

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

**URGENTE NECESIDAD DE REFORMAR
EL INCISO “b” DEL ARTÍCULO SETENTA Y OCHO
DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

WALTER ROLANDO GARCÍA.

GUATEMALA, MAYO DE 2006

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

**URGENTE NECESIDAD DE REFORMAR
EL INCISO “b” DEL ARTÍCULO SETENTA Y OCHO
DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

WALTER ROLANDO GARCÍA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, Mayo de 2006

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana

Vocal I: Lic. César Landelino Franco López

Vocal II: Lic. Gustavo Bonilla

Vocal III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez

Vocal IV: Br. Jorge Emilio Morales Quezada

Vocal V: Br. Edgar Alfredo Valdez López

Secretario: Lic. Avidán Ortíz Orellana

RAZON: 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 la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.



Oficina Jurídica
Licda. Cristina Elizabeth Echeverría Ramírez De Mendoza
Abogada y Notaria



Chimaltenango 22 de septiembre de 2005

Licenciado:

BONERGE AMILCAR MEJIA ORELLANA

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Universidad de San Carlos de Guatemala.



En atención a la designación que se me hizo, para asesorar el trabajo de tesis intitulado “URGENTE NECESIDAD DE REFORMAR EL INCISO “b”, DEL ARTICULO SETENTA Y OCHO DEL CODIGO DE TRABAJO”, elaborado por el estudiante WALTER ROLANDO GARCIA. En dicho trabajo de tesis se hace un analisis de la incidencia negativa que representa para el trabajador el contenido del inciso al que se hace referencia en el presente trabajo. El tema resulta interesante buscando el beneficio del trabajador que en determinado momento es el más afectado al momento de terminarse su relación laboral. En este trabajo de tesis puede apreciarse la dedicación y desempeño realizados por el estudiante, por lo que resulta procedente emitir dictamen favorable al mismo.

Atentamente,

Licda. Cristina Elizabeth Echeverría Ramírez de Mendoza

ABOGADA Y NOTARIA
Cristina Elizabeth Echeverría Ramírez
de Mendoza
Abogada y Notaria

1ra. Calle 5-75 zona 2 Chimaltenango, Guatemala C.A.
Tel. 78394640 Cel. 59105344

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES.** Guatemala, treinta de septiembre del año dos mil cinco.-----

Atentamente, pase al **LIC. EDGAR WALDEMAR SOLÓRZANO MORALES**, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del estudiante **WALTER ROLANDO GARCÍA**, Intitulado: **“URGENTE NECESIDAD DE REFORMAR EL INCISO “b”, DEL ARTÍCULO SETENTA Y OCHO DEL CÓDIGO DE TRABAJO”** y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.-

MIAE/slh





Lic. Edgar Waldemar Solórzano Morales

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 3810

Guatemala, 7 de noviembre del 2005

Señor Decano:
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.

Señor Decano:

En atención a la designación recaída en mi persona por providencia proveniente de esa Decanatura, fui nombrado REVISOR del trabajo de investigación realizado por el **BACHILLER WALTER ROLANDO GARCIA** denominado **"URGENTE NECESIDAD DE REFORMAR EL INCISO "b" DEL ARTICULO SETENTA Y OCHO DEL CODIGO DE TRABAJO"**, mismo que a sugerencia del suscrito, necesitó ser enriquecido en su temática principal.

Con los cambios acordados, el trabajo de investigación me parece interesante, toda vez que el ponente en su profundo sentir social por la injusticia que se comete contra el trabajador, analiza como los mecanismos legales coadyuvan en dilatar el pago de prestaciones laborales al trabajador, afectando de esta manera sus derechos elementales, concluyendo en la imperativa necesidad de compensar estas acciones patronales con reformar la normativa presupuestada en el artículo 78 del Código de Trabajo en su inciso b), para que el patrono indemnice pagando todos los salarios que correspondan por todo el tiempo que dure desde el despido hasta la fecha en que efectivamente se paguen las prestaciones reclamadas, así como las costas judiciales.

Estimo señor Decano, que el trabajo presentado reúne los requisitos indispensables para ser aceptado y discutido en el examen de graduación del ponente, motivo por el cual doy este dictamen favorable para los efectos consiguientes.

Sin otro particular con las muestras de alta consideración, me suscribo de usted atentamente.

Lic. Edgar Waldemar Solórzano Morales
ABOGADO Y NOTARIO

Of. 408, 4o. Nivel, Edif. Valenzuela
14 Calle 6-12, Zona 1, Ciudad Capital
Teléfono: 2251-9373
01001 Guatemala

2a. Avenida 6-28, Zona 1, Villa Canales
Guatemala - Teléfono: 6635-0067
01065 Guatemala

e-mail: licwaldemarlex@hotmail.com



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES** Guatemala, quince de marzo de dos mil seis.-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante **WALTER ROLANDO GARCÍA**, titulado **URGENTE NECESIDAD DE REFORMAR EL INCISO "b" DEL ARTÍCULO SETENTA Y OCHO DEL CÓDIGO DE TRABAJO**, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

~~MIAE/slh~~



DEDICATORIA

- A DIOS:** Fuente de sabiduría y bendición.
- A MI ESPOSA:** Wanda Liny Siloneth Agreda Morales, por su apoyo, amor, y comprensión, al haber unido esfuerzos para lograr este objetivo.
- A MIS HIJAS:** Nataly, Gabriela, y Mónica, son la inspiración de mi esfuerzo, y razón para existir. Que este triunfo sea un estímulo para superarlo.
- A LOS LICENCIADOS:** Cristina Elizabeth Echeverría Ramírez de Mendoza, y Waldemar Solórzano Morales. Por la amistad que ha perdurado a través de los años, y el apoyo incondicional para la realización del presente trabajo.
- A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:** Especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, con mucho cariño.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El contrato de trabajo.....	1
1.1 Definición legal	2
1.2 Definiciones doctrinarias.....	4
1.3 Elementos del contrato de trabajo.....	6
1.3.1 Elementos personales.....	6
1.3.1.1 Trabajador.....	7
1.3.1.2 Patrono.....	9
1.3.2 Elementos reales.....	10
1.3.2.1 Por tiempo indefinido.....	11
1.3.2.2 A plazo fijo.....	12
1.3.2.3 Para obra determinada.....	13
1.3.3 Elementos formales.....	15
1.3.3.1 Verbal.....	15
1.3.3.2 Escrito.....	16
1.3.4 Elementos esenciales especiales.....	22
1.3.4.1 Subordinación	22
1.3.4.2 Exclusividad.....	23
1.3.4.3 Estabilidad	24
1.3.4.4 Profesionalidad	25
1.3.4.5 Consensual	27
1.3.4.6 Bilateral.....	28
1.3.4.7 Oneroso	28

	Pág.
1.3.4.8 Nominado.....	30
1.3.4.9 Principal.....	30
1.3.5 Elementos esenciales comunes.....	31
1.3.5.1 Consentimiento.....	31
1.3.5.2 Capacidad.....	31
1.3.5.3 Objeto.....	33

CAPÍTULO II

2. Terminación del contrato de trabajo.....	35
2.1 Por voluntad de una de las partes.....	38
2.1.1 Renuncia del trabajador.....	39
a) Antes de ajustar seis meses	
b) Después de seis meses	
c) Después de un año	
d) Después de cinco años	
2.2 Por mutuo consentimiento.....	41
2.3 Por causa imputables a la otra parte	43
2.3.1 Causas imputables al trabajador	44
2.3.2 Causas imputables al patrono	47
2.4 Por disposición de la ley.....	50
2.4.1 Por tiempo indefinido.....	51
2.4.2 A plazo fijo.....	52
2.4.3 Para obra determinada.....	54
2.5 Por despido directo e injustificado.	55

CAPÍTULO III

	Pág.
3. Efectos de la terminación del contrato de trabajo	
por despido directo e injustificado.....	59
3.1 Pago de indemnización	60
3.2 Pago de daños y perjuicios.....	66
3.2.1 Derivado de las instancias.....	69
3.2.2 Derivados de la tramitación.....	70
3.2.3 Derivados de la terminación antes del advenimiento del plazo	71
3.2.4 Derivado de la no iniciación de la relación laboral.....	73
3.3 Pago de las costas judiciales.....	74

CAPÍTULO IV

4. Juicio ordinario de trabajo.....	77
4.1 La demanda.....	78
4.2 La contestación de la demanda.....	83
4.3 El allanamiento de la demanda.....	84
4.4 La rebeldía.....	85
4.5 La reconvención.....	87
4.6 Las excepciones.....	88
4.7 La conciliación.....	96
4.8 La prueba.....	99
4.9 Los medios de prueba en particular.....	102
4.10 La valoración de la prueba.....	107
4.11 Auto para mejor fallar o mejor proveer.....	110
4.12 La sentencia.....	111

CAPÍTULO V

	Pág.
5. De los daños y perjuicios.....	115
5.1 Definición legal.....	116
5.2 Definiciones doctrinarias.....	117
5.3 Clasificación de los daños.....	120
5.3.1 Daño emergente.....	120
5.3.2 Daño fortuito.....	120
5.3.3 Daño irreparable.....	121
5.3.4 Daño material.....	121
5.3.5 Daño moral.....	122
5.3.6 Daño patrimonial.....	122
6. Propuesta de reforma al inciso “b” Artículo 78 del Código de Trabajo, y comentario a la forma en que debe quedar como ley vigente.....	122
CONCLUSIONES.....	129
RECOMENDACIONES.....	131
BIBLIOGRAFÍA.....	135

INTRODUCCION

El presente trabajo de tesis se elabora debido a la importancia que ha cobrado en los últimos tiempos, el abuso e irrespeto de las leyes laborales por parte del patrono, al despedir al trabajador en forma directa e injustificada, sin que éste haya dado motivo para ello, ya que en forma unilateral la parte patronal pone fin al contrato de trabajo, negándose además a hacerle efectivo las prestaciones laborales a las cuales tiene derecho, viéndose obligado el trabajador a iniciar juicio ordinario ante los tribunales correspondientes, para lograr que las mismas le sean canceladas.

El Artículo 78 del Código de Trabajo en su inciso “b” preceptúa que si el patrono no prueba la justa causa del despido, tendrá que pagar en concepto de daños y perjuicios hasta doce meses de salario y las costas judiciales. Por lo anteriormente expuesto se propone que dicho inciso sea reformado, a efecto de que se amplíe el pago de daños y perjuicios, obligando al patrono a cancelar todos los meses que dure el trámite del juicio, hasta quedar firme la sentencia, ya que es injusto que al trabajador solo se le reconozcan doce meses, cuando se sabe que hay juicios que duran veinte o treinta meses para que se dicte sentencia condenatoria, y ésta quede firme.

Se establecerán las consecuencias que representan para el trabajador que el juicio por reclamación de pago de prestaciones laborales dure más de doce meses, el ámbito espacial de estudio será la cabecera departamental de Chimaltenango, lo que se pretende con reformar el inciso “b” del Artículo 78 del Código de Trabajo, es que el patrono sea el más interesado en pagar lo más pronto posible al trabajador despedido, a efecto de no ser demandado, y tener que pagar un monto más alto del que realmente le correspondía hacer efectivo.

Dentro de los objetivos generales se busca que el patrono y trabajador mantengan armonía y comunicación en sus relaciones, que se observen las cláusulas compromisorias de los contratos, y que el patrono respete el principio de estabilidad del

trabajador. En los objetivos específicos que el patrono al momento de despedir al trabajador en forma directa e injustificada, le cancele las prestaciones económicas a las cuales tiene derecho, y que se tome conciencia de la importancia y necesidad de reformar el inciso “b” del Artículo 78 del Código de Trabajo, a efecto que se amplíe el máximo de doce meses que rige actualmente en concepto de daños y perjuicios para que el trabajador recupere los gastos en que incurrió, como consecuencia de haberse extendido durante mucho tiempo el trámite del juicio.

Para una mejor orientación, he dividido el presente trabajo en cinco capítulos. El capítulo número uno está encaminado a abordar aspectos sobre El Contrato Individual de trabajo. El capítulo número dos se relaciona con La Terminación del Contrato Individual de Trabajo. En el capítulo número tres se hace referencia a Los Efectos de la Terminación del Contrato de Trabajo por Despido Directo e Injustificado. En el capítulo número cuatro se presenta El Juicio Ordinario de Trabajo (sus diversas etapas). El Capítulo número cinco se refiere a los daños y perjuicios, su definición legal, definiciones doctrinarias, y una clasificación de los mismos. Finalmente se hace una propuesta de reforma al inciso “b” del Artículo número 78 del Código de Trabajo, haciendo un comentario sobre la forma como debería quedar plasmado como ley vigente, para regular de una mejor manera el pago de daños y perjuicios por concepto de despido directo e injustificado, por parte del patrono hacia el trabajador.

CAPÍTULO I

1. El contrato individual de trabajo

El contrato de trabajo contiene elementos esenciales tanto de existencia como de validez, que son precisamente los que hacen que dicho contrato sea lo que es y no otro contrato de distinta naturaleza, tal el caso de los contratos de obra o empresa, o de servicios profesionales, siendo por lo tanto muy importante tomar en cuenta que los elementos de una institución son las distintas nociones que sirven para integrar su individualidad y cuya falta produce la inexistencia de la institución.

A través del contrato de trabajo se generan derechos y obligaciones, y al darse el incumplimiento de estas últimas, trae como consecuencia la terminación de la relación laboral, implicando con ello daños y perjuicios a una de las partes contratantes.

A partir del momento en que comienzan a prestarse los servicios, las leyes laborales protegen a la persona del trabajador, en lo que se refiere a la salud y la vida del hombre, y proporcionar al trabajador una existencia decorosa, independientemente de la causa o el acto que le dio origen.

Modernamente se comprende que los efectos del derecho del trabajo, se producen desde el momento mismo que se comienzan a prestar los servicios, de tal suerte que la ausencia del contrato de trabajo no impide que el trabajador goce de los derechos que la ley le concede, puesto que en muchas oportunidades las relaciones de trabajo nacen y se perfeccionan, sin necesidad del acto jurídico denominado contrato.

Por ello se considera que existe relación de trabajo sin contrato, pero no contrato sin relación de trabajo.

Para poder hacer un estudio de los elementos esenciales de existencia y validez del contrato individual de trabajo, resulta necesario que previamente se defina dicho contrato tanto desde el punto de vista jurídico como doctrinario, enumerar sus características y elementos, para proceder a analizarlos separadamente.

1.1. Definición legal.

En nuestro medio al Contrato de Trabajo se le concibe de la siguiente manera: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.¹

Dicho concepto, al indicar la configuración de un vínculo económico-jurídico, a nuestro entender obedece a una realidad económica, surgida de la prestación personal de un servicio a cambio de una remuneración. “El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo, 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 segundo porque resuelve los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a

¹ Artículo 18, **Código de Trabajo**, pág. 8.

de hechos concretos y tangibles”.²

En el momento que el trabajador levante la piocha para excavar, o el albañil prepare la mezcla, o la secretaria teclee las primeras letras de su teclado, se puede decir que ya existe una relación de trabajo. Se presume su anuencia a establecer una relación laboral.

Ese concepto legal establecido en el Código de Trabajo, determina algo por demás importante, esto es el carácter personalísimo del Contrato de Trabajo, puesto que al indicar que el trabajador queda obligado a prestar sus servicios al patrono en forma personal, deviene la procedencia de interpretar el mismo de la siguiente manera: -Que quién se obliga a prestar un servicio o a ejecutar una obra, deberá hacerlo en forma personal y no por terceros distintos al sujeto contratado-, pues a nuestro entender, el surgimiento de esa relación deviene de las aptitudes físicas y/o intelectuales de la persona, que en un momento determinado es el factor indispensable y necesario para que se realice la contratación.

Ahora bien, algo que hemos venido mencionando con anterioridad y que consideramos de suma importancia, es el momento en que esa relación jurídica laboral inicia, doctrinariamente señalamos la postura adoptada por el tratadista Mario de la Cueva, quién al respecto nos dice que con la simple prestación del servicio se configura la misma.

“Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente”.³

² **Ibid**, pág.2.

³ **Ibid**, pág. 8.

En conclusión podemos decir, que nuestro actual Código de Trabajo en sus Artículos 18 y 19 establece los siguientes elementos: La actividad personal del trabajador (o prestación de servicios); la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono; una retribución de cualquier forma o clase, por el servicio prestado y, el hecho de que la relación de trabajo se perfecciona por el solo hecho de la prestación del servicio o de la ejecución de la obra.

1.2. Definiciones doctrinarias del contrato individual de trabajo

Diversidad de tratadistas han escrito sobre este interesante tema, pero por lo especial del presente estudio, nos limitaremos a mencionar algunas posturas doctrinarias vertidas al respecto.

“Convenio obligatorio entre dos o mas partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles, o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una persona (El patrono, Empresario, Empleador), da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el Trabajador”.⁴

“Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.⁵

“Contrato de Trabajo es una convención por la cual una persona

⁴ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario de derecho usual**, págs. 341 y 352.

⁵ De Buen, L. Néstor, **Derecho del trabajo**, pág. 43.

(Trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica, individual, o colectiva, en forma continuada, a cambio de una remuneración”.⁶

“Es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio”.⁷

“Contrato de Trabajo es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero”.⁸

Tratando de crear una definición tomando en consideración todos los criterios de las doctrinas relacionadas, así como lo establecido en nuestro código de trabajo, respetando las doctrinas establecidas por contrato de trabajo, diremos que es:

EL VINCULO ECONÓMICO JURÍDICO QUE CREA DERECHOS Y OBLIGACIONES RECIPROCAS, PARA LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL, SIENDO NORMAS DE CARÁCTER PÚBLICO POR MEDIO DE LAS CUALES UNA PERSONA (TRABAJADOR) PRESTA SUS SERVICIOS PERSONALMENTE Y DE MANERA CONTINUA, BAJO LA DIRECCIÓN DE OTRA PERSONA (PATRONO) O SU REPRESENTANTE, TODO A CAMBIO DE UNA RETRIBUCIÓN DE CUALQUIER CLASE O FORMA.

Podemos definirlo también como aquel contrato por el cual el obrero se compromete a realizar un trabajo normal bajo la autoridad, la

⁶ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 170.

⁷ De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 481.

⁸ De Ferrari, Francisco, **Derecho del trabajo**, pág. 73.

dirección, y la vigilancia del jefe de la empresa, obligándose éste a su vez, a satisfacer a aquél la remuneración que hubieren convenido.

1.3. Elementos del contrato de trabajo

Para que un automóvil exista, se necesita que este conformado por varios elementos, sin los cuales no podría cumplir con las expectativas de uso y de servicio que impulsaron su creación, nos estamos refiriendo a puertas, ventanas, asientos, llantas, timón, luces, motor, frenos, etc... así también para que el Contrato Individual de Trabajo exista, necesita de elementos de existencia propios tales como: trabajador, patrono, la prestación de servicios personales por parte del trabajador, subordinación o dependencia del trabajador hacia el patrono, una retribución de cualquier clase o forma (salario) que debe pagar el patrono al trabajador, etc.

Para poder conocer de mejor forma los elementos de existencia del contrato individual de trabajo, es preciso estudiarlos por separado y analizar el papel que cada uno de ellos juega.

En este apartado es conveniente establecer y definir cada uno de los elementos que conforman el Contrato Individual de Trabajo, iniciándose así:

1.3.1. Elementos personales

Es necesario saber quiénes son los sujetos que intervienen en la relación jurídica laboral, para que se pueda indicar a quien o quienes se les debe exigir su cumplimiento.

Nos estamos refiriendo específicamente al trabajador y patrono, como las personas que intervienen en la relación laboral, y que por lo tanto es a quienes se les aplica el Derecho del trabajo, siendo el objeto de éste normar esa relación, y se establece como requisito esencial que el trabajo sea subordinado para su protección.

Es importante poder interpretar a cada uno de esos sujetos que integran la rama del Derecho Individual del Trabajo, que es el tema que nos ocupa.

Con anterioridad tocamos el tema referente al Contrato de Trabajo, ahora por considerarlo de importancia jurídica, hablaremos de los sujetos de la relación, entendiéndose como tales, aquellos entes jurídicos que intervienen en el proceso productivo, es decir, aquellos entes que aportan capital o fuerza de trabajo, con el propósito de generar utilidades y para el engrandecimiento y desarrollo de nuestro país.

1.3.1.1. Trabajador

El trabajador es el sujeto principal del Derecho del Trabajo, en beneficio del cual se ha creado esta disciplina del Derecho.

El trabajador es una persona física, protegiéndose al mismo como un ser humano, quiere decir que las personas jurídicas son incapaces, dada su naturaleza, de prestar un servicio de manera directa, toda vez que el trabajo, implica un desgaste de energía física.

El elemento trabajador es básico en la existencia del derecho del trabajo, y especialmente del contrato individual de trabajo, pues no podemos hablar de contrato de trabajo, sin trabajador.

Es importante indicar que el trabajador como sujeto del derecho del trabajo y elemento de existencia del contrato individual de trabajo, puede ser únicamente una persona física, hombre o mujer.

“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”.⁹

El sujeto trabajador tiene varios elementos esenciales que lo diferencian de otros:

- a) Es una persona individual que presta un servicio, o sea un trabajo manual, intelectual o de ambos géneros.
- b) Que el servicio lo presta por cuenta ajena.
- c) Que existe una relación de subordinación entre quien lo presta y quien lo recibe.
- d) Una remuneración a cambio del servicio prestado.

⁹ Artículo 3, **Ob. Cit**; pág. 3.

Trabajador únicamente puede ser la persona individual y no así las personas jurídicas o entes colectivos, y esta circunstancia se contrapone al hecho de que los patronos pueden ser individuales o colectivos.

1.3.1.2. Patrono

En contraposición al concepto vertido con anterioridad de trabajador, en el que se resalto el hecho de que este únicamente puede ser una persona individual, existe el concepto de patrón, que en forma acertada define nuestro Código de Trabajo en su Artículo 2o. al preceptuar que éste puede ser una persona individual o jurídica, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato de trabajo o relación de trabajo, concepto de fácil comprensión, ya que tanto las personas individuales o jurídicas, pueden utilizar los servicios de los trabajadores.

A nuestro entender, el patrón es toda aquella persona individual o jurídica, que utiliza los servicios de una persona individual, llamada trabajador, a cambio de un salario o sueldo, en virtud de un contrato de trabajo o relación de trabajo, toda vez que puede suceder el hecho de emplear los servicios de alguna persona merced a contratos de índole civil, tales como el mandato o la prestación de un servicio profesional.

Podemos concebir al patrón como la persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador.

El ordenamiento jurídico de Guatemala utiliza en casi todos sus textos el término patrono.

“Persona física o jurídica, que en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada, es pues, el propietario de la empresa”.¹⁰

“Patrono es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él.”¹¹

“Patrono puede ser toda persona física o moral que ocupe los servicios de otra” Que para tener el carácter de patrono se requiere, asimismo la utilización de los servicios de una o varias personas, mediante contrato de trabajo.¹²

1.3.2. Elementos reales

Atendiendo a su duración según nuestra legislación, el Contrato Individual de Trabajo puede ser por tiempo indefinido o

¹⁰ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 556.

¹¹ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 162.

¹² De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 358.

indeterminado, contrato a plazo fijo, y contrato para obra determinada.

1.3.2.1. Por tiempo indefinido

El contrato individual de trabajo se tendrá por tiempo indefinido cuando no se especifica fecha para su terminación, así mismo todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.¹³

Este tipo de contrato se asemeja más a la estabilidad laboral porque en la medida que transcurra el tiempo, la relación laboral se hace duradera y más permanente.

Este contrato es estipulado sin consideración de tiempo, para su disolución exige una manifestación de voluntad de cualquiera de las partes que intervienen en él.

En materia de contratos de duración indeterminada, se concibe que el derecho de rescisión

¹³ Artículo 26, **Ob. Cit**; pág. 17.

unilateral, que es conferido a las partes, tenga necesidad de ser severamente reglamentado por el legislador porque puede dar lugar a usos incorrectos, y de colocar a los contratantes en un estado de completa inseguridad, resumiendo, es aquel en el que no se especifica fecha para su terminación. Este es el contrato tipo y que constituye la regla general.

1.3.2.2. A plazo fijo

Es cuando los sujetos de la relación suscriben contrato señalando o determinando una fecha específica para su terminación, aquí se estipula fecha para su terminación o se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.

Dada la fijación de un término de vencimiento, antes de que éste ocurra, la extinción sólo puede producirse por voluntad de las propias partes o por un hecho que justifique la extinción, o que signifique lisa o llanamente la imposibilidad de continuar la relación.

En este tipo de contrato se plantea el problema respecto de la responsabilidad que se asume por parte del patrono con ocasión del despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo. En esta situación el trabajador tendrá derecho a percibir además de las indemnizaciones que le correspondan por la

extinción del contrato de trabajo en tales condiciones, la de daños y perjuicios, la que se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente por la sola ruptura anticipada del contrato.

El contrato de trabajo de duración determinada, tiene un plazo extintivo que puede ser una fecha, un acontecimiento, o un hecho cualquiera. Este término puede ser cierto o incierto, sin que eso cambie la naturaleza de la convención.

1.3.2.3. Para obra determinada o eventual

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

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

Nos encontramos aquí ante un contrato de plazo incierto, que concluye cumplidas las finalidades que se tuvieron en cuenta al tiempo de su celebración, habrá

trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce, bajo la dependencia de un empleador, para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano, o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, concluidos tales trabajos, el contrato se extingue.

Los contratos de trabajo celebrados para una obra determinada, son en el fondo, contratos con plazo, pues se ajustan por el tiempo que dure la ejecución de la obra. Si el trabajador fue contratado de antemano para la ejecución de un trabajo determinado, el contrato se extingue con la terminación de la obra, sin que haga falta declaración alguna de cualquiera de las partes.

Los casos más corrientes de contratos de este género, son los que celebran los trabajadores ocupados en la industria de la construcción, lo que ocurre es que, por la naturaleza de esa actividad, los servicios de los trabajadores suelen contratarse para una obra determinada y es por tal motivo, que aquellos no tienen en general derecho a indemnización. Esto es así porque, a la terminación de la obra, los trabajadores no son despedidos, sino que la relación contractual en esos casos, llega a su fin por el cumplimiento de una de las condiciones que las partes previeron al contratar los servicios.

1.3.3. Elementos formales

En este apartado veremos las formas en que puede presentarse el contrato individual de trabajo, es decir las prescripciones legales referentes tanto a las condiciones como a los términos y expresiones que deben observarse al tiempo de la formación de este acto jurídico.

De acuerdo con nuestras leyes laborales los contratos de naturaleza laboral pueden ser en forma verbal o en forma escrita, según la naturaleza o tipo de trabajo a desempeñarse.

1.3.3.1. Contrato verbal

El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas.
- b) Al servicio doméstico.
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días.
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y se hubiere señalado plazo para la entrega siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.

El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono.

1.3.3.2. Contrato escrito

La forma escrita tiene como uno de sus fines garantizar la prueba del negocio jurídico en el futuro. Formalidades como la obligación de registrar determinados contratos, da publicidad a las relaciones jurídicas, por consiguiente, las formalidades evitan equívocos en los negocios, puesto que al redactarse éstos de manera imprecisa, originan consecuencias perjudiciales para las partes.

El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de

trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación, o novación. La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo.

La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono, y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

Del contenido del precepto legal antes citado, se advierte que nuestra legislación laboral, en forma general, estipula que el contrato individual de trabajo debe constar por escrito, y sólo como excepción podrá celebrarse el mismo en forma verbal.

El Artículo 29 del Código de Trabajo establece los requisitos que debe contener todo contrato de trabajo escrito, siendo los siguientes:

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes.

Dichos datos tienen mucha importancia, ya que se determina quienes son las personas contratantes, quien adquiere la calidad de patrono y quien la de trabajador, de acuerdo a la edad se establecerá el régimen al cual quedará sujeto el trabajador, si es de menores o mayores de edad, debe indicarse la

nacionalidad tanto del patrono como del trabajador, si alguno fuera extranjero, estará sujeto a disposiciones especiales para el efecto, y el lugar de residencia de ambas partes para su mejor ubicación.

- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo.

Mediante este requisito se podrá establecer el tiempo de servicios prestados, derechos de antigüedad, etc.

- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las obligaciones y las condiciones de trabajo.

El fin que se persigue es fijar con precisión las características del trabajo a desempeñarse y las condiciones de las labores, evitando con ello que durante el desarrollo de las mismas, se alteren las cláusulas que se fijaron en un principio.

- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra.

Esta cláusula persigue determinar el lugar donde el trabajador debe cumplir su obligación contractual, lo cual constituye derechos y obligaciones para ambas partes; y además precisa

la competencia del Juzgado de Trabajo que en determinado momento deba conocer de un conflicto laboral, ya que según el inciso a) del Artículo 314 del Código de trabajo, es juez competente el de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo.

- e) La designación precisa del lugar donde vive el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto donde vive habitualmente.

Esta cláusula tiene por objeto precisar si el patrono tiene obligación de sufragar los gastos de los viajes de ida y regreso, en caso de que el centro de trabajo sea mayor de quince kilómetros, tal y como lo estipula el Artículo 33 del Código de Trabajo, el cual indica lo siguiente: Si se contrata al trabajador para prestar sus servicios o ejecutar una obra dentro del territorio de la República, pero en lugar distinto al de aquél en que viva habitualmente dicho trabajador en el momento de celebrarse el contrato, se deben observar estas reglas, siempre que la separación entre ambos sitios sea mayor de quince kilómetros.

- f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, a plazo fijo o para la ejecución de obra determinada.

En la legislación laboral, en términos generales se considera al contrato como de duración indefinida; puesto que los contratos a plazo fijo o para obra determinada constituyen la excepción, y éstos solo pueden celebrarse cuando la ley así lo permita.

- g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse.

Con ello se persigue determinar el número de horas que conforme a la ley debe trabajarse, así como la duración de la jornada de trabajo, la cual se desarrollará en jornada diurna, nocturna, o mixta, o en forma diaria, semanalmente, quincenalmente o mensualmente, estableciéndose además los descansos que tiene derecho a gozar el trabajador.

- h. El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de obra, por unidad de tiempo o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago.

Por medio de ésta cláusula se establece en forma precisa, el monto del pago que deberá recibir el trabajador por los servicios que preste, evitando con ello que se le pague una cantidad menor a la convenida.

- i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes.

Tiene como objetivo dar mayor libertad a las mismas para la celebración de los contratos en aquellas situaciones que la ley no ha podido prever, pero siempre respetando las limitaciones que la misma establece, ya que no se puede establecer cláusulas que tiendan a disminuir los derechos que la propia ley ha establecido a favor de los trabajadores.

- j) El lugar y fecha de celebración del contrato.

Con ello se establece el momento a partir del cual se inicia la relación laboral, fijando además la competencia de los tribunales, cuando se hubiere dejado de señalar el lugar donde deben prestarse los servicios.

- k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.

Por este medio se expresa el consentimiento de las partes en la celebración del contrato, así mismo se evita que en el documento se operen cambios que tergiversen la voluntad de los contratantes.

1.3.4. Elementos esenciales especiales

En nuestro medio los elementos del Contrato Individual de Trabajo se derivan de la clasificación de los contratos formulada por el Derecho Civil, y su importancia radica en que de ellos se desprenden los efectos y consecuencias jurídicas para el contrato laboral.

En ese sentido procederemos al estudio individualizado de cada uno de ellos.

1.3.4.1. La subordinación

“La limitación de la autonomía del trabajador, el cual se encuentra sometido en sus prestaciones, por razón de su contrato, el que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa”.¹⁴

Es decir caracteriza a la subordinación como un estado de dependencia continua por el cual se entiende la obligación que tiene el trabajador de acatar órdenes del patrono y de someterse a su dirección, ejercida personalmente o por medio de terceros, en todo lo que se refiere al trabajo.

Así mismo se dice que es la dependencia jerárquica y disciplinaria que vincula la libre actividad del

¹⁴Cabanellas, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**, pág. 148.

individuo a las órdenes, a las limitaciones, y a las iniciativas unilaterales del empleador en cuya organización técnica y administrativa es absorbida.

La subordinación constituye el elemento relevante e inseparable del contrato individual de trabajo, determinando su peculiar manera de existir, que lo distinguen de las otras figuras jurídicas, tales como el mandato, contrato civil de obra, de servicios profesionales, etc.... Nuestro ordenamiento legal comprende este elemento con la denominación: dependencia continuada y dirección inmediata o delegada, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

“Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo”.¹⁵

1.3.4.2. Exclusividad

“Por exclusividad se entiende que un sujeto, para ser trabajador, debe prestar sus servicios a un solo patrón, es la imposibilidad de contratar sus servicios personales con más de un patrono en horario simultáneo”.¹⁶

¹⁵ Artículo 63, **Ob. Cit**; pág. 30.

¹⁶ Muñoz Ramón, Roberto, **Derecho del trabajo**, pág. 18.

El trabajador debe prestar exclusivamente sus servicios a un solo patrono, sin embargo nuestra ley no lo considera esencial, la exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato”.

La exclusividad como nota distintiva del contrato de trabajo, lleva a estimar que todo trabajador debe tener un empleo de su actividad, limitado a un solo vínculo jurídico contractual de índole laboral; esto es, que cada trabajador no pueda contratar sus servicios con más de un patrono simultáneamente. La regla general consiste en que el trabajador preste sus servicios a un solo patrono; y la excepción es que lo haga en forma sucesiva a más de uno.

1.3.4.3. Estabilidad

En la manera que se da en el transcurso del tiempo la prestación del servicio se presenta en esta forma indeterminada y es lo que le va dando el carácter de estable o durable con el ánimo de extraer una remuneración constante como fuente de protección para la economía familiar.

“Una cosa es la estabilidad en el empleo como fin que persigue el legislador y otra, muy distinta, la estabilidad como condición del contrato de trabajo, esto

porque cuando se contrata no se estipula sobre el derecho a la estabilidad".¹⁷

Se considera que la estabilidad en el trabajo es un principio que confiere un carácter permanente a la relación de trabajo, haciendo depender su disolución únicamente de la la voluntad del trabajador, y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los contratantes que hagan imposible la continuidad del vínculo laboral.

De lo anteriormente expuesto, se establece que la estabilidad tiene mucha importancia para darle forma al contrato de trabajo; ya que la misma constituye uno de los propósitos del derecho laboral, en relación al hombre que trabaja.

1.3.4.4. Profesionalidad

Cuanto más sea la aptitud demostrada por el trabajador, y cumplidor de sus obligaciones, así revelará su profesionalización en el desempeño de su actividad.

Se ha entendido en dos sentidos: primero, un sujeto tiene la característica de profesionalidad cuando su dedicación primordial es la de trabajar, o segundo,

¹⁷ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 512.

cuando ese sujeto tiene una preparación especial para desarrollar una determinada actividad laboral.

La formación profesional, a pesar de no ser necesaria para que un sujeto se transforme en trabajador, tiene relevancia laboral en los casos siguientes: para la fijación de los salarios mínimos profesionales, en la elaboración y aplicación de los estatutos de los trabajos especiales, para la integración de los sindicatos gremiales, y para la determinación de las categorías de los trabajos en las empresas”.¹⁸

La prestación del trabajo normalmente es de naturaleza profesional, ya que persigue la obtención de los medios económicos de subsistencia del trabajador y de su familia, mediante el ejercicio habitual de una actividad determinada.

“La profesionalidad es la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de sus facultades u oficios. Generalmente se habla de actividad profesional como sinónimo de la prestación que el trabajador debe al patrono. La profesionalidad determina la condición de que el sujeto del contrato de trabajo haga de la actividad que desempeña su medio de vida, o que el trabajo que presta constituya una fuente de recursos o de beneficios.

El trabajador ingresa en la empresa con un título

¹⁸ Muñoz Ramón, **Ob. Cit**; pág. 19.

profesional, por modesto que éste sea, y se incorpora para realizar una determinada función, que es retribuida de tal forma que la profesión pasa a ser un medio económico de que se sirve el trabajador para obtener los necesarios recursos y así poder satisfacer todas sus necesidades.¹⁹

Conocimientos o aptitudes especiales que posee una persona, las que pone a disposición de la empresa donde lleva a cabo sus actividades, de acuerdo a un contrato de trabajo suscrito con anterioridad. Finalmente diremos que la profesionalidad se manifiesta cuando el trabajador tiene una preparación especial para desarrollar una determinada actividad laboral.

1.3.4.5. Consensual

Se da a través de la manifestación de voluntad y se perfecciona con el simple consentimiento de las partes sin necesidad de forma o solemnidad, iniciando la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación del servicio.

La relación laboral es consensual y la falta de la forma escrita solo es imputable al patrono, el trabajador en el caso de la terminación de la relación laboral puede ejercitar la acción jurisdiccional respectiva a través de los medios de prueba que demuestren que si se dio la prestación del servicio, la falta de este requisito formal,

¹⁹ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 189.

no puede privar al trabajador de sus derechos adquiridos, porque contraría los fines del derecho del trabajo.

A efecto de poder demostrar el trabajador esta relación de trabajo, podrá acudir a los compañeros trabajadores, quienes podrán dar fe de que efectivamente esta persona si ejecuto labores propias de la empresa de la cual renunció o lo despidieron.

1.3.4.6. Bilateral

Crea obligación recíproca de una parte hacia la otra, es decir, el trabajador da la prestación del servicio, y el patrono la contraprestación o sea el pago del salario, dándose en esta forma el vínculo económico-jurídico.

En este caso ambas partes quedan mutua y recíprocamente obligadas, y lo celebran patronos y trabajadores individualmente considerados.

En virtud de que existen obligaciones a cargo de cada una de las partes de manera recíproca, cada sujeto de la relación está obligado a una prestación. De manera que uno debe realizar el trabajo convenido, y el otro a pagar la remuneración estipulada.

1.3.4.7. Oneroso o remunerativo

Conforme nuestro ordenamiento laboral, esa retribución es el salario, entendiéndose por éste, el pago

o contraprestación que el patrono debe efectuar en favor del trabajador en virtud del servicio recibido o cumplimiento del contrato.

La prestación del trabajador se compensa mediante la contraprestación fundamental denominada salario a cargo del patrono, la cual puede ser por unidad de tiempo, por unidad de obra, por participación en las utilidades, ventas o cobros, y en especie.

En la doctrina se considera que no existen prestaciones laborales de carácter gratuito, ya que incluso aquellas personas que trabajan en forma aparentemente gratuita, generalmente reciben vivienda y alimentación, lo que en definitiva viene a constituir una especie de remuneración.

Este elemento en los contratos de trabajo no puede faltar, por consiguiente, la no concurrencia o ausencia de una remuneración o retribución por el servicio prestado, hace insubsistente el contrato de trabajo.

Esta forma de retribuir al trabajador es necesaria, pues la falta de pago provocaría que el trabajador no disponga de los medios para comprar vestuario, medicinas, vivienda, alimentación, educación, y otras necesidades que el ser humano necesita satisfacer junto a su familia, para realizarse como persona, y contribuir al desarrollo de su país.

1.3.4.8. Nominado

En la legislación civil del siglo pasado se le ubica al contrato de trabajo dentro de los contratos civiles, con la denominación de arrendamiento o locación de servicios.

Debido a la evolución y atendiendo al sujeto, que es el elemento humano que en forma personal presta sus servicios, surge la relación obrero-patronal.

Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vinculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.²⁰

1.3.4.9. Principal

No es vinculante de condiciones externas para su realización, es decir no depende de otra condición para su perfección y subsistencia, cumpliendo por si misma un fin contractual.

²⁰ Artículo 18, **Ob. Cit**; pág. 8.

1.3.5. Elementos esenciales comunes

1.3.5.1. Consentimiento

Puede producirse de manera expresa y formal, otorgándolo por escrito, o en forma tácita a través de la prestación del servicio. Es la aceptación recíproca de las partes en el contrato, las voluntades que se conjugan en una aceptación recíproca, deben ser manifestadas de manera espontánea.

El consentimiento consiste en el acuerdo deliberado, conciente y libre de la voluntad, respecto a un acto externo, querido espontáneamente, se considera que el consentimiento por ser una manifestación externa y visible es condición indispensable para la validez del contrato.

1.3.5.2. Capacidad

Conforme nuestro ordenamiento civil vigente, la capacidad se adquiere con la mayoría de edad, siendo en nuestro medio el haber cumplido diez y ocho años, a la vez nuestro ordenamiento laboral indica que tienen capacidad para contratar su trabajo, para percibir, y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del mismo Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más, es decir que no es necesario

esperar a cumplir la mayoría de edad para poder ejercer un empleo, porque las necesidades alimenticias son inmediatas, y no pueden esperar mucho tiempo.

La expresión capacidad se refiere a un modo de obrar válidamente conforme a ciertas normas y reglas de derecho, siendo capaces, quienes han cumplido dieciocho años.

Dándose por establecido que las personas que han cumplido dicha edad, tienen el discernimiento y la libertad necesarias para actuar en la vida jurídica y así mismo poder obligarse por sus actos.

En el derecho laboral se acepta como edad suficiente para la adquisición de la capacidad para contratar, la de catorce años, para percibir y disponer de la retribución convenida, y en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven de los mismos, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más.

Es entendido que tal capacidad, comprende no sólo la plenitud de facultades para contratar en materia laboral, sino para ejercer los derechos y acciones que puedan derivarse del mismo, en atención a buscar a través de los organismos jurisdiccionales del Estado, la protección especial que la Constitución y las leyes garantizan al trabajo humano asalariado.

1.3.5.3. Objeto

Para el patrono, el trabajo debe ser prestado por el empleado, y para el empleado, la remuneración o pago lo efectuará el patrono, en virtud de ese servicio prestado. Como en todo contrato, el objeto sobre el que gira el mismo, debe ser lícito, posible y determinado, extremos que de consiguiente deben ser previstos en el Contrato de trabajo, pues la no concurrencia de uno de ellos, provocaría la nulidad absoluta del mismo. Por ejemplo, no podría suscribirse un contrato para asaltar un banco, o cometer un asesinato, pues a todas luces sería ilegal, y no podría nacer a la vida jurídica.

El objeto del contrato de trabajo, es la prestación personal de los servicios profesionales, a la cual corresponde la contraprestación denominada remuneración o salario. Según lo establece el Código Civil, el objeto del negocio jurídico debe ser lícito, de manera que el contrato de trabajo debe tener por objeto la prestación de actividades lícitas, posibles, no contrarias a la moral o a las buenas costumbres.

Así mismo, el objeto del contrato laboral debe ser determinado por los contratantes, ya que en caso contrario si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que

formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

CAPÍTULO II

2. Terminación del contrato de trabajo

En términos generales se dice que hay terminación del contrato de trabajo, cuando una de las dos partes que forman la relación laboral, le ponen fin a ésta cesándola efectivamente, la forma más frecuente en que se presenta la terminación es a través del despido, teniéndose ésta como la causa por excelencia para poner fin a los contratos de trabajo por tiempo indefinido, que constituye la regla general por ser el que más concuerda con la idea de permanencia y estabilidad del trabajador que según la concepción moderna caracteriza la relación de trabajo.

El contrato de trabajo tiene vocación de continuidad, en función del principio de permanencia. Pero no siempre la relación laboral se mantiene inalterable y ni siquiera podría suponerse como ideal que ello ocurriera, ya que la propia movilidad del individuo vinculado a su propio progreso o desenvolvimiento, puede llevar a que su capacidad laboral se manifieste, no ya en el mismo empleo o bajo la misma dependencia que se inició, sino bajo otras diversas, o hasta cubriendo tiempos de tareas autónomas según sus necesidades, sus posibilidades y aun las que el mercado laboral le proporcione en esta materia.

Es que la relación jurídica de trabajo se halla, como cualquier otra, sometida a un curso vital. Se inicia con la celebración del contrato, se prolonga mediante el intercambio continuado de las prestaciones del trabajador y el empresario que puede sufrir vicisitudes, y finalmente se extingue. No se podría pretender una circunstancia rígida de permanencia, porque por lo menos con relación al trabajador, esta particularidad, en vez de protegerlo, lo incorporaría a

una suerte de servidumbre, si no pudiera extinguir por su voluntad el contrato de trabajo.

Se presentan durante la relación laboral numerosas circunstancias en que el trabajador, o el empleador, tienen necesidad de producir la terminación del contrato, o bien de común acuerdo pueden llegar a ese resultado. Además existen hechos externos ajenos a su voluntad que, en función de su ocurrencia, también llevan naturalmente a la terminación laboral.

En la terminación del contrato de trabajo se encuentra también un problema de vasta repercusión social, particularmente en tiempos de dificultad ocupacional, el hecho de que la pérdida del empleo para el trabajador suponga necesariamente, aparte de otras repercusiones personales y colectivas, la pérdida de los ingresos con que ha de subvenir sus necesidades y las de su familia, obliga a considerar las técnicas de terminación de los contratos de trabajo, con un especial estado de alerta con relación a sus implicaciones sociales.

La forma de terminación del contrato de trabajo consiste en su denuncia unilateral por una de las partes, el despido constituye la forma normal de disolverse el contrato de trabajo por tiempo indeterminado. En los contratos de esta naturaleza y de tracto sucesivo se ha de conceder necesariamente a las partes la potestad de que la voluntad expresada por parte de uno de los contratantes posea eficacia suficiente para dar por terminado el vínculo laboral.

Cuando la disolución del contrato de trabajo surge de hechos imputables al trabajador, se dice que el despido es justificado; si éstos no resultan imputables al trabajador, o no constituyen causal de disolución del contrato, el despido es injustificado. Enfocando el término de la actividad laboral desde el lado del trabajador, cuando éste se encuentra imposibilitado para sus

prestaciones y debe disolver el vínculo contractual por hechos imputables al patrono, se habla de despido indirecto, y si el trabajador pone sin justa causa fin al contrato, se considera que ha hecho renuncia o dimisión del empleo.

La terminación del contrato de trabajo por la antojadiza voluntad de una de las partes no es admisible, porque la indemnización correspondiente fija, para la parte culpable de la ruptura del convenio, una sanción originada por el acto no permitido, la terminación antes de tiempo del contrato de trabajo. Cuando se ha realizado el fin propuesto por las partes, la terminación normal del contrato de trabajo configura más bien su cumplimiento; en los casos de terminación normal, no se produce ninguna obligación particular de resarcimiento, porque el contrato ha alcanzado su finalidad y la ha cumplido; en cambio, ante la disolución aparecen siempre obligaciones de resarcimiento cuando el hecho lo provoca una de las partes o es imputable a ella alguna culpa.

Es la terminación de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.²¹

“Hay terminación de los contratos cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento, o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”. El concepto legal es correcto, en virtud de que comprende tanto las causas voluntarias de disolución de los contratos en forma unilateral y bilateral, como las causas ajenas a la voluntad de las partes previstas en la ley, de tal manera que a partir de ese momento se extinguen los derechos y obligaciones

²¹ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 241.

de los contratantes, por parte del patrono pagar el salario, y del trabajador no seguir prestando el servicio.²²

La disolución de las relaciones de trabajo es el punto donde se quiebra el propósito del derecho laboral, como lo es el de lograr la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de ahí que la preocupación de las organizaciones sindicales que agrupan y representan a los trabajadores, es asegurar la continuidad del trabajo, a efecto de garantizar la permanencia de ingresos económicos de la clase laboral.

Del contenido de lo que preceptúa el Artículo en referencia, las formas en que se da la terminación del contrato de trabajo son así:

2.1. Por voluntad de una de las partes

El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para ambas partes, porque así lo establecieron y acordaron desde el principio.

Las partes que voluntariamente dieron origen a la relación laboral, pueden por el mismo medio ponerle fin, teniéndose como condición esencial para su validez, que sea expresión de la libre voluntad de las partes.

Generalmente las partes no toman previsiones en cuanto a la duración del contrato de trabajo; simplemente se ponen de acuerdo sobre las condiciones de este, y dan comienzo a su ejecución, sin determinar hasta cuando permanecerán ligados, y por lo mismo en cualquier momento deciden darle fin, la terminación del contrato celebrado sin un plazo, plantea uno de los problemas más apasionantes del derecho del

²² Artículo 76, **Ob. Cit**; pág. 37.

trabajo. El contrato celebrado en estas condiciones puede terminar unilateralmente, en cualquier momento, por voluntad de una u otra de las partes”.²³

En este caso el contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes causas: por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada; por las causas legales expresamente estipuladas en él; y finalmente por mutuo consentimiento.

2.1.1. Renuncia del trabajador

La renuncia al contrato o a la relación de trabajo, es una consecuencia del carácter personalísimo del mismo, porque es requisito indispensable la conformidad del trabajador y por tanto a determinar el cese de la relación si falta su voluntad. La iniciativa y la decisión en éste caso pertenece al trabajador y debe dejar expresa y formalmente su voluntad de hacerlo.

“La renuncia es un acto jurídico unilateral, por el cual el trabajador manifiesta su voluntad extintiva con relación al contrato de trabajo que mantenía”.²⁴

El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba, debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que

²³ De Ferrari, **Ob. Cit**; pág. 405.

²⁴ Martínez Vivot, Julio, **Elementos del derecho del trabajo**, pág. 382.

expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto con las siguientes reglas:

- a) Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos.
- b) Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos.
- c) Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos.
- d) Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma ante dos testigos, y el patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad, aunque tendrá que cancelar las prestaciones irrenunciables.

En la práctica es común que el patrono no despide al empleado para no pagarle las prestaciones laborales, obligándolo a firmar la renuncia o lo acusan de abandono de labores, estos casos se dan principalmente en las fábricas o maquilas, donde al trabajador no le dan copia del contrato de trabajo, y además lo obligan a firmar renuncia por mutuo

acuerdo de las partes, cuando en realidad lo que realiza el patrono es un despido directo e injustificado.

2.2. Por mutuo consentimiento

Hay manifestación de voluntad por parte de los sujetos de la relación contractual para dar por extinguido el vínculo existente, si ambas partes se ponen de acuerdo para la extinción de sus relaciones, ningún impedimento puede existir para proceder de esa manera, es común que ocurra en todos los contratos, el mutuo consentimiento de las partes.

Este tipo de acción se produce con frecuencia en el contrato verbal de servicio doméstico, donde la empleada por no hallarse al nuevo estilo de vida de los habitantes de la casa donde presta sus servicios, prefiere regresar a su lugar de origen, y sin mayor formalismo deciden de común acuerdo con el patrono, ponerle fin a la relación que se había iniciado.

“Es conveniente muchas veces acudir ante los tribunales de trabajo para celebrar ante ellos el convenio por el que se da término al contrato, de no poder hacerlo así, es conveniente levantar ante testigos un acta haciendo constar la voluntad de ambas partes para terminar el contrato”.²⁵

“Existiendo un plazo que las partes deben respetar, ninguna de ellas sin el consentimiento de la otra, puede desligarse de sus obligaciones antes del vencimiento del término convenido, pero si ambas se ponen de acuerdo para la extinción de sus relaciones, ningún impedimento puede existir para proceder de esa manera, aquí rigen los principios del derecho común”.²⁶

²⁵ Guerrero, Euquerio, **Manual de derecho del trabajo**, pág. 292.

²⁶ De Ferrari, **Ob. Cit**; pág. 4.

“La ley autoriza la renuncia al empleo y ésta solo sería impugnabile si hubiera sido lograda existiendo un vicio de la voluntad del trabajador, determinado por la mala fe, el dolo, o la violencia del patrono, sin embargo es de reconocer que las renunciaciones por mutuo consentimiento que suelen otorgar los trabajadores, generalmente van acompañadas de un finiquito amplísimo a favor de la empresa y, eventualmente, retribuidas con una “gratificación” sensiblemente inferior al importe de la indemnización, encubren, ciertamente, despidos injustificados”.²⁷

“El mutuo disenso es un modo de extinguir las obligaciones, basado en que pueden dejarlas sin efecto, por acuerdo contrario, las mismas partes que las han contraído, siempre que no se perjudique a tercero o se viole precepto de orden público”.²⁸

En virtud de lo anterior se infiere que le puede poner término al contrato desde su inicio, o en el curso del mismo, sin ninguna responsabilidad para los contratantes, pudiéndose notar que aquí opera plenamente la autonomía de la voluntad de las partes al decidir ponerle término a la relación laboral.

Es necesario aclarar que la terminación del contrato por mutuo consentimiento no constituye una renuncia, ya que ésta se produce sin necesidad de una declaración judicial, debiendo mencionar que en algunos casos los patronos obtienen una constancia en la que aparece que por mutuo consentimiento se le pone término a la relación de trabajo, acción que simplemente trata de disfrazar en la mayoría de ocasiones un despido injustificado.

²⁷ De Buen, **Ob. Cit**; pág. 128.

²⁸ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 717.

2.3. Por causa imputable a la otra parte

Es un acto unilateral de voluntad de uno de los sujetos contractuales para dar por concluida la relación de trabajo, y puede darse por falta de cumplimiento de la obligación derivada del contrato, y por falta de consideración que debe guardársele al trabajador o al patrono durante la relación laboral. Al darse el incumplimiento de las obligaciones previstas en nuestro ordenamiento laboral, facultan tanto al empleado como al empleador para cesar efectivamente la relación contractual que les unía.

Si la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo surge del trabajador, éste debe dar aviso al patrono con el tiempo suficiente para que éste busque la persona que habrá de reemplazarlo en las labores que el trabajador llevaba a cabo en la empresa, pero si la decisión surge del patrono, éste deberá hacer efectivo al trabajador el pago de sus todas las prestaciones a que tiene derecho y que le garantizan las leyes del país.

Los contratos de tracto sucesivo, como el del trabajo, sea por tiempo indeterminado o determinado, reconocen un pacto comisorio tácito, en virtud del cual la parte puede reclamar su resolución cuando la otra omite las obligaciones a cargo. En el ámbito del derecho laboral, se reconoce este principio con cierta amplitud, puesto que el incumplimiento, por su gravedad o naturaleza, no consiente la prosecución de la relación.

La extinción fundada en el incumplimiento de la parte, es un acto jurídico unilateral de carácter derogatorio, cuya causa se halla en el hecho injurioso configurado por el incumplimiento grave de la otra parte, siendo un acto de carácter resolutorio que pone fin a la relación contractual que ha unido a las partes.

Si el denunciante es el empleador, o sea que el acto se funda en el incumplimiento del trabajador, nos hallamos ante un despido directo o por justa causa, y si la denuncia la formula el trabajador, fundada en el incumplimiento del patrono, nos hallamos ante un despido indirecto.

En consecuencia frente a un incumplimiento grave de una de las partes, la afectada podrá hacer denuncia de la relación con las consecuencias que la propia ley establece, si el denunciante es el trabajador, la situación se tratará como un supuesto de despido incausado; si el denunciante es el empleador, la situación se tratará como una dimisión al empleo.

El empleador, como titular de las facultades de dirección, dispone del llamado poder disciplinario en virtud del cual se puede sancionar a sus dependientes por incumplimiento a sus obligaciones, la facultad de despedir, con motivo de un incumplimiento del trabajador, integra el poder disciplinario del empleador, estas normas disciplinarias quedan contenidas en el reglamento interior de trabajo, el cual es de observancia obligatoria por los trabajadores para la adecuada realización de las actividades en la empresa.

2.3.1. Causas imputables al trabajador

La decisión tiene carácter de unilateralidad porque no requiere del consentimiento de la otra parte, para que se de la decisión de la parte empleadora, y para que la extinción produzca el efecto jurídico deseado debe darse la comunicación por escrito y el cese definitivo y efectivo de la prestación del servicio.²⁹

²⁹ Artículo 78, **Ob. Cit**; pág. 39.

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

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores.
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores.
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecuten las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y

demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo.

- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63; (Secretos de fabricación de los productos).
- f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes.
- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores.
- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono.

- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado.
- j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada, y
- k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

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

2.3.2. Causas imputables al patrono

“La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo solo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determinen este Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas.”³⁰

³⁰ **Ibid**, pág. 10.

Si el patrono durante la vigencia de la relación de trabajo no cumple con la observancia de las obligaciones contempladas en el Artículo 79 del Código de Trabajo, puede el trabajador atendiendo a tales causas dar por concluido el contrato de trabajo, dándose de esta manera por finalizada en forma unilateral por parte del empleado tal relación, sin responsabilidad de su parte, considerándose como causas justas las siguientes:

- a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley.
- b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador.
- c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en la casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador.
- d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador.
- e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de

hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato.

- f) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate.
- g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan.
- h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren.
- i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 66. (Causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo).
- j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor

categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciere en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y

- k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

La regla que contiene el párrafo final del Artículo 77 del Código de Trabajo, rige también a favor de los trabajadores, éste párrafo dice así: “Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del trabajador para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.

2.4. Por disposición de la ley

Taxativamente dentro de nuestro ordenamiento sustantivo laboral se encuentran señalados los supuestos por los cuales puede cesar la relación contractual, “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta,

cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento, o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”.³¹

2.4.1. Por tiempo indefinido

Es aquel que como su nombre lo indica, se pacta sin limitación expresa de tiempo, y que va cumpliéndose todos los días, convirtiéndose en una lucha constante de los trabajadores para conservarla, ésta modalidad asegura una estabilidad del trabajador en el empleo, contra el abuso de parte del patrono.

“Este se produce cuando no se especifica fecha para su terminación.”³²

“Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.”³³

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

³¹ **ibid**, pág. 37.

³² **ibid**, pág. 10.

³³ **ibid**, pág. 11.

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

Como se menciona al principio, esta clase de contrato da estabilidad, seguridad, y tranquilidad al trabajador, al saber que no tiene una fecha estipulada para poner fin a la prestación de sus servicios a la empresa, garantizándole de esta manera llevar alimentos, vestuario, educación, salud, recreación, etc. a los miembros de su familia, pudiendo adquirir experiencia y destreza en las labores que ejecuta a diario, lo cual le representará poder optar a puestos de mayor responsabilidad y al mismo tiempo percibir más ingresos económicos por el tipo de trabajo que desarrolla, y que generan más ingresos para la parte patronal.

2.4.3. Contratos a plazo fijo

“Cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este caso se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en si mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra”.³⁴

La expiración del plazo convenido por las partes en el contrato de trabajo, termina automáticamente la relación de trabajo, en consecuencia no hace falta declaración alguna de voluntad en

³⁴ *Ibid*, pág. 10.

dicho sentido, a condición de que el plazo del contrato haya sido expresamente estipulado con anticipación. Ahora bien si una de las partes diera por terminado el contrato con anticipación a su vencimiento, entonces se trataría de un incumplimiento o infracción a las leyes laborales, lo cual daría lugar a las consiguientes indemnizaciones.

Si la ruptura de los términos del contrato de trabajo proviene del empleador, éste adeuda al trabajador a título de daños y perjuicios, la totalidad de salarios que habría devengado hasta la terminación prevista del contrato.

“En los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un inspector de trabajo o si ya ha surgido litigio, a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.”³⁵

Si la terminación prematura del contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que éste debe de pagar al trabajador, no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor, si no se ha ajustado dicho término. Este mínimo de daños y perjuicios debe ser satisfecho en el momento mismo de la cesación del contrato y es deducible del mayor importe de daños y perjuicios que posteriormente puedan determinar las autoridades de trabajo.

³⁵ **Ibid**, pág. 45.

2.4.3. Contratos para obra determinada

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

Es decir que el contrato termina cuando se produce la entrega o conclusión de la obra, para la cual se realizó el contrato, dándose en consecuencia el cese efectivo de la relación.

El contrato de trabajo para una obra determinada, la ejecución de un acto o la prestación de un servicio expreso caracteriza ésta modalidad, concluidos tales trabajos el contrato se extingue, este tipo de contratos es necesario realizarlos por escrito, precisando la naturaleza de la tarea o la característica de la obra.

Este tipo de relación de las partes puede ser originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, cumpliéndose en este caso el trabajo en determinadas épocas del año solamente, y está sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad, entre cada temporada puede existir un período de inactividad, en el que se suspende el contrato de trabajo y la continuidad se manifiesta en la circunstancia de la posible reincorporación del trabajador, al ocurrir nuevamente el ciclo o temporada en que se origina la necesidad de su prestación temporal. A la época de trabajo sigue la de receso, con interrupción de toda clase de tareas, aunque persistan ciertas secciones de la empresa para mantenimiento, etc.

Podemos poner por ejemplos: empresas que se dediquen a la construcción de carreteras, construcción de casas en un residencial, exportación de flores, etc. en los cuales cuando se ha llegado a la finalización de un programa de trabajo, y según el tiempo previsto, se suspenden las actividades para proceder a reanudarlas cuando surja un nuevo proyecto, en el cual se puedan ver nuevamente involucrados mediante el contrato de trabajo respectivo, los trabajadores que sean necesarios e indispensables para desarrollarlo.

2.5. Por despido directo e injustificado

Es el acto por el cual el empleador toma la decisión en forma unilateral de poner término a la relación laboral, comunicándola al empleado y éste cesa efectivamente en el cargo.

Tratándose de conflictos originados por despido del trabajador, las acciones a deducir cuando el despido es injustificado, es el pago por parte del patrono de la indemnización y los daños y perjuicios que están regulados en el Artículo 78 del Código de Trabajo, hasta un máximo de doce meses, la carga de la prueba en estos casos corresponde tanto al trabajador como al patrón; el trabajador debe probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar laborando, cuando estos hechos han sido negados por el patrón, y al patrón le toca probar bien el abandono, o los hechos que justifiquen la rescisión de la relación laboral.

El patrono abusa de su derecho cuando no anuncia con anticipación su propósito de prescindir de los servicios de su colaborador. Pero incurre en un nuevo abuso cuando, aún anunciándole el despido, no

posee una justa causa o un legítimo motivo para provocar que el trabajador quede desempleado y sin el pago de sus prestaciones.³⁶

Es de hacer notar que los patronos disfrazan el despido directo e injustificado, haciendo firmar al trabajador una hoja donde hacen constar que la terminación de la relación laboral se dio por mutuo consentimiento, la mayoría de las veces bajo coacción o amenaza que si no la firman, serán despedidos por abandono de labores, tratando en primer lugar de engañar a los inspectores de trabajo, y posteriormente a los jueces, para obtener la resolución a su favor, y así únicamente cancelar al trabajador las prestaciones irrenunciables, (sueldo proporcional, aguinaldo, vacaciones, y bono catorce) no así los daños y perjuicios, que en muchos casos doblan o triplican la cantidad que se pidió como indemnización en un principio, esto derivado de los doce meses máximo que estipula el Código de Trabajo.³⁷

“se conoce con el nombre de despido, al acto por el cual el patrono hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo y que, en consecuencia, debe retirarse del servicio”.³⁸

“Se aplica con respecto a la ruptura unilateral, que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o con varios trabajadores. El despido puede ser injustificado, sin que el despido haya dado motivo para el mismo”.³⁹

“Es un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento

³⁶ De Ferrari, **Ob. Cit**; pág. 435.

³⁷ Artículo 78, **Ob. Cit**; pág. 39.

³⁸ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 251.

³⁹ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 248.

imputable al trabajador, el despido es un mal porque rompe con el principio de la estabilidad en el empleo.⁴⁰

“El despido es una declaración de voluntad unilateral que extingue el vínculo engendrado por el contrato de trabajo”.⁴¹

⁴⁰ De Buen, **Ob. Cit**; pág. 78,79.

⁴¹ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 115.

CAPÍTULO III

3. Efectos de la terminación del contrato de trabajo por despido directo e injustificado

La falta de cumplimiento por parte del patrono de las obligaciones que se estipularon en el contrato de trabajo, al haber puesto fin en forma unilateral a éste, y despedir al trabajador sin hacer efectivo el pago de prestaciones a que está obligado por la ley, hace que surjan responsabilidades o efectos que debe asumir, siendo estas: a) pago de indemnización. b) pago de daños y perjuicios. y c) pago de las costas judiciales.

El problema radica en que el patrono al momento de despedir al trabajador, incumple con las cláusulas que se estipularon en un principio en el contrato de trabajo, principalmente en lo que se refiere a hacerle efectivo el pago de sus prestaciones laborales, por lo que éste tiene que demandarlo ante los tribunales correspondientes, a efecto de que cumpla coercitivamente con cancelar los mismos, representando para el trabajador, gasto económico, pérdida de tiempo y problemas en su familia, al no poder llevar el alimento que los mismos necesitan.

Nuestro ordenamiento jurídico, establece la indemnización laboral en los casos en que el patrono despida al trabajador por causa injustificada, o en forma indirecta, sin desestimar que muchas veces debe recurrir éste a los tribunales para reclamar su derecho de indemnización.

Es de hacer notar que a través de dicha compensación, a pesar de ser una prestación más al trabajador, no se va a compensar en un cien por ciento la

pérdida de energía y el desgaste físico, mientras que dicha pérdida genera beneficios para el patrono.

Con lo expuesto anteriormente, podemos deducir que el patrono siempre estará dispuesto a despedir al trabajador en el momento que se le “antoje”, sin asumir las responsabilidades o efectos que conlleva el haber tomado esta decisión unilateral, y que las mismas leyes de trabajo estipulan como un deber por cumplir por parte de la parte patronal, al momento de que se suscite un hecho de estos, viendo que hace falta conciencia social en los empresarios, que no respetan el dolor de éstas familias que de la noche a la mañana se quedan sin el alimento, vestuario, educación, y salud, que les provee el hecho de que el padre o madre de familia esté devengando un salario, y que en forma repentina se deje de contar con ello, contribuyendo a que estas personas pasen a engrosar las filas de desempleados que abundan en nuestro país, corriendo el consiguiente peligro de que se involucren en maras, asaltantes, o sexo servidoras, al tener que ver como obtienen dinero para aliviar el sufrimiento y pobreza de los que un momento determinado dependen de ellos.

3.1. Pago de indemnización

El elemento básico de la indemnización es el haber causado un daño o perjuicio, ya sea voluntaria o involuntariamente a otra persona, creando de esta forma un derecho para el trabajador, para reclamar el resarcimiento del mismo, por parte del patrono.

La indemnización es la compensación económica que el causante abona al ofendido por el lapso de servicios prestados o por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato sin motivo imputable al trabajador, así también para recuperar parte del esfuerzo y la entrega de la fuerza de trabajo que ha hecho el trabajador para acrecentar los medios de

producción y el patrimonio del patrono, contribuyendo así la indemnización a no afectar totalmente la situación económica familiar del obrero o empleado.

El trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido, y en caso contrario obligarlo al pago de indemnización, esto porque los patronos generalmente utilizan artimañas para hacer creer ante los Tribunales que quien ha incurrido en falta ha sido el trabajador, incluso utilizando como testigos a los mismos compañeros trabajadores, la mayoría de veces bajo amenazas de despedirlos si no declaran a favor de la empresa.

La indemnización que es la obligación del patrono de pagar con un mes de salario por cada año de servicios, se considera la reparación económica del daño o perjuicio causado a consecuencia del despido injustificado que en forma directa o indirecta se le hace al trabajador, quien esperando estabilidad en el puesto que desempeña de conformidad con la ley, se encuentra sorpresivamente cesante, dando origen a que el patrono le repare en forma económica el daño que por ese despido le ha ocasionado.

Cuando el patrono no cumple su obligación de indemnizar al trabajador, y este se ve obligado a recurrir a los tribunales, surgen los salarios vencidos o caídos, siendo éstos los que debió recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, computándose desde la fecha en que fue despedido o el momento que se le separó del trabajo, por causa imputable al patrono, hasta que se dicte el laudo o sentencia por parte del tribunal que conoció de la

reclamación por pago de prestaciones laborales por parte del trabajador, y que la sentencia quede firme.

En este caso el trabajador debe probar la existencia del contrato de trabajo, el acto del despido o los hechos imputados al patrono, en virtud de los cuales se le separaba del trabajo; en su turno, el patrono tendrá que probar los hechos constitutivos de las causas que lo llevaron a decidir la disolución o terminación de la relación de trabajo, o sea los motivos que destruirán los que se le imputan.

En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia de la relación de trabajo, y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrono, a éste corresponderá demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo.

Esta es la famosa “Inversión de la carga de la prueba” por la que el patrono de no probar los motivos que tuvo para separar de su cargo al trabajador, deberá pagar al trabajador como indemnización el equivalente de un sueldo mensual, por cada año que el despido haya estado a su disposición en la empresa, hasta un máximo de doce meses.

En la relación laboral se debe indemnizar al trabajador cuando se le despide injustificadamente, es decir, cuando se le quita el trabajo sin mediar culpa o responsabilidad de su parte. Un empleado que recibe su salario cada fin de mes, ajusta su vida en función de ese trabajo y de ese ingreso, y si un día en forma súbita se le notifica que está despedido, se le estará causando un daño económico y psicológico, por lo tanto ese daño debe repararse, y es aquí donde aparece la figura de la indemnización, solamente en caso de que el trabajador renuncie, no

puede invocar esa sorpresa, de igual forma, si con su conducta está dando motivos para que se lleve a cabo un despido justificado por parte del patrono.

Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.⁴²

La indemnización por tiempo servido se rige, además por estas reglas:

- a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del Artículo 97 del Código de Trabajo.
- b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término.

⁴² Artículo 82, **Ob. Cit**; pág. 42.

- c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo.
- d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.
- e) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador, determine dicho instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrirle la diferencia.

Si no gozare de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda.

El trabajador que por enfermedad o invalidez, permanentes o por vejez, se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este

artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador fije el indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a cubrirle en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización. En el caso de que la pensión que fije, al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna.

“Entendemos por indemnización el resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, desde el punto de vista del culpable y del que se ha recibido, enfocado desde la víctima”.⁴³

“Resarcimiento de un daño o perjuicio. En lo civil, quien por su culpa o negligencia causa un daño a otro, está obligado a reparar el perjuicio causado; y aun no existiendo ni culpa ni negligencia, cuando conforme a la ley se tiene que responder por los daños causados por otras personas tenidas a su cargo o bajo su dependencia, o por el simple hecho de las cosas de que es propietario o guardador. Asimismo, el perjuicio causado por el incumplimiento de las obligaciones legales contractuales, se resuelve por el resarcimiento económico. En lo laboral, todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tiene que reparar mediante el pago de las indemnizaciones, unas veces determinada concretamente por la ley, y otras estimadas judicialmente.”⁴⁴

⁴³ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 248.

⁴⁴ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 195

El simple ejercicio de rescindir un contrato por parte del patrono, trae aparejada la obligación de indemnizar, no es necesario que se trate de un acto ilícito del patrono; basta simplemente su decisión, esa decisión cualquiera que sea la razón que la determine, ocasiona siempre, o por lo menos normalmente, un perjuicio al trabajador y es ese daño el que las leyes mandan a reparar.

El empleador debe la indemnización en todos los casos, aun en aquellos en que el despido se produce como consecuencia de enajenación, fusión, transferencia o cierre voluntario del establecimiento, sus secciones o dependencias.

En conclusión diremos que la indemnización por despido injusto, deviene de la terminación de la relación laboral, y que consiste en el resarcimiento a los daños y perjuicios causados a el trabajador, en virtud de la disolución de ese vínculo económico jurídico por causas no imputables en su contra, computado en nuestro actual ordenamiento legal, en el pago de un salario por cada año de servicios continuos.

3.2. Pago de daños y perjuicios

De acuerdo con la etimología de las acepciones de daños y perjuicios, tenemos que daño proviene del latín “damnum” que es el efecto de dañar, y perjuicio proviene de “praeindicium” que es el efecto de perjudicar o perjudicarse.

Es la sanción pecuniaria que se impone al patrono al haber despedido al trabajador sin justa causa, provocando la búsqueda jurisdiccional para el pago de la indemnización.

Este es el resultado de una reacción del Derecho, que incide contra la persona que ha causado un daño efectivo, material, o moral, a otras personas, no se dirige a la persona que ha causado el daño directamente, sino en forma indirecta contra su patrimonio, surgiendo así la obligación de indemnizar daños y perjuicios que se traduce en pagar una determinada cantidad de dinero.

En materia laboral, es el pago que debe hacer el patrono que ha despedido directa e injustamente a un trabajador, y que no pudo probarle en juicio la causal de su despido, por un monto máximo de doce meses.

El objeto de los daños y perjuicios es obligar al pago de una indemnización en ese concepto a los que hubiesen causado daño y perjuicio a otra por haber incurrido en el incumplimiento de sus obligaciones, comprendiendo el monto de la indemnización no sólo el de la pérdida que haya sufrido el interesado, sino también el de la ganancia que haya dejado de obtener.

En el Derecho Procesal del Trabajo guatemalteco y específicamente en el juicio ordinario, los daños y perjuicios, solo se prevén para el juicio ordinario que ha sido instaurado para demandar la terminación injustificada del contrato de trabajo, sin que se prevea ningún otro caso en el que se norme el pago de una indemnización en tal concepto.

Derivado de lo anterior, el Código de Trabajo, cuantifica los daños y perjuicios ocasionados con motivo del despido injusto, utilizando como base de cálculo el salario mensual del trabajador, hasta por un máximo de doce meses de duración del trámite del proceso, a razón de un mes de salario por cada mes que demore el trámite del juicio. Esta posición

asumida por el legislador, se ha quedado corta hoy en día, pues en muchos casos los juicios por despido injusto, alcanzan hasta treinta y seis meses de trámite, lo que se advierte que a pesar de la duración del proceso y que por consiguiente los daños y perjuicios ocasionados al trabajador, no solo con motivo del despido, sino con lo largo del trámite del proceso, serán mayores, por lo que en ese concepto se reconoce en forma anticipada por la ley, que únicamente se pagarán al trabajador en concepto de daños y perjuicios, doce meses de salarios.

La institución de los daños y perjuicios se encuentra reconocida en el Artículo 102 inciso "s" de la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual establece con absoluta claridad la obligación del empleador para con el trabajador sin distinciones de naturaleza alguna, en el caso de no probarle la justa causa en la que se fundó el despido, el pago de una indemnización en concepto de daños y perjuicios, también cuantificada, pero en forma inferior a como lo establece el Artículo 78 del Código de Trabajo. Regulándose para efectos de pago, lo que indica el Código de Trabajo, por establecerlo de manera más favorable que la Constitución.

Resumiendo diremos que se entiende en materia laboral el pago de daños y perjuicios, como la cantidad de dinero que debe pagar el patrono por el daño provocado precisamente por haberle quitado el empleo al trabajador, dejándolo cesante sin una causa justificada y sin salario, y el hecho mismo de que no le pague su indemnización al momento mismo del despido, provocando con ello que el trabajador tenga que acudir al órgano jurisdiccional respectivo, con el objeto de que le pruebe la justa causa en que se fundó para haberlo despedido, provocándole de este modo un sufrimiento económico, moral, y físico al trabajador, al quitarle el empleo y como consecuencia que no perciba un

salario, teniendo éste la calidad de alimentos, y porque sin ello no podrá cumplir con sus deberes familiares urgentes, al no haberle pagado la indemnización al momento del despido, ya que en caso de haberse efectuado, éste le hubiera permitido subsanarlos de una buena manera, mientras se ubica en un nuevo empleo.

Constituyéndose por lo tanto, en un castigo a la parte patronal por no haber respetado las cláusulas del contrato de trabajo que se acordaron desde un principio, habiendo roto de manera unilateral dicho compromiso laboral, y además por haber realizado todo tipo de maniobras ilegales, para que el proceso no llegara pronto a su fin, tratando de esta manera que el trabajador abandonara la reclamación de sus prestaciones económicas, mismas que las leyes del país le garantizan, y haber tenido que ser llevado a juicio ordinario ante los tribunales correspondientes, para que le declararan que efectivamente le asistían dichos derechos.

3.2.1. Derivado de las instancias

“Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.....inciso s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios, un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, y dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses”.⁴⁵

⁴⁵ Artículo 102, **Constitución Política de la República de Guatemala**, pág. 23.

Esta clase de daños y perjuicios únicamente procede en los casos de despido directo. De lo expuesto anteriormente, podemos deducir que el Artículo 78 del Código de Trabajo, en su inciso “b” favorece más al trabajador, ya que aumenta el monto a pagar como consecuencia del trámite del juicio ordinario hasta doce meses, mismo que rige en la actualidad, y el salario que percibe el trabajador es el cien por ciento de su salario ordinario.

Este castigo al patrono se debe incrementar para no permitir que se siga usando el tiempo como aliado de éste, al buscar que el trabajador se desespere y abandone la reclamación legal de sus prestaciones, amparado el patrono que posee los recursos económicos, humanos, e influencia necesarios, para salir airoso de cualquier demanda que le interpongan en los juzgados de trabajo y previsión social, evadiendo de esta forma asumir su responsabilidad, y burlando las leyes laborales que rigen en nuestro país, perjudicando así a la clase trabajadora.

3.2.2. Derivado de la tramitación

Como se hizo mención con anterioridad, el Artículo 102 de la Constitución Política de la República, en su inciso “s” tiene previsto el desarrollo y trámite del juicio ordinario oral, por reclamación de pago de prestaciones económicas en dos meses, consistente en un mes para la primera instancia, y un mes para la segunda, pero en la práctica que realizamos en dichos tribunales por parte del Bufete Popular, la primera instancia muchas veces conlleva un trámite de nueve a doce meses, y la segunda instancia otros dos o tres meses, sin contar con que el patrono pueda seguir interponiendo otra clase de recursos, solamente con el propósito

de que el juicio se prolongue y que el trabajador abandone sus reclamaciones, motivado por la desesperación, o porque ya encontró un nuevo empleo, donde difícilmente le estarán concediendo permiso para que acuda a seguir agilizando el trámite del juicio, logrando de esta manera el patrono incumplir con las leyes laborales, y burlando el sistema de justicia, por la no aplicación de medidas más drásticas que acaben con la impunidad de estos mal empleadores.

Por lo que en este caso se debe aplicar lo que para el efecto establece el Artículo 78 del Código de Trabajo, por ser lo que más favorece al trabajador, esperando que en un futuro los doce meses que rigen en la actualidad, puedan ampliarse por tiempo indefinido, para que de esta manera el trabajador pueda cobrar por todos los meses que dure el juicio ordinario por reclamación de pago de prestaciones laborales, no importando cuanto tiempo transcurra, ya que de todas maneras le serán cancelados al momento de quedar firme la sentencia al patrono, obligándolo a que pague por todos los obstáculos que puso al normal desarrollo del juicio.

3.2.3. Derivados de la terminación antes del advenimiento del plazo

Estos daños y perjuicios, se dan exclusivamente en los contratos a plazo fijo y para obra determinada, y se presenta en los casos que durante la relación contractual no se llega al cumplimiento de la obligación, los de plazo fijo se da el incumplimiento de la obligación contraída antes del vencimiento del plazo, y en los de obra determinada, cuando se incumpla con la obligación contraída, en la no entrega de la obra ya realizada o terminada.

En los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un inspector de trabajo, o si ya ha surgido litigio, a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.⁴⁶

Si la terminación prematura del contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que éste debe de pagar al trabajador, no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor, si no se ha ajustado dicho término. Este mínimo de daños y perjuicios debe ser satisfecho en el momento mismo de la cesación del contrato y es deducible del mayor importe de daños y perjuicios que posteriormente puedan determinar las autoridades de trabajo.

En este tipo de contratos únicamente se reclaman daños y perjuicios, y no así la indemnización.

Lo que se pretende en este tipo de contratos es que teniendo establecida una fecha para su entrega o conclusión, esta debe respetarse por ambas partes, es decir que ninguno puede ponerle fin intempestivamente, porque no estaría respetando las cláusulas o acuerdos que se establecieron desde un principio, causando por consiguiente un daño y perjuicio el cual inmediatamente debe ser pagado, a efecto de que la parte afectada recupere lo invertido, o dejado de percibir como consecuencia de esta acción.

⁴⁶ Artículo 84, **Ob. Cit**; pág. 45.

3.2.4. Derivado de la no iniciación de la relación laboral o contractual

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

47

Lo anterior tiene aplicación en el caso de que un trabajador haya renunciado a su trabajo, en donde tenía un salario y gozaba de cierta estabilidad laboral, y celebra contrato para la prestación de servicios personales ya sea por tiempo indefinido, a plazo fijo o para obra determinada y, por causas imputables solamente al contratante no se perfecciona, es decir, no se inicia la relación, causa en el empleado un grave conflicto, al quedarse sin el salario que tenía en el trabajo anterior, y lo deja en un estado de desocupación o de desempleo y sin poder satisfacer sus necesidades personales así como las de su grupo familiar al no poder llevarles el alimento.

El patrono en este caso tiene que responder del pago de los daños y perjuicios, los que deben resolverse dentro de un juicio ordinario laboral, de igual manera puede reclamar el empleador por los daños y perjuicios causados a su empresa a causa de no haber cumplido el empleado con la iniciación de la relación de trabajo.

⁴⁷ **Ibid**, pág. 8.

3.3. Pago de las costas judiciales

“Gastos que se ocasionan a las partes con motivo de un procedimiento judicial, cualquiera sea su índole. En este sentido se dice que una de las partes es condenada en costas cuando tiene que pagar, por ordenarlo así la sentencia, no sólo sus gastos propios, sino también los de la contraria”.⁴⁸

Al momento de quedar firme la sentencia condenatoria al empleador, éste debe pagar al trabajador que fue despedido injusta y directamente de su empleo, los gastos en que incurrió éste con motivo del procedimiento judicial que instauró ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a efecto de que le fuera reconocido su derecho a una indemnización por el daño causado al quitársele sin haber dado motivo alguno, la fuente de empleo y de sus ingresos económicos.

Esto derivado de que en la mayoría de las veces la parte patronal ha actuado con evidente mala fe, al interponer toda clase de recursos que se constituyen en un obstáculo para que el juicio llegue pronto a su final.

Cuando los juicios laborales han sido interpuestos por los Pasantes de las Universidades que funcionan en el país, a través de sus respectivos Bufetes Populares, se exime a la parte patronal del pago de las costas judiciales, después de haberseles dictado sentencia condenatoria, por prestar estas instituciones y sus estudiantes un servicio social, al trabajador que generalmente es de escasos recursos económicos, y la parte más débil de la relación laboral.

⁴⁸Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 180.

El caso anterior tiene aplicación cuando el juicio laboral instaurado no excede en su cuantía al equivalente de diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante, tal y como lo estipula el inciso c) del Artículo 321 del Código de Trabajo, porque al ser de un monto superior la cantidad que el trabajador despedido reclama, éste tendrá que pagar los servicios de un profesional del derecho, para que le asesore y dirija en cuanto a la reclamación de sus prestaciones económicas, teniendo en este caso que incurrir en los gastos necesarios que se generen desde la interposición de la demanda, hasta obtener una sentencia a su favor, por lo que el patrono al ser condenado al pago de sus prestaciones, también lo será en cuanto al pago de indemnización, daños y perjuicios, y costas judiciales, tal y como lo estipula el Artículo 78 del Código de Trabajo.

En relación a las costas judiciales puede decirse que éstas constituyen los gastos que origina el proceso a consecuencia de su instauración y desarrollo, y que deben ser pagadas por las partes que intervienen en él. La condena en costas comprenderá todos los gastos causados u ocasionados por la sustanciación del proceso y los que incluso se hubieran tenido que realizar para terminar el litigio, sin que necesariamente se haya tenido que llegar hasta la sentencia, por ello las costas se constituyen en el resarcimiento que se hace de los gastos ocasionados con motivo del juicio y por virtud de haber sido necesaria la instauración de éste para obligar el cumplimiento de la obligación.

En materia del juicio laboral, se prevé únicamente la obligación de la condena en costas judiciales en el caso que se reclame terminación injustificada de contrato de trabajo, tal y como lo dispone el Artículo 78 del Código de Trabajo, es decir que en todos los casos en que se condene al empleador al pago de indemnizaciones por haber terminado en forma

injustificada el contrato de trabajo que lo unía con el trabajador, habrá obligación para los tribunales de trabajo de pronunciarse en relación a la condena en costas del demandado.

Aquí se toma en cuenta la situación económica en la que se encuentran las partes procesales dentro del juicio, relativa a que mientras una de ellas posee todos los medios para costear un proceso oneroso, la otra parte carece de ellos, por esa razón se contempla únicamente en este caso como una forma de penalizar la conducta arbitraria del empleador que ha vulnerado la garantía de estabilidad que rige a los contratos de trabajo.

CAPÍTULO IV

4. Juicio ordinario de trabajo

El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales que se derivan de la relación de trabajo, es un proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento.

“El juicio ordinario de trabajo constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo”.

49

Es ordinario porque se encuentra regulado como la vía normal y general dentro del ordenamiento jurídico laboral, y es aquí donde puede intentarse la discusión de diversos aspectos tales como: el reclamo por despido injusto y pago de indemnización por daños y perjuicios, el reclamo para obtener el pago de salarios y prestaciones retenidas, el reclamo de declaración de nulidad de la disminución o tergiversación de las condiciones de la contratación individual del trabajo, el reclamo para obtener la declaración de existencia de relación laboral, y de vulneración de la garantía de estabilidad, el reclamo para obtener la reinstalación de la mujer trabajadora que encontrándose grávida es despedida, mencionando solo algunas de las reclamaciones que pueden discutirse y tramitarse en ésta vía procesal.

El principio dispositivo de las partes es muy restringido, ya que el juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de

⁴⁹Franco López, César Landelino, **Manual de derecho procesal del trabajo**, pág. 58.

oficio, produciendo pruebas por sí, o completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando éstas con suma flexibilidad y realismo, es un juicio predominantemente oral, más celoso que cualquier otro juicio, en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes, y manteniendo una tutela preferente a la parte económica y culturalmente más débil de la relación laboral.

Característica esencial del juicio ordinario de trabajo, es que el mismo no contempla término de prueba, porque ésta se produce de una vez durante las audiencias, el término de prueba se realizará en la segunda instancia.

El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales: a) Los abogados en ejercicio; b) Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite, y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante; y c) Los estudiantes de Derecho de las Universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a Derecho del Trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante y, en todo caso, bajo la dirección y control de las Facultades, a través de la dependencia respectiva.

4.1. La demanda

“Escrito que inicia el juicio y tiene por objeto determinar las pretensiones del actor mediante el relato de los hechos que dan lugar a la

acción, invocación del derecho que la fundamenta y petición clara de lo que se reclama.

Debe contener además el nombre y domicilio del demandante y del demandado y, en algunas legislaciones, otros datos; como nacionalidad, y edad de las partes”.⁵⁰

Es el acto procesal propio del actor, por medio del cual éste expone sus pretensiones ante el juez de trabajo y previsión social, las cuales servirán de base para el desarrollo del litigio, y sobre las mismas deberá emplazarse al demandado obligándolo a pronunciarse sobre ellas.

La demanda constituye el único acto de iniciación procesal que permite al actor introducirse al trámite del proceso, siendo el acto jurídico por medio del cual el demandante ejerce el derecho de acción, se pone en movimiento la actividad del órgano jurisdiccional y se inicia el proceso.

La demanda es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción, solicitando del tribunal la protección, la aclaración o la constitución de una situación jurídica, la demanda constituye la única forma con que se puede iniciar el proceso.

Demanda es el acto jurídico básico constitutivo o inicial de la relación jurídico procesal entre los litigantes. Finalmente diremos que la demanda es el acto procesal, consistente en una declaración petitoria de voluntad por medio de la cual se ejercita el derecho de acción ante los tribunales, pudiéndose también mediante ella prepararse o interponerse la pretensión procesal.

⁵⁰ Ossorio, **Ob. Cit.**; pág. 220.

La demanda puede ser presentada en forma oral y en forma escrita. La primera la puede llevar a cabo el trabajador acudiendo personalmente al Juzgado de Trabajo y Previsión Social, donde expondrá su caso, y del mismo le será levantada acta por el Secretario del respectivo tribunal, con lo cual hay una mayor garantía de que en ella concurren todos los requisitos de fondo y de forma indispensables para darle trámite, con copia para los efectos notificables, con lo cual se iniciará el procedimiento correspondiente. En la segunda modalidad, se puede gestionar por escrito, para lo cual se deben acompañar las copias necesarias a fin de notificar a las partes que intervendrán en el juicio.

El Artículo 332 del Código de Trabajo enumeran los requisitos legales que toda demanda debe contener, siendo los siguientes:

- a) Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- c) Relación de los hechos en que se funda la petición;
- d) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
- e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los

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

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

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

La demanda puede modificarse por sustitución, reducción, y ampliación, de las pretensiones hasta en el momento de celebrarse la primera comparecencia.

En el caso de la sustitución o cambio este puede producirse cuando los términos en los cuales se había redactado la demanda, el objeto o las pretensiones que con ésta se perseguían se cambien por otros.

En la reducción de la demanda, esta podrá llevarse a cabo solamente si no implican para el trabajador renuncia a prestaciones o derechos cuya naturaleza sean irrenunciables. Por ejemplo podría darse el caso de una renuncia de determinadas prestaciones, porque éstas habían sido pagadas con anterioridad al trabajador.

Y finalmente la demanda se puede ampliar en relación a nuevos hechos y nuevas reclamaciones, ésta forma de modificación constituye la más común. En cuanto a la oportunidad procesal para ampliar la demanda, el Código de Trabajo regula dos oportunidades procesales en que ésta puede darse. La primera de ellas tiene lugar en cualquier momento comprendido entre la citación del demandado y la celebración de la primera audiencia a juicio oral; y la segunda que puede darse dentro de la celebración de la misma primera audiencia, pero antes de contestarse la demanda. Resulta más aconsejable que la demanda se amplíe en cualquier momento anterior a la celebración de la audiencia, y posterior a la citación del demandado, porque esto implicará que la audiencia no podrá suspenderse en vista de que el demandado está debidamente apercibido de que debe comparecer a contestar la demanda y su ampliación.

En cuanto a la notificación de la demanda, este constituye un acto de suma importancia, toda vez que hasta después de verificada queda trabada la litis o el pleito, el acto de notificación implica además de la notificación propiamente dicha, una citación y un emplazamiento para que el demandado se pronuncie al respecto. Entre la citación de la demanda y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, término que podrá ampliarse en razón de la distancia.

Toda resolución debe hacerse saber a las partes o a sus representantes facultados para el efecto, en la forma legal y sin ello no quedan obligados ni se les puede afectar en sus derechos. También se notificará a las otras personas a quienes la resolución se refiera. Las notificaciones se harán, según el caso: ⁵¹

- a) Personalmente;
- b) Por los estrados del Tribunal; y
- c) Por el libro de copias.

4.2. La contestación de la demanda

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

El acto procesal de la contestación de la demanda constituye una de las actitudes que el demandado asume frente a la obligación que tiene de comparecer a juicio, derivado del apercibimiento que se ha hecho de su conocimiento al ser citado. En esta actitud se advierte la disposición del demandado de cumplir con aquel apercibimiento, constituyéndose al proceso y contestando la demanda. Contestada la demanda se produce la sumisión al ámbito jurisdiccional, mediante el que ambas partes se someten a la decisión judicial, y deben proseguir el pleito hasta el fallo definitivo.

⁵¹ Artículo 327, **Ob. Cit**; pág. 132.

La contestación de la demanda es el acto de iniciación procesal propio del demandado, mediante el cual éste se introduce al trámite del proceso, plantea las defensas en contra de las pretensiones del actor y contradice la prueba aportada por éste para demostrarlas. El juicio da inicio hasta que se produce este acto procesal, que al mismo tiempo provoca que el proceso no pueda ser detenido hasta llegar a la sentencia.

Con la contestación de la demanda queda integrada la relación procesal y fijados los hechos sobre los cuales versara la prueba y la litis, también a partir del momento de la contestación de la demanda, el actor no podrá ampliar o modificar la demanda ni el demandado sus defensas.

Entendida la contestación de la demanda como el ejercicio del derecho de acción desde el punto de vista del demandado, ésta contendrá los mismos requisitos que la demanda para el actor o demandante, de manera que el demandado deberá consignar en su contestación: el nombre del juzgado, el nombre suyo y demás generales, la relación de los hechos, enumeración e individualización de los medios de prueba, peticiones precisas al tribunal, fecha, lugar y firma.

La contestación por parte del demandado es muy importante para el proceso, toda vez que hasta el momento en que se efectúa queda integrada la relación procesal y fijados los hechos sobre los cuales versará la prueba.

4.3. El allanamiento de la demanda

También llamada contestación afirmativa, y se da cuando el emplazado se allana o acepta como ciertas y válidas las pretensiones del actor o demandante, contenidas en la demanda renunciando a combatir

en juicio, tiene como consecuencia la terminación del proceso, en virtud que una vez producido, el juez de trabajo y previsión social queda obligado a dictar sentencia dentro del plazo de quince días.

La contestación en sentido afirmativo de la demanda, exonera del pago de las costas y gastos judiciales a la parte demandada. Se trata de un modo anormal o excepcional de ponerle fin al proceso.

Sobre el allanamiento nuestras leyes estipulan al efecto que si el demandado se allanare a la demanda, el juez, previa ratificación, fallará sin más trámite.⁵²

Viene a constituirse en el acto de conformarse con una demanda o decisión, así mismo como el acto procesal consistente en la sumisión o aceptación que hace el demandado, conformándose con la pretensión formulada por el actor en su demanda. Estando por lo tanto, anuente a cancelar la deuda que hubiera contraído, reparar un daño causado, cumplir con una obligación aceptada, etc. Es decir el demandado dará por satisfechas las peticiones que le hubiere formulado el demandante, y ante la ley quedará solvente de cualquier compromiso o infracción cometida.

4.4. La rebeldía

Es la actitud de pasividad total que asume el demandado a partir del acto judicial de la notificación, es decir que no comparece a juicio, negando toda colaboración con la justicia, por lo que tiene que ser sancionado, para sufrir las consecuencias de su inactividad, las cuales serán desfavorables hacia su persona, bienes, e intereses, por lo que se impondrán penas al rebelde pues su actitud se considera delictiva.

⁵² Artículo 115, **Ob. Cit**; pág. 264.

La rebeldía es una institución de carácter puramente procesal, cuyo fin primordial es que el proceso no se vea paralizado, imposibilitado de continuar con su trámite, como consecuencia de la pasividad o inactividad del demandado al no comparecer a juicio, o por la inactividad del demandante al ausentarse del proceso que ha promovido, en el caso especial del procedimiento laboral en nuestro medio.

Finalmente podemos decir que la rebeldía es la conducta procesal que adopta el demandado después de iniciado el proceso por medio de la demanda del actor, no interviniendo en él desde un principio. También es aquella situación de inactividad que se da cuando una de las partes no comparece al juicio, o bien habiendo comparecido se ausenta de él.

Es la situación en que se coloca quien, debidamente citado para comparecer en un juicio, no lo hiciere dentro del plazo legal conferido, o que lo abandonare después de haber comparecido. La rebeldía no impide la prosecución del juicio.

En el Derecho Laboral Guatemalteco, puede definirse a la rebeldía como la actitud asumida por el demandado frente a su obligación de comparecer a juicio a contestar la demanda promovida en su contra, de no comparecer en el día y hora señalados para el juicio oral, no obstante y encontrarse apercibido y a saber que su incomparecencia le será gravosa.

Podemos agregar al concepto anterior, el hecho de que simplemente no colabore en la realización de las diligencias que se lleven a cabo en el proceso, buscando con ello obstaculizar la averiguación de la verdad por parte de los organismos encargados de impartir justicia.

4.5. La reconvencción o contrademanda

Al demandado le atribuye la ley el derecho de ejercitar las acciones que tenga contra el demandante, son las pretensiones que al contestar la demanda formula el demandado en contra del demandante, el demandado no se limita solamente a oponerse a las pretensiones del actor, sino que se extiende a formular sus propias pretensiones y con base en ellas, contrademandar.

Es la pretensión que al contestar la demanda, formula el demandado en contra del demandante, de este modo no se limita a oponerse a la acción iniciada por el actor, sino que a su vez se constituye en demandante, a efecto de que se fallen ambas pretensiones y ambas oposiciones en una misma sentencia.

En la reconvencción los papeles de las partes se invierten, porque el demandado pasa a convertirse en actor y viceversa.

El fundamento de la institución radica en el igual derecho que tiene el demandado de acumular pretensiones contra el actor y en el principio de economía procesal, pues con ello se falla en una misma sentencia sobre las pretensiones de la demanda y la reconvencción, evitando por lo tanto un segundo juicio.

Son presupuestos para que proceda la reconvencción: que el juez tenga competencia sobre la nueva acción ejercitada, y que las pretensiones hechas valer en la demanda y contrademanda puedan tramitarse por mismo procedimiento.

Los requisitos que deben concurrir en la reconvención, son los mismos que se exigen en la demanda, ya que esta viene a ser la demanda que entabla el demandado.⁵³

La oportunidad para instaurar la reconvención es el momento en que se contesta la demanda, pudiendo hacerse por escrito desde la citación hasta el momento de la primera audiencia y oralmente durante el diligenciamiento de esta. Una vez contestada la demanda sin reconvenir, precluye definitivamente la facultad para hacerlo.

4.6. Las excepciones

Es el poder jurídico que tiene el demandado de oponerse a las pretensiones que el actor aduce ante los órganos de la jurisdicción. Es el conjunto de actos utilizados por el demandado para defenderse del ataque que en su contra ha emprendido el actor por medio de la demanda.

Constituyen las defensas que utiliza el demandado para atacar la demanda, buscando su depuración, con el objeto de desvirtuar o extinguir el derecho que alega este. Estas tienen que interponerse en el transcurso de la primera comparecencia a juicio oral, con el objeto de constituirse en el mecanismo de ataque del proceso, que por un lado permitirá depurar los errores o defectos de la demanda, y por el otro permitirá desvirtuar la fundamentación de las pretensiones expuestas por el actor en su demanda.

Previamente a contestarse la demanda o la reconvención, y en la audiencia señalada para tal efecto, se opondrán y probarán las

⁵³ Artículo 339, **Ob. Cit**; pág. 138.

excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia. En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en un auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.⁵⁴

Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada, y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

En resumen la excepción en términos generales, es el medio de defensa que utiliza el demandado con el objeto de depurar (previas) o atacar (perentorias) la acción del actor.

En cuanto a las excepciones dilatorias, diremos que son las defensas que postergan la contestación de la demanda para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación laboral. Dentro de estas tenemos las siguientes:

- a- Incompetencia
- b- Falta de capacidad legal
- c- Personería
- d- Personalidad

⁵⁴ **Ibid**, pág. 138.

- e- Litispendencia
- f- Demanda defectuosa

- a) Excepción de incompetencia

Es la atribución a un determinado órgano jurisdiccional de determinadas pretensiones con preferencia a los demás órganos de la jurisdicción. Habrá incompetencia, cuando se atribuya el conocimiento de un asunto a juez distinto del indicado por la ley. La competencia es un presupuesto procesal que el juez debe examinar de oficio o que la parte demandada puede alegar a través de esta excepción, y se da cuando el juez ante quien se plantea la acción, carece de competencia, ya sea por razón de materia, territorio, o cuantía para conocer de ella. La incompetencia es un impedimento procesal que alegado por el demandado para atacar el procedimiento, por falta de aptitud procesal del juez para conocer del caso determinado.

Las clases de incompetencia que pueden invocarse son:

- Por razón de la materia
- Por razón del territorio

Por razón de la materia

En esta demanda se pretende atribuir el conocimiento de un conflicto de naturaleza civil, a un órgano jurisdiccional que tiene competencia en la rama laboral, por lo que el juez al percatarse que no tiene competencia para conocer de ello, inmediatamente rechazara la demanda, haciendo constar que la materia que ellos

resuelven, es la que se relaciona con los conflictos entre patronos y trabajadores.

Por razón del territorio

Cuando se pretenda atribuir el conocimiento de un conflicto laboral a un juez distinto al orden señalado y establecido en el Artículo 314 del Código de Trabajo, salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, el cual favorezca notoriamente al trabajador.

b) Excepción de falta de capacidad legal

Se da la excepción de falta de capacidad legal cuando alguna de las partes carece de capacidad de ejercicio, o sea, de la aptitud necesaria para comparecer personalmente a juicio, que según el Código Civil se da cuando se adquiere la mayoría de edad. Sin embargo en materia laboral se encuentra alterada la capacidad de ejercicio, pues de acuerdo con las leyes laborales de nuestro país, también tienen capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida, y en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del Código de Trabajo, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más.⁵⁵

De lo anterior se llega a la conclusión que esta excepción procede cuando quién litiga se encuentra dentro de los supuestos de incapacidad, ya indicados, y que actúa sin representación.

⁵⁵ **Ibid**, pág. 13.

En la práctica forense esta excepción se concreta cuando el litigante carece de capacidad de ejercicio, o lo que es lo mismo, de la aptitud necesaria para comparecer en juicio personalmente.

c) Excepción de falta de personería

Se debe entender por personería como la aptitud que tiene una persona de ejercitar derechos o acciones en juicio, en representación de la que es titular de los mismos, se da en los casos en que se alegue cualquier título de representación sin tenerlo, o bien cuando teniéndolo sea defectuoso o insuficiente, el Artículo 46 del Código Procesal Civil y Mercantil establece la obligación de los representantes de justificar su personería en la primera gestión que realicen, acompañando el título de su representación, y obliga al juez a no admitir aquellas gestiones cuya representación no esté debidamente registrada en la oficina respectiva.

En consecuencia, procederá declarar con lugar la excepción de falta de personería cuando existe ausencia o defectos en el título de representación que un representante muestre en un juicio determinado.

Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial. Cuando la cuantía no exceda del equivalente de dos salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas, el mandato podrá extenderse por medio de carta-poder firmada por el propio interesado, pero si no pudiere o supiere firmar, deberá hacerlo por acta levantada ante el Secretario del respectivo tribunal. Sólo los abogados, los

dirigentes sindicales en la forma prevista en este Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán ante el tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales.⁵⁶

Las personas jurídicas actuarán por medio de sus respectivos representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, estos deben tener la calidad de abogados. Se exceptúan los casos de representación que se deriven de una disposición legal o de una resolución judicial, en la que lo serán quienes corresponda conforme las leyes respectivas, o la resolución judicial. Todo mandatario o representante legal está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia.

Por lo tanto es procedente declarar con lugar la excepción de falta de personería, cuando falte uno de los siguientes requisitos: no exista título de representación, si existiendo adolece de defectos, si el título se otorga a favor de persona que no sea abogado, pariente, o dirigente sindical.

d) Excepción de falta de personalidad

Esta excepción se refiere fundamentalmente a la falta de legitimación de las partes, la legitimación es la relación de las partes con el proceso concreto, o sea la facultad de demandar y la obligación de soportar la carga de ser demandado, procede esta excepción cuando no se coligen las calidades necesarias par

⁵⁶ **Ibid**, pág. 130.

comparecer a juicio de los sujetos procesales, es decir para exigir o responder de la obligación que se demanda.

Procederá declarar con lugar esta excepción cuando se establezca que el actor no tiene la calidad de trabajador con derecho a la reclamación que pretende, o cuando se establezca que el demandado no tiene la calidad de patrono o persona que la ley señala como obligada a responder por las pretensiones laborales hechas valer.

De ahí que al interponerse una de estas defensas, el juzgador deba determinar la calidad de trabajador, así también la calidad de patrono, representante patronal, o intermediario.

e) Excepción de litispendencia

Esta excepción tiene lugar cuando simultáneamente se sustancien dos juicios en los cuales exista absoluta identidad de acciones, personas y cosas. Ambos juicios deben encontrarse todavía en trámite, porque al haberse dictado sentencia en alguno de ellos, no habría litispendencia sino cosa juzgada. Y debe concurrir rigurosamente esta triple identidad, porque de lo contrario se estaría ante un caso de conexidad, que apareja distintos efectos.

El efecto lógico e inmediato de la excepción de litispendencia, es la de declarar la improcedencia del segundo juicio tanto por economía procesal como para evitar dictar dos sentencias contradictorias sobre un mismo asunto.

Se alega cuando se siguen dos o más procedimientos iguales en cuanto a sujetos, objeto, y causa. Esta excepción tiene su fundamento en impedir fallos distintos en dos procesos con identidad de personas, causa, y objeto, así también que el fallo en uno, haga prejuzgar al juez respecto del otro.

No cabe duda que la litispendencia prevé garantizar la cosa juzgada como fin supremo de la jurisdicción, evitando dos fallos sobre un mismo caso.

En consecuencia, habiendo una recta aplicación supletoria de la legislación procesal civil, en el juicio ordinario de trabajo, el efecto que deberá darse a la litispendencia será la declaratoria de improcedencia del segundo juicio.

f) Excepción de demanda defectuosa

La excepción previa de demanda defectuosa surge cuando la demanda no cumple con los requisitos formales que establece la ley y que el juzgador no se ha percatado de ello. El Artículo 332 del Código de Trabajo establece los requisitos que toda demanda debe contener, algunos litigantes y jueces del ramo laboral sostienen el criterio de que si en la demanda se omite alguno de dichos requisitos, entonces procede la excepción de demanda defectuosa, pero en la práctica se ha visto que las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, han sido flexibles al analizar casos concretos, sosteniendo el principio tutelar para el trabajador, al considerar que si faltare un elemento que no influirá en la resolución final del juicio, han declarado que no procede la excepción de demanda defectuosa, pues son del criterio que para

que prospere dicha excepción tiene que tratarse de un vicio de forma con efecto negativo hacia el litigante o todo el proceso.

Hay que hacer notar que el Artículo 334 del Código de Trabajo indica que si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el Artículo 332, el juez de oficio, debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente, y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite.

El Juez de Trabajo tiene potestad para ordenar de oficio que el actor subsane los defectos que contenga su demanda escrita, pero también puede darse el caso de que el juez no se haya percatado de los defectos existentes en la misma, siendo por lo tanto este el momento cuando se da la oportunidad para que el demandado interponga la excepción dilatoria de demanda defectuosa.

Naturalmente que esto constituye una táctica dilatoria por parte del demandado, que se dedicará a buscar errores en el escrito de demanda, con el fin de retardar la iniciación del proceso, y también con ello buscar la posibilidad de que el demandante se desespere y renuncie a la reclamación judicial que había iniciado.

4.7. La conciliación

Es la etapa del proceso de trabajo por medio del cual el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes, proponiéndoles una fórmula ecuatoria de

arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio.

Se define como la etapa del proceso, en la que el juez de trabajo, una vez enterado de las posiciones de las partes dentro del juicio, procura el avenimiento de las mismas, proponiendo fórmulas ecuánimes de arreglo, con la finalidad de evitar el trámite del proceso y ponerle fin al mismo, mediante la suscripción de un convenio que adquiere carácter de título ejecutivo.

Puede afirmarse que el instituto de la conciliación es típico del proceso de trabajo, no por su exclusividad, sino por la importancia que reviste y por los frutos que a diario produce.

El propósito inmediato será buscar un convenio que permita ponerle fin a la controversia o conflicto, y que ha motivado el que en forma conjunta las partes se reúnan para buscar una solución.

Consiste en un acuerdo de voluntades de quienes son parte de un conflicto y más concretamente de un proceso, por medio de la cual acuerdan arreglar sus diferencias para evitarse molestias, gastos, y sobre todo una sentencia desfavorable para cualquiera de las partes, viene a ser un modo anormal de terminación del proceso, que puede ser judicial o extrajudicial.

Debe tenerse cuidado, ya que mediante la conciliación los patronos lo que pretenden es buscar un acuerdo pactado sobre la base de cualquier tipo de condiciones, es decir destruir las garantías mínimas e irrenunciables que el Código de Trabajo tiene estipulado a favor de los trabajadores, utilizando inclusive cualquier clase de artimañas, y no

escatimando esfuerzo así como recursos para obtener lo que desean, que al final será pagarle al trabajador lo que ellos quieran, y no lo que realmente le corresponde.

La conciliación debe buscar el arribo a un acuerdo en donde se observe en forma pura su propósito, tomando en cuenta los derechos derivados de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores.

Esta institución viene a representar una concesión mutua entre las partes de la relación procesal, en la que el actor como ofendido otorga su perdón al demandado, expresado a través del desistimiento de la demanda a cambio de que este le haga efectivo el pago de las prestaciones económicas reclamadas, o bien garantice el cumplimiento de las condiciones contractuales del trabajo que ha incumplido en perjuicio del trabajador.

El fin de la conciliación será avenir a las partes sobre la base de concesiones mutuas pero sin entrar a hacer renunciables garantías y derechos cuya naturaleza es irrenunciable.

Ahora bien, en la práctica tribunalicia se puede observar que muchos de los acuerdos a que llegan las partes en un juicio ordinario por reclamación de pago de prestaciones laborales, el trabajador generalmente renuncia o deja de percibir grandes cantidades de dinero, a cambio de que le paguen algo lo más pronto posible, esto derivado de la desesperación a que se le ha llevado, por tantos meses de trámite, gastos en que ha incurrido en transporte, alimentación, pago de abogado, y el hecho de encontrarse desempleado, lo cual hace que al final este dispuesto a recibir una mínima cantidad de dinero, a cambio de perderlo todo.

Por ello, no puede atribuirse la responsabilidad de esta desnaturalización de la institución de la conciliación, a los juzgadores, a los señores inspectores de trabajo, a los abogados y asesores, ni a los Pasantes del Bufete Popular, pues en la mayoría de los casos, la aceptación de este tipo de convenios es decisión del trabajador, como se dijo anteriormente, derivado del cansancio y presión a que ha sido sometida la parte más débil de la relación laboral.

La etapa del llamamiento a conciliación es obligatoria en la primera audiencia, una vez que se haya contestado la demanda, es decir, cuando han quedado fijados y establecidos los hechos sobre los cuales versará la discusión. Contestada la demanda y la reconvenición si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier forma de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos, y disposiciones aplicables.

Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará constar sin que el juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas.

Si la conciliación fuere parcial, el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo. Si no hubiere conciliación alguna, el juicio proseguirá.

4.8. La prueba

“Es el conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera

sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o la falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas. Prueba es toda razón o argumento para demostrar la verdad o la falsedad en cualquier esfera y asunto. En los procedimientos, son objeto de prueba los hechos controvertidos, y solamente los hechos”.⁵⁷

Es el instrumento, medio, cosa, razón o argumento que sirve para demostrar la verdad o falsedad de algo que se discute en el proceso, hay que recordar que las partes llevan ante el juez sus diversas pretensiones, y éste como órgano imparcial que es, no puede creer en las simples afirmaciones que los litigantes hacen de los hechos, por eso la primera actitud que el órgano jurisdiccional asume al decidir, es la de verificar las proposiciones de las partes, o sea, comprobar por los diversos medios de que dispone, la adecuación de lo dicho por las partes con la verdad.

A esta tarea de investigación que realizan los entes juzgadores, contribuye la aportación que hagan las partes en el sentido de facilitarles datos, documentos, testigos, y todo lo que pueda contribuir a formar en el juzgador un criterio amplio de interpretar la forma en que pudieron suceder los hechos, es decir que mediante estas proposiciones de las partes, el juez comprobará mediante estos medios de que dispone, la adecuación de lo dicho por las partes con la verdad, siendo por lo consiguiente la prueba, un medio contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio, o el instrumento, medio, cosa, razón, o argumento que sirve para demostrar la verdad o falsedad de algo que se discute en el proceso.

Desde luego que la actividad del juez laboral no se reduce a la

⁵⁷ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 624.

simple verificación de las aseveraciones de las partes, sino que se acerca también a la actividad del juez penal, que además de verificar, investiga la verdad real, asimilándose el papel del historiador que inquiere los hechos en toda su realidad y no solamente en la verdad formal y muchas veces prefabricada por las partes.

En definitiva, prueba son los medios de que se valen las partes para tratar de convencer al juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión.

El objeto de la prueba será demostrar los hechos controvertidos que se expongan en la demanda, la contestación de la demanda, la reconvencción y la contestación de ésta en su caso, pues se presume que en relación al derecho se tiene el conocimiento por parte del juez, y por lo tanto no es necesario probarlo, aunque debemos aclarar que la regla general de conocimiento del derecho tiene las siguientes excepciones: casos específicos de derecho consuetudinario y el derecho extranjero, que es necesario demostrar su vigencia y aplicación en el país a que se refiera.

Si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda o que no se aduzca igualmente en la contestación, en la reconvencción, así como la impertinencia o contra derecho, será rechazada de plano.

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.

Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas. Si en la primera audiencia no fuere posible recibir todas las pruebas, se señalará nueva audiencia que debe practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia.

Si en ésta audiencia tampoco fuere posible recibir todas las pruebas, extraordinariamente el juez podrá señalar una tercera audiencia para ese objeto. Esta última audiencia se practicará dentro del término de ocho días a contar de la segunda comparecencia.

4.9. Los medios de prueba en particular

Se explicará cada uno de los medios de prueba en particular que pueden ser propuestos dentro del trámite del juicio ordinario laboral, debiendo las partes proceder a individualizarlos con el fin de tener certeza de los que van a ser presentados y utilizados para tratar de convencer al juez de sus respectivas aseveraciones. Entre estas tenemos las siguientes:

a) La confesión judicial

Es la declaración prestada por una de las partes, por medio de la cual acepta los hechos que le perjudican. El término confesión solamente es apropiado cuando el resultado de la prueba es la aceptación desfavorable del interrogatorio por la parte absolvente.

La importancia de este medio radica en tener a la persona

que prestará la confesión frente al juzgador para que absuelva las posiciones, sin poder consultar las respuestas con su abogado, o poder consultar documentación, a excepción de aquella que cite cantidades o datos numéricos que sea indispensable consultar.

Como característica fundamental de este medio de prueba, es que el diligenciamiento de este medio de prueba debe realizarse en un solo acto, es decir que no podrá interrumpirse la absolución de posiciones en ningún caso.

La prueba de confesión judicial está regulada en nuestras leyes laborales las cuales preceptúan lo siguiente: “Cuando se proponga por el actor la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía”.⁵⁸

Para el diligenciamiento de este medio de prueba, obligadamente deberá tener lugar dentro de la primera audiencia a juicio oral, para lo cual el juez citará y apercibirá al demandado, desde la resolución en la que se admite para su trámite la demanda, de que debe comparecer a prestarla bajo apercibimiento de ser declarado confeso en su rebeldía en el caso de su incomparecencia.

b) La declaración de testigos

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

⁵⁸ Artículo 354, **Ob. Cit**; pág. 142.

adquirido fuera del proceso.

Son las declaraciones de terceros, por medio de las cuales se hace una relación objetiva de los hechos que presenciaron, absteniéndose en lo posible de formular deducciones o apreciaciones subjetivas. El testimonio en el proceso de trabajo tiene mucha importancia ya que los despidos, o sea las causas que mediaron para darse por despedido, son hechos que la mayoría de las veces solo por medio de testigos puede demostrarse.

Finalmente podemos agregar que la declaración testimonial es el medio de prueba que se aporta, mediante el cual una persona que no es parte directa del proceso hace una relación de los hechos que le constan directamente o por referencias de cualquier naturaleza, ante un juez competente.

Las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer. Todos los habitantes de la República tienen obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en juicios de trabajo, salvo que estén justamente impedidos para hacerlo o que se encuentren comprendidos dentro de las excepciones establecidas por la ley.

c) La prueba documental

Es la que guarda la relación o el testimonio de la existencia de un hecho, en forma escrita, la cual puede ser fuente de consulta en cualquier época y lugar.

Existen tres clases de documentos: auténticos, públicos, y

privados.

- Auténticos:

Son los que expiden los funcionarios y empleados públicos en ejercicio de sus atribuciones al tiempo de suscribirlos.

- Públicos:

Son los autorizados por Notario Público.

- Privados:

Son los que carecen de los requisitos de autenticidad que poseen los anteriores.

Documento es todo escrito que por reunir las condiciones fijadas por la ley, acredita la declaración, contrato, hecho o disposición que con él se ha querido hacer constar por parte de sus autores, o sea la cosa u objeto que representa mediante la escritura, una declaración de verdad, destinado a servir como prueba, y en su caso como medio de prueba de un hecho con relevancia jurídica.

La prueba documental es la que conserva el mejor testimonio histórico de los hechos que se pretenden demostrar.

e) La prueba de expertos

El peritaje o prueba de expertos, es aquella que tiende

a ilustrar el criterio del juzgador, cuando para el mejor conocimiento de un hecho, persona u objeto, se requieren conocimientos especializados en un arte, oficio, o ciencia. Este medio de prueba será de gran utilidad en el proceso laboral, cuando interese determinar la pericia o impericia de un trabajador, para determinar la perfección o no de un trabajo, y para practicar avalúos.

Este medio de prueba es de mucha importancia, debido a que al juzgador le es posible adquirir conocimientos que solo son producidos por científicos o técnicos, con datos, objetos, y fuentes que le proporciona determinada ciencia, técnica, etc.

Como medio de prueba tiene que ofrecerse en la demanda, o su contestación, en la reconvención o su contestación, y en cuanto a su diligenciamiento debe realizarse de preferencia en la primera audiencia que el tribunal señale para la primera comparecencia de las partes a juicio oral.

f) La prueba de presunciones

Presunción es la consecuencia que la propia ley o el juez sacan de un hecho conocido, para comprobar la existencia de otro desconocido.

Cuando la consecuencia del hecho desconocido lo induce la ley, la presunción se llama legal; y cuando la consecuencia la induce el juzgador, la presunción es humana.

La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo, la falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono, y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

La presunción humana se puede aplicar en la elaboración de la sentencia, precisamente haciendo uso de la sana crítica, o sea reconstruyendo por inducciones y con máximas de la experiencia, la verdad desconocida que se extrae de la verdad conocida o indicio.

g) Los medios científicos de prueba

Los medios científicos de prueba no están determinados en el Código de Trabajo, por lo que para su utilización tenemos que hacerlo acudiendo supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil, el que no obstante tampoco los señala taxativamente, de su articulado se pueden señalar como tales a los siguientes: radiografías, radioscopias, análisis hematológicos, bacteriológicos, registros dactiloscópicos, etc.

4.10. La valoración de la prueba

Es el grado de eficacia mayor o menor que el juez deberá conceder a los elementos de convicción, valorar o apreciar la prueba es determinar su fuerza probatoria, es el enjuiciamiento que hace el juez sobre el grado de convencimiento, persuasión o certeza que ha obtenido de las pruebas aportadas al proceso.

Es la actividad que desarrolla el juez de trabajo, la cual va dirigida a determinar el valor probatorio de cada uno de los medios de prueba que fueron aportados por las partes al juicio, de conformidad con los sistemas de valoración determinados por la ley.

Lo ideal sería dejar al juez en completa libertad de conferir el valor que de acuerdo a la lógica y los principios de justicia y equidad, considere él debe darse a cada medio de prueba en particular.

Veamos ahora los diversos sistemas de apreciación y valoración de la prueba:

a) La prueba legal o tasada

La conclusión de la valoración de cada medio de prueba en particular, está determinado en la ley, aunque esto confronte con los hechos propios que el juzgador haya podido establecer dentro del juicio, como ejemplo tenemos el medio de prueba de declaración de las partes.

Es el legislador quien ha señalado al juez anticipadamente el valor y grado de eficacia de cada uno de los medios de prueba, de manera que deberá asignarle a los elementos de convicción aportados, el valor que de antemano le ha trazado la ley.

b) La sana crítica

Facultad conferida al juez para apreciar las pruebas de acuerdo con la lógica y las reglas de la experiencia, que según el criterio personal del juez, sean aplicables al caso. Son elementos

de este sistema: la lógica, los principios naturales y la experiencia, que son los que conforman el convencimiento judicial racional indispensable para juzgar.

Aquí combina las reglas lógicas del entendimiento humano con las reglas empíricas de la experiencia del juzgador, con este sistema el fallo versará sobre todo el material probatorio incorporado al juicio y sólo sobre ese material, pero la apreciación motivada que el mismo realice, se hará en forma flexible, empleando la inteligencia y los conocimientos empíricos por igual.

c) La libre convicción

Este sistema tiene su origen en el juicio de jurados, y en el derecho anglosajón, y se funda en la inexistencia de reglas que prefijen la valoración que debe darse a la prueba, su utilización esta implementada para que sean jueces legos (empíricos, sin preparación académica) y por consiguiente ajenos al conocimiento del derecho, los que valoren y aprecien los motivos de su decisión.

Aquí el juzgador no tiene ninguna pauta a seguir en la valoración de la prueba, serán estas las que de acuerdo con las circunstancias concretas del caso, le provoquen mayor o menor convencimiento al magistrado. Dentro de este método el magistrado adquiere el convencimiento de la verdad, con la prueba de autos, fuera de la prueba de autos, y aún contra la prueba de autos.

Es decir que el juzgador puede hacer caso omiso de la prueba rendida, o bien fallar en contra de ella, o dar por

demostrados los hechos sobre los cuales no se produjo prueba dentro del juicio, y sobre todo el juez no está obligado a expresar los motivos o consideraciones en que fundamenta su fallo.

d) La sana crítica razonada

Se funda en conferir al juez la facultad de apreciar y valorar libremente la prueba aportada por las partes al juicio, fundado únicamente en la lógica, la experiencia, y en la búsqueda de la verdad.

En nuestro país este es el sistema del que se ha dotado al proceso penal.

e) En conciencia

Este sistema consiste en la facultad que el juez tiene de apreciar y valorar la prueba propuesta para el juicio, en base a los principios de equidad y de justicia, que le permiten llegar al fondo en la valoración y poder apreciar aspectos que con una valoración preestablecida no serían apreciables.

Este es el que establece nuestra ley procesal laboral.

4.11. Auto para mejor fallar o mejor proveer

Con frecuencia ocurre que la prueba rendida por las partes resulta para el juez insuficiente, incompleta, o deficiente, por ello se otorga al tribunal facultades para completar o acelerar la prueba y en algunos casos hasta producir nuevas pruebas, necesarias para el establecimiento de la verdad real o histórica sobre los hechos controvertidos del proceso.

Se trata de una verdadera y libre facultad que la ley le concede al juez no para beneficio de las partes, sino para satisfacción y tranquilidad de la conciencia del juzgador.

Básicamente sirve para llevar a cabo en caso de existir duda, cualquier diligencia de prueba pertinente, así como decretar que se traigan a la vista cualquier documento o actuación que se crea conveniente, o bien, ordenar la práctica de cualquier reconocimiento, siendo una facultad del tribunal el auto para mejor fallar, el cual debe decretarse por un plazo que no sea mayor de diez días.

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen 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 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 deberá servir para aportar pruebas a las partes de 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.⁵⁹

4.12. La sentencia

Es la resolución que acogiendo o rechazando la demanda del actor, afirma la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que le

⁵⁹ *Ibid*, pág. 143.

garantiza un bien, o la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que garantiza un bien demandado.

La sentencia decide la litis, o sea que es el medio o instrumento por el cual el tribunal sustituye la voluntad de los contendientes, manifestada en sus diversas posiciones, por la voluntad del órgano jurisdiccional.

Viene a constituir un acto procesal del tribunal, siendo por lo tanto un acto de decisión por medio del cual se termina normalmente el proceso por el órgano jurisdiccional. Este es el modo normal de darle fin o término al litigio que ha sido instaurado por el patrono y el trabajador, con el fin de resolver en definitiva sus diferencias en lo que se refiere a su relación laboral.

Clases de sentencias en el juicio ordinario laboral: declarativas, de condena, en rebeldía.

a) Declarativas

Cuando por ejemplo se discute si una relación de trabajo es de carácter civil o laboral, la sentencia tiene por finalidad únicamente la declaración del carácter de tal relación.

b) De condena

Cuando por ejemplo se reclama el pago de vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada.

c) Desestimatorias

Cuando por ejemplo se reclama el pago de indemnización por despido injustificado y el demandado (patrono) prueba la existencia de una causa justa por la que dio por terminado el contrato del demandante, procediéndose por lo tanto a desestimar la pretensión del actor.

d) En rebeldía

Cuando por ejemplo el demandado ha sido citado para prestar confesión judicial, y no comparece a la primera audiencia a contestar la demanda y a prestar la confesión judicial.

CAPÍTULO V

5. De los daños y perjuicios

Como se menciona en capítulo anterior, la institución de los daños y perjuicios surge como consecuencia del despido directo e injustificado que sufre el trabajador por parte del patrono, al haber incumplido éste con las cláusulas que se pactaron en el contrato individual de trabajo, es decir al quitarle al empleado sin haber dado éste motivo alguno, la fuente de ingresos por una decisión unilateral, y no pagarle al momento del despido el pago de la indemnización que pudiera corresponderle, obligándolo a acudir al Órgano Jurisdiccional para reclamar dicho pago.

Daño es el mal padecido por una persona o causado en una cosa a consecuencia de una lesión directa que recae sobre ella, y perjuicio es la ganancia o beneficio, cierto y positivo que ha dejado de obtener o percibir. Siendo el daño ocasionado susceptible de ser evaluado con exactitud en dinero, el pago de la indemnización reviste carácter inevitablemente compensatorio, de allí la importancia de que al trabajador se le pague una cantidad de dinero por este concepto, para que él mismo pueda proporcionarse una satisfacción a la agresión o al desasosiego sufridos, empleando esa suma a su arbitrio.

Cabe expresar que se trata de la compensación económica que se otorga al trabajador, por la injustificada ruptura del contrato de trabajo por iniciativa patronal, por los servicios prestados y los perjuicios que le causa la finalización del contrato sin motivo imputable al obrero o empleado.

Nuestras leyes laborales protegen al trabajador al establecer que éste goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y

Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que fundó el despido, y en el caso de no probarlo, el trabajador tiene derecho a que le sea pagado una indemnización por despido injusto, equivalente a un mes de salario hasta un máximo de doce meses.

Aquí es donde se inicia el calvario para el trabajador, ya que dicho reclamo por la vía judicial, le llevará meses, o años, debido a que el patrono se dedicará a interponer toda clase de recursos, con el fin de retardar el proceso y de esta manera desesperar al trabajador para que éste abandone el mismo, o en el caso de salir condenado el patrono, solo pagará en concepto de indemnización a título de daños y perjuicios los doce meses como máximo que nuestras leyes laborales tienen contemplado en la actualidad.

5.1. Definición legal de daños y perjuicios

Si el patrono no prueba la justa causa en que se fundó el despido, debe pagar al trabajador: A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, HASTA UN MAXIMO DE DOCE (12) MESES DE SALARIO y las costas judiciales.⁶⁰

Para cuantificar los daños y perjuicios ocasionados con motivo del despido injusto, se utiliza como base de cálculo el salario mensual del trabajador, hasta un máximo de doce meses de duración del trámite del proceso, a razón de un mes de salario por cada mes que demore el trámite del juicio.

⁶⁰ *Ibid*, pág. 40.

Lo que no han visualizado nuestros legisladores, es que en la actualidad la mayoría de los juicios ordinarios instaurados por reclamación de pago de prestaciones laborales por despido directo e injustificado del que son objeto muchos trabajadores, supera el máximo de doce meses que esta contemplado en nuestras leyes laborales, ya que solo para que dicten sentencia condenatoria en primera instancia, conlleva un trámite del proceso de trece a quince meses.

Esto derivado de la serie de recursos que interpone el patrono, con el fin de retardar el trámite del proceso, y cuando finalmente le notifican la sentencia condenatoria de esta primera instancia, el patrono inmediatamente interpone recurso de apelación, donde manifiesta no estar de acuerdo con el fallo emitido en su contra, seguramente este nuevo trámite como mínimo se llevará otros tres o cinco meses, por tener que enviarse el expediente a la Sala de Apelaciones respectiva.

El trámite o sea los plazos para notificar, aquí se hacen más largos derivado de la distancia, todo esto propiciado por la parte patronal, con el fin de que el demandante desista de sus reclamaciones, por abandono, o desinterés, ya que el trabajador pudo haber encontrado un nuevo empleo, donde difícilmente le estarán dando permiso para ausentarse del mismo, o estar totalmente agotado, tanto física como económicamente.

5.2. Definiciones doctrinarias de daños y perjuicios

Tanto en el caso de incumplimiento de obligaciones cuanto en el de actos ilícitos, el perjudicado por ellos tiene derecho a ser indemnizado por el causante de los daños que éste le haya ocasionado en forma efectiva y también de las utilidades que haya dejado de percibir por el

retardo en el cumplimiento de la obligación, o en virtud del acto ilícito cometido. Resarcimiento de un daño o perjuicio. En lo civil, quien por culpa o negligencia causa un daño a otro, está obligado a reparar el perjuicio causado; y aun no existiendo ni culpa ni negligencia, cuando conforme a la ley se tiene que responder por los daños causados por otras personas tenidas a su cargo o bajo su dependencia, o por el simple hecho de las cosas de que es propietario o guardador.

En este orden de ideas los daños se consideran como el detrimento que la persona sufre en sus bienes y en su persona moralmente, es decir que los daños se refieren a cosas materiales o morales, es una forma de dañar la integridad física, material o moral de un tercero, siendo el sujeto activo quien ocasiona los daños y el sujeto pasivo quien los recibe.

En lo laboral, todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tienen que reparar mediante el pago de las indemnizaciones, unas veces determinadas concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente; así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, de despido injustificado, y de falta de preaviso.⁶¹

En caso de incumplimiento de contrato, bien por haberse pactado como cláusula penal o para compensar en todo caso los daños ocasionados y las ganancias impedidas. Asimismo, el quebrantamiento de las obligaciones, aún unilaterales, impone la indemnización.⁶²

⁶¹Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 374.

⁶²Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 692.

Las indemnizaciones por daños y perjuicios tienden a sustituir al salario, en los casos de desocupación, falta de capacidad de ganancia por un riesgo social, es la sociedad la obligada a cubrir a los hombres contra ese riesgo, la indemnización que les pasa es por la imposibilidad de obtener un salario y es precisamente para sustituirlo, en otras palabras, la sociedad esta obligada a proporcionar a todos los hombres una ocupación decorosa que les permita obtener un salario digno, y cuando no cumple aquella obligación, indemniza con un sustituto del salario.⁶³

En un negocio jurídico (contrato) en el que por voluntad de las partes, se establece este deber de indemnizar, siempre que ello se haga dentro de los límites que la ley impone a la libertad de contratación.⁶⁴

La indemnización por daños y perjuicios, constituye el resarcimiento del daño ocasionado por la ruptura arbitraria, sin aviso previo, de la relación jurídica de trabajo, representa pues, el pago de daños que sufre la parte que es privada por voluntad de la otra, del período del preaviso que legalmente le corresponde, de ahí que la indemnización consiste en una prima igual a la que el empleado u obrero habría ganado durante dicho período. No debe olvidarse que sin la percepción del salario, el trabajador no podría subsistir, y que el preaviso tiende precisamente a hacer posible la continuidad de esa percepción. De acuerdo con el enfoque que se le da, se advierte que el patrono debe dar un aviso previo al trabajador que va a ser despedido, para que no se perjudique al trabajador con el cese de la relación laboral, en forma súbita.⁶⁵

⁶³ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 170.

⁶⁴ **Enciclopedia jurídica omeba**, pág. 185.

⁶⁵ **Ibid**, pág. 186.

5.3. Clasificación de los daños y perjuicios.

A los daños y perjuicios se les puede clasificar de la siguiente manera:⁶⁶

5.3.1. Daño emergente

Del latín “damnum emergens” se refiere al detrimento, menoscabo o destrucción material de los bienes, con independencia de los efectos patrimoniales o de otra índole que el mal origine. El daño emergente es la pérdida sobrevenida al acreedor por culpa u obra del deudor, al no cumplir la obligación, se traduce en una disminución de su patrimonio.

Se refiere la expresión a la pérdida que un acreedor sufre por el incumplimiento de la obligación del deudor. Detrimento o destrucción de los bienes, a diferencia del lucro que se pudiera obtener.

5.3.2. Daño fortuito

Es el causado a otro, en su persona o bienes, por mero accidente, sin culpa ni intención de producirlo. Por de pronto exime de toda responsabilidad penal. En cuanto al resarcimiento civil, ha de estimarse que solo corresponde cuando esté previsto legalmente.

El daño fortuito constituye la esencia del contrato de seguro,

⁶⁶ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 194.

pues el asegurador responde del daño fortuito sobrevenido en los bienes asegurados.

Perjuicio que se causa a una persona o a sus bienes cuando se incumple o no se da cumplimiento a una obligación, por imposibilidad derivada de circunstancias imprevisibles o que previstas no han podido evitarse. En tal supuesto queda excluido de responsabilidad el deudor, a no ser que hubiera tomado a su cargo las consecuencias del caso fortuito, o que éste hubiere ocurrido por su culpa, o hubiese ya sido aquel constituido en mora no motivada por caso fortuito.

5.3.3. Daño irreparable

Es el perjuicio inferido a una de las partes litigantes por una resolución, y que no cabe enmendar en el curso del proceso, o solo resulta modificable en parte por la sentencia o los recursos admitidos contra ella.

Expresión que, en algunos léxicos jurídicos, equivale a gravamen irreparable con que en Derecho Procesal se caracteriza al perjuicio que sufre una de las partes litigantes por una resolución, que decide una cuestión no susceptible de su modificación en la sentencia definitiva.

5.3.4. Daño material

Es el que recae sobre cosas y objetos perceptibles por los sentidos.

Es aquel daño que directa o indirectamente, afecta a un patrimonio, a aquellos bienes que pueden ser susceptibles de una valuación económica.

5.3.5. Daño moral

Es la lesión que sufre una persona en su honor, reputación, efectos, o sentimientos de acción culpable o dolosa de otro.

Este tipo de daño puede ser apreciado en los delitos de calumnia, injuria, y difamación, asimismo se comprende como daño moral el estupro, rapto, acceso carnal violento o con engaño.

Es el daño no patrimonial que se inflige a la persona en sus intereses morales tutelados por la ley. En cualquier caso la indemnización del daño causado corresponde al agravante.

5.3.6. Daño patrimonial

En este caso se afecta el ingreso económico que percibe el trabajador, teniendo el mismo una disminución significativa, que afecta la adquisición de bienes y servicios para su normal desenvolvimiento diario.

6. Propuesta de reforma al inciso “b” Artículo 78 del código de trabajo, y comentario a la forma en que debe quedar como ley vigente.

El Código de Trabajo Decreto Ley 1441 del Congreso de la República de Guatemala, estipula actualmente en su Artículo 78 lo siguiente:

ARTICULO 78. La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, HASTA UN MAXIMO DE DOCE (12) MESES DE SALARIO, y las costas judiciales.

Este inciso es el que dio origen al presente trabajo de investigación y punto de tesis, ya que considero injusto que el trabajador al momento en que es despedido de su empleo sin haber dado motivo para ello, es decir únicamente por la actitud abusiva y prepotente del empleador, de incumplir con las cláusulas que se suscribieron al principio de la relación en el contrato de trabajo, de la noche a la mañana, deje al trabajador sin la fuente de ingresos económicos para él y su familia, hallándose en situación de desempleado, y sin haber recibido el pago de las prestaciones económicas que por ley le corresponden, siendo las siguientes: el sueldo del mes, vacaciones, aguinaldo, bono catorce, y la indemnización por todo el tiempo que laboro en la empresa, teniendo además que interponer demanda en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social, para que por medio de un juicio ordinario le sean canceladas las mismas.

Nuestro ordenamiento jurídico, establece la Indemnización Laboral en los casos en que el patrono despida al trabajador por causa injustificada, o en forma indirecta, sin desestimar que muchas veces el trabajador debe recurrir a los tribunales correspondientes para reclamar su derecho a indemnización.

El irrespeto a la permanencia en las relaciones de trabajo, y al carácter indefinido como regla general de los contratos individuales de trabajo, ha convertido en un mecanismo constante la terminación por decisión unilateral sin causa justificada, como la forma más frecuente de la extinción de la relación de trabajo.

No debe de olvidarse que de conformidad con nuestra legislación laboral, la forma de terminación del contrato individual de trabajo, por decisión unilateral, sin causa justificada, únicamente esta permitida al trabajador, mientras que para el patrono, esta forma de terminación está expresamente prohibida. Sin embargo vemos que ésta es la practica diaria de los empleadores, quienes por medio del despido injusto, se dispone terminar los contratos, sin la instauración del procedimiento previo, que permita escuchar al trabajador, antes de tomar la decisión de cancelarle su contrato de trabajo.

Y además el patrono vulnera otra disposición legal que establece que cuando se haya despedido sin causa justificada, se incurre en responsabilidad, y en consecuencia debe pagarse al trabajador una indemnización por tiempo de servicio, equivalente a un mes de salario, por cada año laborado, prestación que al producirse la terminación ilegal, el empleador retiene por tiempo indefinido, hasta que se resuelva el reclamo por la vía judicial, misma que deberá promover el trabajador.

Debemos recordar que el juicio ordinario por reclamación de pago de prestaciones económicas y daños y perjuicios, en la legislación guatemalteca se

ha caracterizado por ser tedioso y largo, esto motivado por una de las partes involucradas en el proceso que usa todos los recursos y facultades que le otorga la ley para retardarlos y volverlos sumamente extensos, ya que los mismos pueden durar años de litigio, sin contar que en muchas oportunidades dichos juicios pueden quedarse estancados y nunca más se continúan.

Se debe crear una norma jurídica que constituya un modo de frenar las arbitrariedades por parte del patrono, el cual abusa del derecho de presentar recursos que la misma ley le otorga, y en su lugar él sea el más interesado en llegar a un arreglo lo más pronto posible con la parte laboral, evitando de esta manera pagar más dinero del que realmente le corresponde al trabajador, y a la vez el trabajador pueda gozar y disponer de este pago, para suplir de alguna manera el hecho de haberse quedado sin empleo, y le sirva de ayuda a su familia para su educación, vestuario, alimentación y medicinas.

Considero de carácter imperativo la reforma al inciso “b” del Artículo 78 del Código de Trabajo, pues es obvio que en la forma en que se encuentra redactado actualmente, favorece en mayor medida a la parte procesal más fuerte en una relación jurídico laboral, debido a que es esta parte la que en la mayoría de veces trata desesperadamente de incumplir con sus obligaciones patronales, pues aparte de que no paga ni siquiera el salario mínimo, se dedica a plantear una serie de recursos notoriamente frívolos e improcedentes, resultando claro entonces, que lo que el patrono persigue es retardar a toda costa el trámite del proceso, con lo cual logra su objetivo fundamental de desesperar al trabajador para que éste cese en su reclamación laboral.

Por todo lo anterior, se considera de urgente necesidad reformar el inciso “b” del Artículo 78 del Código de Trabajo, proponiendo que el mismo quede de la siguiente manera:

- d) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, A RAZON DE UN MES DE SALARIO POR CADA MES QUE DEMORE EL TRAMITE DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL POR RECLAMACION DE PAGO DE PRESTACIONES LABORALES, HASTA QUEDAR FIRME LA SENTENCIA, y las costas judiciales.

Al llevar a cabo la reforma de dicho inciso, se estaría dejando sin efecto el pago de indemnización hasta un máximo de doce (12) meses de salario que rige en la actualidad, lo cual traería como consecuencia que el patrono sea el más interesado en llegar a un arreglo con el trabajador lo más pronto posible, y buscar que se agilice el trámite del juicio para no tener que incurrir en más gastos de lo normal, ya que si el juicio se extiende dos o tres años, tendrá que duplicar o triplicar el pago que realmente le correspondía al trabajador, saliendo naturalmente perjudicado.

Con ello se estaría evitando también que los juicios lleguen a Segunda Instancia, ya que el patrono no presentaría apelación en contra de la sentencia dictada en primera instancia, es decir que aquí quedaría firme, o en el mejor de los casos, el patrono al momento de despedir a un empleado, le pagaría todas sus prestaciones para evitar de esta manera, ser demandado, lográndose de esta manera tutelar al trabajador.

Naturalmente que esto se podrá hacer realidad solamente si las organizaciones sindicales encargadas de velar por el bienestar y superación de la clase trabajadora, y la voluntad política de los Diputados electos al Congreso de la República que son los encargados de legislar, trabajaran en unión y armonía, logrando de esta manera crear un conjunto de leyes que sean de beneficio para el trabajador, y constituyan un alto a la clase patronal que siempre

se ha burlado y utilizado las leyes a su sabor y antojo, valiéndose de los medios económicos que posee, y que a la otra parte del conflicto laboral le hace falta.

Teniendo también importante participación los entes encargados de impartir justicia, desde oficiales, notificadores, pasantes de los bufetes populares, abogados, y jueces, a efecto de que se agilice la tramitación de los expedientes que se encuentran a su cargo, para hacer realidad la aplicación pronta y cumplida de la justicia, y que el Derecho Laboral cumpla con uno de sus principales objetivos, como es la protección de la parte más débil de la relación laboral, y para el trabajador que primero llegue la justicia, que el hambre.

Que este trabajo de investigación y punto de tesis, sirva como semilla, que un día haga germinar la flor de la justicia, y se puedan hacer realidad los sueños y lucha de la clase laboral Guatemalteca.

CONCLUSIONES

1. El contrato individual de trabajo viene a constituir el medio escrito por el cual se puede demostrar en un momento determinado, la existencia de una relación laboral, y plasmar en él las condiciones bajo las cuales se llevará a cabo un determinado trabajo, y la forma de remunerarlo, así mismo una garantía contra los abusos del patrono, que de hacerlo en forma verbal, negaría muchos de los acuerdos o convenios estipulados entre las partes.
2. El patrono obvia comunicar por escrito al trabajador la causa del despido, haciéndolo solamente de manera verbal y sin testigos que puedan dar fe en un momento determinado de la mala actuación de éste, en contra del trabajador.
3. Al entablarse la demanda por reclamación de pago de prestaciones laborales, el juez en la primera audiencia propone fórmulas de conciliación, cuidando en todo momento que las mismas no afecten al trabajador, se respeten sus derechos humanos, y que le sean canceladas ante todo sus prestaciones irrenunciables.
4. Como efecto inmediato de la terminación del contrato de trabajo por despido directo e injustificado, el trabajador se ve obligado a iniciar juicio ordinario para que le cancelen sus prestaciones económicas, por lo que se le debe cancelar en concepto de indemnización por daños y perjuicios, todos los meses que dure el trámite del juicio ordinario por reclamación de pago de prestaciones laborales, y las costas judiciales.
5. Las acciones dilatorias utilizadas por el patrono en los procesos laborales iniciados por los trabajadores en su contra, ocasionan que éstos no reciban el pago de sus prestaciones de forma inmediata, resultando insuficiente e injusto que la ley actualmente solo reconozca el pago de indemnización hasta un máximo de doce meses.

6. Como consecuencia de un proceso judicial que ha durado meses o años, el trabajador se ve obligado a conciliar con el patrono, pidiendo que éste le cancele por lo menos sus prestaciones irrenunciables, a cambio de no perderlo todo, logrando de esta manera el patrono burlar las leyes laborales de nuestro país, al no existir normas jurídicas severas que castiguen este proceder.

7. Las multas al patrono por la interposición de recursos de nulidad notoriamente improcedentes, o frívolos, deben ser aplicadas en su máxima cuantía, para disuadirlo de pretender extender el juicio ordinario más de lo normal, y que por el contrario, él sea el más interesado en llegar a un acuerdo de pago en forma inmediata con el trabajador.

RECOMENDACIONES

1. Que la Inspección General de Trabajo cumpla con lo que preceptúa el Artículo 280 del Código de Trabajo, apersonándose a todos los juicios ordinarios por reclamación de prestaciones económicas, para que la parte patronal cumpla con lo que ordenan nuestras leyes, cuando sea propuesta como parte en un conflicto laboral por despido directo e injustificado, procurando la aplicación de las sanciones correspondientes a los patronos infractores.
2. Cuando fuere propuesta como prueba la exhibición de documentos, o libros de contabilidad por el actor, y el demandado no los exhiba, deberá imponérsele en caso de desobediencia, la multa máxima que regula el Artículo 353 del Código de Trabajo, debiendo verificar el Tribunal que la impuso, que la misma sea efectivamente cancelada.
3. Que se lleve a cabo la reforma al inciso “b” del Artículo 78 del Código de Trabajo, tal y como se propone en este trabajo de investigación, a efecto de que al trabajador se le cancele en concepto de indemnización por daños y perjuicios por despido directo e injustificado, todos los meses que dure el trámite del juicio ordinario por reclamación de pago de prestaciones económicas, hasta quedar firme la sentencia, lográndose de esta manera que el patrono cumpla con lo pactado en el contrato individual de trabajo, y el derecho laboral haga realidad la protección a la parte más débil de la relación, como lo es el trabajador, no importando los meses o años que dure el juicio.
4. Es necesario que los dirigentes sindicales, sectores populares y democráticos, participen en la discusión del proyecto de ley para reformar el Artículo 78 en su inciso “b” para que a través de dicha discusión, defiendan sus intereses congruentes con los postulados del derecho laboral, y reafirmen de esta manera

la mejora de las condiciones de trabajo, promoviendo la iniciativa de ley que permita la reforma propuesta.

5. A las autoridades administrativas de Trabajo, profesionales del Derecho, Estudiantes de las distintas Universidades del país de la Facultad de Derecho, que pongan en conocimiento de todos los trabajadores, mediante: Foros, seminarios, conferencias, medios radiales, escritos, y televisivos, que existen normas en el Código de Trabajo y en la Constitución Política de la República de Guatemala, que protegen sus derechos que son irrenunciables para ellos y que además hacen nulo ipso jure todo lo que sea en su perjuicio.
6. Que la Inspección General de Trabajo, mediante su cuerpo de Inspectores y trabajadores sociales cumplan a cabalidad con la función de velar porque trabajadores y patronos cumplan y respeten las leyes que norman las condiciones de trabajo y previsión social, y promover con la debida diligencia, los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien éstos, procurando la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.
7. Que los trabajadores cuando sepan que sus Derechos son violados en un Contrato Individual de Trabajo, lo pongan en conocimiento inmediatamente de la Inspección General de Trabajo, para que dicha Institución tome las medidas pertinentes, o ponerlo en conocimiento de un profesional del derecho para que les de la asesoría correspondiente, y así evitar violaciones a los derechos otorgados por el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala, y sancionar a los responsables de las mismas.
8. A todos los trabajadores y patronos, que cuando contraten lo hagan de buena fe, para encontrar mediante la Contratación Individual una armonía entre el capital y el trabajo y que impere una efectiva libertad de contratación tendiente

todo ello a desarrollar el mínimun de Garantías Sociales, protectoras del trabajador.

BIBLIOGRAFIA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, Argentina: Ed. Heliasta SRL. 1993.
- ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I.**, Impresos D&M. S.A. 2ª., ed.; Guatemala C.A., 2001.
- CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**, Guatemala, Guatemala. 3ª. ed. Litografía Orión., 2002
- DE BUEN L., Néstor. **“Derecho del trabajo”**, 2t., Ed. Porrúa.S.A., 1987.
- DE FERRARI, Francisco. **“Derecho del trabajo”**, 2vols. Ed. Depalma, 1977
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, México. D.F. 7ª. ed.; Ed. Porrúa S.A., 1993.
- FERNANDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**, Universidad nacional de educación a distancia. Madrid. Impresos y Revistas S.A. (IMPRESA).
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Colección Fundamentos. Editorial Oscar de León Palacios. Ciudad de Guatemala, Guatemala Centroamérica.
- FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**, 1t., Derecho Procesal Individual. Ed. Estudiantil FENIX.
- FUEYO, Laneri. **“Cumplimiento e incumplimiento de las obligaciones”**. 2ª. ed.; Ed. Editorial Jurídica de Chile. 1992.
- GAETE BERRIOS, Alfredo y ANABALON PEREIRA, Hugo. **Derecho procesal del trabajo**, Ed. Jurídica de Chile, Santiago, 1,950.
- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. Ed. Porrúa, S.A. México 1982, 34ª. ed.;
- GUERRERO, Euquerio. **“Manual de derecho del trabajo”** 16ª. ed.; Editorial Porrúa. S.A. México. 1989.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Introducción al derecho del trabajo**. 2ª. ed.; Editorial Temis, S.A. Bogotá, Colombia. 1982.

MARTINEZ VIVOT, Julio. J. "**Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**". 3ª. ed.; Editorial Astrea. Buenos Aires. 1992.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho de trabajo** 22ª. ed.; Editorial Tecnos. Madrid, España. 2001.

MUÑOZ, Ramón. Roberto. "**Derecho del trabajo**" 2t., Ed. Porrúa. S.A. México, 1983.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas y políticas**. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta SRL. 1983.

Legislación:

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

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdía, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1964.