

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

**EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES PARA RECLAMAR  
CONTRA SU PATRONO EN LOS CASOS DE DESPIDO  
Y LA PRESCRIPCIÓN APLICABLE  
EN MATERIA LABORAL**

**RENÉ LEONEL CORZO**

**GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2006**

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

**EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES PARA RECLAMAR  
CONTRA SU PATRONO EN LOS CASOS DE DESPIDO  
Y LA PRESCRIPCIÓN APLICABLE  
EN MATERIA LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la

Universidad de San Carlos de Guatemala.

Por

**RENÉ LEONEL CORZO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, Septiembre 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. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V:	Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN  
TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic. Mauricio García Rivera
Secretario:	Licda. Rosa María Ramírez Soto
Vocal:	Lic. Enexton Emigdio Gómez

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic. Saulo de León Estrada
Secretario:	Lic. Roberto Romero Rivera
Vocal:	Licda. Magda Gil Barrios

**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por su luz infinita.
- A MI MADRE:** **Bertha Amalia Corzo Marroquín (Q.E.P.D.)**, en su memoria por sus sabios consejos.
- A MI ESPOSA:** **Betty Aideé Guzmán de Corzo**, por su apoyo incondicional e irrestricto en cada uno de los proyectos que he emprendido.
- A MIS HIJAS:** **Alejandra y Mariana**, fuente de energía para la realización de cada uno de mis actos y que la culminación de mi carrera sea para ellas un ejemplo.
- A MIS HERMANAS:** **Lidia (Q.E.P.D.), DINA (Q.E.P.D.), Hilda Pérez Corzo (Q.E.P.D.), Betty, Blanca y Aura Corzo**, agradecido por su cariño, consejos y valiosa colaboración.
- A MI NIETO:** **Diego Pablo**, por su cariño.
- A MI YERNO:** **Mariano Magaña**, por su amistad sincera.
- A MI FAMILIA EN GENERAL:** Por su cariño y comprensión.

**A MIS  
COMPAÑEROS DE  
UNIVERSIDAD:**

Especialmente a quienes estudiaron y me apoyaron la última fase del privado, agradecido por su orientación y ánimo.

**A:**

**LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE  
GUATEMALA, EN ESPECIAL A LA FACULTAD DE  
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Por la  
formación académica que en ella obtuve.

# ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

## **CAPÍTULO I**

### El proceso laboral

1.1. Antecedentes del derecho laboral en Guatemala.....	1
1.2. Concepto.....	5
1.3. Definición.....	5
1.4. Naturaleza jurídica.....	6
1.5. Principios que rigen el derecho procesal del trabajo.....	7
1.5.1. Principio dispositivo.....	8
1.5.2. Principio de intermediación procesal.....	8
1.5.3. Principio de congruencia.....	9
1.5.4. Principio de oralidad.....	9
1.5.5. Principio de concentración procesal.....	10
1.5.6. Principio de publicidad.....	10
1.5.7. Principio de economía procesal.....	11
1.5.8. Principio de preclusión.....	11
1.5.9. Principio tutelar o de tutelaridad.....	12
1.5.10. Principio de sencillez.....	13
1.6. Características.....	13

## **CAPÍTULO II**

### Prestaciones laborales

2.1. Concepto.....	15
2.2. Definición.....	15
2.3. Clases de prestaciones laborales.....	15

	<b>Pág.</b>
2.4. Ventajas económicas.....	18
2.4.1. Definición.....	18
2.4.2. Estudio jurídico doctrinario.....	19

## **CAPÍTULO III**

### La prescripción, sanciones y responsabilidades

3.1 Generalidades.....	29
3.1.1. Prescripción negativa.....	31
3.2. Derechos irrenunciables prescriptibles.....	32
3.3. Plazos.....	33
3.4. Prescripción contra derechos del trabajador.....	34
3.4.1. Por despido injustificado.....	34
3.5. Procedimiento.....	37
3.6. Protesta contra sanciones disciplinarias.....	38
3.7. Reinstalación.....	38
3.8. Retiro por incapacidad.....	38
3.9. Beneficiarios.....	39
3.10. Prescripción contra el patrono.....	39
3.10.1. Derecho para despedir a un trabajador por causa justificada.....	40
3.10.2. Derecho para reclamar contra el abandono del trabajador.....	40

## **CAPÍTULO IV**

### El juicio ordinario de trabajo

4.1 Definición.....	41
4.2 La Demanda.....	42
4.3 Acumulación.....	44
4.4 Citación.....	45

	<b>Pág.</b>
4.5 Conciliación previa.....	46
4.6 Juicio.....	48
4.7 Fases del juicio ordinario laboral.....	49
4.7.1. Modificación o ampliación del la demanda.....	49
4.7.2. Oposición a la Demanda.....	50
4.8. Prueba.....	51
4.9. Auto para mejor proveer.....	61
4.10. Sentencia.....	61
4.10.1. Clasificación de las sentencias.....	62
4.10.2. Ejecución definitiva de la sentencia.....	63

## **CAPÍTULO V**

### Protección al trabajador

5.1. Derechos humanos.....	67
5.1.1. Antecedentes.....	67
5.2. Protección Constitucional.....	72
5.3. Principio de tutelaridad.....	79
5.4. Reforma al Artículo 260 del Código de Trabajo.....	82
5.5. Proyecto de reforma al Artículo 260 del Código de Trabajo.....	83
 CONCLUSIONES.....	 87
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	91



## INTRODUCCIÓN

La prescripción es una forma de hacer fenecer las reclamaciones de los trabajadores, por causa de despido, en el procedimiento laboral guatemalteco.

El derecho laboral es tutelar para el trabajador, o sea, que protege a la parte débil de la relación laboral, ante injusticias de parte del patrono, como el despido directo o indirecto, por lo tanto el principio de tutelaridad debe cumplirse y hacer efectiva la seguridad del mismo ante las reclamaciones por despido del trabajador.

Las reclamaciones contra los patronos, en los casos de despido, prescriben en el plazo de treinta días, lo que provoca que muchos trabajadores no puedan hacer sus reclamaciones ante el órgano jurisdiccional al haber prescrito el plazo otorgado por el Artículo 260 del Código de Trabajo.

Los patronos en la mayoría de casos, retardan el pago de las prestaciones manifestándole al trabajador que en próxima oportunidad harán la liquidación, mientras tanto transcurre el plazo de la prescripción, y cuando ha prescrito el tiempo de la reclamación se niegan a pagar las mismas.

Si el derecho laboral es tutelar del trabajador, asimismo la prescripción, por causa de despido, debiera ser de mayor plazo, en virtud de dar más oportunidad al trabajador para reclamar las prestaciones a que tiene derecho según el Código de Trabajo, en tal sentido se estaría protegiendo los derechos de los trabajadores cuando son despedidos por diferentes causas.

Por tal virtud se hace necesario reformar el Artículo 260 del Código de Trabajo, extendiendo el plazo de prescripción a seis meses, para que en ese tiempo el trabajador busque la asesoría legal para hacer sus reclamaciones ante el órgano jurisdiccional respectivo.

El fin de la presente investigación conlleva el análisis de la prescripción en materia laboral y el despido del trabajador, para formular sus reclamaciones durante un plazo mayor que el regulado en el Código de Trabajo.

El problema se puede definir de la siguiente manera: ¿Es necesario extender el plazo de prescripción para que el trabajador tenga el tiempo suficiente cuando reclama al patrono el pago de sus prestaciones en el procedimiento ordinario laboral por causa de despido?

Es necesario reformar el Artículo 260 del Código de Trabajo, para ampliar la prescripción en las reclamaciones laborales por despido, para dar más seguridad al trabajador, y hacer efectivo el principio de tutelaridad al mismo.

El objetivo general de la investigación es demostrar que se perjudica al trabajador al no pagarle las reclamaciones laborales al ocasionarse el despido.

Los objetivos específicos son: 1. Determinar que se debe proteger al trabajador ampliando el plazo de la prescripción en materia laboral. 2. Demostrar que debe darse al trabajador el tiempo necesario para hacer sus reclamaciones cuando es despedido por el patrono. 3. Establecer que algunos patronos no pagan las prestaciones laborales cuando despiden a un trabajador, retardando sus prestaciones hasta que prescriben.

Los supuestos de la investigación fueron: 1. El Estado está obligado a proteger al trabajador ante las injusticias del patrono. 2. El patrono al despedir al trabajador, trata de retardar las pláticas sobre el pago, mientras prescriben los treinta días señalados por el Código de Trabajo. 3. El Estado debe tener latente el principio de tutelaridad del trabajador para reformar la ley que pueda perjudicar al mismo.

La presente tesis consta de cinco capítulos, el primero trata del proceso laboral, estudiando los antecedentes históricos del derecho laboral en Guatemala, se da el concepto y definición, la naturaleza jurídica, y se analizan los principios que rigen el derecho procesal de trabajo, especificando sus características.

El capítulo segundo se refiere a las prestaciones laborales, especificando el concepto y definición, las clases de prestaciones laborales, las ventajas económicas, la definición de las mismas y se hace el estudio jurídico doctrinario.

El capítulo tercero, trata de la prescripción, las sanciones y responsabilidades, analizando sus generalidades, la prescripción negativa, los derechos irrenunciables prescriptibles, los plazos y la prescripción contra los derechos del trabajador; además se analiza el despido injustificado, el procedimiento de despido la protesta contra sanciones disciplinarias, la reinstalación, el retiro por incapacidad, los beneficiarios y la prescripción contra el patrono.

El capítulo cuarto, trata del juicio ordinario laboral, especificando su definición, la demanda, la acumulación, la citación, la conciliación previa y lo que es el juicio propiamente dicho, la modificación y ampliación de la demanda

y la oposición, la prueba, el auto para mejor proveer y la sentencia.

El capítulo quinto se refiere a la protección del trabajador, los derechos humanos, los antecedentes, la protección constitucional, el principio de tutelaridad, la reforma al Artículo 260 del Código de Trabajo y se hace un proyecto de reforma al Artículo citado.

Por La naturaleza de la investigación se utilizaron los métodos siguientes: Inductivo: Por medio de este método se analizó el procedimiento laboral para llegar a concluir que es necesario ampliar el plazo de prescripción en el juicio ordinario laboral cuando el trabajador reclama sus prestaciones al patrono ante el despido. Deductivo: En la presente investigación se analizaron las consecuencias que surgen por el plazo tan corto que establece el Código de Trabajo en la prescripción cuando el trabajador es despedido por el patrono.

La técnica de investigación utilizada fue la documental, constituyendo una investigación científica jurídica.

# CAPÍTULO I

## 1. El proceso laboral

### 1.1. Antecedentes del derecho laboral en Guatemala

Si bien es cierto que desde hace algunos siglos, a nivel mundial, se establecieron las primeras disposiciones en materia de trabajo, no es sino hasta el siglo pasado que se presenta en forma sistematizada, tanto en cuanto a las leyes laborales propiamente dichas, como a la elaboración de una teoría fundamentada en doctrinas de los tratadistas más connotados.

“Para el caso Guatemala, la primera regulación en materia de Trabajo se encuentra en las Leyes de Indias, dictadas por la Corona Española, para todas las colonias americanas en el siglo XVI; ante el trato cruel e inhumano de que eran objeto los indígenas y lo cual provocaba la mortalidad prematura. Estas leyes regulaban normas protectoras para los campesinos, en cuanto a jornadas de trabajo, forma de pago, el repartimiento de hombres, posteriormente llamado mandamiento a la encomienda de mercancías”<sup>1</sup>.

Posteriormente se dieron disposiciones pero que, no siendo elaboradas sistemáticamente ni con un sentido bien definido de protección al trabajador, carecen de importancia dentro de la historia del Derecho de Trabajo en Guatemala. Aún así la incipiente clase obrera se principia a organizar en gremios en forma paulatina para forzar a que se emitan las leyes protectoras de

---

<sup>1</sup> López Sánchez, Luis Alberto, **Derecho de trabajo para el trabajador**, pág. 99.

los trabajadores, pues la explotación del hombre por el hombre trajo la decadencia de la clase obrera, al laborar demasiado y recibir poca paga.

Para determinar las características de la legislación de trabajo es necesario recordar que éste principia con la Revolución de Octubre de 1944. La Constitución de 1945 y el Código de Trabajo, Decreto del Congreso 330, los que fijaron los principios que la fundamentaban.

Hasta la época revolucionaria de 1944 a 1954, cuando las condiciones económicas, sociales y políticas, permitieron la libre organización sindical, la libertad de expresión, la pluralidad ideológica y el derecho de petición, que dieron como resultado una legislación protectora para los sectores marginados de la población, surgiendo la Ley de Reforma Agraria, la Ley de Inquilinato y el Código de Trabajo, entre otras, dentro de una serie dinámica de cambios sociales, a nivel supraestructural.

Sobre la libertad sindical, por ejemplo, es la primera vez en la historia que se inscriben más de dos mil organizaciones sindicales, debidamente reconocidas por el Estado, que se aglutinan en diferentes gremios, o sea, según la actividad económica común.

En esta época de espíritu renovador es cuando se puede afirmar que propiamente se sistematiza el Derecho de Trabajo en Guatemala y se promulga en forma orgánica su regulación legal y especialmente su codificación.

Durante esa época existía el Ministerio de Trabajo y Economía, siendo Ministro el jurisconsulto Alfonso Bauer Paíz, quien, además de sus atribuciones como Ministro, se dedicaba a escribir libros para orientar a la clase trabajadora.

La clase trabajadora guatemalteca se ve inspirada por el resultado de la Revolución Agraria mejicana, donde se habían sentado las bases del Derecho de Trabajo, inclusive en países como Costa Rica y la República Argentina, quienes contaban con una legislación de trabajo relativamente adecuada a la época.

“El 8 de febrero de 1947, durante el segundo año de la Revolución, surge el Decreto 330 del Congreso de la República, que luego de llevar todo el trámite legislativo de iniciativa de ley, admisión, dictamen, discusión, promulgación y sanción, se emitió durante el Gobierno del Doctor Juan José Arévalo, e inició su vigencia el primero de mayo del mismo año, en ocasión de celebrarse el Día Internacional del Trabajo”<sup>2</sup>.

El primer Código de Trabajo de Guatemala, carecía de algunas técnicas, pero era un pago enorme contar con el mismo, por lo carecen de relevancia, pero éste Código expresaba los principios fundamentales de carácter filosófico que lo inspiraron, constituyendo un mínimo de garantías para el trabajador.

Ante la promulgación del Código de Trabajo, la clase capitalista pone el grito en el cielo repudiando esta ley auspiciada del Estado.

Es así, como en Guatemala, surgen las primeras demandas de aumentos salariales y mejoras económicas, resaltando la lucha del Sindicato de Tipógrafos, quienes lograron organizadamente mejoras económicas y sociales el 13 de mayo de 1949, consagrándose como “El Día del Tipógrafo”.

---

<sup>2</sup> López Sánchez, Luis Alberto, **Ob. Cit.**, pág. 101.

En materia procesal el Considerando IV del Decreto 330 del Congreso de la República, señalaba: “Para la eficaz aplicación del Código de Trabajo también es necesario crear un sistema flexible y moderno de tribunales de trabajo y previsión social, integrados por funcionarios competentes e imparciales, así como un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y verdadera”.

A este respecto Carlos González Cardoza, manifiesta: “Es justicia pronta la que llega antes que el hambre. Esto es, la que resuelve en breve tiempo, conflictos en cuya base está siempre una necesidad económica del trabajador (éste vive y sobrevive con su salario, al que le reconoce el Código carácter “alimenticio”). Es justicia verdadera no la formal que se acomoda a meras formas, sino la que resuelve positivamente necesidades y exigencias tomando en cuenta hechos reales y objetivos”<sup>3</sup>.

Éste Código, desde su creación hasta el 25 de enero de 1961 sufrió siete reformas, en su orden fueron las siguientes:

- Decreto 526 del Congreso de la República, 16 de julio de 1948.
- Decreto 623 del Congreso de la República, 27 de mayo de 1949.
- Decreto 915 del Congreso de la República, 12 de noviembre de 1952.
- Decreto 216 del Presidente de la República (Carlos Castillo Armas), 3 de febrero de 1955.
- Decreto 570 del Congreso de la República, 28 de febrero de 1956.
- Decreto 1243 del Congreso de la República, 9 de julio de 1958.
- Decreto 1421 del Congreso de la República, 25 de enero de 1961.

---

<sup>3</sup> González Cardoza, Carlos, **Problemas en la legislación laboral**. XIV Congreso Jurídico Guatemalteco. Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala. Ponencias. Guatemala, 1991.



## 1.2. Concepto

Cabanellas, manifiesta que derecho laboral es “aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas o inmediatas de la actividad laboral”<sup>4</sup>.

Agrega “Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas de las ciencias jurídicas y doctrinarias referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la Economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”<sup>5</sup>.

## 1.3. Definición

El derecho de trabajo es el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales.

Santiago López Aguilar, señala que “El Derecho de Trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando en

---

<sup>4</sup> Cabanellas, Guillermo, **Diccionario de derecho usual**, pág. 603.

<sup>5</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.**, pág. 597.

favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación. El Derecho de Trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección política de gobierno y en particular de la política económica”<sup>6</sup>.

En sí, el derecho de trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico de socializar la vida humana.

Este derecho es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y capital.

#### **1.4. Naturaleza jurídica**

Para establecer dicha naturaleza jurídica, es menester previamente dejar sentado, que la orientación que el Derecho de Trabajo tiene, responde a la estructura de la formación social en que se desenvuelve, ya que según lo señala el tratadista Néstor De Buen: “En un sistema capitalista, el Derecho de Trabajo, reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la clase burguesa y el aparato estatal; en tanto, que en el sistema socialista, deja de ser instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar, paralelamente, una función tutelar

---

<sup>6</sup> López Aguilar, Santiago, **Introducción al estudio del derecho**, pág. 173.

sobre los trabajadores, radicando la efectividad de este sistema en el mejor desarrollo de la economía”<sup>7</sup>.

En todo caso, lo importante es escudriñar en dónde se encuentra la naturaleza jurídica del derecho de trabajo. Al rededor de este tema han surgido diversas escuelas, desde las que lo sitúan dentro del Derecho Privado, hasta las quienes lo ubican dentro del Derecho Público, y otro que lo sitúan dentro del Derecho Social.

Mario de la Cueva, afirma “Los fines del Derecho Laboral corresponden a la satisfacción de las necesidades materiales del hombre para lanzarlo después a los reinos útiles del espíritu, ahí donde se forma la cultura personal y la de la comunidad”<sup>8</sup>.

De tal manera que la naturaleza jurídica del derecho laboral, es garantizar las relaciones de trabajo y económicas tanto al trabajador como al patrono, donde las relaciones entre ambos sean de afinidad, teniendo un sentido amplio para proteger al trabajador en forma social y económica, dándole la oportunidad a reivindicar sus derechos.

### **1. 5. Principios que rigen el derecho procesal del trabajo**

Estos principios se pueden considerar las directivas o línea matrices dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso.

---

<sup>7</sup> De Buen L., Néstor, **Derecho de trabajo**, pág. 15.

<sup>8</sup> De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mejicano del trabajo**, pág. 126.

Estos principios se han ido concibiendo, plasmando y adhiriéndose a las legislaciones, conforme los tratadistas han ido estudiando la delicada situación de configurar un derecho procesal que verdaderamente aplique las instituciones del Derecho Sustantivo, según principios filosóficos-jurídicos.

### **1.5.1. Principio dispositivo**

Este se da en forma limitada en el proceso laboral, pues es más bien determinante en el proceso civil y puede decirse que consiste en que son las partes las que tienen la disposición de motivar al órgano jurisdiccional, el cual tiene la obligación de ceñirse a las diversas fases procedimentales.

Es por medio de este principio que se hace funcionar el procedimiento para que el juzgador tome parte imparcialmente conforme a los hechos que le plantea el demandante o parte actora, para actuar según las leyes que lo rigen.

Este principio se puede subdividir en: Principio de iniciativa procesal y principio de impulso procesal. El primero es cuando la relación procesal la inician las partes, es decir que son las partes las encargadas de entablar la demanda o iniciar el procedimiento; mientras que el segundo va dirigido a la averiguación de la verdad.

### **1.5.2. Principio de inmediación procesal**

Este principio consiste en que el juez debe estar en contacto directo y personal con las partes en la tramitación del proceso, oír sus alegatos, interrogar y carear a los litigantes y testigos si fuere necesario, a efecto de garantizar la pureza del proceso.

### **1.5.3. Principio de congruencia**

Consiste en que el juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos, o sea, que el tribunal se debe ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes.

Se puede afirmar que desde un ángulo teórico, este principio opera en el proceso laboral en el sentido de que por lo general, las partes que estén en litigio, tienen la facultad de concurrir al órgano jurisdiccional a dirimir la contienda, pero que debe adecuarse a los procedimientos propios del Derecho de Trabajo. Y desde el ángulo práctico, los tribunales de trabajo y previsión social, en la actualidad emplean este principio debido para homologar el proceso laboral al civil.

### **1.5.4. Principio de oralidad**

Este principio está basado en que dentro del proceso ordinario laboral, debe predominar sobre la forma escrita la oralidad, para hacerlo más fluido. Sin este principio la intermediación y contacto directo del juez con las partes y las pruebas no sería posible, además la concentración del mayor número de actos procesales en una o pocas diligencias, no podría verificarse correctamente si no se cuenta con un procedimiento de esta naturaleza. Sería imposible dentro de un juicio ordinario laboral el dirigir, interrogar y repreguntar a las partes, testigos y peritos propuestos mediante un juicio preponderantemente escrito. El principio de oralidad, dentro del juicio ordinario laboral, se encuentra expresamente regulado en los Artículos 321 y 322 del Código de Trabajo, que en su parte conducente literalmente dice: Artículo 321 “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral...”. Artículo 322: “Las

gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social...”.

La oralidad es uno de los principios que informa al Derecho Procesal del Trabajo, aunque la oralidad estrictu sensu no opera en toda su dimensión, ya que el sistema legislativo guatemalteco proviene de la corriente latina, preponderantemente de naturaleza escrita, por lo que se ha combinado las actuaciones orales con las de esta índole, tal como la propia demanda.

#### **1.5.5. Principio de concentración procesal**

Este principio tiene dos vertientes, la primera, que mediante su aplicación se logra que todas las pruebas que se van a rendir se deben producir en una sola audiencia o en el menor número posible; y, la segunda, que se refiere que en un sentencia deben resolverse todas las cuestiones sometidas al conocimiento del juez. Su objetivo en suma es el de evitar la dispersión de las diligencias y los incidentes que se tramitan en cuerda separada, ya que dicha dispersión en el tiempo y en el espacio de las varias actividades procesales, reduce la eficacia de cada una de ellas, motivo por el cual este principio se identifica y entrelaza íntimamente con el de oralidad y el de economía procesal.

#### **1.5.6. Principio de publicidad**

De conformidad con el sistema procesal guatemalteco, constitucionalmente todos los actos de la administración pública son precisamente públicos, por regla general, salvo los casos de excepción a la regla, como los de orden militar, diplomáticos, secretos industriales y los que las leyes determinen. Ahora bien, refiriéndose al proceso laboral, todos los actos

son públicos y en consecuencia cualesquiera de las partes e inclusive una tercera persona tiene libre acceso a las actuaciones. Mediante este principio se desarrolla el elemento democrático de este derecho, toda vez que permite que la prueba se desenvuelva en forma fiscalizadora por las partes.

### **1.5.7. Principio de economía procesal**

Es uno de los principios básicos en el proceso laboral, pues es bien sabido que los sujetos de la relación procesal en esta materia se encuentra en situación económica muy diferente. Por un lado está el patrono que puede soportar y sostener un proceso largo y complicado, y por el otro, el trabajador, cuya situación económica le impide sostener un juicio demasiado largo, por lo que este principio informa sobre la realización del derecho en el menor tiempo posible, es decir, que se vela porque el proceso se desarrolle en el menor número de audiencias y con rapidez.

### **1.5.8. Principio de preclusión**

El principio de preclusión está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados.

Para los efectos del proceso laboral el principio de preclusión opera en los siguientes casos:

- Cuando el trabajador tiene la facultad de ampliar su demanda, pero debe suceder hasta antes de que la misma sea contestada, si no se contestó por

escrito antes de la audiencia para la comparecencia de las parte a juicio hasta el momento de que se inicie ésta.

- El demandado tiene facultad para contestar la demanda y reconvenir al actor, hasta el momento de la primera comparecencia, o antes, pero no después, aún cuando no se haya recibido las pruebas y solamente se ha llegado a la fase conciliatoria.
- El demandado puede interponer excepciones sólo al contestar la demanda en la primera audiencia si se contesta en forma verbal, a excepción de las de cosa juzgada, pago, transacción y prescripción, que puede hacerlo hasta antes de que se emita sentencia en segunda instancia.
- Los medios de prueba pueden ser ofrecidos en la demanda y propuestos concretamente en la primera audiencia, si se trata del actor y, hasta el momento de contestar la demanda o en la propia audiencia si no se ha contestado antes de la primera por escrito, si se trata del demandado, pero no puede hacerse después de haberse arribado a la fase conciliatoria.

#### **1.5.9. Principio tutelar o de tutelaridad**

Este es el que le otorga derechos preferentes al obrero o sea que le brinda una posición privilegiada al actor que económica o culturalmente se encuentra en una situación de desventaja con respecto a la contraparte. Este principio da lugar a una errónea interpretación y puede parecer contradictorio ya que se inclina a una de las partes. Sin embargo tal contradicción no existe, pues si bien se observa viene a hacer efectiva y real la aplicación ya que equipara a las partes, estableciendo una tutela preferente al trabajador quien es la parte económicamente débil y le brinda oportunidad y ejercicio dentro del juicio. El Código de Trabajo lo regula en el Artículo 17 que estipula: "...se debe



tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

#### **1.5.10. Principio de sencillez**

Consiste en que las normas de los procedimientos deben ser simples, expeditas y sencillas, sin que por ello se descuide la seguridad jurídica en las resoluciones jurisdiccionales. En este sentido, se afirma que a diferencia del proceso civil, que es esencialmente formalista, en el derecho procesal de trabajo debe ser antiformalista y, únicamente los aspectos que ameriten seguridad jurídica deben revestirse de relativa formalidad (como el caso de la sentencia) pero sin que entorpezca la naturaleza simple de las actuaciones y de esa manera pueda administrarse pronta y recta justicia.

### **1. 6. Características**

Cabanellas distingue las siguientes características del derecho laboral<sup>9</sup> :

- Es un derecho nuevo: porque se origina con la evolución política, transformación económica y el cambio social que determinaron, en los siglos XVIII y XIX, la Revolución Francesa, la Revolución Industrial y los propósitos de Revolución Social, atemperadas por el intervencionismo estatal.
- Es de orden público: Por las limitaciones impuestas a la voluntad individual, por el sentido eminentemente social de ciertas instituciones y por el interés del Estado en la estabilidad económica para la paz social.

---

<sup>9</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.**, pág. 604.

- Tiene carácter protector de la salud de los trabajadores: Con la limitación de la jornada, el descanso semanal y las vacaciones anuales; con la prohibición del trabajo infantil y la restricción del de los menores; así como con respecto a las mujeres, forzada protección en aspectos morales y en los de la maternidad.
- Tiende a la internacionalización: Por la solidaridad entre los trabajadores de los distintos países y para evitar ruinoso competencia los empresarios, todo ello estimulado y coordinado por obra de la Organización Internacional del Trabajo.
- Posee plena autonomía: Tanto didáctica y científica como legislativa, sin perjuicio de sólidas conexiones con las restantes ramas de la enciclopedia jurídica y, en especial, con el Derecho Civil, de cuyo tronco procede, aunque ha adquirido personalidad propia.
- Se halla en constante evolución: Por adaptarse a los procesos económicos y sociales de toda índole, e incluso moldearlos a veces, a más del perfeccionamiento técnico de las instituciones privadas del Derecho Laboral.
- Es realista y objetivo: Por el estudio constante y próximo de los problemas sociales de cada lugar y momento, y por brindar cauce y soluciones inspiradas en hechos concretos y en las posibilidades de las empresas y de los países.
- Es profundamente democrático: Por basarse y alentar la libertad e igualdad de contratación, por tender a la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población en todas las naciones, y por aspirar a la mayor armonía social, conciliando reivindicaciones laborales y equitativos intereses de empresarios.

## CAPÍTULO II

### 2. Prestaciones laborales

#### 2.1. Concepto

Las prestaciones laborales son aquellos derechos que adquiere el trabajador por la venta de su mano de obra, por las cuales percibe un salario y otras ventajas que por ley o por convenio se le confieren, estimulando su sacrificio por las labores prestadas, obteniendo además algunas ventajas sociales para él y su familia.

#### 2.2. Definición

“La prestación objeto de un contrato puede consistir en la entrega de una cosa o en el cumplimiento de un hecho positivo o negativo susceptible de apreciación pecuniaria”<sup>10</sup>.

Por su parte prestación social es “Refiriéndose a lo políticolaboral, es cada uno de los servicios del Estado, instituciones públicas o empresas privadas deben dar a sus empleados.”<sup>11</sup>.

#### 2.3. Clases de prestaciones laborales

Además del salario que recibe el trabajador por la prestación de su mano de obra, la ley establece las siguientes prestaciones sociales y económicas:

---

<sup>10</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.**, pág. 384.

<sup>11</sup> **Ibid.**

- **Salario mínimo:** El Artículo 88 del Código de Trabajo lo define de la siguiente manera “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”. Por lo tanto el salario mínimo es la remuneración mínima que percibe el trabajador por el trabajo realizado, el cual está fijado en la ley, regulado en el Acuerdo Gubernativo 640-95, del 5 de diciembre de 1995, y Acuerdo Gubernativo 459-2002, entró en vigor 1 de enero del año 2003; y, en los Artículos 103 al 115 del Código de Trabajo.
- **Ventajas económicas:** El Artículo 90, párrafo quinto, del Código de Trabajo, estipula “Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sea, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”.
- **Descansos semanales:** Después de cada semana de trabajo, el trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado (Artículo 126 del Código de Trabajo).
- **Días de asueto:** El trabajador tiene derecho de gozar de los días de asueto con goce de salario (Artículo 127 del Código de Trabajo).
- **Vacaciones:** Todo trabajador sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles (Artículo 130 del Código de Trabajo).
- **Aguinaldo:** El aguinaldo para los trabajadores del Estado, se encuentra regulado en el Decreto Número 74-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Estado); mientras que el aguinaldo para los trabajadores del sector privado se encuentra regulado en el Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación

del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado). La primera estipula que los funcionarios, empleados y demás personas de los Organismos del Estado, así como las personas que disfrutan de pensión, jubilación o montepío, tendrán derecho a aguinaldo en la forma siguiente: El cincuenta por ciento en la primera quincena de diciembre de cada año y el cincuenta por ciento restante, durante los períodos de pago correspondientes al mes de enero del año siguiente. En el segundo se estipula que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos a la parte proporcional correspondiente.

- **Bonificación:** La bonificación se encuentra regulada en los Decretos 78-89 del Congreso de la República de Guatemala (Bonificación - Incentivos al Sector Privado), de fecha diez y nueve de diciembre de mil novecientos ochenta y nueve; y Decreto Número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala (Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público). El primero regula la bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado, otorgando los empleadores privados una bonificación incentivo no menor de sesenta y siete centavos con veinticinco centésimas de centavos de quetzales para las actividades agropecuarias y de sesenta y cuatro centavos con trescientos setenta y cinco milésimas de centavos de quetzal en las demás actividades, que deberá ser cancelada por la hora ordinaria efectiva, pagada diariamente en forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a la forma de pago de la empresa. La segunda manifiesta que se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago de sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e

independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente debe pagar al trabajador. La bonificación anual será equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Esta bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

- **Día de la madre:** El Decreto Número 1794 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha cinco de octubre de mil novecientos sesenta y ocho, declara el día de la madre el diez de mayo de cada año, teniendo las madres asueto y con derecho al pago del salario.
- **Período de lactancia:** Regulado en el Reglamento para el Goce del Periodo de Lactancia, de fecha 15 de enero de 1973. Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares en donde trabaja, de media hora de descanso dos veces al día con el objeto de alimentar a su hijo; el período de descanso con motivo de la lactancia se fija en diez meses a partir del momento del parto, éste período podrá ampliarse por prescripción médica, pero en ningún caso podrá exceder de doce meses después del parto.

## **2.4. Ventajas económicas**

### **2.4.1. Definición**

Las ventajas económicas son aquellos incentivos que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios, siendo un incentivo económico extra con relación a su salario.

Esta es una situación que favorece al trabajador, al serle expedida una cantidad definida por el servicio prestado, la cual se puede valorar en dinero.

## 2.4.2. Estudio jurídico doctrinario

El Código de Trabajo no define lo que son las ventajas económicas, pero el artículo 90, párrafo quinto, establece: “Las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que se constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.”

Conforme al artículo citado, las ventajas económicas constituyen un treinta por ciento del importe total del salario devengado por el trabajador.

Las ventajas económicas no se encuentran definidas en el Código de Trabajo, lo que ha dado lugar para que el juzgador use su criterio para definir las y ponerlas en práctica en el procedimiento laboral.

Luis Fernando Molina, manifiesta: “Merecen consideración especial las ventajas económicas, ya que en la práctica representan de hecho un treinta por ciento del total de las prestaciones laborales. Con todo es una institución muy pobremente regulada y que da lugar a diferentes interpretaciones y muchos problemas.”<sup>12</sup>.

Agrega, “Las llamadas ventajas económicas representan una de las instituciones más controvertidas de nuestro panorama laboral. Es un claro ejemplo de los problemas que pueden derivar una ley confusa, poco clara y que,

---

<sup>12</sup> Molina, Luis Fernando, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 198.

lejos de procurar la armonía y estabilidad en las relaciones humanas, es, por el contrario, el origen de nuevas discrepancias.”<sup>13</sup>.

La poca claridad que tienen las ventajas económicas en el Código de Trabajo, deriva que el legislador no las definió al momento de emitir la ley, lo importante que se establezca en dicho Código su definición, es decir, que el juzgador no aplique su criterio al dictar un fallo, sino que el criterio lo fije la ley, para que no se den confusiones al momento de aplicarlas.

En la actualidad, cada juzgador impone su criterio al momento de ser solicitadas las ventajas económicas, es decir que no hay un criterio unificado, lo que da lugar a confusiones entre el Juzgador y las partes litigantes, y al no tener uniformidad de criterios, se puede violar las leyes cuando éstas se interpretan.

Luis Fernando Molina manifiesta al respecto: “Debe afirmarse en principio que las ventajas económicas forman parte del salario. Comprenden una serie de beneficios o prestaciones, no dinerarias, que el trabajador recibe a cambio y por causa de su trabajo. Si el empleador, además del pago en metálico, otorga otros beneficios a un trabajador, debe entenderse que no lo hace por mera liberalidad, sino que por consolidar un total de beneficios a cambio del trabajo que va a recibir de su subordinado. Visto desde la otra perspectiva, el trabajador toma en cuenta esos beneficios que se suman a su salario nominal, para decidirse a trabajar o continuar trabajando con el empleador, que si no se comprendieran esos beneficios, implican un costo que

---

<sup>13</sup> Molina, Luis Fernando, **Ob. Cit.**, pág. 215.



debe absorber el empleador. Para el trabajador significan descargas o complementos de los gastos que regularmente debe afrontar con su salario”<sup>14</sup>.

En tal sentido, las ventajas económicas significan un beneficio para el trabajador, formando éstas parte del salario que percibe a cambio de su trabajo, lo cual constituye una prestación además de su salario.

En el caso de las ventajas económicas se beneficia tanto el trabajador, como el patrono; para el trabajador constituyen un complemento a su salario y el trabajo que presta a su patrono lo desarrolla con mayor interés y calidad, mientras que para el patrono es un beneficio en el rendimiento del empleado.

Nuestra legislación, en la única referencia explícita que hace de las ventajas económicas, las ubica en el capítulo de los salarios. Es el Artículo 90 del Código de Trabajo, en su último párrafo, solitario pasaje legal que sustenta esta institución. Dicho Artículo se refiere a que el pago del salario debe hacerse exclusivamente en moneda de curso legal, aunque regula el caso de excepción, de hasta el treinta por ciento en alimentos y al costo, en explotaciones agropecuarias. La inserción de esta institución dentro de este Artículo en particular, mueve a pensar que la intención del legislador fue la de contemplar las ventajas económicas como una forma de pago de salario en especie; un complemento del salario, que se paga al trabajador a través de ciertos beneficios que se le brindan, tales como vivienda, alimentación o transporte. Sin embargo, la legislación quedó corta y confusa, circunstancias que se agravan en la medida de la importancia de esta institución, así como en la generalizada de su reclamo.”<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> **Ibid.**

<sup>15</sup> **Ibid.**

El último párrafo del Artículo 90 del Código de Trabajo, señala: “Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.”

La normativa anterior ofrece una amplia gama de interpretaciones y por lo mismo es una reserva potencial de problemas prácticos. Por las razones expuestas, el legislador debe revisar y actualizar este pasaje legal. Entre los puntos que de discrepancia están:

- No especifica qué beneficios se comprenden dentro de la institución. Como se puede apreciar, la normativa es muy amplia al indicar “de cualquier naturaleza que sean.” Como adicionalmente el Derecho Laboral debe interpretarse en caso de discrepancia, es en el mejor sentido para el trabajador, en base al indubio pro operario, por lo que no cabe duda sobre la amplitud de esa disposición. Si se trata de beneficios de cualquier naturaleza, dentro de los mismos se comprenden prácticamente cualquier beneficio adicional al salario. Escudriñando la institución, se puede determinar que se pretendía regular lo relativo a prestaciones significativas, o al menos proporcionales al salario y que regularmente lo contemplaran y que fueran aplicables a determinados contratos, estos serían: vivienda, alimentos o transportación. De hecho, el proyecto de Código de Trabajo que estuvo promoviéndose en 1980, durante el gobierno de Romeo Lucas García, establecía expresamente que las ventajas económicas se limitaban a esos rubros, en las proporciones de treinta y cinco por ciento, respectivamente.

- Sin embargo, en la forma en que se presenta el actual texto legal, esa limitación de lo que abarca la institución, tiene una validez cuestionable. Consecuentemente, se han presentado casos en los que se exagera y se aplica en forma extensiva y antojadiza la institución. Casos tales como una taza de café o el derecho a un estacionamiento que, ante el indicado vacío de la ley, se llegan a invocar como una ventaja económica y por lo mismo aplicable a un incremento en el treinta por ciento del total de las prestaciones.
- Como caso de excepción, se señala que en el trabajo doméstico, su retribución comprende, “además del pago en dinero, el suministro de alimentación y manutención.” (Artículo 162 del Código de Trabajo).
- ¿El treinta por ciento constituye un mínimo o un máximo? Salvo pacto en contrario, son de un treinta por ciento. Hace algunos años, se acostumbraba consignar en los contratos de trabajo un texto así: “Las ventajas económicas, en caso se lleguen a otorgar, no constituirían en ningún caso un porcentaje mayor del tres por ciento del salario.” En otros contratos se indicaba diferente cantidad, por ejemplo, uno o cinco por ciento y en otros en forma tajante se acordaba “que no se comprendían en la relación laboral ningún tipo de ventajas económicas.”

Esa cláusula, por lo general asentada al final del texto, tuvo validez en tanto no fuera objetada por el trabajador. Sin embargo, en algún momento, durante un juicio ordinario, se cuestionó la validez de ese acuerdo, a la luz que las garantías y derechos consignados en las leyes laborales son mínimos e irrenunciables y susceptibles de ser superado a través de la negociación individual y colectiva. Por los mismo, ese treinta

por ciento, que supletoriamente tenía vigencia, debía conceptualizarse como un mínimo no renunciable. Que consecuentemente, el pacto en contrario a que se hace referencia en el mismo párrafo, debe entenderse para arriba, es decir, hacia un treinta y tres, cincuenta por ciento, etc.

- El párrafo citado indica que, salvo pacto en contrario, las ventajas económicas “constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.” En una primera ecuación, si el salario en moneda es de mil quetzales, las ventajas económicas serán trescientos quetzales. Ahora bien, si el ciento por ciento del salario devengado está compuesto, tanto por el salario en moneda como por la ventaja económica, tenemos que el setenta por cientos es el salario y el treinta por ciento las ventajas económicas. En este segundo caso, la ecuación es, si el setenta por ciento es mil quetzales, el treinta por ciento será cuatrocientos veintiocho quetzales con cincuenta y siete centavos, es decir, una cifra superior a la operación anterior.
- Debido a la poca claridad del texto legal, la implementación de las ventajas económicas ha dado lugar a una serie de problemas, producto de diferentes interpretaciones. La principal divergencia gira en cuanto a su naturaleza, esto es, qué prestaciones pueden comprenderse como ventajas y cuáles no. A ese particular se han desarrollado en el medio laboral los siguientes criterios:
  - Que es ventaja lo que alguien tiene en relación a los demás. Simulando una carrera de bicicletas, el líder tiene una ventaja sobre el pelotón, pero si no hay ningún fugado, el pelotón es compacto y nadie tiene ventaja sobre los otros. De igual forma, si una

prestación se otorga en forma general, no constituye ventaja alguna, pero si a un trabajador o clase de trabajadores se les otorga un beneficio que no se ha otorgado al resto, entonces sí puede hablarse de ventaja. Por ejemplo, si un seguro médico se otorga a todos los trabajadores, o los almuerzos se proporcionan a costo o con un cincuenta por ciento del costo, no son en sí ventajas; pero si a un trabajador se le da un automóvil, eso sí sería ventaja económica. Esta postura se asemeja mucho a la tercera que adelante se analiza, con la diferencia de que aquí no se hace referencia expresa a un pacto colectivo u otra negociación general.

- Que son ventajas económicas las prestaciones que se otorgan al trabajador, las cuales de todos modos hubiese tenido que cubrir con su propio salario.
- Siguiendo la línea de que las ventajas económicas forman parte del salario, cualquier prestación que cubra el patrono y que de todas formas tendría que cubrir el trabajador con su sueldo, constituye ventaja económica. Por ejemplo, alimentos, cuotas escolares de los hijos, transporte, etc. Como si el salario se desvía y en lugar de dárselo al trabajador, se pagan por él sus gastos necesarios. Por el contrario, si la prestación cubre un gasto no imprescindible, no constituye ventaja económica.
- Que cualquier prestación otorgada a los trabajadores y que está comprendida en el Pacto de Condiciones de trabajo, no es una ventaja económica, sino que el mero cumplimiento por parte del

empleador de una condición general de trabajo. Desde un punto de vista jurídico, el empleado no está otorgando beneficios adicionales ni espontáneos, está simplemente cumpliendo beneficios adicionales ni espontáneos, está simplemente cumpliendo con la ley, en este caso la ley profesional o sea el pacto colectivo.

- Otro criterio interpretativo, relacionado en alguna medida con el anterior, estipula que no es ventaja económica aquella prestación que se da para la ejecución del trabajo; y así es ventaja lo que se otorgue por la ejecución del trabajo.

Para tratar de aclarar lo indicado, si un empleado sirve refacciones o proporciona un área de parqueo, esos beneficios los da para que el trabajador tenga un mejor desenvolvimiento en su accionar; lo mismo si se proporciona vehículo para las actividades de la empresa; pero si se le da otras ventajas ajenas a la prestación directa del servicio, esas sí se comprenderían como ventajas económicas.

Es claro que los criterios antes indicados tienen validez potencial hasta llegar a la mesa de un Juez laboral. A éste corresponde plantear y resolver alguna de las posiciones anteriores, pero a manera de alegato o ilustración.

Si en algo existe consenso es, precisamente en la imprecisión de la norma. Es claro que el legislador no visualizó el potencial o desarrollo de esa institución, ya que de haberlo hecho le hubiese dedicado un artículo más puntual. No quiere ello decir que necesariamente se tome el rumbo que reduzca beneficios a los trabajadores; por el contrario, la misma oscuridad de la ley

provoca en muchos empleadores la negativa a conceder algunas prestaciones, a riesgo de que le reclamen posteriormente ventajas económicas y por lo mismo un treinta por ciento más de las prestaciones finales. Una mayor claridad en la ley permitirá, en primer lugar, un mejor clima de estabilidad y armonía, y en segundo lugar, que los empleados brinden con mayor liberalidad algunas ventajas adicionales en beneficio de sus trabajadores.

## CAPÍTULO III

### 3. La prescripción, sanciones y responsabilidades

#### 3.1. Generalidades

Estas instituciones están reguladas en los Artículos del 258 al 273 del Código de Trabajo.

“La prescripción es un medio de liberarse de una obligación impuesta por el Código o que sea consecuencia de su aplicación, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las conciliaciones que determina el Capítulo Primero del Título octavo del Código de Trabajo. Su objetivo primordial es mantener la seguridad jurídica en el ejercicio del derecho de acción, motivo por el cual el trabajador debe saber que para plantear demanda en juicio ordinario laboral ante un despido injustificado o indirecto, tiene 30 días a partir de la fecha de acaecido el hecho, a efecto de poder reclamar la indemnización respectiva. Y en cuanto a otras prestaciones como vacaciones anuales, aguinaldo, salarios no pagados, etc. tiene dos años. Esto es muy importante ya que si se deja transcurrir el tiempo prescribe el derecho para demandar”<sup>16</sup>.

Las sanciones, toda vez que las faltas de trabajo y previsión social consisten en las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan en contra de imposiciones taxativas que establece el Código de Trabajo o las demás leyes de trabajo y previsión social, las cuales se penan con multa, de manera que generalmente su naturaleza jurídica es de carácter pecuniario. Un ejemplo de esta institución lo constituye la norma sancionadora contenida en el Art. 350 del Código de Trabajo en el sentido de que si un patrono transgrede la

---

<sup>16</sup> López Sánchez, Luis Alberto, Ob. Cit., pág. 147.



obligación de permitir que sus trabajadores concurren a un tribunal a aprestar declaración testimonial, se le sancionará con una multa de Q. 25.00 a Q100.00 que impondrá el propio juez que conozca del asunto.

Las responsabilidades indicadas en el Artículo 273 del Código de Trabajo. Consisten en la consecuencia que trae para los empleados o funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de los propios tribunales privados de trabajo o cualquier entidad relacionada con el trabajo, cuando en forma personal infringen, violan o inculpen las leyes de trabajo y previsión social o bien animen o toleren dichas violaciones. Dichas consecuencias consisten, en la destitución inmediata, sin perjuicio de las sanciones pecuniarias respectivas o las responsabilidades penales y civiles que proceden en contra del infractor.

Francisco Javier Gardeazábal del Río, señala “La prescripción constituye una manifestación de la influencia que el tiempo tiene sobre las relaciones jurídicas y los derechos subjetivos. Éstos, a lo largo de aquél, nacen, se ejercitan y mueren. Aquí corresponde estudiar una de las causas que determinan la desaparición de aquellos: la prescripción extintiva”<sup>17</sup>.

“La prescripción extintiva provoca la desaparición de un derecho real o de crédito o de una acción, y se basa en un dato puramente negativo como es el no ejercicio de su derechos por el titular mismo”<sup>18</sup>.

Puede definirse la prescripción extintiva como el modo de extinguirse los derechos y las acciones por el mero hecho de no dar ellos adecuadas señales de vida durante el plazo fijado por la ley. Así se pone de relieve como junto con el transcurso del tiempo lo característico de la prescripción extintiva es la

---

<sup>17</sup> Fundación Tomás Moro, **Ob. Cit.**, pág. 782.

<sup>18</sup> **Ibid.**

inacción del titular del derecho durante toda la extensión de aquél; es lo que se ha denominado con acierto como *el silencio de la relación jurídica*.

La prescripción puede ser positiva o negativa. En el primer caso consiste en la adquisición de un derecho por el transcurso del tiempo; en el segundo, por lo contrario, en la pérdida de un derecho por el paso del tiempo.

Por naturaleza de la investigación es necesario analizar la prescripción negativa.

### **3.1.1. Prescripción negativa**

“La prescripción negativa o liberatoria, es una institución que aparece en todas las disciplinas jurídicas y, no es más que la extinción de determinados derechos por haber transcurrido determinado tiempo sin que esos derechos hayan sido ejercitados o exigidos”<sup>19</sup>.

Por medio de esta institución se procura la certeza y estabilidad en las relaciones humanas. Si no se fijaran plazos temporales para el ejercicio de potenciales derechos, sin duda alguna existiría incertidumbre, expectativa y tensión permanente; en pocas palabras, una pretensión latente en forma indefinida, situación contraria a los mismos fines que el Derecho en general procura, como es el mantenimiento armónico de las relaciones entre las personas.

---

<sup>19</sup> Fernández Molina, Luis, **Ob. Cit.**, pág. 177.

Presume la prescripción el desinterés de los titulares de derechos por no ejercitarlos en los plazos previamente estipulados y por lo mismo declara la extinción de los mismos en aras de la fijeza jurídica.

Es por eso que esta institución se contempla prácticamente en todas las ramas jurídicas, y, entre ellas, en lo laboral.

### **3.2. Derechos irrenunciables prescriptibles:**

Por virtud del contrato de trabajo, las partes adquieren determinados derechos y obligaciones: algunos expresamente convenidos y otros derivados del mandato legal. Por ser el derecho laboral un derecho tutelar y protector de los trabajadores, el contrato de trabajo no se limita a las condiciones que las partes hayan pactado directamente, sino que por ley se incorpora una serie de estipulaciones adicionales, por lo general mínima, que quizá no son tratadas directamente por las partes. O sea que, en virtud de una especie de ósmosis legal, se genera automáticamente una serie de derechos y obligaciones más allá de los convenios directamente por las partes.

Es claro que el mayor beneficio de este sistema es el trabajador, quien adquiere, frente al patrono, una serie de derechos mínimos de plena aplicación, tales como vacaciones anuales remuneradas, aguinaldo, séptimo días, indemnización, primas por antigüedad, previsión social, etc.

El trabajador, por lo mismo, tiene derecho a ejercer o exigir cada una de esas prestaciones, siempre que lo haga en su oportunidad o dentro de los respectivos plazos fijados para cada situación.

Esos derechos, son irrenunciables; pero son prescriptibles. El trabajador no los puede renunciar, pero sí los puede perder si no los ejercita o reclama oportunamente. Debe atenderse, sobre todo, el caso de la terminación de la relación de trabajo, en el que resulta inadecuado que los reclamos del trabajador despedido se mantengan indefinidamente.

En contraposición del trabajador, al patrono le asisten también derechos y plazos para ejercitar los mismos tal el caso de aplicar sanciones disciplinarias, de despedir con causas justificada, de reclamar contra el retiro del trabajador.

### **3.3. Plazos**

Entre los casos de prescripción existen diferentes plazos que atienden a una adecuación práctica. Así se tiene que el Derecho Civil establece plazos que oscilan entre diez años (derechos reales) y hasta dos años (cobros de adeudos comerciales, honorarios, etc.). El Derecho Penal tiene sus propias regulaciones para establecer la responsabilidad en un contexto temporal.

En el campo laboral, para procurar la seguridad y congruencia en las relaciones, se fijan plazos cortos dentro de los cuales deben iniciarse las acciones relacionadas, sobre todo con la sobrevivencia o no de la relación de trabajo y las sanciones a aplicarse, ya que no es adecuado que un potencial despido justificado o un retiro por despido indirecto, se mantenga latente por un período impreciso o demasiado largo, como sería por ejemplo dos años. Debe el ordenamiento jurídico imponer, como lo hace plazos menores para el esclarecimiento de esas situaciones.

### **3.4. Prescripción contra derechos del trabajador**

#### **3.4.1. Por despido injustificado**

Si un trabajador es despedido sin mediar una causa justificada, se considera que su derecho al trabajo ha sido vejado y por lo mismo tiene derecho a que el empleador lo indemnice (en otras legislaciones tiene en determinadas circunstancias derecho opcional a la reinstalación). La indemnización, el paro o no pago de la misma, depende pues de quien fue el causante de la terminación de la relación de trabajo. Al darse por terminada una relación de trabajo, es de suponer que el principal asunto a discutirse es el pago de la indemnización. Si al trabajador no se le expone el motivo del despido, o se le aduce una causal frívola o infundada, es de suponer que de inmediato reclamará su tiempo. Si el trabajador renuncia o si tiene claro que él mismo dio motivo justificado para el retiro, teóricamente no reclamará la indemnización (quedan a salvo la empresas donde esté vigente la indemnización universal o el caso que motivó el despido es discutible).

En todo caso, la situación de despido, justo o no, debe aclararse en los días siguientes a la terminación de la relación. En un supuesto que al trabajador no se le quiera pagar la indemnización ni explicarle la causal supuestamente justa del despido, en los días siguientes al mismo, en un claro indicio para presumir que no se le quiere abonar esa prestación. Por lo mismo, si el pago se le retarda o niega, el trabajador debe ejercitar rápidamente su reclamo. Además, cabe considerar que las condiciones del despido son a veces muy confusas, por lo que el transcurso del tiempo solo abundaría adicionalmente en entorpecer la obtención de la prueba.

Por lo anterior, se presume que el trabajador debe saber cual es su situación frente a su ex patrono y qué acciones puede ejercitar. Se asumirá por tanto, que si deja pasar el plazo para hacer valer su derecho es por negligencia del mismo o por astucia del patrono al retenerlo para que se de la prescripción.

“Las legislaciones, por lo general, han fijado plazos relativamente cortos para ejercitar ese derecho al reclamo, En el medio guatemalteco es de treinta días hábiles. En México, anteriormente era de un mes, pero se extendió recientemente a dos meses”<sup>20</sup>.

Es claro que si un trabajador presenta su reclamo pasado el tiempo indicado, su derecho ha prescrito y hacer valer la prescripción sería la opción defensiva más clara del patrono. En muchas demandas ordinarias laborales, por lo general, el primer aspecto que se analiza es el de la prescripción: determinar si el trabajador compareció al tribunal o a la inspección de Trabajo, dentro de los treinta días hábiles siguientes a la terminación.

En ejercicio del derecho que prescribe conforme al plazo aquí indicado, el trabajador reclamaría la indemnización; para reclamar los demás derechos se computa el plazo que a continuación se indica.

- Para reclamar prestaciones laborales irrenunciables: Sin perjuicio de lo indicado en el apartado anterior, corresponde a un trabajador una serie de prestaciones que son irrenunciables y que no dependen de la conclusión del contrato, entre ellas se encuentra básicamente: vacaciones, aguinaldo proporcional, bono 14 proporcional, salarios retenidos, horas extras, reajustes de salarios.

---

<sup>20</sup> **Ibid.**

La prescripción para reclamar esas prestaciones es de dos años contados a partir de la finalización del contrato, salvo las vacaciones a las que la modificación del Código de Trabajo (Decreto 64-92) otorga un plazo de Cinco años.

- para darse por despedido: A diferencia del supuesto anterior, aquí ni ha habido una terminación de la relación de trabajo. Siguen las partes siendo patrono y trabajador, pero supuestamente se han dado hechos que dan lugar a resumir que el patrono quiere que el trabajador se retire por decisión propia (esto es sin, pagarle la indemnización); es decir que el patrono no lo despide en forma directa, pero, para forzar el retiro, emplea, subterfugios, acude a acciones tendiente a hostigar, cansar, denigrar, amedrentar, etc. al trabajador, quien al enterarse de una de estas acciones, debe presumir el ánimo de despedirlo indirectamente y por lo mismo cuenta con un plazo de veinte días hábiles para retirarse de la empresa, alegando que fue despedido injustamente, pero ni en forma directa sino que en forma indirecta. Ello no es en sí una renuncia sino que una respuesta al hostigamiento, al despido indirecto, y por lo mismo, mantiene el trabajador el derecho a la indemnización.

Como ejemplo de este tipo de acción se tiene: rebaja de sueldo, rebaja de categoría (de gerente a subgerente), cambio de condiciones de trabajo (cambio de horario o de lugar no previstos anteriormente), maltrato manifiesto y personalizado, etc.

Cuando se presenta alguna situación de este tipo, el trabajador cuenta con el término ya indicado de veinte días hábiles en el entendido de que si transcurre ese período sin hacer valer el despido indirecto, ya no lo puede hacer por ese mismo motivo. En caso se tratare de una rebaja de sueldo o de categoría, opera la prescripción, debe tenerse como aceptada la nueva situación (nuevo sueldo, nuevo puesto) si pasan los veinte días de que el trabajador fue notificado, por lo mismo ya no lo puede alegar como causal de despido indirecto (salvo que en futuro se diere una nueva reducción).

### **3.5. Procedimiento**

El Código de Trabajo estipula normas relativas a las actuaciones inmediatas derivadas de un despido directo pero omite regular, en este aspecto, lo relativo al despido indirecto.

El Artículo 78 del Código de Trabajo establece que el trabajador, una vez despedido, goza del plazo de prescripción para emplazar al patrono para que le demuestre la causa justa en que se fundó el despido. Caso típico de inversión de la carga de la prueba, Al empleador le toca pues demostrar que las motivaciones del despido si fueron justas.

En los despidos indirectos, a falta de indicación específica de la ley, lo que el empleador tendrá que demostrar es que no tomó medida alguna que pueda entenderse como fundante de despido indirecto. Algo que, en algunos casos, resulta muy difícil de probar.



### **3.6. Protesta contra sanciones disciplinarias**

La facultad sancionadora del empleador comprende de amplio espectro, cabe aquí indicar que el trabajador cuenta con un plazo de veinte días hábiles para reclamar contra cualquiera de esas sanciones. Las sanciones más comunes de ellas son: amonestación por escrito y retiro temporal sin goce de salario.

### **3.7. Reinstalación**

Esta situación se presenta en aquellas legislaciones que contemplan reinstalación forzosa para la empresa y alternativas para el trabajador, quien puede optar por la reinstalación o el pago de la indemnización. Existen, sin embargo casos (incompatibilidad de hecho para continua la relación), en que la autoridad competente debe determinar que no es factible la reinstalación.

“A su vez cuando se ordena la reinstalación el trabajador, debe regresar a sus labores en un plazo determinado (treinta días en México), bajo apercibimiento que de no hacerlo, el patrono puede dar por terminada la relación de trabajo”<sup>21</sup>.

### **3.8. Retiro por incapacidad**

“Es la circunstancia que al igual que el caso anterior, sólo se presenta en aquellas legislaciones que la contemplan. En estos casos, cuando un trabajador tiene conocimiento que a consecuencia de un accidente o enfermedad, le resulta una incapacidad para el trabajo que desempeña, cuenta desde ese

---

<sup>21</sup> Fernández Molina, Luis, **Ob. Cit.**, pág. 182.

momento con un plazo determinado (dos años en México) Para dar por terminada la relación de trabajo y acogerse a los diversos programas de previsión social<sup>22</sup>.

### **3.9. Beneficiarios**

Por beneficiarios se entienden los dependientes (por lo general parientes) del trabajador fallecido, quienes por lo mismo deben ser los beneficiarios de las prestaciones del trabajador, así como de la prestación específica que se genera por motivo precisamente del fallecimiento y que viene a equivaler a una indemnización en base al tiempo que estuvo laborando.

La legislación guatemalteca no establece un plazo específico para el reclamo o solicitud de los beneficios, por lo que debe sujetarse al plazo general de dos años.

### **3.10. Prescripción contra el patrono**

El principal derecho que el contrato de trabajo otorga al patrono, es de hacer suya la firmeza laboral del empleado, esto puede entenderse como el derecho a apropiarse del producto del trabajo, o que el trabajador efectivamente labore según lo convenido en tal contrato, conforme sus instrucciones y disciplina. Es de aquí donde derivan otros derechos y prescripciones:

---

22 **Ibid.**

### **3.10.1. Derecho para despedir a un trabajador por causa justificada**

El empleador cuenta con un plazo de veinte días hábiles desde que se dio la causa del hecho, para despedir al trabajador. Vencido ese plazo, la invocación de la causa devendrá en extemporánea e inaplicable. Si por ejemplo, un trabajador faltó varios días sin justificación, o se ha presentado en estado de ebriedad, el patrono cuenta con el plazo de veinte días para despedirlo. De no hacerlo se entiende que ha consentido la falta y sigue contratando al trabajador quedando superada la situación. Por lo mismo no se puede invocar en el futuro tales causales como base de un despido.

### **3.10.2. Derecho para reclamar contra el abandono del trabajador**

Es poco común que un empleador tome una acción de este tipo. Sin embargo, si el retiro o abandono del trabajador resulta oneroso para el desarrollo del trabajo, el empleador cuenta con un plazo de treinta días para reclamar contra ese abandono. En algunos casos muy especialmente, que el trabajador concluya satisfactoriamente determinada fase de su trabajo, y si no, en todo caso, la fijación y pago de los daños y perjuicios que su acción ocasionó al empleador. Un reclamo que en la práctica difícilmente se podrá ejercer.

## CAPÍTULO IV

### 4. El juicio ordinario de trabajo

#### 4.1. Definición

Alfredo Montoya Melgar, expone que “El modelo típico del proceso de trabajo por el que se rige la gran mayoría de las contiendas planteadas jurisdiccionalmente, es el llamado proceso ordinario. La estructura de este proceso ordinario comprende diversas fases: “iniciación (demanda), instrucción (alegaciones y prueba) y decisión (sentencia)”<sup>23</sup>.

La vía del proceso ordinario de trabajo instrumenta principalmente el ejercicio de las acciones derivadas del contrato de trabajo.

El tratadista Eduardo Couture define al proceso de la siguiente manera: “Es un cúmulo de actos de orden temporal. Entendiéndose el proceso judicial como una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente con el objeto de resolver mediante un juicio de la autoridad competente, el conflicto que se ha sometido a su decisión”<sup>24</sup>.

El Código de Trabajo guatemalteco trae regulado como modelo típico para solventar los diferendos laborales, el procedimiento ordinario, o como también es llamado proceso de cognición o conocimiento en virtud que hace referencia a la fase del juicio consistente en obtener del Juez de Trabajo y

---

<sup>23</sup> Montoya Melgar, Alfredo, **Derecho del trabajo**, pág. 15.

<sup>24</sup> Couture, Eduardo, **Fundamento del derecho procesal civil**, pág. 145.

Previsión Social una declaración de voluntad de la que se derivan consecuencias jurídicas ya sea a favor o en contra de las partes litigantes.

## 4.2. La Demanda

“Es el 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 fundamente, y petición clara de lo que se reclama”<sup>25</sup>.

“Demanda es el acto o declaración de voluntad en que se ejercita una o varias acciones”<sup>26</sup>.

Como instrumento de autonomía o disposición privada, la demanda no sólo sirve para promover la actuación jurisdiccional, sino que además fija el contenido objetivo de la litis, éste no puede variar las fases de alegaciones o conclusiones sustanciales de la demanda, como el Juez, que carece de poderes para conceder algo más allá de lo pedido.

La demanda es un acto procesal formal, documentado por escrito (tantas copias como demandados sean), en el que se expone al órgano juzgador tanto el hecho objeto de controversia como la petición de que se resuelva la pretensión deducida. En tal sentido se exige que la demanda contenga la enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión, y la petición correspondiente, en los términos adecuados al contenido de la pretensión ejercitada.

---

<sup>25</sup> Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 303.

<sup>26</sup> Trueba Urbina, Alberto, **Ob. Cit.**, pág. 449.

La legislación procesal laboral guatemalteca permite dos formas de planteamiento de demanda, la primera que es la oral, que se plantea en forma verbal ante el Juez de Trabajo y Previsión Social donde se levanta el acta respectiva haciendo constar las pretensiones del actor, a mi criterio esta modalidad no se aplica en nuestro medio, y la segunda que es la demanda por escrito que viene a contradecir el principio de oralidad que inspira el Derecho Procesal del Trabajo, sin embargo nuestra ley lo permite y es la modalidad que se aplica en nuestro medio.

En la demanda laboral no se exige fundamento de derecho, por ser poco formalista, quizás para simplificarla y hacer su redacción más asequible al trabajador, debe reunir además varios requisitos formales: la indicación del Juzgado al que se dirige la demanda, los nombres y domicilios de las partes litigantes, fecha y firma del demandante, requisitos que exige el Artículo 332 del Código de Trabajo guatemalteco. Recibida la demanda en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social, compete al Juez su examen previo, a consecuencia del cual podrá emitir los pronunciamientos: a) proceder, mediante resolución, a su admisión si se estima competente y considera que la demanda los requisitos de forma; b) declararse incompetente para conocer del fondo del asunto, haciéndolo constar así en auto, que es impugnabile; c) dictar resolución, si observa algún defecto u omisión en la demanda, para que se subsanen no fijando plazo alguno, y mientras no se cumpla con los requerimientos no se dará trámite a la demanda, de esa forma lo contempla el Artículo 334 del Código de Trabajo guatemalteco.

### **4.3. Acumulación**

Con fines de simplificación y economía procesal, el actor puede acumular en una misma demanda cuentas acciones laborales le competan contra el mismo demandado.

El objetivo principal es que dos ó más acciones se reúnan en un solo proceso, y sean resueltas mediante una sola sentencia, por estrategia procesal, se persigue la acumulación de las acciones contra otra u otras personas, con la condición que no sean contradictorias entre sí, corresponda al mismo juez, y el procedimiento por el cual va sustanciarse sea el mismo.

En cuanto a la acumulación de autos, se tiene por objeto reunir dos o más procesos en trámite para que todos ellos constituyan un solo juicio. Y sean terminados a través de un solo auto, este acto procesal es casi siempre un incidente. De esa cuenta el Artículo 330 del Código de Trabajo, regula que: “En una misma demanda se podrán ejercitar varias acciones siempre que sean de la misma naturaleza, se tramiten por los mismos procedimientos y entre las mismas partes”. Cuando la norma regula que sean de la misma naturaleza se refiere a la competencia del Juez por razón del territorio y de la materia. Tanto en la acumulación de acciones como en la acumulación de autos nuestra legislación laboral no regula en sí todo el procedimiento a seguir, sin embargo el Artículo 331 del código de Trabajo en cuanto a la acumulación de autos nos remite al Código Procesal Civil y Mercantil, del mismo modo por supletoriedad de la ley en cuanto a la acumulación de acciones el Artículo 326 del código de Trabajo regula que también son aplicables las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil siempre que no contraríen el texto y los principios

procesales que contiene el Código de Trabajo, para tal efecto debemos acudir a los Artículos 538 al 546 del Código Procesal Civil y Mercantil.

#### **4.4. Citación**

Presentada y admitida para su trámite la demanda, el Juez de Trabajo y Previsión Social deberá señalar día y hora en que se han de celebrar los actos de conciliación, y en su caso juicio. El juzgador a través del notificador encargado ha de enviar a las partes cédulas de notificación por las cuales han de quedar debidamente convocadas y advertidas que la incomparecencia de cualquiera de las partes motivará la continuación del juicio en rebeldía de la parte que no compareciere sin más citarle ni oírle, como que pueden concurrir con todos los medios de prueba de que intenten valerse.

En todo caso la cédula de notificación destinada al demandado debe ir acompañada de una copia del escrito de la demanda, de la resolución que la admite para su trámite y demás documentos, con el fin de que pueda preparar su defensa. La falta de notificación en tiempo determina la nulidad de la misma y en consecuencia deja sin efecto la audiencia para comparecer a juicio oral, ya que de conformidad con el Artículo 337 del Código de Trabajo, entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, y el mismo será ampliado únicamente por razón de la distancia, la falta de notificación en tiempo es causa de indefensión, la misma consecuencia provoca la notificación defectuosa o errada bien entendido que, subsanado en tiempo el emplazamiento defectuoso, no hay nulidad por el principio de economía procesal.

La falta injustificada de comparecencia del demandante citado en forma, determina que el Juez le tenga en rebeldía en su demanda. No obstante la



incomparecencia justificada, incluso tardíamente, no es equiparable a acusar de rebeldía. La incomparecencia del demandado no impide la continuación del juicio, ya que se seguirá en su rebeldía, y procederá a dictar la sentencia que en derecho corresponde, no obstante la incomparecencia justificada del demandado, dentro del plazo improrrogable de 48 horas, faculta a éste a instar la audiencia contra la sentencia firme.

#### **4.5. Conciliación previa**

En esta etapa procesal el Juez de Trabajo y Previsión Social, debe intentar conciliar a las partes haciéndoles saber los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles, ello sin prejuzgar el contenido eventual de la sentencia, de conformidad con lo que regula el segundo párrafo del Artículo 340 del Código de Trabajo guatemalteco, esta norma obliga al Juez de Trabajo para que procure avenir a las partes y les proponga fórmulas de conciliación.

La naturaleza del acto de conciliación es de un negocio jurídico transaccional, esto es un contrato que pone fin al pleito en que se produce y no comprende sino los objetos expresados determinadamente en ella y que se caracterizan por poseer efecto de cosa juzgada. Algunos autores entre ellos Jaime Guasp conceptúan la conciliación judicial como un auténtico proceso especial dirigido a evitar el proceso principal. No parece que la mera presencia conciliadora del Juez desvirtúe el carácter de contrato de transacción que la institución tiene indudablemente.

Esta es una avenencia o acuerdo entre las partes, en cuyo curso el Juez no actúa con funciones jurisdiccionales, sino como puro conciliador que intenta

aproximar a las partes. El intento de conciliación puede desembocar en un doble resultado:

- Avenencia de las partes, que elimina el juicio ulterior, tal avenencia que ha de documentarse en un acta, se llevará a efecto por los trámites de la ejecución de sentencia. Excepcionalmente, el juzgador puede declarar la iniciación del juicio, pese a existir acuerdo entre las partes, cuando entienda que existe lesión grave para alguna de las partes, fraude de ley o abuso de derecho, a este respecto vale la pena comentar que en la conciliación, la forma de transacción a que lleguen las partes no debe ser en perjuicio del trabajador, la transacción no debe contrariar las leyes, reglamentos y disposiciones que sean aplicables, esto se refiere en principio por la tutelaridad de que goza el trabajador, y porque existen derechos que se caracterizan por ser irrenunciables para el trabajador, para este fin la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106 segundo párrafo regula que “Serán nulas ipso jure” (por el derecho de la ley o por el derecho mismo) y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otros documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos y otras disposiciones relativas al trabajo.” Este mismo precepto lo desarrolla el Artículo 12 del código de Trabajo guatemalteco al regular que: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de

trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

En tal sentido cualquier convenio o transacción llevada a cabo en la etapa de conciliación entre el empleador y el trabajador, no va a tener consecuencias jurídicas, siempre que no se obligue al trabajador a renunciar a cualquiera de los derechos que la Constitución Política, el Código de Trabajo y demás leyes aplicables le garanticen, de ser así, dicho convenio o transacción se tiene por nulo de pleno derecho en virtud de contrariar las disposiciones indicadas.

- Falta de avenencia de las partes, en cuyo caso se pasa, a la etapa procesal del juicio laboral, al que previamente han sido citados los litigantes al ser convocados para la conciliación. Tal continuidad cronológica de los actos de conciliación y juicio se funda en los principios de celeridad e inmediación del proceso laboral. Además se prevé legalmente que, en cualquier momento del proceso anterior al dictar la sentencia, puede aprobarse la avenencia. La omisión del intento de conciliación determina la nulidad de las actuaciones, que deben reponerse al momento de la citación para conciliación y juicio.

#### **4.6. Juicio**

La instrucción del proceso comprende una suma de actos procesales en los que las partes litigantes, mediante actuaciones opuestas, intentan llevar al juzgador el convencimiento de la justicia de sus pretensiones.

La instrucción del proceso abarca de este modo todas las actuaciones del juicio propiamente dicho, con la sola excepción de la sentencia, a cuya formulación llega el Juez tras haber alcanzado el adecuado conocimiento sobre el fondo del asunto debatido, proporcionado por los datos obtenidos en las fases procesales de alegaciones y pruebas.

#### **4.7. Fases del juicio ordinario laboral**

##### **4.7.1. Modificación o ampliación de la demanda**

Al comparecer a la audiencia, la parte actora expone sus peticiones, manifestando que no desea modificar ni ampliar en ese momento el contenido de la demanda así como de sus respectivas ampliaciones que previamente pudieron existir; asimismo, podrá ampliar o modificar la misma, si dicha ampliación se hiciera sobre los hechos aducidos o sobre las reclamaciones formuladas, cambiando en forma sustancial la demanda, el Juez de Trabajo y Previsión Social suspenderá la audiencia, señalando una nueva para la comparecencia de las partes a juicio oral laboral, a excepción que la parte demandada manifieste que contestará la demanda en sentido negativo y que se continúe el trámite del mismo. Ahora bien, si la ampliación la realizara el demandante en cuanto al apartado de peticiones, dicha ampliación no tendrá efectos suspensivos y las etapas procesales continuarán.

Una vez finalizada esta fase, la parte demandada procede a contestar la demanda, sujetándose a los mismos requisitos exigidos para la demanda en cuanto a su contenido y forma sea oponiéndose a la misma, o manifestando su conformidad con lo pedido por el actor (allanamiento), o bien demandando al

actor al contestar la demanda, en el mismo juicio y ante el mismo juez (reconvención).

#### **4.7.2. Oposición a la Demanda**

La oposición a la demanda por razones de ausencia de requisitos o defecto de presupuestos procesales de validez, da lugar a la interposición de excepciones dilatorias de conformidad con lo establecido en el Artículo 342 del Código de Trabajo, debiendo plantearse previamente a contestar la demanda o la reconvención si fuere el caso, buscando depurar el proceso. Estas excepciones de conformidad con el Artículo 342 el Juez está facultado para resolverlas dentro de la misma audiencia cuando así lo solicitara la parte actora. Ahora bien podrá suspender la audiencia si a la parte que le corresponde oponerse a la misma no lo hace dentro de dicha diligencia y manifiesta acogerse al plazo que por veinticuatro horas se le concede. En cuanto a este tipo de excepciones, en el Código de Trabajo se encuentra la denominación de excepciones dilatorias, no enumerando las mismas, por lo que atendiendo a la supletoriedad de las leyes reguladas en el Artículo 326 del Código de Trabajo, se acude a la enumeración contemplada en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil pudiendo ser:

- Incompetencia
- Falta de Capacidad Legal
- Falta de personalidad en el representante
- Litispendencia
- Demanda Defectuosa.

Cuando la oposición de la demanda ataca el fondo del asunto, el objeto de litis (pretensiones procesales), podrán interponerse las excepciones perentorias, las cuales se interpondrán con la contestación de la demanda o reconvención en su caso, no obstante, de no existir una enumeración taxativa en la realidad se puede interponer las siguientes:

- Prescripción
- Caducidad
- Cosa Juzgada
- Transacción y
- Pago.

Dichas excepciones y las nacidas con posterioridad deberán de ser resueltas en sentencia.

#### **4.8. Prueba**

La prueba es, “en consecuencia, un medio contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio”<sup>27</sup>.

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

---

<sup>27</sup> Couture, Eduardo, **Ob. Cit.**, pág. 100.

los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas”<sup>28</sup>.

Esta fase procesal consiste en la proposición y práctica de los medios de prueba que las partes estimen pertinentes para la demostración fáctica de la procedencia de sus pretensiones, a través de las pruebas se intenta obtener la persuasión o convencimiento del juzgador, que goza de un amplio arbitrio en su apreciación.

La actividad probatoria constituye una carga para las partes, esto es, un gravamen que pesa sobre quien desea ejercitar un derecho. De conformidad con el Código de Trabajo guatemalteco todos los medios de prueba que las partes van a proponer para hacer valer sus pretensiones lo deben hacer concretamente en la demanda, de igual forma en la contestación de la demanda o en su caso en la reconvención. El Artículo 344 del Código de Trabajo le concede amplias facultades al Juez de Trabajo y Previsión Social al regular que la prueba que no hubiere sido ofrecido en su momento procesal oportuno, es decir en la demanda, contestación de la demanda o la reconvención, así como la que se considere impertinente o contra derecho, será rechazada de plano, aún cuando la prueba hubiere sido ofrecida en el momento procesal y hubiera sido rechazada por considerarse impertinente o contra derecho, cualquiera de las partes que considere que el rechazo le ocasiona perjuicio porque le veda su derecho de defensa, de conformidad con el Artículo 356 del Código de Trabajo debe hacer la Protesta respectiva antes el Juez de Trabajo y Previsión Social, para que posteriormente se ordene la recepción de los medios de prueba y sean tomados en consideración en la segunda instancia.

---

<sup>28</sup> **Ibid.** Pág. 300.

Una vez agotada la fase de conciliación, el Juez ordenará la recepción de las pruebas en la primera audiencia que se ha señalado para que las partes comparezcan a Juicio Oral, y este es el momento procesal en que las partes deben proponer los medios de prueba que han ofrecido en la demanda, contestación de la demanda o la reconvencción para que los mismos sean diligenciados.

Si en la primera audiencia no fuere posible recibir todas las pruebas, ya sea por causas ajenas al Tribunal o bien por la naturaleza de las pruebas, el Juez de Trabajo y Previsión Social señalará una nueva audiencia para poder continuar con el diligenciamiento de prueba, que deberá practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera audiencia donde las partes comparecieron a juicio oral, extraordinariamente el Juez podrá señalar una tercera audiencia para el mismo objeto, siempre que se dieran las mismas circunstancias.

Doctrinariamente el régimen jurídico de la prueba en el proceso de trabajo puede sintetizarse del siguiente modo:

- En el proceso de trabajo no hay normalmente pruebas preconstituidas, como corresponde a su naturaleza de proceso oral regido por el principio de inmediación.



- El Juez puede interrogar libremente a las partes, testigos y peritos, corrigiendo en este sentido al amplio dominium litis de las partes sobre la fijación de la verdad alegada y probada.
- Sólo son admisibles las pruebas que se formulen y puedan practicarse en el acto, con la única excepción de la de reconocimiento judicial.
- La declaración sobre la admisibilidad de la prueba compete al Juez de Trabajo y Previsión Social frente a cuya decisión denegatoria podrá protestar la parte proponente, haciéndose constar en acta la prueba solicitada, la solución denegatoria, los fundamentos de la misma y las protestas, todo a los efectos de solicitar la recepción de las pruebas protestadas en segunda instancia.

Las pruebas personales (confesión, testifical y pericial) se rigen, en el proceso de trabajo, por las siguientes reglas:

La prueba de confesión judicial; se caracteriza porque a diferencia de la pericial, recae sobre hechos personales del confesante, y hace prueba contra su autor. No constituye un medio probatorio privilegiado, sino que es valorado por el Juez de Trabajo y Previsión Social conjuntamente con todos los demás medios de prueba; sin embargo la confesión en juicio bajo juramento decisorio hace prueba plena frente a cualquier otro. Este medio de prueba se debe ofrecer en la demanda, en la contestación de la demanda o en su caso en la reconvencción, en el caso cuando esta es propuesta por la parte actora se va a diligenciar en la audiencia que señale el Juez para que las partes comparezcan a Juicio oral, en esta audiencia el absolvente será citado bajo apercibimiento de

ser declarado confeso, y en su rebeldía debido a la incomparecencia, salvo que justifique su inasistencia, que es lo que normalmente ocurre en el medio y la primera audiencia no se lleva a cabo. Cuando la Confesión Judicial sea propuesta en la contestación de la demanda o en la reconvencción, entonces se citará a la parte actora en su audiencia más próxima para que absuelva posiciones, para tal efecto también se le hará los apercibimientos contemplados en el Artículo 354 del Código de Trabajo.

Las posiciones son las preguntas que formula el articulante al absolvente, normalmente se acompañan por escrito en un sobre cerrado que se denomina plica, este plica se acompaña a la demanda o bien se incorpora al juicio hasta el momento de la audiencia.

Cuando el absolvente no comparece a la audiencia sin causa justificada para absolver posiciones, cuando asiste y se rehúsa a contestar, o contesta y no lo hace en la forma ordenada por la ley, entonces estamos en lo que la doctrina denomina Confesión Ficta.

Supletoriamente a este medio de prueba le son aplicables las disposiciones contenidas en el código Procesal Civil y Mercantil que se refiere a la Declaración de las Partes y se regula del Artículo 130 al 141 del cuerpo legal citado.

La prueba de testigos; se practica sin formulación de escritos de preguntas y repreguntas, si el juzgador considera excesivo el número de testigos, por incidir su testimonio sobre hechos suficientemente esclarecidos,

podrá limitarlos discrecionalmente, sin embargo al respecto nuestro Código de Trabajo preceptúa que las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer. Aparte de ellos el mismo cuerpo legal citado en el Artículo 348 regula que todos los habitantes de la República tenemos la obligación de acudir a cualquier Juzgado de Trabajo y Previsión Social para declarar en juicios de trabajo, la excepción para no realizarlo es que nos encontremos imposibilitados para realizarlo pero tenemos que justificarlo o bien nos encontremos dentro de las excepciones que la ley indica. Sin embargo no encontrándonos en ninguna de las excepciones estamos en una posición de desobediencia ante el Juez de Trabajo y Previsión Social, la que es sancionada con una multa de cinco a veinticinco quetzales, la que considero no se aplica a nuestra realidad, sin embargo he de hacer notar que esta desobediencia se tipifica como delito en nuestro Código Penal al regula en el Artículo 414 que “Quién desobedeciere abiertamente una orden de un funcionario, autoridad o agente de autoridad, dictada en el ejercicio legítimo de sus atribuciones, será sancionado con multa de cincuenta a un mil quetzales”.

De esa cuenta propongo que el Artículo 348 del Código de Trabajo sea reformado en el sentido que aparte de la sanción pecuniaria que regula la norma citada, también se le debe de hacer saber el apercibimiento de ley al testigo, que su incomparecencia injustificada a prestar declaración como testigo dará motivo para que se certifique lo conducente a un Juzgado del orden penal por el delito de desobediencia, en este sentido la norma será coercitiva y realmente obligaría a que cualquier persona preste declaración como testigo, y por otro lado colabora con la administración de justicia proporcionando elementos de convicción que serían determinantes para que el Juez de Trabajo y Previsión Social dicte una sentencia justa.

Que la citación debe hacerse por medio de la Policía Nacional Civil, cuando la norma regula lo relativo a la citación se debe tener mucho cuidado, para tal evento es menester ver lo preceptuado en el Artículo 32 de la Constitución Política de la República de Guatemala, haciendo énfasis que uno de los requisitos SINE QUANON de la citación es que se le debe hacer constar al testigo en forma expresa el objeto de la diligencia, que en este caso será la de prestar declaración como testigo en determinado juicio de trabajo, ya que la omisión a este requisito en la citación implica en sí una violación al precepto constitucional y por ende no es obligatoria su comparecencia a declarar como testigo.

La prueba de peritos o dictamen de expertos; cuya base constituye la aportación al juicio de los conocimientos científicos, artísticos o prácticos del experto, tiene como peculiaridad más relevante en el proceso laboral la prohibición de la insaculación de peritos, prohibición basada sin duda en el principio de celeridad procesal, y que se traduce prácticamente en la comparecencia de las partes acompañadas de los peritos cuyo dictamen desean aportar. La prueba pericial ha de ser apreciada por el juzgador según las reglas de la sana crítica. Ante la diversidad, e incluso contradicción, de dictámenes, el juzgador es soberano para valorarlos y optar entre ellos.

El Código de Trabajo Guatemalteco, el Artículo 352 regula esta clase de prueba como Dictamen de Expertos, y la parte que lo proponga deberá indicar al momento de proponerlo los puntos sobre los cuales deberá tratar la prueba de dictamen de expertos, inmediatamente el Juez de Trabajo y Previsión Social concederá audiencia por dos días a la contraparte, con el objeto de que proponga su experto y los puntos que va a tratar. El juez decidirá finalmente los

puntos sobre los cuales va versar el expertaje, y en el caso de que no hubiere acuerdo entre las partes en cuanto a los puntos que va versar el expertaje el Juez nombrará un tercer en discordia, quien queda obligado a dictaminar en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de pruebas.

Por otra parte la prueba documental y reconocimiento judicial, se rigen por las siguientes normas: la prueba documental puede aportarse tanto al presentar la demanda como al contestarla y durante la celebración del juicio, el documento puede ser público o privado y puede consistir en la reproducción mecánica de la palabra la imagen el sonido siempre que su obtención no hubiere implicado violación a los derechos fundamentales.

El Código de Trabajo regula la prueba documental en el Artículo 353 y regula que la parte actora puede proponer como prueba la exhibición de documentos, libros de contabilidad, de salarios o de planillas, en este caso el Juez de Trabajo y Previsión Social apercibirá al demandado que los presente en la primera comparecencia, so pena de una multa de cincuenta a quinientos quetzales y se presumirán ciertos los hechos aducidos por el que ofreció la prueba.

De conformidad con el Artículo 30 del Código de Trabajo también se tiene como prueba documental el Contrato escrito, suscrito entre el empleador y el patrono. Del mismo modo el Artículo 39 de la misma ley citada contempla como prueba documental el Contrato Colectivo de Trabajo, el Artículo 102 del mismo cuerpo legal también regula como prueba documental los libros de salarios y de planillas. También se tiene como prueba documental las Actas que levante los inspectores de trabajo, de esa forma lo regula el Artículo 281 literal “j” del Código de Trabajo.

Por experiencia propia, en la primera comparecencia para juicio oral también se tiene como prueba documental los simples “recibos”, que en algunas ocasiones lo que hace el patrono es estampar la supuesta forma del trabajador, y en el que se hace constar que ya se le pagaron al trabajador todas sus prestaciones laborales, otra de las anomalías que se dan es que los patronos para poder emplear a determinadas personas como trabajadores los obligan a firmar recibos en blanco, previendo cualquier conflicto y utilizarlo como medio de prueba en Juicio ordinario oral laboral.

El Código de Trabajo Guatemalteco no regula la forma de impugnar la prueba documental cuando adolezcan de falsedad, pero de conformidad con la supletoriedad de la ley que regula la legislación laboral, es de remitir al Código Procesal Civil y Mercantil que regula en los Artículos 186, 187 y 188 la impugnación de documentos, la cual deberá tramitarse en vía de los Incidentes y para tal efecto debemos también remitirnos a los Artículos del 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial.

La prueba de reconocimiento judicial; se supone el traslado del órgano jurisdiccional fuera del local de la audiencia, cuando el juzgador estima indispensable la práctica de un reconocimiento personal, o inspección ocular, suspendiéndose el juicio durante el tiempo estrictamente necesario. Esta clase de prueba no está taxativamente regulada en nuestro Código de Trabajo, simplemente lo regula en el Artículo 357 al indicar que el Juez puede practicar de oficio o bien a requerimiento de parte antes de dictar sentencia o para mejor proveer cualquier diligencia de prueba pertinente, y entre ellas menciona la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo.

Del mismo modo el Artículo 361 de la misma ley citada regula que el Juez de Trabajo y Previsión Social puede comprobar hechos personalmente, deviene decir que aunque la norma no lo expresa claramente se refiere a la Prueba de Reconocimiento Judicial.

Las pruebas de presunciones; la presunción es la consecuencia que la propia ley o el juez sacan de un hecho conocido, para comprobar la existencia de otro desconocido.

Las presunciones se clasifican en Presunciones legales y Presunciones humanas.

Las presunciones Legales son aquellas que la ley establece y dispensan de toda prueba, la que cumple el supuesto previsto por la ley.

Las presunciones Humanas, son verdaderamente necesitadas de demostración, es decir es el efecto que el antecedente produce en el ánimo del Juez sobre la existencia del hecho, mediando por ello una relación de causa a efecto.

El Código de Trabajo guatemalteco regula las presunciones legales en los Artículos 30, 137 segundo párrafo, y en el Artículo 281 literal “j”, para efecto de aplicar las presunciones humanas aplicando el principio de supletoriedad de la ley que regula la ley citada, nos remitimos al Código Procesal Civil y Mercantil en el Artículo 195 que preceptúa que: “La presunción humana sólo produce prueba, si es consecuencia directa, precisa y lógicamente deducida de un hecho comprobado”.

#### **4.9. Auto para mejor proveer**

Concluido el juicio, y antes de dictarse la sentencia, el Juez de Trabajo y Previsión Social tiene la facultad, ya sea de oficio o porque cualquiera de las partes lo pida para mejor proveer, practicar cualquier diligencia de prueba pertinente que estime necesaria. El objeto de esta diligencia será únicamente para aclarar situaciones dudosas y por ningún medio deberá utilizarse para aportar prueba a las partes en el juicio.

Supone una nueva manifestación de los amplios poderes inquisitivos que se otorgan al órgano judicial para instruir el proceso, y alcanzar en él la verdad material, pues el juzgador puede suplir la imposibilidad y aún la inactividad probatoria de los interesados. Las diligencias para mejor proveer pueden ser ordenadas por providencias, cuya falta de notificación, así como la omisión del plazo para la práctica de las diligencias, significan la nulidad de actuaciones.

Efectivamente nuestra legislación laboral en el Artículo 357 regula que las diligencias para mejor proveer deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días señalando las audiencias que sean indispensables, para lo cual se deberá citar a las partes.

#### **4.10. Sentencia**

Eduardo R. Saffron, manifiesta que “La Sentencia constituye el acto normal que pone fin al juicio”<sup>29</sup>.

---

<sup>29</sup> Saffron, E-duardo R., **Derecho procesal social**, pág. 591.



Manuel Osorio citando a Eduardo Couture dice que “La Sentencia es el acto procesal emanado de los órganos jurisdiccionales que deciden la causa o puntos sometidos a su conocimiento”<sup>30</sup>.

Para el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández la Sentencia es “el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional, por medio de la cual, este resuelve sobre la conformidad o inconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de Trabajo”<sup>31</sup>.

#### 4.10.1. Clasificación de las sentencias

Dentro del Juicio Ordinario Oral Laboral se dictan las siguientes sentencias:

- Declarativas: Tiene por objeto la declaración de un derecho. Como ejemplo, cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de si se trata de una relación de carácter civil (servicios profesionales) o se trata de una relación laboral (un trabajador).
- De Condena: Esta impone el cumplimiento de una prestación, como por ejemplo cuando se reclama el pago de vacaciones no disfrutadas, el Juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada.
- Desestimatorias: Por ejemplo, cuando se reclama el pago de indemnización por despido injustificado y el demandado prueba

---

<sup>30</sup> Couture, Eduardo, pág. 136.

<sup>31</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho laboral**, pág. 78.

la existencia de una causa justa por la que dio por terminado el contrato del demandante, por lo tanto se desestima la pretensión del actor.

- En Rebeldía: Ocurre cuando el demandado ha sido citado para prestar confesión judicial, no obstante haber sido apercibido, y no comparece a la audiencia a contestar la demanda ni a prestar confesión judicial, de esa cuenta el Juez dicta sentencia en rebeldía dentro de las cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia.

La forma de la sentencia en el medio es escrita, aunque debiera ser dictada de viva voz, tomando en consideración el principio de oralidad, documentándose ulteriormente en acta. La sentencia cuya estructura es encabezamiento, antecedente de hecho, fundamento de derecho, y fallo o lo que conocemos como Por Tanto, el Código de Trabajo no regula los requisitos que debe cumplir la sentencia, sin embargo haciendo uso de la supletoriedad que regula el Artículo 326 del Código de Trabajo aplicamos el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial que regula la estructura o los requisitos que debe cumplir la Sentencia.

#### **4.10.2. Ejecución definitiva de la sentencia**

Consiste en la posibilidad de que la sentencia firme sea cumplida real y físicamente, recaída la sentencia dentro de un juicio ordinario oral laboral, y no cumplida voluntariamente por la parte obligada a hacerlo, la parte que resulte vencedora en el juicio de cognición puede dirigirse al propio Juez de Trabajo y Previsión Social que dictó la sentencia para solicitar de él, ya no una declaración de voluntad, sino una actuación a través de la cual se procede a dar

cumplimiento efectivo a la sentencia tal petición, y las actuaciones jurisdiccionales dirigidas a su examen y satisfacción, dar lugar a la incoación y desenvolvimiento de un auténtico proceso, cuyo conocimiento y de conformidad con el Artículo 425 del Código de Trabajo se atribuye al propio juzgador que hubiera conocido en primera instancia.

El Juez de Trabajo y Previsión Social de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación procederá a practicar la liquidación, que no es más que la sumatoria que corresponde por cada una las pretensiones que se reclaman, la liquidación admite el recurso de rectificación cuando se ha cometido error de cálculo, una vez firme la liquidación sin que el obligado haya hecho efectivo el pago, el Juez ordenará que se le requiera de pago al obligado librando el mandamiento respectivo y a la vez ordenando el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada.

En la práctica se ha demostrado que la ejecución de las sentencias en la mayoría de los casos es imposible, porque muchas veces los litigantes y en especial los trabajadores se quedan con una sentencia en la mano que nunca se va a poder ejecutar, en principio porque nuestra legislación de trabajo no contiene normas que realmente sean coercitivas, de que sirve que una sentencia concedan el pago de todas las prestaciones laboras, se practique la liquidación, y al momento de requerir de pago el obligado no cumple, la ley prevé que si el obligado no paga se proceda a embargar bienes que alcancen a garantizar la suma adeudada lo que normalmente ocurre es que no hay bienes que embargar, cuando se trata de patronos como personas jurídicas o personas individuales hasta esta etapa procesal la ley realmente nos permite el embargo de cuentas bancarias, el embargo con carácter de intervención de la empresa, el embargo de bienes inmuebles, para esta eventualidad los patronos

retiran su dinero de los bancos por lo que es imposible embargar cuentas bancarias, se auto demandan, o sea intervienen su empresa, con ayuda de un tercero, o sea la intervención dictada por el Juez de Trabajo no surte efectos, y los bienes inmuebles pasan a propiedad de un tercero a través de una simulación de compraventa o de cualquier otro contrato, o sencillamente gravan, anotan o limitan la disponibilidad del mismo, por lo que se concluye que en la mayoría de los casos no se puede ejecutar la sentencia, que de hecho es el fin ultimo del proceso oral laboral.

Por lo tanto el juicio ordinario oral de trabajo comprende diversas fases, desde la iniciación (demanda), instrucción (alegaciones y prueba) y decisión (sentencia); otorgando así al demandado la oportunidad de ser citado, oído y vencido en juicio determinado ante un juez natural, garantizando así un juicio previo, proporcionando además el derecho de oponerse si la sentencia le desfavorece; mediante los recursos establecidos por la ley.

Como conclusión se puede decir que el juicio ordinario laboral es la dilucidación del problema existente entre patrono y trabajador, para tratar que el empleador cumpla con el contrato de trabajo (verbal o escrito) y por medios coercitivos llegar al cumplimiento de la obligación, para tal efecto el derecho desarrolla un procedimiento que debe llevar aparejado el debido proceso dando a las partes los plazos legales para que cumplan con el procedimiento, llevando como fin dictar una sentencia después que el juzgador ha tenido ala vista la prueba presentada.

## CAPÍTULO V

### 5, Protección al trabajador

#### 5.1. Derechos humanos

“Derechos humanos, son aquellos que el hombre posee por el mero hecho de serlo. Son inherentes a la persona y se proclaman sagrados, inalienables, imprescriptibles, fuera del alcance de cualquier poder político”<sup>32</sup>.

Unas veces se considera que los derechos humanos son plasmación de ideales *iusnaturalistas* (de derecho natural). Existe, sin embargo, una escuela de pensamiento jurídico que, además de no apreciar dicha implicación, sostiene la postura contraria. Para algunos, los derechos humanos son una constante histórica, con clara raigambre en el mundo clásico; para otros, son fruto del cristianismo y de la defensa que éste hace de la persona y su dignidad. Para los más, los derechos humanos aparecen, como tales, en la edad moderna.

##### 5.1.1. Antecedentes

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos, cuya sede radica en la ciudad francesa de Estrasburgo, fue fundado a partir de ser firmada el 4 de noviembre de 1950, en el seno del Consejo de Europa, la Convención Europea de los Derechos Humanos. Los estados signatarios de este tratado se comprometían a respetar y proteger los principales derechos civiles y políticos del individuo.

---

<sup>32</sup> Microsoft Corporation, **Diccionario encarta 2004**.

La edad media fue una época en la que privaron los derechos estamentales, propios no de los hombres sin más, sino de los órdenes, de los estamentos en que se configuraba y estructuraba la sociedad. De los derechos humanos empezó a hablarse en tanto los vínculos estamentales se relajaron, y a medida que se consolidó el Estado moderno.

En sus orígenes surgieron frente a periodos de intolerancia de grupos minoritarios, como los calvinistas franceses (hugonotes), que fueron perseguidos, reclamaron la tolerancia y la libertad de conciencia al compás de las guerras de religión. Surgieron, en síntesis, de convulsiones colectivas. Los derechos humanos no implican una tensión entre particulares ni entre el ciudadano y el Estado. Tienen un planteamiento inspirador filosófico, así como unas garantías difíciles de aplicar cuando no son ilusorias. Se plasman, más adelante, en declaraciones de derechos, que propician el tránsito de los derechos humanos a los derechos fundamentales, dotados de garantías.

“Los derechos humanos se establecieron en el derecho internacional a partir de la II Guerra Mundial y, tras su conclusión, se elaboraron numerosos documentos destinados a enumerarlos, propiciar su protección, declarar su importancia y la necesidad de respetarlos. En primer lugar, hay que citar la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, que distingue entre derechos relativos a la existencia misma de la persona y los relativos a su protección y seguridad, a la vida política, social y jurídica de la misma, y los derechos de contenido económico y social. Son, asimismo, relevantes: la Declaración de Derechos del Niño, firmada el 20 de noviembre de 1959; la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, suscrita el 20 de diciembre de 1959; el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto de Derechos Civiles y Políticos,

estos dos últimos adoptados por las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966. En el ámbito europeo, cabe destacar la Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, nacida el 4 de noviembre de 1950, en el seno del Consejo de Europa, y que cuenta con una Comisión y con el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, con competencia, llegado el caso, para proceder al examen y la resolución de conflictos relacionados con la vulneración de los derechos y libertades contenidos en la Convención”<sup>33</sup>.

Sin duda, la Declaración Universal de Derechos Humanos es uno de los documentos más importantes de toda la historia de la humanidad. Integrada por 30 Artículos, fue adoptada en diciembre de 1948 por resolución de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas.

Se pueden diferenciar tres fases en este proceso. La declaración de derechos nace, por regla general, como un conjunto de teorías filosóficas. Son universales por lo que al contenido respecta y porque se refieren a cualquier hombre, abstracción hecha de tiempo y lugar; son sobre todo muy limitadas en lo que a eficacia se refiere, al ser propuestas para futuras e hipotéticas leyes. Más tarde y en algunas ocasiones, las declaraciones de derechos llegan a plasmarse en las constituciones, con lo cual ganan en concreción lo que pierden en universalidad, quedando protegidos como verdaderos derechos subjetivos, pero sólo en el ámbito del Estado que los reconoce de forma efectiva. No son así, en consecuencia, derechos del hombre, sino del ciudadano, es decir, derechos del hombre en cuanto que derechos del ciudadano de un Estado concreto.

---

<sup>33</sup> **Ibid.**

Con la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 comenzó una tercera fase donde la afirmación de los citados derechos se quiere a un tiempo universal y positiva. Universal, porque los destinatarios son todos los hombres y no tan sólo los ciudadanos de uno u otro Estado. Positiva, porque se entiende que emprende un proceso, concluido el cual los derechos humanos no sólo serán proclamados, sino protegidos de un modo material, incluso contra el propio Estado que los viole.

Declaración Universal de Derechos Humanos, resolución adoptada por unanimidad en diciembre de 1948 por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). El objetivo de esta declaración es promover y potenciar el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Dicha declaración proclama los derechos personales, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales del hombre, los cuales sólo se ven limitados por el reconocimiento de los derechos y libertades de los demás, así como por los requisitos de moralidad, orden público y bienestar general. Entre los derechos citados por la Declaración se encuentran el derecho a la vida, a la libertad, a la seguridad personal; a no ser víctima de una detención arbitraria; a un proceso judicial justo; a la presunción de inocencia hasta que no se demuestre lo contrario; a la no invasión de la vida privada y de la correspondencia personal; a la libertad de movimiento y residencia; al asilo político; a la nacionalidad; a la propiedad; a la libertad de pensamiento, de conciencia, de religión, de opinión y de expresión; a asociarse, a formar una asamblea pacífica y a la participación en el gobierno; a la seguridad social, al trabajo, al descanso y a un nivel de vida adecuado para la salud y el bienestar; a la educación y la participación en la vida social de su comunidad. La Declaración fue concebida como parte primera de un proyecto de ley internacional sobre los derechos del hombre. La Comisión de los Derechos



Humanos de la ONU dirigió sus esfuerzos hacia la incorporación de los principios más fundamentales de la Declaración en varios acuerdos internacionales.

En 1955 la Asamblea General autorizó dos pactos de Derechos Humanos, uno relativo a los derechos civiles y políticos y el otro a los derechos económicos, sociales y culturales. Ambos pactos entraron en vigor en enero de 1966, tras una larga lucha para lograr que fueran ratificados.

Los Artículos 23-1, 23-2, 23-3, 23-4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, estipula que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

“Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.

“Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

“Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

## **5.2. Protección Constitucional**

La validez de todo el sistema jurídico guatemalteco depende de su conformidad con la Constitución, considerada como la ley suprema. Sin embargo, en el artículo 46 establece que en materia de derechos humanos los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el Derecho interno.

En esta materia Guatemala ha ratificado La Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En segundo lugar, se encuentran las leyes emitidas por el Congreso de la República que pueden ser de dos tipos, leyes constitucionales y leyes ordinarias. Las primeras priman sobre las segundas y requieren para su reforma el voto de las dos terceras partes del total de diputados que integran el Congreso.

En tercer lugar se encuentran las disposiciones emitidas por el organismo ejecutivo o disposiciones reglamentarias, que no pueden contrariar los peldaños anteriores. Ocupan el último escalón las normas individualizadas que comprenden las sentencias judiciales y las resoluciones administrativas.

Con la Constitución de 1985 se crearon tres instituciones tendentes a fortalecer el Estado de Derecho: la Corte de Constitucionalidad, el Tribunal Supremo Electoral y la Procuraduría de los Derechos Humanos.

La Corte de Constitucionalidad tiene como función esencial la defensa del orden constitucional y le corresponde el control constitucional de las leyes y conocer todos los procesos de amparo.

El Tribunal Supremo Electoral tiene a su cargo convocar, organizar y fiscalizar los procesos electorales.

El procurador de los Derechos Humanos es un delegado del Congreso que tiene como principales atribuciones investigar y denunciar los comportamientos lesivos a los intereses de las personas y violaciones a los derechos humanos. Para tal efecto puede emitir censura privada o pública y promover las acciones judiciales o administrativas necesarias.

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

En el precepto constitucional se señala que la justicia social es una de las características principal de institución del trabajo, pero si al trabajador se le da un tiempo mínimo y limitado para demandar a su patrono, se limita la justicia social considerando que el trabajador es la parte débil de la relación laboral, protegiéndose bajo el principio de tutelaridad, la prescripción debe fijar un plazo mayor para dar oportunidad al mismo de reclamar sus prestaciones laborales con respecto a la indemnización.

El Artículo 102 Constitucional, establece “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- Igualmente de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficacia y antigüedad;
- Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley,
- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente

realizado fuera de la jornada ordinaria constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará la situación de excepciones muy calificadas en que son aplicables las disposiciones relativas a jornadas de trabajo.

- Quien por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derechos apercibir íntegro el salario semanal.
- Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposiciones del empleador;
- Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuera mayor, a los trabajadores de que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicio, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

- No deben establecer diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al paro y cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinario, dentro de la jornada. Los descansos pre y posnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica;
- Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajo incompatibles con sus capacidades físicas o que pongan en peligro su formación moral.
- Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;
- Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencia física, psíquica o sensoriales;
- Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menos salario que un extranjero,. Esta sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;

- Obligación del empleado de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue menores prestaciones;
- Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;
- Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados en un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.
- Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;
- Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrá ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Os trabajadores por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.
- Solo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúa los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

- El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador un título de daños u perjuicio de un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durante en si 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; y
- El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.
- En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a justificación privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación



individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure, y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales rectificadas por Guatemala, en los reglamentos u otra disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

### **5.3. Principio de tutelaridad**

Es uno de los principales conceptos consagrados por la doctrina y la ley. Solamente el Derecho de Familia se acerca a contemplar este principio. Mediante él, se establece imperativamente que toda norma debe proteger al trabajador, ya sea en lo individual o colectivamente, tomando en cuenta que es la parte más débil, económicamente, de la relación laboral, en virtud de que su único bien es su propia fuerza de trabajo. Es tanto, el patrono tiene en sus manos los medios de producción, la riqueza, el capital y, el trabajador siendo propietario únicamente de su fuerza material y/o intelectual, se ve en la necesidad de venderla al patrono para que él obtenga una plusvalía del trabajo humano.

La escuela clásica afirmaba que en la relación laboral había un contrato perfecto, mediante el cual, ambas partes eran absolutamente libres en ejercicio

de su libre albedrío, de pactar o convenir condiciones de trabajo. Este pensamiento homologaba el contrato de trabajo al contrato civil y al contrato mercantil, pero realmente ¿estará el trabajador en plena libertad de escoger el trabajo que más le parezca?. Posteriormente, surgieron otras teorías como la del arrendamiento de servicios, para citar un solo ejemplo, pero todas cuantas han surgido han sido criticadas por la doctrina moderna y la comúnmente aceptada en la de la venta de la fuerza de trabajo. Es por ello que, en otras palabras, se dice que el principio de tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica del trabajador, otorgándole una protección económica preferente.

La protección del trabajador constituye al razón de ser del Derecho Laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; contra el trabajo insalubre de menores de edad contra los bajísimos salarios. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculable proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el Derecho Laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador.

Nuestra legislación establece que la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica de estos (los trabajadores), otorgándoles una protección jurídica preferente; y más adelante señala que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de

contratación. Al mencionar una efectiva libertad de contratación, da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad de contratación, en el que una parte, tal el caso de un padre de cinco niños que lleve varias semanas de no encontrar trabajo. A este tipo de escenario se refiere el considerando indicado que, desde una perspectiva individual, es muy común en nuestro medio, al punto de que para muchos autores, el contrato de trabajo viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión; una parte impone las condiciones y a la otra le queda aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones.

Por ese tipo de circunstancias, el Derecho Laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a cumplir un papel de nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil. Si no participaran las normas de esta rama, se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se sucederían los abusos de la parte considerada más fuerte. Por eso, llevado a un extremo, este Derecho no vendría a ser más que un escudo protector en contra de los excesos. Esta línea de ideas presupone que los intereses patronales y laborales son opuestos; que tienden asimismo a ser también contenciosos, litigiosos y que debe existir un escudo latente de conflicto entre las partes del contrato laboral. Esto da pábulo a las corrientes que propugnan a otro tipo de corrientes que proclaman las existencias de más interés comunes que tal es caso de la corriente Solidarista o el que propugna la Doctrina Social de la Iglesia Católica.

Aceptada la tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que dan forma a la Derecho Laboral. Por lo mismo, existen posiciones muy dispares

que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario. En un extremo, autores sostienen que la tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento de reivindicación y lucha frente al empleador (Mario de la Cueva, Truba Urbina). Frente a ellos, otros sectores señalan que se procura reestablecer un equilibrio, supuestamente roto, entre las partes (Guillermo Cabanellas), o que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción (Ernesto Krotoschin).

La función del Derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales. Es esa afirmación convergen todos los autores; en lo que difieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que casa uno se ubique.

Por lo mismo debe examinarse la tutelaridad bajo un exterior teleológico, si es un fin en sí mismo o si, por el contrario, es un mero vehículo para la obtención de aquel fin.

#### **5.4. Reforma al Artículo 260 del Código de Trabajo**

El Artículo 260 del Código de Trabajo, estipula “Los derechos de los trabajadores para reclamar contra el patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato o desde que se le impusieron dichas correcciones, respectivamente”.

El plazo otorgado de treinta días resulta insuficientes si se tiene en cuenta la pérdida de tiempo que el patrono hace perder al trabajador despedido, en el sentido de hacer que pase el plazo de prescripción para que el trabajador no tenga el tiempo suficiente para reclamar las prestaciones correspondientes.

El patrono solicita al trabajador que comparezca a la empresa en quince días para hacer las cuentas de su liquidación, cuando el trabajador se presenta vuelve a pedirle que se presente en siete días, y así sucesivamente, cuando el trabajador se da cuenta la acción de reclamación a prescrito y por lo tanto no tiene el derecho de demandar, evadiendo las prestaciones el patrono.

En tal sentido se hace necesario que el Artículo 260 del Código de Trabajo sea reformado y se otorgue un plazo de noventa días para la prescripción en el caso de despido, de tal manera que el plazo mencionado sea aprovechado por el trabajador para demandar sus prestaciones, en este sentido se estaría haciendo pleno uso del principio de tutelaridad, como protección al trabajador, siendo éste la parte débil de la relación laboral.

#### **5.4. Proyecto de reforma al Artículo 260 del Código de Trabajo:**

### **PROYECTO DE REFORMA**

## **PROYECTO LEGISLATIVO PARA REFORMAR EL ARTÍCULO 260 DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

**ORGANISMO LEGISLATIVO  
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA  
DECRETO NÚMERO \_\_\_\_\_**

El Congreso de la República de Guatemala

CONSIDERANDO:

Que la demanda de algunos juristas, legisladores y gremios sindicales, de reformar el Artículo 260 del Código de Trabajo, que contiene la prescripción en caso de despido por parte del patrono, es justa, para el mejor cumplimiento en la ley laboral, para evitar que el trabajador pierda sus prestaciones a causa de habersele vencido el plazo para demandar, a causa de la prescripción.

CONSIDERANDO:

Que se viola el principio de tutelaridad del trabajador establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, al no darle el tiempo suficiente al trabajador para reclamar sus prestaciones, y por lo tanto al correr la prescripción se perjudica al trabajador al no poder demandar las prestaciones correspondientes, y se da la oportunidad al patrono para que evada las mismas, quedando en desventaja el trabajador, parte débil de la relación laboral, que por desconocimiento de la ley no acude a los tribunales o a la Inspección General de Trabajo, y confía en el patrono para el pago de sus prestaciones laborales.

CONSIDERANDO:

Que el Estado debe velar por que las normas contenidas en el Código de Trabajo se cumplan, así como dar alternativas para el mejor cumplimiento de la ley, reformando o derogando los Artículos de dicho cuerpo legal, para hacer más efectiva la acción de la justicia, dando soluciones en los casos en que pueda darse en que se violen los derechos de los trabajadores, porque la

persona el laborante que ha sido despedido tiene la oportunidad de demandar las prestaciones correspondientes a su favor y de su familia.

#### CONSIDERANDO:

Que para cumplir con los lineamientos para hacer efectiva la acción legal del trabajador, y no se violen los derechos del individuo, que se garantice que el pago de las mismas, es necesario reformar la normativa jurídica acorde a la finalidad de satisfacer las normas que facultan hacer justicia al trabajador que ha prestado su mano de obra a un patrono que ha percibido ganancias a base del trabajo del ciudadano laborante.

#### POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala;

DECRETA:

**La siguiente**

#### **"REFORMA DEL ARTÍCULO 260 DEL DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, CÓDIGO DE TRABAJO"**

Artículo 1. Se reforma el Artículo 260 el cual queda así:

Artículo 260.- Los derecho de los trabajadores para reclamar contra su patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el plazo de noventa días hábiles contados a partir de la

terminación del contrato o desde que se les impusieron dichas correcciones, respectivamente”.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN Y PROMULGACIÓN.

Guatemala,... del mes de... del año dos mil seis.



## CONCLUSIONES

1. El Código de Trabajo regula las relaciones entre patronos y trabajadores, tratando de ser ecuánime y justo, así como los derechos sociales regulados en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala; pero con relación a la prescripción el plazo para demandar el pago de las prestaciones relativamente muy corto vedando en cierta forma el derecho del trabajador.
2. El principio de tutelaridad es exclusivo del trabajador, al considerar que es la parte débil de la relación laboral, regulado en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala; pero tal principio no se aplica al no darle el tiempo suficiente al trabajador para reclamar sus prestaciones.
3. Se puede considerar al trabajador como parte débil de la relación laboral, ante el patrono que es la parte fuerte económicamente en dicha relación, por lo que se establece la irrenunciabilidad de los derechos laborales, conforme el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala; pero en muchos casos se hace evidente la renuncia forzada al no establecer un plazo prudencial para la reclamación de sus derechos.
4. Los plazos fijados en el Código de Trabajo no pueden variar, ya que el principio de preclusión es su basamento; por lo que el plazo fijado para la prescripción vence al no hacerse las reclamaciones en el tiempo estipulado.

5. El plazo de prescripción ante el despido del trabajador es relativamente corto, en virtud que en muchas oportunidades el patrono gana tiempo cuando cita al empleado en diferentes oportunidades con el pretexto de hacer las cuentas para el pago correspondiente, por lo que al trabajador le corre la prescripción durante el tiempo que ha perdido en las citaciones que le hace el patrono.
  
6. Por desconocimiento del trabajador, éste no comparece ante la Inspección General de Trabajo, un órgano jurisdiccional o un profesional del derecho, ante el despido, por no tener los medios económicos suficientes, corriendo la prescripción por el tiempo transcurrido.

## RECOMENDACIONES

1. Que la Universidad de San Carlos de Guatemala, presente un proyecto de ley, ante el Congreso de la República, por tener iniciativa de ley, en el cual pida la reforma del Artículo 260 del Código de Trabajo, extendiendo la prescripción de treinta días a noventa días.
2. Que las organizaciones sindicales hagan un análisis de la prescripción y soliciten la reforma en bien de la clase trabajadora del país, al Congreso de la República de Guatemala o a cualquier institución que tenga iniciativa de ley..
3. Que el Estado a través de los órganos jurisdiccionales competentes en materia laboral aplique en sus resoluciones, el principio de tutelaridad a la parte débil de la relación laboral ante la parte económicamente fuerte de dicha relación, como una protección a los derechos laborales consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, y las demás leyes ordinarias.

## BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1973.
- ALVARADO, Huberto. **En torno a la lucha de clases en la revolución de octubre**. Revista Alero, USAC, 8 de Septiembre. Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.
- AREAL, Leonardo Jorge, y Fenochietto, Carlos Eduardo. **Manual de derecho procesal civil**. México: Ed. América, 1989.
- BARRIOS LÓPEZ, Emelina. **Las funciones procesales en el proceso penal guatemalteco**. Guatemala: Impresos E y E, 1994.
- BENTHAN, Jeremías. **Tratado de las pruebas judiciales**. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Jurídicas Europa-América, 1959.
- BINDER, Alberto. **Seminario de práctica jurídica**. Guatemala: (s.e.), 1992.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1989.
- CABRERA ACOSTA, Benigno Humberto. **Teoría general del proceso y de la prueba**. Bogotá, Colombia: Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, 1996.
- CARAVANTES, Manuel. **Tratado crítico filosófico de los procedimientos judiciales**. México: (s.e.), 1996.
- CARRARA, Francesco. **Programa de derecho criminal**. Bogotá, Colombia: Ed. Temis, 1983.
- CENTRO HISPÁNICO DE LA CULTURA. **Diccionario hispánico universal**. Panamá: Ed. Volcán. Panamá, 1982.
- CHACÓN CORADO, Mauro Roderico. **Las excepciones en el proceso civil guatemalteco**. Guatemala: Ed. Vile, 1989.
- CHIOVENDA, Guissepe. **Derecho procesal civil**. Madrid, España: Ed. Reus, S.A. Madrid, España, 1987.

- DE BUENO L., Néstor. **Derecho de trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1977.
- DE PINA VARA, Rafael. **Diccionario de derecho**. México: Ed. Porrúa, 1977.
- DE PINA, Rafael, y José Castillo Larrañaga. **Instituciones de derecho procesal civil**. México: Ed. Porrúa, 1966.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mejicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1997.
- DEL CID PALENCIA, Thelma Noemí. **La necesidad de regular la condena en costas en el proceso de trabajo**. Guatemala: Ediciones y Servicios, 1984.
- DEVIS ECHANDÍA, Hernando. **Compendio de derecho procesal, teoría general del proceso**. Bogotá, Colombia, 1978.
- ESCOBAR ORTIZ, Silvia Lucrecia. **Crítica legislativa y práctica del impulso de oficio en los procedimientos penales, laborales y económico coactivos guatemalteco**. Guatemala: Ediciones y Servicios, 1993.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.
- FUNDACIÓN TOMÁS MORO. **Diccionario jurídico espasa**. Madrid, España: Ed. Espasa Calpe, S.A., 1999.
- GORDILLO GALINDO, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Guatemala: Impresos Praxis, 1999.
- INSTITUTO AMERICANO PARA EL DESARROLLO DEL SINDICALISMO. **El movimiento obrero en las Américas**. Washington: Ed. American, 1968.
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Ed. universitaria, 1983.
- LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Guatemala: Impresos Industriales, 1985.
- MONT ARREAGA, Irma. **Problema de la definición del derecho**. Guatemala: Impresiones Mayté, 1984.

NÁJERA FARFÁN, Mario Efraín. **Derecho procesal civil**. Guatemala: Ed. Eros, 1970.

OVALLE FAVELA, José. **Teoría general del proceso**. México: Ed. Harla, 1991.

PIETRO CASTRO, Leonardo. **Derecho procesal civil**. Madrid, España: Ed. Madrid, 1964.

ROCHA ALVIRA, Antonio. **De la prueba en derecho**. Medellín, Colombia: Ed. Biblioteca Jurídica Diké, 1990.

SENTIS MELENDO, Santiago. **La prueba**. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Jurídicas Europa-América, 1978.

### **Legislación:**

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

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

**Código Civil**. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto Ley 106, 1963.

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

**Código de Trabajo**. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1971.