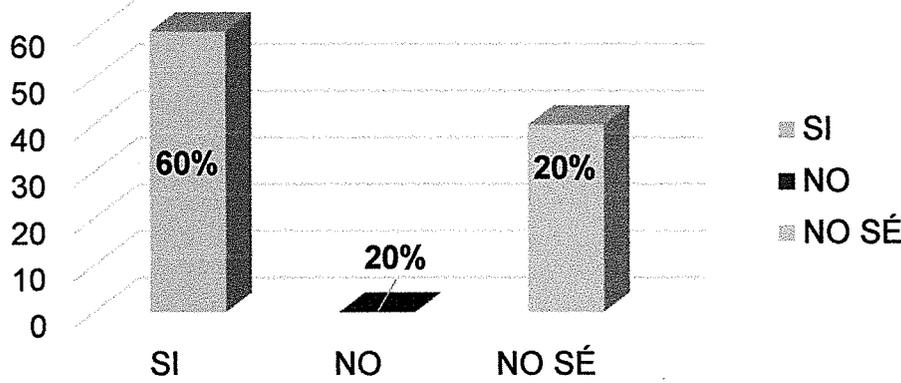
Muchas gracias por su atención.

### ANEXO 3

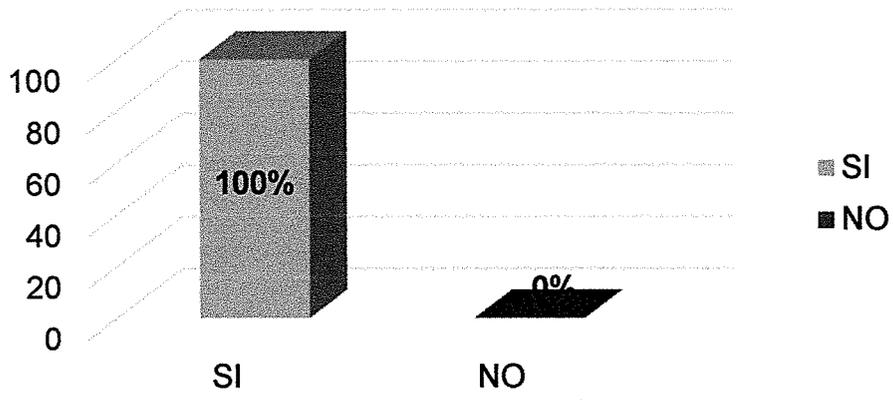
**¿Se ha encontrado inmerso alguna vez en un proceso ordinario laboral?**



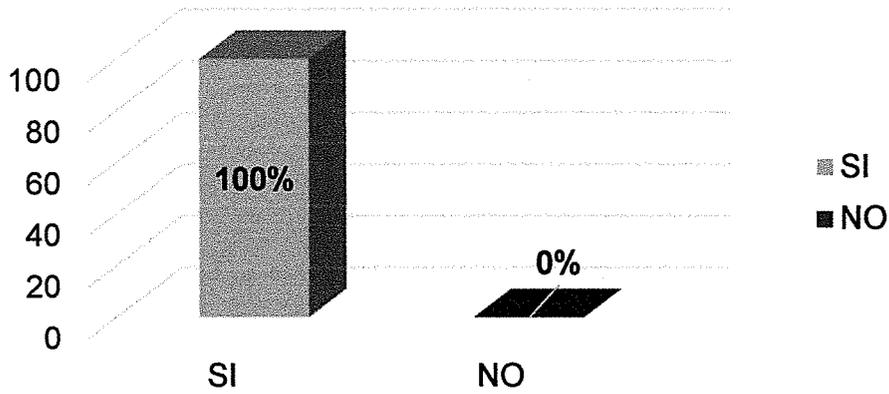
**¿Alguna vez el antiguo patrono con el que se encontró inmerso en un proceso laboral brindó referencias perjudiciales de su persona?**



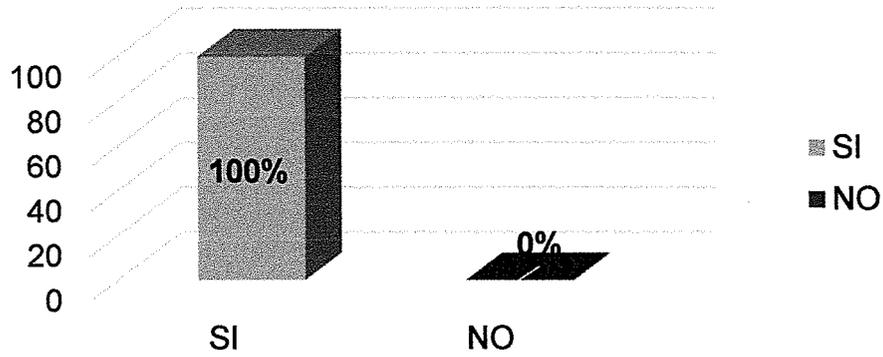
**¿Considera que brindar referencias perjudiciales de un antiguo trabajador le limita obtener un nuevo empleo?**



**¿Considera que en un proceso de selección laboral el patrono valora significativamente las referencias de trabajo del antiguo trabajador?**



**¿Considera que es necesario que se le prohíba al empleador brindar referencias perjudiciales del trabajador posterior a terminar un proceso ordinario laboral?**





## BIBLIOGRAFÍA



BOY VILLAGRÁN, Gabriela Isabel. **El derecho laboral guatemalteco y el periodo de prueba**. Tesis de grado de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar. Guatemala, 2015.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2003.

CANO FLORES, Fernando Rodolfo. **Análisis doctrinal y jurídico de la costumbre como fuente de derecho y su aplicación en el juicio ordinario laboral**. Tesis de grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 2005.

DE LEÓN NORIEGA, Julio César. **La vulneración al derecho de la demanda oral en el procedimiento ordinario laboral**. Tesis de grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 2009.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 2ª. ed. Guatemala: Ed. Ius ediciones, 2007.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Guatemala. 4ª. ed. (s.p.): Ed. Estudiantil Fénix, 2007.

HERNÁNDEZ ARGUETA, Teresa. **Análisis jurídico-comparativo del balance que tiene que haber entre el derecho a la estabilidad en el trabajo y el derecho del patrono a despedir al trabajador a tenor del ordenamiento laboral guatemalteco**. Tesis de grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Mariano Gálvez de Guatemala. Guatemala, 2014.

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. **Diccionario jurídico sobre seguridad social**. México: Ed. UNAM, 1994.

LÓPEZ LLARAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala. Ed. Universitaria, 2003.



LÓPEZ ORIZABAL, Soraya Lucrecia. **La importancia de crear una ley laboral tipo que permita la aplicación de los principios internacionales de los derechos del trabajo para garantizar la tutela hacia el trabajador.** Tesis de grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 2007.

OMEBA. **Enciclopedia jurídica.** Tomo XII. Buenos Aires, Argentina: Ed. Driskiel, 1982.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1987.

PEREIRA ANABALÓN, Hugo. **Derecho procesal del trabajo.** Chile: Ed. Jurídica de Chile, 1961.

RAMÍREZ GRONDA, Juan. **El contrato de trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. La Ley, 1945.

ROMÁN AVENDAÑO, Mónica Aracely. **Análisis del contrato individual de trabajo escrito como seguridad jurídica para el patrono y para el trabajador.** Tesis de grado de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 2013.

RUIZ, Verónica. **El proceso de selección de personal.** <https://www.emprendepyme.net>. (Consultado: 12 de agosto del año 2020).

WALKER LINARES, Francisco. **Tratado de política laboral y social.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1985.

#### **Legislación:**

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

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