

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



ANA BEATRIZ HERNÁNDEZ TORRES

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2007.

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

**INEFICACIA DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCESO LABORAL  
GUATEMALTECO.**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

**ANA BEATRIZ HERNÁNDEZ TORRES**

previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales

**ABOGADA Y NOTARIA**

**Guatemala, Noviembre de 2007.**

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

DECANO:	Lic.	Bonerge Amílcar Mejía Orellana.
VOCAL I:	Lic.	Cesar Landelino Franco López.
VOCAL II:	Lic.	Gustavo Bonilla.
VOCAL III:	Lic.	Erick Rolando Huitz Enríquez.
VOCAL IV:	Br:	Hector Mauricio Ortega Pantoja.
VOCAL V:	Br:	Mauricio Vinicio Villatoro López.
SECRETARIO:	Lic.	Avidán Ortiz Orellana.

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMENTÉCNICO PROFESIONAL**

**PRIMERA FASE**

Presidente:	Lic.	Oscar Mauricio García Villalta.
Vocal:	Lic.	Luis Alfredo González Ramila.
Secretario:	Lic.	David Sentés Luna.

**SEGUNDA FASE**

Presidente:	Lic.	Álvaro Hugo Salguero Lemus.
Vocal:	Licda.	Marta Eugenia Valenzuela Bonilla.
Secretario:	Lic.	Saulo de León Estrada.

**NOTA:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenidas en la tesis”. (Artículo 43 del reglamento para los exámenes Técnicos Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

## DEDICATORIA

- A DIOS: Porque siempre me ha indicado que camino tomar, y hoy ha hecho que una de mis metas se cumpla.
- A MIS PADRES. Luis Hernández Yagúas y Maria Elena Torres Cruz. Por todo su cariño, amor, confianza y apoyo este triunfo es de ustedes, gracias por confiar siempre en mi y por forjar en mi una mujer con sólidos principios.
- A MIS ABUELOS: Salomón Torres Pérez (Q.E.P.D.), Pedro Hernández Valenzuela, Bertha de la Cruz Vda de Torres y Cresencia Yagúas Sil (Q.E.P.D.)
- A MIS HERMANOS: Luis Eduardo Hernández Torres, Dora Patricia, Hernández Torres y Héctor Ernesto Hernández torres. Con mucho cariño por el apoyo que me brindaron.
- A MI SOBRINO: Luis Rene Álvarez Hernández. Por su cariño.
- A MI AMIGA: Mónica Sabrina Reyes Morales. Por la amistad que me ha brindado, el apoyo, el cariño y por la motivación para esforzarme y nunca darme por vencida.
- A MIS AMIGOS: Maria Inés, Marlen, Magda, Sonia, y a todos mis amigos que hoy están presentes. Porque la amistad es el regalo más grande que Dios nos puede dar.
- A USTED: Por su presencia.
- A: Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	(i)

### CAPÍTULO I

1. El Derecho de Trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Terminología.....	1
1.3. Naturaleza jurídica.....	1
1.4. Caracteres.....	2
1.5. Principios del derecho sustantivo.....	4
1.5.1. Principio de tutelaridad.....	5
1.5.2. Principio de garantías mínimas.....	5
1.5.3. Principio de irrenunciabilidad.....	5
1.5.4. Principio evolutivo.....	6
1.5.5. Principio de obligatoriedad.....	6
1.5.6. Principio de realismo.....	7
1.5.7. Principio de sencillez.....	7
1.5.8. Principio conciliador entre el capital y el trabajo.....	7
1.5.9. Rama del derecho público.....	8
1.6. Relación del Derecho Laboral con otras disciplinas.....	8
1.6.1. Derecho Público y Derecho Privado.....	9
1.6.2. Derecho Constitucional.....	9
1.6.3. Derecho Político.....	9
1.6.4. Derecho Administrativo.....	10
1.6.5. Derecho Penal.....	11
1.6.6. Derecho Procesal.....	11
1.6.7. Derecho Civil.....	12
1.6.8. Derecho Mercantil.....	12
1.6.9. Derecho Internacional Público.....	13
1.6.10. Derecho Internacional Privado.....	13
1.6.11. Importancia Económica Social.....	14
1.6.12. Importancia Política Social.....	14

## CAPÍTULO II

2. Formas de terminación de la relación laboral.....	15
2.1. Concepto.....	15
2.2. Clasificación.....	16
2.2.1. Causas voluntarias.....	16
2.2.1.1. Despido directo.....	16
2.2.1.2. Despido indirecto. ....	20
2.2.1.3. Por mutuo acuerdo.....	22
2.2.1.4. Por renuncia.....	23
2.2.2. Causas involuntarias.....	24
2.2.2.1. Por la muerte del trabajador.....	25
2.2.2.2. Por fuerza mayor.....	25
2.3. Pago de prestaciones laborales.....	25
2.4. La terminación de la duración pactada o la realización de la obra o servicio objeto del contrato.....	26
2.5. La jubilación del trabajador.....	26
2.6. La muerte, incapacidad del patrono o extinción de la personalidad jurídica de la sociedad. ....	27
2.7. El despido abusivo.....	27

## CAPÍTULO III

3. El Proceso laboral guatemalteco.....	29
3.1. Antecedentes históricos de los conflictos laborales.....	29
3.1.1. Orígenes de los conflictos laborales.....	29
3.1.2. Derecho comparado en la evolución del Derecho Laboral	
3.1.2.1. Formas en que se desarrollaron las relaciones laborales en México.....	31
3.1.2.2. Canadá y su relación laboral.....	33
3.1.2.3. Estados Unidos de América y su relación laboral.....	34

3.2. Los fundamentos constitucionales de la legislación laboral.....	35
3.3. Derecho procesal laboral.....	36
3.4. El proceso laboral.....	36
3.5. Concepto de proceso.....	37
3.6. Elementos del proceso.....	38
3.6.1. Elementos subjetivos.....	38
3.6.2. Elemento objetivo.....	38
3.7. Naturaleza jurídica del conflicto.....	39

## CAPÍTULO IV

4. El Proceso laboral .....	43
4.1. Fines del proceso.....	43
4.2. Características.....	43
4.3. Principios del derecho procesal laboral.....	44
4.3.1. Principio de concentración.....	44
4.3.2. Principio de celeridad.....	45
4.3.3. Principio de oralidad.....	45
4.3.4. Principio de economía procesal.....	45
4.3.5. Principio dispositivo.....	45
4.3.6. Principio tutelar.....	46
4.3.7. Principio de impulso procesal de oficio.....	46
4.3.8. Principio de antiformalidad.....	46
4.3.9. Principio de inmediatez procesal.....	47
4.3.10. Principio de sencillez.....	47
4.3.11. Principio de igualdad.....	47
4.3.12. Principio de iniciativa a cargo de las partes.....	47
4.3.13. Principio de preclusión.....	48
4.3.14. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba.....	48
4.4. Juicio ordinario de trabajo.....	48
4.4.1. La demanda.....	49

4.1.2. Definición de la demanda.....	49
4.4.1.3. Requisitos de la demanda.....	49
4.4.1.2. Notificación de la demanda.....	49
4.4.3. Actitudes del Demandado.....	50
4.4.3.1. Excepciones.....	52
4.4.3.2. Contestación de la demanda.....	54
4.4.3.3. Oportunidad para contestar demanda. ....	54
4.4.3.4. Reconvención.....	55
4.4.3.5. Ratificación y ampliación.....	56
4.4.3.5. Allanamiento.....	56
4.4.3.6. Rebeldía.....	57
4.4.4. La prueba.....	57
4.4.1.1. Etapas.....	58
4.4.5. Auto para mejor fallar. ....	59
4.4.6. La sentencia.....	59

## **CAPÍTULO V**

5. La prueba testimonial en el proceso laboral guatemalteco.....	61
5.1. Las pruebas en el proceso laboral.....	64
5.1.1. Los medios de prueba.....	64
5.1.2. La prueba.....	65
5.1.3. Objeto de la prueba.....	65
5.1.4. Fin de la prueba.....	65
5.1.5. Fuentes de la prueba.....	65
5.1.6. Confesión.....	66
5.1.7. Testimonio.....	68
5.1.8. Inspección judicial.....	69
5.1.9. Peritajes.....	70
5.1.10. Interrogatorio de las partes.....	71

5.2. Crítica de la prueba.....	74
5.3. Valoración de la prueba.....	75
5.4. Integración del procedimiento probatorio.....	75
5.5. La carga de la prueba y su inversión en el procedimiento ordinario laboral.....	76
5.6. Sistemas de valoración y apreciación de los medios de la prueba.....	77
5.6.1. Sistema de apreciación y valoración de la prueba legal o tasada.....	77
5.6.2. Sistema de apreciación y valoración de la prueba de la sana crítica.....	77
5.6.3. Sistema de apreciación y valoración de la prueba de la libre convicción.....	77
5.6.4. Sistema de apreciación y valoración de la prueba en conciencia.....	77
5.7. Oportunidad para ofrecer la prueba.....	78
5.8. Prueba pertinente y prueba impertinente.....	78
5.9. Prueba oportuna y prueba extemporánea.....	78
5.10. Prueba admisible y prueba inadmisibile.....	79
5.11. El acoso moral o “mobbing”.....	79
5.11.1. Elementos del acoso moral.....	80
5.11.1.1. Presión.....	80
5.11.1.2. Laboral.....	81
5.11.1.3. Tendenciosa. ....	81
5.12. Ineficacia de la prueba testimonial en el proceso laboral.....	82
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFIA.....	91

## INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral, es de suma importancia en nuestro medio debido a que la mayoría de las personas prestan sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros a una persona a cambio de una retribución económica, con la cual pretende subsistir modestamente y si tiene familia debe cubrir lo necesario para esta.

Aún más importante es el proceso laboral debido a que mediante él se pretende solucionar los conflictos originados con motivo de la existencia de una relación laboral.

En el proceso laboral, una de las partes se encuentra con un inconveniente muy grave, siendo esta la parte más débil de la relación laboral que es el trabajador, el cual fue despedido injustificadamente por el patrono, en relación a lo cual ofrece una de las pruebas consideradas en el proceso como un medio de prueba eficaz, pero en este caso por la complejidad del caso en particular, la referida prueba puede ser ineficaz ya que quienes la pueden prestar, son los compañeros de trabajo quienes son las únicas personas que presenciaron y pueden decir la verdad o la causa del despido si fue justo o injustificado que dio origen a la terminación de la relación laboral, pero se encuentra en un dilema, el cual consiste en decir la verdad y por ende apoyar a su compañero de trabajo, lo que le traería consecuencias desfavorables ya que puede ser despedido injustificadamente de una manera arbitraria por el patrono, por lo cual en muchas ocasiones se abstiene de presentarse en un proceso laboral como testigo, por el miedo o por estar siendo acosados, amenazados por el patrono por lo cual es muy difícil que declaren a favor del compañero de trabajo y recurren a abstenerse o lo hacen pero a favor del patrono, anteponiendo su interés personal y asegurando su estabilidad laboral y el sustento de su familia.

Lo que comúnmente ocurre es que el patrono por su alta jerarquía en la relación laboral intimida al trabajador coartando su voluntad, delimitándola totalmente, y este por la precaria situación económica en la que quedaría al decir la verdad y ser despedido ya que el salario que perciben lo utilizan en su totalidad para cubrir sus necesidades fundamentales, y por ello al ser despedido no tendría como cubrir las

sería muy difícil encontrar un nuevo empleo inmediatamente ya que por la situación económica en la que se encuentra este país, el encontrar un empleo es un proceso dilatante y oneroso, debido a que no son muchas las fuentes de empleo que existen, porque en la mayoría de empresas solicitan personas muy calificadas y capacitadas para los diferentes empleos y recordemos que en este país la mayoría de la población son personas analfabetas. Por lo antes indicado los trabajadores ponen en una balanza que perderían y que ganarían con presentarse a declarar y por ende decir la verdad.

La adecuada practica de la prueba testimonial, es un aspecto de suma trascendencia en lo concerniente a la satisfacción de las pretensiones planteadas por una de las partes, dentro del proceso, este medio de prueba permitirá la fundamentación adecuada de los hechos en los que se fundamenta dicha pretensión con lo cual se procura el convencimiento del juez, la prueba debe ser útil para una exacta valoración y el problema deviene cuando el en la en la prueba testimonial la persona declara hechos no verídicos.

Es evidente que en la legislación laboral existe una laguna de ley muy grave, lo cual no es de extrañar ya que nuestro código de trabajo es del año de 1947, en esa época el legislador no previó que esto podría ocurrir y que sería un problema en el proceso laboral. Al regularse la protección a los testigos-trabajador, se estaría cumpliendo con uno de los fines fundamentales del estado, ya que este debe garantizar la protección a sus habitantes, comprendida esta protección no solo físicamente por la represalias a que estaría expuesto el trabajador por el patrono si declara en su contra, si no que también protección a la estabilidad laboral.

En cualquier proceso sin importar la rama que sea, es necesaria la protección a los testigos, para garantizar la eficiencia de la prueba testimonial, y así obtener una resolución justa por parte del juez. En el Derecho Penal es en la única rama, en la cual se protegen a los sujetos procesales esto debido a los delitos tienen alto impacto social, por medio de la ley de protección de sujetos procesales y personas vinculadas a la administración de justicia penal. Lo cierto es que tan importante es la protección en el proceso penal como en cualquier otro proceso, para cumplir con los fines del derecho.

En el proceso laboral, la prueba testimonial, no da los frutos que pretende la parte actora, que son específicamente, la fundamentación de sus pretensiones, por medio de la proposición e este medio de prueba, es decir, que el juez pueda escuchar de viva voz del testigo la relación de los hechos que alega la parte actora cuyos derechos han sido violentados al no ser debidamente remunerados, al ser despedido sin causa justificada.

El testigo en este caso es el compañero trabajador, quien ha presenciado los hechos que hubiera caído sobre sus sentidos y el testimonio es el dicho de una persona legitimada con capacidad para poder declarar en un proceso laboral.

# CAPÍTULO I

## 1. El Derecho de Trabajo.

El Derecho de Trabajo es una rama autónoma de las ciencias jurídicas que surgió para disipar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de normas positivas.

### 1.1. Definición.

Conjunto de normas jurídicas y principios teóricos y doctrinas que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y resuelve los conflictos que se originen entre ambos con motivo de la relación laboral, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana para la producción de bienes y servicios. No se presume la gratitud del trabajo.

### 1.2. Terminología.

La terminología más adecuada es el derecho laboral o derecho del trabajo, ya que antes tenía varias denominaciones como: derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial, legislación laboral, derecho obrero y legislación obrera.

### 1.3. Naturaleza jurídica.

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

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

1. Publicista: tendencia según la cual el Derecho del Trabajo es Derecho Público.
2. Privatista: sostiene que pertenece al campo del derecho Privado.
3. Dualista: esta posición afirma que es derecho mixto, por cuanto las normas laborales protegen intereses individuales y colectivos.

Frente a la clásica distinción entre derecho público y derecho privado, otros juristas afirman que el Derecho Laboral constituye un tercer género, nuevo e independiente de aquellos, le asignan por tanto una naturaleza Sui Generis.

La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica es la que manteniendo incólume la sustantividad del Derecho Laboral le atribuye naturaleza dualista o mixta. Ya que lo integrado de modo indiscutible instituciones del Derecho Público y del Derecho Privado.

#### 1.4. Caracteres.

En la época contemporánea de nuestro siglo, el Derecho Laboral sólidamente estructurado como núcleo de principios, instituciones y normas legislativas codificadas, presenta caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de la Ciencia Jurídica, constituyen una nueva rama no tradicional del derecho positivo.

Su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistemas de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, es reciente, se propone primordialmente: Primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana. Segundo, compensar la inferioridad de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.

Es una rama jurídica diferenciada de las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas (trabajadores) que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que la remuneran (empleadores) y a las de estos, en su carácter de ente soberano, titular de la coacción social.

Es una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y una especialización legislativa, independiente del derecho común.

Consagra la moderna concepción dignificadora del trabajo como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía.

Esta destinado a superar la lucha de clases. El Derecho del Trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes, en que consagra el principio de la igualdad jurídica.

Tiende a la unificación internacional y a la codificación. Se debe a razones predominantemente económicas, la estructuración de un Derecho Universal del trabajo.

Las leyes del trabajo son de orden público. Para precisar esta característica, es necesario determinar el concepto jurídico de orden público, a fin de no confundirlo con el derecho público. En este, entra como sujeto de la relación jurídica el Estado ente soberano, y el fin propuesto es el interés general, cuyo cumplimiento es forzoso.

#### A). Autonomía.

Después de seguir un proceso de integración, similar al de otras ramas de las Ciencias Jurídicas, el Derecho Laboral adquirió sustantividad propia así esta disciplina jurídica se emancipó de las preexistentes ramas señaladas en el cuadro general de la clasificación del Derecho Positivo, y cuenta hoy con una triple autonomía; científica, jurídica y didáctica. Todas se prestan mutuo auxilio, dadas a las zonas comunes que

presentan. Ninguna de ellas puede subsistir sino en íntima coordinación e interdependencia con las demás.

- Autonomía Científica: esta se manifiesta en el hecho de que las diversas materias e instituciones del derecho laboral, son susceptibles de una sistematización orgánica que da como resultado un orden de estudio homogéneo y extenso.
- Autonomía Jurídica: El Derecho Laboral revela autonomía jurídica, porque tiene principios doctrinales propios, distintos de los del Derecho Común, que complementan y sirven de fundamento a las normas positivas.
- Especialización legislativa: En las relaciones individuales o colectivas de trabajo quedan reguladas y protegidos los sujetos que en las mismas relaciones intervienen, por normas dictadas exclusivamente con esta finalidad.
- Jurisdicción Especial: Las normas jurídico-laborales sustantivas que proponen el equilibrio económico social y la tutela de la parte económicamente más débil en la relación trabajador empleador, requieren, para su cumplida actuación, un sistema procesal eficaz dotado de tecnicismo, celeridad, y economía.
- Autonomía docente: la extensión e importancia técnico - práctica de la materia estudiada, así como su codificación de fondo y forma, justifican en la esfera de las especializaciones didácticas, para proclamar la autonomía de la enseñanza universitaria del derecho laboral.

#### 1.5. Principios del derecho sustantivo.

Los principios informadores del Derecho de Trabajo o características ideológicas como las denomina el, código de Trabajo, son las directrices alineas directrices que sirven

para aplicar interpretar o crear normas jurídicas.

#### 1.5.1. Principio de tutelaridad.

La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho Laboral, y éste se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral.

#### 1.5.2. Principio de garantías mínimas.

Este principio se explica relacionando que todos los derechos que se derivan de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores constituyen parámetros o puntos de partida que solo puedan aumentarse o mejorarse a favor del trabajador mas no reducirse, pues para ello se les dota de carácter irrenunciable que impide la celebración del contrato de trabajo en condiciones inferiores a las dispuestas por la ley y que genera en el caso de que se celebre, la nulidad del contrato o de aquellas condiciones contractuales así pactadas. Este principio se origina del principio de la autonomía de la voluntad.”<sup>1</sup>

#### 1.5.3. Principio de irrenunciabilidad.

La Constitución Política de la Republica de Guatemala en el Artículo 106 expresa: Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento.

Este derecho se implementa con el objeto de asegurar los derechos mismos que establece la ley y evitar a que el trabajador renuncie a estos derechos, ya sea por presiones, engaños o por cualquier otro motivo.

---

1. Franco López, Cesar Landelino, **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo** Pág. 51.

#### 1.5.4. Principio evolutivo.

El Derecho Laboral se encuentra en evolución constante, la razón de ello es que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano, las cuales cambian con rapidez. Todo derecho evoluciona, pero el derecho laboral posee la característica de ser tutelar del trabajador.

#### 1.5.5. Principio de obligatoriedad.

Para que el Derecho de Trabajo cumpla con su cometido, debe ser aplicado en forma imperativa, es decir que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites mínimos, independientemente de los acuerdos contractuales, de lo contrario este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

La imperatividad de las normas laborales se debe entender aun frente o en contra del mismo trabajador, es decir, que aunque el trabajador renuncia a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia.

Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado. Una parte importante de la doctrinas sostiene, con justificación plena, que la característica de todo ordenamiento jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación del orden jurídico es susceptible de ser reparada directa o indirectamente mediante la intervención del poder coactivo del Estado y este es disuasivo. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales.”<sup>2</sup>

---

2. De la Cueva, Mario. **Derecho Mexicano de Trabajo**. Pág. 253.

#### 1.5.6. Principio de realismo.

Si el Derecho Laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado, por ejemplo tomando en cuenta los factores económicos, etc.

Ese realismo puede entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial; aunque en este sentido toda rama del derecho es realista.

Es realista ya que estudia al individuo en su realidad social, este principio es de suma importancia ya que recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los conflictos, de ello se deduce que el derecho no solo consigue que las resoluciones sean legales, sino que también justas.

#### 1.5.7. Principio de sencillez.

El Derecho de Trabajo va dirigido a un sector abundante de la población, que en términos generales, carece de altos niveles de preparación y educación en general, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación.

#### 1.5.8. Principio conciliador entre el capital y el trabajo.

Este principio desafortunadamente no es de mucha aplicación, ya que lo más común es que los conflictos entre patronos y trabajadores, surjan por motivo de la desigualdad entre el trabajo prestado y remuneración recibida a cambio, pero en la gran mayoría los intereses de patronos y trabajadores son muy distintos, porque aunque se concilien los resultados son desventajosos para el trabajador.

Mario López Larrave, al pronunciarse sobre este tema “lo que si es licito e indispensable hacer, para que tenga sentido el artículo 140 del Código de Trabajo con relación al Artículo 12 del mismo cuerpo legal y el artículo 106 de la constitución Política de

la Republica de Guatemala, es la distinción entre derechos reconocidos o establecidos y simples pretensiones del derecho, siendo los primeros irrenunciables y las segundas susceptibles de renunciarse y disminuirse equitativamente a la prudente discreción del juez. “<sup>3</sup>

En los considerandos del Código de Trabajo invocan, una mayor armonía social (considerando f); y a lo largo del Código encontramos este principio: en la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente "el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social" (art. 17 Código de Trabajo.); también en el artículo 274 se hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es "armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores". Finalmente, en el art. 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se indica que "las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias".

En efecto, si un criterio flexible se creyera que los trabajadores en ningún caso pueden ceder sus reclamaciones, toda la etapa del avenimiento conciliatorio no tendría razón de ser. “<sup>4</sup>

#### 1.5.9. Rama del derecho público.

El derecho de trabajo es una rama del derecho publico porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, el derecho del trabajo es publico y no privado, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se impone incluso coercitivamente, a través de establecer condiciones mínimas de contratación.

#### 1.6. Relación del Derecho Laboral con otras disciplinas.

El derecho de Trabajo no puede sobrevivir solo, necesita de otras ciencias de allí surge la relación con otras ramas del derecho público y el derecho privado.

---

3. López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Pág. 24

4. Ibid. Pág. 27.

### 1.6.1. Derecho Público y Derecho Privado.

El derecho laboral tiene especialmente relaciones con las diversas ramas del derecho publico y privado, sobre las que ha influido durante el curso de su evolución, modificando tradicionales conceptos e introduciendo formas en sus instituciones mediante la socialización de las libertades que no existen solo en beneficio del hombre, sino también para la sociedad de que forme parte.

### 1.6.2. Derecho Constitucional.

La Constitución Política de la Republica de Guatemala contiene principios normas y garantías en materia laboral, de allí se originan y desarrollan los derechos y obligaciones fundamentados en el Código de Trabajo. Dicha rama del Derecho público interno estudia la Constitución de un país, la organización jurídica y política del Estado. De ahí que una Constitución sea el mismo Derecho Constitucional reducido a normas prácticas declarativas, preceptivas o imperativas, dictadas por el pueblo en virtud del poder constituyente, como dueño de la soberanía originaria.

Por tanto, las normas jurídicas-laborales han de originarse de los principios y garantías fundamentadas en la constitución de cada país.

Todas las constituciones modernas de contenido liberal-social, consagran principios políticos, laborales, económicos, financieros y sociales.

### 1.6.3. Derecho Político.

La política social: antecedentes, conceptos, fines y orientación contemporánea. El derecho político estudia el aspecto jurídico de la organización y funciones del Estado. Tiene por objeto estudiar la teoría general del Estado, que comprende: el concepto elementos, soberanía, personalidad, fines, formas del estado y las formas de gobierno.

Este derecho se ha constituido por dos elementos: el elemento jurídico y el elemento político. En consecuencia, guarda vinculación con la política o práctica del Estado.

En efecto, la concentración de capitales, el desarrollo de la gran industria y la abstención completa del Estado para intervenir en la vida económica y social de la nación. Posición esta sustentada por el individualismo político y el liberalismo económico, en la cual las masas proletarias de las fábricas y de los talleres, se encontraban en condiciones precarias de existencias e indefensión social.

El trabajo fue considerado entonces, independientemente de la persona del trabajador, como una mercancía semejante a las demás y sujeta a la ley económica de la oferta y la demanda que determina las condiciones de su utilización por el empresario capitalista.

#### 1.6.4. Derecho Administrativo.

La organización administrativa del trabajo en Guatemala. La rama del Derecho Público interno mencionada, regula las actividades del Estado de la institución y funcionamiento de los servicios públicos y las relaciones del ente gobernante con los particulares por razón de los mismos.

En opinión de ilustrados especialistas, el derecho administrativo es la dinámica del Derecho Constitucional, pues es el conjunto de principios y normas jurídicas que lo integran, disciplinan la actividad total del Estado para el cumplimiento de sus fines.

En todos los países, existe una organización administrativa de trabajo, esto es, nuevos órganos del Estado instituidos con distintas denominaciones: Ministerios, Departamentos o Direcciones de Trabajo, Institutos de Seguridad o de Previsión Social, para atribuirles como funciones: el régimen del trabajo y de la seguridad social, la fiscalización de fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.

#### 1.6.5. Derecho Penal.

Como sistema positivo, el derecho penal comprende el conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que determinan los delitos, las faltas y establece que pena o medida de seguridad corresponde respectivamente adecuadas para prevenir la criminalidad. De ahí sus vinculaciones con el Derecho Laboral.

Pueden acaecer con motivo del desarrollo de las huelgas de trabajadores , de los paros o cierres patronales , del uso violento de medios de acción directa en los conflictos laborales colectivismo de la perturbación arbitraria del orden y la disciplina en el trabajo, hechos delictuosos o contravenciones comunes que caen dentro de la orbita del Derecho Penal.

#### 1.6.6. Derecho Procesal.

El Derecho Procesal como rama del Derecho Positivo, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del estado para la aplicación de las leyes de fondo.

Ahora bien, en los términos técnicos del derecho Procesal, jurisdicción es la potestad que tiene el estado de administrar justicia y este le encomienda dicha facultad al Organismo Judicial y este dirime conflictos y adquieren el carácter de cosa juzgada, con el fin de mantener la paz social.

Las normas laborales sustantivas, serian ineficaces sin el sistema adecuado y necesario, para imponer a los destinatarios su debido acatamiento.

En cuanto a su organización, competencias, ella constituye una especialización de la justicia para conocer los litigios del trabajo, dirimirlos y ejecutar las decisiones que hubieren pasado en autoridad de cosa juzgada.

La jurisdicción especial de trabajo, originó el desenvolvimiento teórico-práctico de la disciplina jurídica nominada Derecho Procesal de Trabajo. Su contenido se haya integrado por las nociones fundamentales de todo proceso, a saber, la jurisdicción, la acción y el proceso.

Dicha disciplina jurídica mantiene relaciones de interdependencia con el Derecho Procesal común, porque este es de aplicación supletoria, a falta de normas procesales de trabajo.

Para que se desarrolle de una manera eficiente el proceso laboral existe la jurisdicción privativa de trabajo. Que consiste en que la jurisdicción es ejercida exclusivamente por los jueces de trabajo y previsión social, quienes tienen la facultad de impartir justicia, pero en la actualidad esto es relativo, debido a que en Guatemala solo en algunos departamentos existen dichos juzgados por ello se afirma que la jurisdicción de trabajo es privativa parcialmente. Esta tiene las características de ser exclusiva, improrrogable e indelegable.

#### 1.6.7. Derecho Civil.

El Derecho Civil o Derecho Privado Común, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones más universales de la persona, respecto a la familia y la propiedad, su contenido se haya integrado por las siguientes instituciones: familia, propiedad, obligaciones, contratos, y sucesión.

Por su amplio significado normativo, el Derecho Procesal Civil es supletorio del Derecho Procesal Laboral, y se le aplica a falta de normas legales o contractuales de trabajo que diriman el caso controvertido.

#### 1.6.8. Derecho Mercantil.

El Derecho Comercial o Mercantil, como rama del Derecho Positivo privado, es el conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que regulan las relaciones del

comercio. en otros términos, establece las reglas especiales para los comerciantes y los actos de comercio, que hacen pasar las mercancías de quienes las producen a quienes las consumen, así como las cosas mercantiles, títulos de crédito, derechos del consumidor, la banca, seguros y fianza.

Dicha rama del Derecho Privado tiene vinculación con el derecho laboral, porque las leyes de trabajo o de previsión social, extienden sus beneficios y garantías mínimas a los empleados de comercio y debe cumplirlas el empresario comercial para la contratación de los servicios de sus auxiliares.

#### 1.6.9. Derecho Internacional Público.

El estudio de esa rama del derecho, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los Estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdo de los mismos.

Al enunciar los caracteres relevantes del Derecho Laboral, hemos destacado su tendencia universalista alcanzada mediante convenciones internacionales de trabajo. Conferencias y tratados bilaterales o plurilaterales que regulan instituciones análogas en países de distintas razas y culturas. Los tratados internacionales deben ser homologados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

#### 1.6.10. Derecho Internacional Privado.

La protección del trabajo de los nacionales en el extranjero y el de los extranjeros fuera de su patria, ello con el objeto de evitar que los trabajadores guatemaltecos sean contratados en condiciones inferiores a las de los nacionales del país contratante, dicha rama de la Ciencias Jurídicas que tienen su raíz en los derechos internos privados, establece las normas aplicables cuando una misma relación jurídica se ha originado o desenvuelto bajo distintas soberanías. Su objeto es el estudio de aquellas relaciones que interesan a más de una regla jurídica nacional, para resolver los conflictos surgidos por la diferencia de legislación entre distintos países.

#### 1.6.11. Importancia Económica Social.

Los fines económicos del derecho de trabajo se reducen a elevar la participación del trabajador en la renta nacional sin perjudicar la producción, sino más bien a estimularla. El Derecho Laboral ejerce un preponderante influjo en la vida económica, por su contenido normativo y amplio sentido proteccionista de la población que pone su actividad profesional al servicio de otra persona o entidades para la producción de bienes y servicios con que satisfacen las necesidades humanas.

#### 1.6.12. Importancia Política Social.

El Derecho Laboral debe orientarse hacia un propósito social definido, es decir, el bienestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora mediante la promoción de una aceptada política que determine la posición del Estado frente a los problemas sociales.

## CAPÍTULO II

### 2. Formas de terminación de la relación laboral.

#### 2.1. Concepto

Se entiende por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones.

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

Oswaldo de Jesús Lima, en relación a la terminación del contrato de trabajo nos habla de resolución para identificar el fin del mismo y al respecto señala “la resolución proviene del latín resolveré, soltar o desatar; y así se dice que es resuelto el contrato cuantas veces es destruido retroactivamente por causa distinta a una nulidad inicial. Esta destrucción retroactiva de un contrato reconocido como válido, no puede obrar sino en virtud de una voluntad expresa o tácita de las partes. La resolución supone siempre que ellas le han dado al contrato un consentimiento condicionado, con vistas a que se produzca una eventualidad determinada.”<sup>5</sup>

---

5. de Jesús Lima, Oswaldo. **Regulaciones Especiales de Trabajo**, Pág. 136.

## 2.2. Clasificación.

La terminación de la relación de trabajo puede ser por:

- Causas voluntarias
- Causas Involuntarias

### 2.2.1. Causas voluntarias.

Las causas voluntarias de la terminación de la relación de trabajo son:

#### 2.2.1.1. Despido directo.

El despido directo o despido con causa justificada, se da cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito, motivada por el incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador indicándole la causa del despido y el trabajador cese efectivamente sus labores, según el artículo 78 del Código de Trabajo; este es un derecho del patrono que lo puede ejercer en cualquier momento, con excepción de los momentos en que estén vigentes una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo (Art. 69 del Código de Trabajo) o por disposición de normas especiales (por ejemplo: pactos, prevenciones colectivas). Las causales para que se del despido son las siguientes:

1. Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma inmoral o acuda a la injuria, calumnia contra su patrono o los representantes.
2. Cuando el trabajador cometa alguno de los actos antes indicados en contra de sus compañeros de trabajo, siempre que debido a ello se altere la disciplina o interrumpen labores.

3. Cuando el trabajador acuda a injuria, calumnia o vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste fuera del lugar de trabajo.
4. Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad o cause daño material en las máquinas y demás objetos relacionados con el trabajo.
5. Cuando el trabajador revele los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos.
6. Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.
7. Cuando el trabajador se niegue a tomar medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades.
8. Cuando infrinja las siguientes prohibiciones: Abandonar el trabajo en horas de trabajo sin permiso, hacer propaganda política durante el trabajo, trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas.
9. Cuando al celebrar el contrato, el trabajador haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que no posee.
10. Cuando el trabajador sufra la pena de arresto o se le imponga prisión correccional.

11. Cuando incurra en alguna falta grave según el contrato.

12. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

Se considera que hay una falta de asistencia cuando el trabajador no acude al puesto de trabajo (incluso aunque se encuentre en el centro de trabajo), durante toda o parte de la jornada de trabajo.

Por impuntualidad se considera tanto llegar tarde al puesto de trabajo como salir antes del mismo. Para saber cuantas faltas de asistencia o puntualidad son suficientes para conducir a la extinción del contrato. Habrá de estarse a lo que regula el convenio, pacto, contrato aplicable o en su defecto el Código de Trabajo.

La desobediencia en el cumplimiento de las ordenes e instrucciones del patrono o de la persona en que este delegue las funciones de dirección, mientras que se entiende por indisciplina el incumplimiento del deber de diligencia y de colaboración en el trabajo, esto es la desobediencia, acompañada de insubordinación lo que se manifiesta en enfrentamientos directos con el patrono.

Debe tenerse en cuenta que las ordenes del patrono deben ser obedecidas siempre, independientemente de que el trabajador pueda reclamar después contra el patrono, a excepción de que el cumplimiento de lo ordenado suponga un perjuicio irreparable para el trabajador en su integridad personal o constituya un abuso de derecho por parte del patrono o sea evidente que el hecho es constitutivo de un delito o falta, en cuyo caso la desobediencia estará justificada.

La ofensa verbal será toda expresión oral o escrita que suponga una ofensa moral para la persona que la recibe y la ofensa física supondrá el ataque o agresión físico de una persona a otra, realizada por el propio trabajador o sus familiares y por motivos laborales. Será irrelevante para que concurra esta causa de despido el que dicha ofensas se produzcan durante la jornada de trabajo o fuera de ella.

La trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo supondrá un abuso de confianza en el desempeño del trabajo por parte del trabajador y se refiere principalmente al incumplimiento de las obligaciones de fidelidad, diligencia y lealtad así como aquellas obligaciones en cumplimiento de los intereses patronales.

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado, para que esta causa de lugar al despido disciplinario se requiera que exista una efectiva disminución continuada en el rendimiento y que esta se produzca por voluntad del trabajador.

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en la actividad laboral serán causa de despido siempre y cuando repercutan negativamente en el trabajo. Por su parte, la embriaguez no habitual no podrá ser causa de despido si constituye desobediencia o trasgresión de la buena fe contractual por ejemplo, En el supuesto de conducción de vehículos bajo la influencia de bebidas alcohólicas o drogas.

El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que motivan y la fecha en que tendrá efectos, aunque por convenio colectivo podrá establecerse otras exigencias formales.

Si el trabajador fuera representante legal de los trabajadores, delegado sindical, o estuviere afiliado a un sindicato, se abrirá un expediente contradictorio en el que podrán formular sus alegaciones el interesado, los restantes miembros de la representación a la que pertenezca o los delegados sindicales.

Si el despido se realiza sin respetar los anteriores requisitos, será nulo por lo que el patrono podrá realizar un nuevo despido en el plazo de veinte días desde la fecha del primer despido, debiendo poner a disposición del trabajador los salarios devengados.

El patrono procederá a liquidar las retribuciones pendientes del trabajador mediante la presentación de un recibo de finiquito en el que deberán figurar los salarios pendientes de pago, la parte proporcional de la jornada extraordinaria y de las vacaciones que hasta la fecha no haya disfrutado el trabajador. La firma de este finiquito supondrá la aceptación del despido por parte del trabajador por lo que no podrá reclamarse contra el mismo con posterioridad.

#### 2.2.1.2. Despido indirecto.

Son causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, lo que quiere decir con responsabilidad del patrono.

A dichas causas se les conoce como del despido indirecto y son:

1. Cuando el patrono no le pague el salario completo en el lugar y fecha convenidos.
2. Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, en forma inmoral, acuda a la calumnia o vías de hecho en contra del trabajador.
3. Cuando el patrono, sus parientes o dependiente suyo cometan alguno de los actos en contra del trabajador.
4. Cuando el patrono cause un perjuicio material en las herramientas del trabajador.
5. Cuando el patrono o su representante acuda a la injuria, calumnia o vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar en donde se ejecutan las labores.

6. Cuando el trabajador o algún miembro de su familia padezca de enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona.
7. Cuando haya peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia.
8. Cuando el patrono comprometa la seguridad del lugar en donde se realizan las labores por imprudencia o descuido inexcusable.
9. Cuando el patrono infrinja alguna de las siguientes prohibiciones: Inducir o exigir a los trabajadores a comprar sus artículos de consumo a determinadas personas o lugares; exigir o aceptar dinero u otra compensación como gratificación para que se les admita en el trabajo; obligar a los trabajadores a retirarse del sindicato; influir en sus decisiones políticas o religiosas; retener solo por voluntad las herramientas del trabajador; hacer colectas obligatorias; dirigir o permitir que se trabaje en estado de embriaguez o efecto de drogas; ejecutar actos que restrinjan los derechos del trabajador.
10. Cuando el patrono traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o que altere cualquiera de las condiciones de trabajo.
11. Cuando incurra en alguna falta grave a las obligaciones según el contrato
12. Los incumplimientos contractuales del empresario

A diferencia de lo anterior, el trabajador solicita la extinción de su relación laboral por alguna de las siguientes causas:

- Por la modificación sustancial de sus condiciones de trabajo que impliquen un perjuicio para la formación profesional o dignidad del trabajador.
- Por la falta de pago o retraso continuados del salario.

No es una causa de extinción si ha existido acuerdo previo entre el trabajador y el empresario para aplazar el pago o si el retraso se debe a que las partes no están de acuerdo respecto de la cuantía del salario. Además para dar lugar a la extinción, el retraso o la falta de pago deben ser continuados en el tiempo.

- Por cualquier incumplimiento grave de las obligaciones del empresario salvo los supuestos de fuerza mayor.

Se incluirán en estos supuestos los casos en los que, existiendo una sentencia judicial que declare injustificada la movilidad geográfica y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el patrono se niegue a la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo.

#### 2.2.1.3. Por mutuo acuerdo.

Las partes casi siempre son libres de disolver el contrato en cualquier momento por mutuo consentimiento. En tal caso son necesarias declaraciones coincidentes expresa o tácita de ambos contratantes, en el sentido que la relación laboral se deje sin efecto a partir de determinada fecha, sea que se trate de un contrato por tiempo fijo o por tiempo indeterminado.

El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes razones:

- Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada
- Por las causas legales expresamente estipuladas en él.
- Por mutuo consentimiento, porque las partes así lo pacten.

Normalmente será el trabajador el que solicite al patrono que lleguen a un acuerdo para la extinción de la relación laboral. Mediante la firma del finiquito, se saldan las obligaciones entre patrono y trabajador y en este caso no existe el derecho de recibir ninguna indemnización.

Las causas establecidas en el contrato deben ser alegadas por alguna de las partes porque, de lo contrario, el contrato se presumirá prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

Estas causas no serán válidas cuando constituyan un manifiesto abuso de derecho por parte del patrono, en cuyo caso el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción privativa de trabajo por despido.

Normalmente, bajo esta denominación suele hacerse referencia a la extinción del contrato en el periodo de prueba. En principio, no dará derecho a indemnización ni al cobro de la prestación por desempleo, salvo en que concurran las circunstancias anteriores.

#### 2.2.1.4. Por renuncia.

Por renuncia o dimisión, consiste en la voluntad del trabajador de

ponerle fin al contrato de trabajo sin causa aparente emanada del cumplimiento del mismo; no implica por otra parte, una renuncia a los beneficios legales laborales, pues lo que hace el trabajador es dejar, por razones que le son propias, una ocupación, derecho que le es inalienable, ya sea por haber encontrado otro mas cómodo o mejor remunerado.

El objeto de la renuncia es el de avisar al patrono que se va a dejar el empleo. Si el patrono la acepta, la disolución se produce por mutuo acuerdo, caso contrario, el trabajador debe continuar desempeñando su puesto, hasta que venzan los plazos que establece la ley. La renuncia no requiere ninguna formalidad, o sea que puede formularse por escrito u oralmente.

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

La falta de este preaviso podrá dar lugar a una sanción económica para el trabajador consistente en el descuento en su liquidación, del importe de tantos días del salario como días de falta del preaviso.

Es muy importante recordar que en caso de dimisión, también conocida como baja voluntaria, el trabajador no podrá cobrar ni acceder a las prestaciones por desempleo.

### 2.2.2. Causas involuntarias.

Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el Código de Trabajo, o por disposiciones especiales, como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, las siguientes:

#### 2.2.2.1. Por la muerte del trabajador.

En el supuesto en que se se de la muerte del trabajador, si este en el momento de su deceso no gozaba de la protección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por alguna razón, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte trabajadores

#### 2.2.2.2. Por fuerza mayor.

Por fuerza mayor o el caso fortuito, la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.

### 2.3. Pago de prestaciones laborales

En caso de que el patrono despida a un trabajador por cualquiera de las causas que contemplan el Artículo. 77 del Código de Trabajo, debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley, a excepción de la indemnización; pero si en el juicio el patrono no prueba la causa justa del despido debe pagar:

- a) Las indemnizaciones por tiempo servido,
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario; y,
- c) Las costas judiciales.

#### 2.4. La terminación de la duración pactada o la realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Si el contrato ha sido de duración superior al año, la parte del contrato que quiera proceder a su extinción, esto es, tanto el trabajador como el patrono, deberá notificarlo con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad que se estará a lo pactado.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máxima de duración, incluidos los llamados contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima igualmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo si no se produce su extinción o prórroga expresa y el trabajador continua prestando servicios.

Una vez transcurrido el plazo de duración máxima anteriormente referido o realizada la obra o servicio determinado que fuera objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuaran prestando los servicios, el contrato se considerara prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

Si el trabajador es declarado en situación de incapacidad absoluta, el patrono podrá extinguir la relación laboral o situarle en un nuevo puesto de trabajo que se adecue a su grado de minusválido.

En los casos en los que exista una declaración de incapacidad total absoluta o gran invalidez y el trabajador se recupere completamente o parcialmente tendrá derecho a reintegrarse a la empresa cuando exista una vacante.

#### 2.5. La jubilación del trabajador

El contrato de trabajo se extingue por acceso del trabajador a la pensión de jubilación. El empresario no podrá obligar al trabajador a jubilarse por el hecho de haber cumplido una determinada edad, salvo que el convenio colectivo de condiciones de trabajo

o el contrato establezca una edad determinada para la jubilación y el trabajador tuviese cubierto el período de carencia necesario para recibir la prestación correspondiente. La extinción del contrato por jubilación del trabajador no le dará derecho a percibir indemnización alguna, salvo que esta se establezca en el convenio o contrato.

## 2.6. La muerte, incapacidad del patrono o extinción de la persona jurídica de la Sociedad.

La extinción del contrato por muerte o incapacidad del patrono se producirá siempre y cuando nadie continúe desarrollando la actividad empresarial. En estos casos el trabajador tendrá derecho a una indemnización por importe de un mes de salario por año laborado.

La incapacidad del patrono ira referida no solo a los supuestos en los que exista causa de incapacidad civil y una declaración judicial que así lo contemple, si no que bastará con que el patrono demuestre una manifiesta inhabilidad para regir el negocio, derivada de enfermedad o accidente, que le imposibilite desarrollar sus funciones directivas.

En caso de extinción de la personalidad jurídica de la empresa, será necesaria la autorización laboral a través del correspondiente expediente de regulación de empleo que permita a la sociedad extinguir los contratos laborales.

## 2.7. El despido abusivo

La expresión abuso del derecho encierra una antitesis o una paradoja jurídica, porque donde el abuso comienza, allí termina el derecho. Sin embargo, lógica o no, la locución y la teoría que en torno a ella se ha desenvuelto, se refiere al ejercicio de una potestad jurídica más para perjuicio ajeno que en beneficio propio. Constituye un empleo antisocial de una facultad jurídica. Se concreta en una acción u omisión, positivamente protegida, que lesiona un legítimo interés, desprovisto de correlativa o adecuada defensa.

La teoría moderna sobre el abuso del derecho se articula en los siguientes términos por, Mario Deveali. "Los derechos no son casi nunca absolutos; la mayoría están limitados en su extensión y sometidos para su ejercicio a condiciones diversas. Cuando se sale de esos límites, o no se observan esas condiciones, uno se desenvuelve, en realidad, sin derechos, puede haber abusos en la conducta de los hombres, pero no cuando estos ejercen sus derechos, sino cuando los rebasan; el hombre abusa de las cosas, pero no de los derechos" <sup>6</sup>

---

6. Deveali, Mario L. **El Derecho de Trabajo en sus aplicaciones y sus tendencias**. Pág. 485.

## CAPÍTULO III

### 3. El Proceso laboral guatemalteco.

#### 3.1. Antecedentes históricos de los conflictos laborales

El propósito de este capítulo es dar a conocer una breve historia de los conflictos, sus orígenes y sus soluciones en su momento a través de la historia, así como el nacimiento de movimientos obreros así como también el derecho de trabajo sin dejar de considerar a la sociología como la ciencia de la interdependencia de los fenómenos sociales, toda vez que los conflictos laborales representan un fenómeno social relaciones personales que a través de la evolución humana e histórica y grado de desarrollo intelectual han buscado la manera de fomentar ordenamientos legales que tiendan a lograr un bienestar individual y por consecuencia la paz y justicia social.

##### 3.1.1. Orígenes de los conflictos laborales

Primero trataremos de definir y describir en su sentido más abstracto el significado de la palabra conflicto: momento más violento o indeciso de un combate, Apuro, situación de difícil salida en que no se sabe que hacer, Situación de desacuerdo o lucha entre individuos o grupos que puede llegar a la aniquilación del contrario. Colisión de derechos, pretensiones u oposición de intereses. Todo esto y lo anterior relacionado con lo laboral o sea del trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social.

Los conflictos de carácter laboral no son algo nuevo, ni corresponde a una época en que el derecho del trabajo ha desarrollado elementos legales para regir las relaciones laborales de la manera mas justa posible, no al contrario, los conflictos son una parte integral de las relaciones en todas las actividades humanas, la aparición del derecho del trabajo tuvo como antecedente indiscutible abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento de ventajas del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente. Por ello se ha dicho, que la historia del derecho del trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia en la búsqueda de su

progreso, de su lealtad de su seguridad y en consecuencia normar y reglamentar las relaciones obreros patronales y disminuir la fricción dentro del ambiente laboral.

En la época antigua la institución de la esclavitud hacia imposible rescatar a los económicamente débiles del abandono jurídico en que se encontraban .la existencia del hombre-cosa impedía el nacimiento del derecho laboral que es un derecho que consagra, sobre todas las cosas, la libertad del hombre que trabaja.

Fue en Inglaterra, con la llamada Revolución Carlista, por las cartas dirigidas al parlamento de 1842, cuando verdaderamente apareció el Derecho del Trabajo. Efectivamente, debido al conflicto laboral que se daba desde que Hearnshaw en 1764 había inventado la primera maquina de tejer, se había provocado un descontento general de los trabajadores manuales , que sintieron la necesidad de defenderse colectivamente de las injusticias de un nuevo capitalismo maquinista que los estaba desplazando de sus actividades. Es evidente que ningún fenómeno histórico nace exclusivamente de ideas puras, si no de la conjugación de hechos e ideas. Por ello, en lo concerniente a la sociología, aquellas tendencias ideológicas que determinaron el origen de las ciencias íntimamente ligadas con las grandiosas transformaciones sociales. Los grandes acontecimientos de los siglos XV y XVI relacionados con los descubrimientos y conquistas del nuevo continentes, produjeron solamente un viraje ideológico en Europa, si no que engendraron una profunda transformación de todas las estructuras hasta entonces consideradas como firmes, para el asentamiento político, económico y cultural del Viejo Continente.

La productividad se vuelca, de los mercados locales hacia los crecientes horizontes de consumo nacional y mundial, originando una nueva ciencia: la economía la cual desarrollase increíblemente, surge la transformación de los métodos de producción, sustituyendo el trabajo manual por el instrumento mecánico .Esta verdadera revolución industrial ocasiona un nuevo fenómeno, a las inconformidades de los trabajadores así como la inmigración masiva hacia los nuevos centros fabriles, dando origen a las populares zonas urbanas, alrededor de los crecientes centros de trabajo.

Todo esto origina un nuevo tipo de relaciones humanas, en torno a un nuevo factor: el trabajo colectivo a través de una nueva fórmula, un sistema económico de mayor producción mediante la utilización de los recursos técnicos de elaboración programada. Simultáneamente, se intensifican las relaciones humanas y con ella los conflictos adheridos a las necesidades de la misma convivencia forzosa en los centros de trabajo así como en la aglomeración.

### 3.1.2. Derecho comparado en la evolución del Derecho Laboral.

#### 3.1.2.1. Formas en que se desarrollaron las relaciones laborales en México.

Para poder conocer como se desarrollaron los conflictos y las relaciones laborales en México es importante conocer desde los primeros habitantes que existieron pasando desde los aztecas que no necesariamente los primeros pero si los primeros en organizarse para la organización laboral entre muchas otras actividades y el México independiente actualmente. Pues es de suma importancia conocer los aspectos culturales que se tenían entonces y los que le siguieron, para entender que dentro de un sistema social independientemente de la idiosincrasia de las diferentes mezclas de cultura, el trabajo siempre ha sido un elemento de sobre vivencia, pues casi imposible considerar la evolución del hombre sin el trabajo.

Dentro de la antropología cultural los aztecas pertenecen a un grupo étnico- cultural, de la familia lingüística yuto-azteca, que en tiempos de la conquista española ejercía la supremacía política en el valle de México. Antes de establecerse en Tenochitlan los aztecas estaban divididos en clanes. Después de la fundación de la ciudad, los viejos clanes se transformaron en veinte grupos locales (calpulli) residentes en cuatro barrios.

Cada clase de calpulli nombraba un tlatocani, y los veinte elegidos formaban el tlatocan o consejo de estado, que entendía de la guerra, los tratados de paz y

la persecución de delitos. Por encima del tlatocan existía un comité de cuatro miembros, encargados de elegir al rey o tlacatecutli entre la familia del rey muerto. Junto al rey se encontraba el cihuacoatl, que asumía las funciones sacerdotales. La nobleza ( tecutli, pilli) se transmitía por herencia, poseía tierras , muchas veces en concepto de feudo, y ocupaba altos cargos en el ejercito.

La clase de los hombres libres (macehuallis), que era la más numerosa, incluía comerciantes (pochtecas) y artesanos de todo tipo. Al lado de estos existían los mayeques, trabajadores del campo situación parecida a los siervos de la gleba medievales. Los esclavos (tlacolli) constituían el último escalón de la sociedad. La economía azteca era sobre todo agrícola. El calpulli distribuía la tierra entre sus clanes y estos la repartían entre sus miembros, reservando una para jefes y sacerdotes.

El principal cultivo era el maíz. Este pueblo de un alto desarrollo cultural que hizo acto de presencia en la Historia Mexicana a lado de otras grandes culturas, y dentro de sus tendencias de beneficio de grupo, se presentaba el fenómeno de una llamada tecnología social del trabajo en la que atendiendo a las modalidades de la producción, se daba una organización exacta de la fuerza del trabajo en unidades mayores y distintas al núcleo familiar para que ciertos grupos recibieran beneficios basándose en sus aportaciones o su asignación en las obras publicas, la producción de alimentos en su aportación o su asignación en las obras publicas, la producción de alimentos, de las materia primas y hasta de los importantes productos artesanales.

Y de acuerdo a la interpretación de autores modernos de la materia, en la obra de conjunto o comunal, se dio una figura que se denominaba el coatequitl en la comunidad azteca y fue de amplio beneficio para muchos trabajadores disminuyendo así la inconformidad entre ellos. El sistema no era otra cosa más que la unidad mínima de organización de la fuerza de trabajo, con rasgo determinado y compuesto de veinte hombres tributarios o sea la llamada cuadrilla o veintena (centecpantli) y sus múltiplos. La prestación de trabajo en cuadrillas, implicaba una obligación "Universal" de la organización macegual o plebeya (agricultores o artesanos), independientemente de que tratara de campesinos adscritos a señores y nobles como sus terrazgueros o artesanos con

dependencia, o campesinos que trabajan materas primas y tierra propias y además contribuyen como tributos al “ser supremo”

A manera de análisis es importante hacer notar que se daba una característica muy importante en esta organización laboral denominada el Coatequitl, que era el poder de llamamiento como una forma de superioridad, toda vez que unas unidades laborales acudían al llamado de otras generalmente Khon un rango mayor, para auxiliarse en sus obras publicas como una manifestación de servicio y de superioridad. El Coatequitl contenía ciertos principios organizativos:

1. La dirección a cargo de un vigilante de veintena (Centecpanpixqui) y la labor se desarrollaba en periodos de cinco días a la semana, de martes a sábado.
2. la rotación en el trabajo de los diferentes grupos de una unidad mayor o menor, de los individuos en las unidades más pequeñas o de distintos grupos en la misma obra.
3. la división de tareas (tequit) en las distintas unidades laborales que participaban, en razón de la especialización de los grupos de trabajo.

#### 3.1.2.2. Canadá y su relación laboral.

En Canadá los patronos tienen la obligación de hacerles a los trabajadores un aviso razonado de la germinación de su empleo, o como sucede en la Mayoría de los casos a pagarles lo que les corresponda por la terminación del contrato en un lugar de hacerles dicho aviso.

Conforme a la costumbre sin ser obligación legal este pago consiste regularmente en un mes de salario por cada año trabajado, generalmente los tribunales han resuelto que la falta de aviso o del pago equivaler a un despido injustificado por lo

cual ordenan el pago correspondiente pero no regularmente la reinstalación. Los patronos pueden despedir a los trabajadores sin aviso previo por causas graves tales como la mala conducta. En razón de estas limitaciones los patronos son libres de despedir a sus trabajadores no sindicalizados, los cuales podrán estar protegidos por una causal justificada o por un acuerdo especial en los contratos colectivos.

Los trabajadores por convenio colectivo, 33% de la fuerza de trabajo y 24% de los trabajadores del sector privado, tienen el recurso de arbitraje y pueden obtener sus salarios caídos y reinstalación, tres de las jurisdicciones la Federal y las Provincias de Québec y de Nova Scotia han adoptado leyes estatutarias que protegen a los trabajadores no sindicalizados contra los despidos injustificados.

En la Nova Scotia la reparación de perjuicios consiste en la reinstalación y los salarios dejados de percibir, en la jurisdicción Federal y en Québec las reparaciones pueden incluir la reinstalación, con o sin compensación, u otra reparación equitativa. En todo Canadá las prohibiciones de las leyes estatutarias sobre las diversas formas de la discriminación han extendido su ámbito a los trabajadores despedidos.

### 3.1.2.3. Estados Unidos de América y su relación laboral

Los Estados Unidos de América mantienen el principio de la libertad de la voluntad, el cual presupone una relación contractual voluntaria que puede darse por terminada por cualquiera de las partes cuando estas lo quieran.

En su concepción tradicional la doctrina contractualista permite a los patronos despedir a los trabajadores, asimismo para el despido no se requieren efectuara ni el aviso de terminación del trabajo ni el pago de indemnización alguna.

Esta doctrina prevalece en Estados Unidos de América para la mayoría de los trabajadores del sector privado, en este contrato colectivos establecen causales para los despidos justificados, con el recurso de arbitraje cubren al 12% de los

trabajadores, mientras que los empleados del sector público regularmente están sujetos a las disposiciones protectoras del servicio civil.

De cualquier manera, adicionalmente a los acuerdos específicos sobre esta materia los contratos colectivos, la regla de la libertad de la voluntad en el campo laboral se ha visto limitada por decisiones judiciales en casos concretos y muchos análisis laborales predicen el desgaste de la teoría consensualista en la medida en que sean dictadas nuevas resoluciones en los tribunales o adoptada una nueva legislación al respecto.

Entre los cincuenta estados que forman los Estados Unidos de América solamente Montana es un pequeño Estado rural con desarrollo industrial, ha establecido un estatuto aplicable a los trabajadores del sector privado que crea el sistema de causales de despido justificado.

### 3.2. Los fundamentos constitucionales de la legislación laboral

Las garantías y Derechos Constitucionales de carácter laboral se encuentran protegidos contra cambios transitorios o pretensiones políticas, los países han determinado el valor, inviolabilidad y permanencia que les otorgan al establecerlas y mantenerlas en la Constitución o sea la ley suprema de cada país, y posteriormente en la interpretación de los tribunales. La opción de cada país se manifiesta ya sea estableciendo en su Constitución explícitamente los derechos laborales, o bien de manera alternativa en la propia constitución, los derechos laborales se expresan implícitamente a través de los derechos de asociación, expresión, reunión, petición, y no discriminación, así como por otros derechos y libertades que la Constitución protege de manera muy generalizada para todas las personas.

En la legislación laboral guatemalteca el fundamento está en los artículos 101 y 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual contiene las garantías fundamentales en la legislación laboral; la jornada de trabajo, el derecho al trabajo, derecho a vacaciones, obligación de pagar en moneda de curso legal, igualdad

salarial, inembargabilidad del salario, fijación periódica del salario aguinaldo, protección a la mujer trabajadora, protección y fomento al trabajo del ciego, preferencia de trabajadores guatemaltecos sobre extranjeros, obligación de indemnización, derecho de sindicalización, establecimiento de instituciones de seguridad social. Los derechos antes mencionados son desarrollados por el Código de Trabajo. Por contrario la Constitución de Canadá y Estados Unidos de América no establecen derechos laborales como tales, si no contiene derechos y libertades generales que han sido extendidas y aplicadas en algunos de sus aspectos y se han convertido en protecciones de los derechos laborales.

### 3.3. Derecho procesal laboral

El derecho procesal laboral es el conjunto de normas jurídicas principios y doctrinas que regulan las etapas progresivas que se realizan para resolver los conflictos que se originan con motivo de la delación laboral entre patronos y trabajadores, siendo conflictos individuales o colectivos jurídicos o económicos respectivamente.

El derecho Procesal Laboral se define como el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendientes a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas de trabajo.”<sup>7</sup>

### 3.4. El proceso laboral.

El proceso laboral surge para la paz social, el presupuesto del proceso es la existencia de un conflicto hay varios medios de solución de conflictos:

- La autodefensa: es la acción directa ( tomar la justicia por las manos).
- La autocomposición: se resuelve por obra de los propios contendientes mediante acuerdos bilaterales (transacción) o unilaterales.

---

7.Franco López, Cesar Landelino, **Manual de Derecho Procesal del Trabajo**. Pág. 12.

- Mediación de un tercero: el tercero es el conciliador que puede acercar las voluntades, pero no tiene capacidad para imponerlas.
- Heterocomposicion: el conflicto lo resuelve un tercero que impone su decisión tiene las formas siguientes
  - a. Arbitraje: es cuando las partes deciden someter sus diferencias a la decisión vinculante de un tercero. Presenta una doble manifestación:
    - De equidad: el arbitro tiene que resolver el problema equitativamente, conforme a su entender y saber.
    - De derecho: se somete a una persona técnica en derecho y por tanto el Arbitro resuelve a derecho.
  - b. Jurisdicción: cuando el tercero lo impone un tercero. esta predeterminado y actúa a través del proceso.

### 3.5. Concepto de proceso.

Se puede definir como el conjunto de fases sucesivas del ejercicio y cumplimiento de la función jurisdiccional por medio del cual se soluciona un conflicto que surge entre dos o mas personas.

También como la forma jurídicamente regulada en la protección del ordenamiento jurídico por el Estado. Es una cadena de actos ordenados hacia un fin, y ese fin es resolver los conflictos que surgen entre las partes.

El proceso sirve para la actuación del derecho material. El proceso es el medio para el fin de la tutela estatal del derecho material, la tutela puede ser privada o publica.

Hay que tener en cuenta dos pretensiones:

1. El proceso es una creación artificial de la ley para resolver los conflictos.
2. El proceso es una creación técnica de la ley, la ley puede crear el proceso de diferentes formas a través de técnicas legales, pero no con plena libertad, es decir tiene que tener en cuenta una serie de preceptos o principios de la sociedad.

El contenido del proceso lo constituyen los actos de las partes o del órgano jurisdiccional recíprocamente condicionados.

### 3.6. Elementos del proceso.

#### 3.6.1. Elementos subjetivos

- Las partes: son las personas naturales o jurídicas que tienen intereses contrapuestos.
- El juez o tribunal: ya que puede ser un órgano jurisdiccional unipersonal o pluripersonal y será quien tiene la facultad de resolver los conflictos imparcialmente de acuerdo a las normas jurídicas.
- Los terceros: estos juegan un papel muy importante ya que son personas que pueden contribuir al dicho de alguna de las partes reforzando o debilitando sus declaraciones. Siendo estos los testigos, peritos, interpretes y traductores.

#### 3.6.2. Elemento objetivo

- Objeto fáctico: es la cosa sobre la cual hay conflicto, esa cosa puede ser material inmaterial o mixta.

- Objeto Jurídico: es la relación jurídica del objeto, con la persona desde el punto de vista de los supuestos derechos o intereses de la persona.
- Conflicto: sobre el objeto, van a surgir dos versiones en cuanto a las relaciones de las dos personas con una cosa, o sea el motivo del proceso.

### 3.7. Naturaleza jurídica del conflicto.

Una vez conocida la naturaleza jurídica del proceso, hay que cubrir las páginas legales a través de las siguientes teorías:

#### a) Primera teoría: "litis contestatio"

Su origen es del derecho Romano, en el que el proceso tenía el carácter de un contrato por el cual las partes se obligaban a desarrollar toda la actividad necesaria hasta conseguir una sentencia, obligándole también a someterse a esa sentencia. Este contrato tenía un efecto novatorio, extinguía la relación jurídica existente anteriormente entre las partes creando una nueva.

#### b) Segunda teoría: el cuasicontrato

En la edad Media se da el predominio de las potestades. También la publicación de la jurisdicción y las partes quedan sometidas a los jueces en virtud del cual es adquirido por el Estado. El contrato desaparece dando lugar al cuasicontrato. Las obligaciones nacen de los contratos y los cuasicontratos. El cuasicontrato es un acto lícito y voluntario que produce, aun sin mediar convención expresa obligaciones.

#### c) Tercera teoría: relación jurídica

Es la que ha contribuido a crear el Derecho Procesal como disciplina

autónoma. Fue desarrollada en un principio por Hegel en su filosofía del derecho pero su desarrollo se debe a Bulow que en primer lugar delimita y distingue:

- La relación jurídica en cuanto a relación material: es el nexo entre sujetos jurídicos que existen en virtud del derecho objetivo y el derecho objetivo regulador. El contenido de esta relación son los derechos y obligaciones en general que tienen estos sujetos. Nace una nueva relación jurídica.
- En cuanto a la relación jurídico procesal: es el nexo entre sujetos jurídicos que existe en virtud del derecho procesal y que el derecho procesal regula, nace por el acto de presentar la demanda, Bulow entiende el proceso como una relación jurídica con las siguientes características.
  1. Es autónoma: el proceso es independiente del conflicto sobre el cual hay que aplicar el derecho material. Se instaura con el ejercicio de la acción y finaliza con la resolución del conflicto.
  2. Es complejo: porque abarca una serie de derechos y obligaciones de las partes que se extienden a lo largo del proceso.
  3. Es única: a pesar de su complejidad solo hay una relación jurídica entre el juzgador y las partes.
  4. Es pública: es el instrumento por el que se lleva a cabo la actividad jurisdiccional del Estado.

Los elementos de la relación jurídica son los siguientes:

- I. Subjetivos: son tres los sujetos de la relación jurídico procesal; las partes y el juez .las partes de la relación jurídico

procesal no tienen porque ser las mismas que las de la relación jurídico material en virtud de la sustitución procesal.

- II. Objetivos: el elemento objetivo de la relación jurídica procesal es la relación jurídica material sobre la que versa el proceso.
- III. Finalista: el fin de la relación jurídica procesal es la obtención de una sentencia con fuerza de cosa juzgada.

d) Cuarta teoría: situación jurídica (de James Goldsghmint)

Se ve el proceso como una situación jurídica. El proceso contiene derechos y obligaciones para las partes, y cargas procesales por un lado y expectativas y posibilidades de otro lado. Considera que la obligación de fallar es de naturaleza pública, constitucional y no procesal. El fin del proceso es de obtención de la cosa juzgada favorable.

e) Quinta teoría: teoriza ecléctica

Es una teoría intermedia ya que defiende la tercera teoría con la cuarta teoría.

f) Sexta Teoría: categoría autónoma

Por el proceso hay que pensar que es una institución o categoría autónoma lo que importa es descubrir su razón de ser. Supone una interdependencia entre el proceso y jurisdicción, es decir, no existen jurisdicción sin proceso y no existe proceso sin jurisdicción.



## CAPÍTULO IV

### 4. El Proceso laboral.

La doctrina distingue varias clases de procesos, así como hay varias clases de ámbitos jurisdiccionales, es decir hay tantos procesos como ámbitos jurisdiccionales.

Según Guasp el proceso laboral es como una institución destinada a la actuación de pretensiones conforme a las normas de derecho laboral por órganos creados especialmente para ello.

#### 4.1. Fines del proceso.

1. Inmediato: es la defensa y conservación del ordenamiento jurídico laboral material. El fin inmediato del proceso es la actuación y conservación del ordenamiento jurídico de la rama social del derecho.
2. Mediato: es resolver conflictos dentro de una rama social del derecho, el fin mediato es la defensa de los intereses particulares mediante la solución del conflicto que se produzca dentro de la rama social del Derecho. El proceso laboral va a producir esa satisfacción jurídica que busca el sujeto insatisfecho.

#### 4.2. Características.

El proceso laboral se ha basado básicamente en tres características las cuales son las siguientes:

1. Tecnicismo: el proceso laboral es una creación artificial y técnica de la ley. Se exige una técnica jurídica en el desarrollo del proceso.
2. Rapidez: se basa en la justicia laboral no va a admitir demora, al versar sobre reclamaciones que son de necesidad vital. La justicia social no admite demora

### 3. Economía: en un doble sentido:

- Economía monetaria. La justicia es gratuita hasta la ejecución de la sentencia.
- Economía procesal: ya que en el proceso laboral se reducen las actuaciones al mínimo lo que da a un procedimiento muy breve. Se trata de que el proceso tenga el menor número de actos posibles. Se reducen al máximo los actos procesales provocando un procedimiento muy breve.

#### 4.3. Principios del derecho procesal laboral.

Estos principios hacen que el proceso laboral se diferencie del proceso civil y los demás procesos.

Los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social interpretarán y aplicarán las normas reguladoras del proceso laboral ordinario según los principios de inmediación, oralidad, concentración, antiformalista, celeridad.

Estos principios están enlazados entre si, pues no se concibe la inmediación sin la moralidad y la concentración y, como consecuencia de esto, no se puede romper la unidad del acto del juicio oral sin que se resientan los principios inspiradores del proceso.

##### 4.3.1. Principio de concentración.

Este principio establece que los actos procesales no pueden separarse en el tiempo por plazos interrumpidos. El acto de juicio incluye la conciliación, las alegaciones de la fase preparatoria, las cuestiones prejudiciales: previas o incidentales se resuelven sin suspender el proceso principal. Previa se refiere cuando el juez tiene que entrar en una cuestión no social para poder resolver. Incidental se refiere si se plantea un incidente sobre la competencia del órgano jurisdiccional, este no suspende el proceso

#### 4.3.2. Principio de celeridad.

Trata de eliminar trabas en los procesos judiciales y se corresponde con la concentración del proceso. Ya que del proceso debe ser ágil, rápido y antiformalista, por esos los plazos y términos son muy breves, siendo perentorios e improrrogables. Las resoluciones judiciales han de notificarse el día de producido el acto o si no fuere posible el día hábil siguiente. (Perentorios: todas las actuaciones realizadas fuera del plazo son nulas y son improrrogables).su prorroga implica nulidad en las actuaciones. Salvo los plazos señalados para dictar resolución, todos los plazos son perentorios y solo podrán suspenderse y abrir de nuevo en los casos taxativamente establecidos en las leyes, que también señala las excepciones previstas en la ley.

#### 4.3.3. Principio de oralidad.

Pretende simplificar el proceso con una mayor rapidez en las actuaciones .los actos de alegación y prueba de las partes, y los de instrucción y ordenación del juez, muy numerosos son orales, realizados de viva voz, aunque se documenten en acta.

Un ejemplo de este principio es al inicio del proceso, la demanda de puede presentarse oralmente y el juez debe fraccionar el acta.

#### 4.3.4. Principio de economía procesal.

Este principio dispone que la justicia sea gratuita cuando así lo disponga la ley, y en todo caso, respecto de quienes acrediten suficientemente que careen de recursos económicos.

#### 4.3.5. Principio dispositivo.

Se basa en el respeto a las partes sobre la autonomía y la libertad de las mismas. Se ve limitado este principio en el derecho laboral, pues el juez va a tener una serie de facultades que limitan el derecho .Pero el proceso inicia por un acto de las partes.

#### 4.3.6. Principio tutelar.

La tutelaridad es un principio no solo aplicable en el derecho sustantivo del trabajo sino que también en el derecho procesal de trabajo, ya que el objeto principal de este es proteger preferentemente a la parte más débil de la relación laboral, el trabajador es el que se encuentra en el proceso con desventaja ante el patrono, el trabajador desempleado y con cargas familiares muy graves que hagan desesperante el trámite de un juicio. Aunque este no fuere el caso el principio tutelar jugará un papel muy importante por tratar de equilibrar las desigualdades entre patronos y trabajadores”<sup>8</sup>.

#### 4.3.7. Principio de impulso procesal de oficio.

Este principio establece que salvo los actos de iniciación del procesal por los cuales las partes se introducen al juicio (demanda y contestación de la demanda) todos y cada uno de los demás actos que conforman el proceso debe ser realizado por el juez de trabajo y previsión social quien conoce dichos trámites.

Una vez iniciado el proceso el juez tiene la obligación de abrir y cerrar cada una de las fases del proceso, incluso abarca la ejecución de la sentencia.

#### 4.3.8. Principio de antiformalidad.

Por virtud de este principio se exime a las partes dentro del trámite del proceso del cumplimiento de ciertos y determinados requisitos, que en otras ramas del derecho procesal serían imposibles de eludir, y permite que la intervención de las partes sea sin formalidades inclusive sin auxilio de abogado (salvo asesoría legal en arbitraje).

No obstante no debe entenderse este principio como la exención a las partes del cumplimiento de todos los requisitos que puedan exigirse dentro del proceso.

---

8. Franco López, Cesar Landelino, **Manual de derecho procesal del trabajo**, Pág. 48

#### 4.3.9. Principio de inmediación procesal.

Este principio consiste en la obligación que tiene el juez de estar presente en todos y cada uno de las diligencias que dentro de las audiencias se lleven a cabo en el trámite del juicio.

Lo anterior significa que la inmediación procesal no se limita únicamente al juez de trabajo, este en contacto con las partes al momento de la recepción de la prueba, sino que ese contacto se extienda a todos los actos procesales del juicio.

#### 4.3.10. Principio de sencillez.

Este principio guarda afinidad con la antiformalidad y concentración, pues radica en la facilidad que se da a las partes de acceder al trámite del proceso sin la exigencia de mayores requisitos y formalidades, por eso puede decidirse que la sencillez depende de cuan formalista sea el proceso, pues si el proceso es antiformal, obligadamente será también sencillo.

#### 4.3.11. Principio de igualdad.

Este principio consiste en que dentro del trámite del proceso las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercitarlos, para hacer valer sus defensas y en general un trato igual a lo largo de todo el proceso.

#### 4.3.12. Principio de iniciativa a cargo de las partes.

De acuerdo con este principio, la instauración del juicio compete a las partes y a nadie más que a ellas, pues no existe el acto de iniciación procesal, denominado conocimiento de oficio. Opuesto a este principio se encuentra el de impulso procesal de oficio y también el de investigación que facultan al juez a impulsar y desarrollar el trámite del proceso por un lado y por el otro, a iniciar el conocimiento de oficio.

#### 4.3.13. Principio de preclusión.

Este principio se explica por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, haciéndose imposible el regreso a etapas y momentos procesales ya consumados.

#### 4.3.14. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba.

Este principio radica en la existencia especialmente dentro del trámite del juicio ordinario, del sistema de apreciación y valoración de la prueba denominado apreciación de la prueba en conciencia, que es el que permite al juez de trabajo y precisión social, valorar y apreciar la prueba aportada al juicio en conciencia, es decir en base a principios de justicia y equidad que le permiten llegar al fondo en la búsqueda de la verdad, por ello al apreciarse la prueba en conciencia existe entonces una flexibilidad en la apreciación de la prueba que solo se permita dentro del derecho procesal de trabajo y que además no tiene ninguna similitud con alguno de los otros sistemas de valoración y apreciación de la prueba que existen en otras ramas del derecho procesal.

#### 4.4. Juicio ordinario de trabajo.

El juicio Ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición ya que al declarar el derecho previa fase de conocimiento, en este tipo de juicio se da preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos.

El proceso laboral es un proceso en donde el juez tiene amplias facultades en la dirección y en la marcha del mismo impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien contemplando las otorgadas por los litigantes. El juez tiene contacto directo con las partes y la prueba.

Es también un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y anti formalista esa última no significa que no tenga

técnica; Es limitado en el número y clase de medios de impugnación y parco en la confesión de incidentes que dispersan y complican los trámites; busca mantener la buena fe y la lealtad, se tutela preferentemente a la parte económica y culturalmente débil.

#### 4.4.1. La demanda

Antes de hablar de la demanda debemos hablar de la acción ya que esta es la petición que se hace al órgano jurisdiccional para iniciar un proceso. Es el poder que tiene todo sujeto para poder acudir a los órganos de la jurisdicción para reclamar la solución de un conflicto de intereses independientemente de la existencia o inexistencia del derecho que se pretende, es conveniente hablar de la acción y; que de aquí deviene la potestad de los sujetos para poder iniciar un proceso y el primer paso o el acto inicial de un proceso es la demanda.

##### 4.4.1.2. Definición de la demanda:

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

##### 4.4.1.3. Requisitos de la demanda:

Los requisitos de toda demanda judicial deben cumplir con lo estipulado en los artículos 332 al 334 del Código de Trabajo. Y 63 Código Procesal Civil y Mercantil.

#### 4.4.2. Notificación de la demanda.

La notificación de la demanda es un acto por el cual se logra trabar la litis, esto

se da hasta haber sido verificada. La notificación debe de hacerse a las partes o a sus representantes facultados para tal efecto así también se notificará a las otras personas a quienes la resolución se refiere. Artículo. 327 Código de Trabajo.

#### 4.4.3. Actitudes del Demandado.

Por ser este el sujeto por medio del cual se integra la relación jurídico procesal, es de gran importancia mencionar las actitudes que puede asumir en el proceso, en efecto el demandado una vez notificado de una demanda, puede asumir distintas actitudes, éstas desde luego pueden variar de acuerdo a la posición que mantenga o asuma dentro del proceso. El demandado al establecerse la relación jurídica procesal, absorbe una verdadera carga procesal con respecto a la litis que se plantea, debe manifestarse dentro del proceso observando o manteniendo las actitudes que él desee, pudiendo ser negativa o positiva.

El Derecho de contradicción puede ser ejercitado de distintas maneras, ha sido resumido en la forma siguiente:

- a) Una meramente negativa, de espectador del proceso, sin comparecer ni contestar la demanda no obstante habersele citado o emplazado en debida forma (rebeldía);
- b) Otra Pasiva, cuando el demandado interviene en el proceso y contesta la demanda pero sin asumir una actitud en favor ni en contra, las pretensiones del demandante (como cuando manifiesta que se atiene a lo que en el proceso se pruebe y la Ley determine, sin plantear defensas ni alegar pruebas);
- c) Una de expresa aceptación de las pretensiones del actor, o sea de allanamiento a la demanda al contestarla, lo que puede ocurrir cuando el

efecto jurídico material perseguido por el demandante no se puede conseguir por un acto de voluntad del demandado, razón por la cual el proceso es necesario no obstante la ausencia de oposición;

- d) Una oposición y defensa relativa, como cuando el demandado interviene y contesta la demanda para negar el derecho material del actor y los hechos en donde pretende deducirlo o exigirle su prueba o para negar su legitimación en causa o su interés sustancial o cuando posteriormente asume esta conducta si se abstuvo de contestarla, y solicita pruebas con ese fin, pero sin oponerle otros hechos que conduzcan. A paralizar o destruir la pretensión en cuyo caso hay defensa y oposición pero no propone excepciones;
- e) Una más activa de oposición positiva, que se presenta cuando el demandado no se limita a esas negociaciones, sino que lleva el debate a un terreno distinto mediante la alegación y prueba de hechos que conducen a desvirtuar la pretensión del demandante, sea temporalmente para ese proceso (sin que impidan plantearla en otro posteriormente, por no conducir a sentencia con valor de cosa juzgada) o bien de manera definitiva, total o parcialmente, en forma que la sentencia produzca efectos de cosa juzgada (excepciones definitivas análoga), pero no igual porque no se trata de verdaderas excepciones, cuando el imputado o sindicado alega hechos exculpativos como la defensa propia de un tercero;
- f) Una similar a la anterior, de positiva defensa pero enderezada a atacar el procedimiento por vicios de forma para suspenderlo o mejorarlo, como cuando alega la falta de algún presupuesto procesal (competencia, capacidad, etc.) sea proponiendo excepciones previas;
- g) Contrademandando mediante reconvención, para formular pretensiones propias contra el demandante, relacionadas con las de éste o con las excepciones que le opone (en los procesos civiles y laborales).

De las distintas actitudes que puede asumir el sujeto demandado en el proceso, la de excepcionar es la que reviste especial importancia para los fines de esta investigación.

#### 4.4.3.1. Excepciones.

La palabra "Excepción" deriva del latín *exceptio*, *exceptionis*, acción y efecto de exceptuar o excluir de la regla general. Según algunos autores de excipiendo, destruir o de *ex* y *actio*, negarse una acción.

Es importante señalar que en cuanto el carácter procesal de la excepción, cree que no es exclusivamente una institución procesal, ya que puede nacer antes del proceso, si el presunto demandado se opone a las pretensiones formuladas extrajudicialmente.

El Diccionario Jurídico de Guillermo Cabanellas de Torres expresa: con relación a las excepciones "En Derecho Procesal, título o motivo que como medio de defensa, contradicción o repulsa, alega el demandado para excluir, dilatar o enervar la acción o demanda del actor"<sup>9</sup>

En esta misma dirección, afirma Camelutti que la excepción como la pretensión y la defensa, existe y actúa antes y fuera del proceso. Pero el ilustre extraprocesal de la excepción es un *contradictio in terminis*, y todo lo más habría que preguntar si el ejercicio extraprocesal del derecho, que sirve de fundamento a una excepción, permite que en el proceso ésta no opere como tal, sino como un dato que el Juez puede tener en cuenta de oficio.

---

9. Cabanellas de Torres, Guillermo **Diccionario Jurídico Elemental**. Pág. 157.

- Excepciones dilatorias o procesales:

Son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal. Depurar y no retardar, no obstaculizar es el objeto de esta defensa, que muy a menudo se desnaturaliza por la malicia de los litigantes y sus asesores.

Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho, y tienden a evitar como ya se dijo procesos nulos o inútiles.

- Excepciones mixtas.

Son las defensas que funcionando procesalmente como dilatorias, provocan, en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias.

- Excepciones perentorias o sustanciales.

Son defensas que atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio. Por eso se dice que atacan al derecho y no al proceso. Consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe, y por eso no pueden enumerarse taxativamente.

- Carga de la prueba en las excepciones del juicio ordinario de Trabajo.

Tradicionalmente se ha convenido que quien afirma está obligado a probar, y, que en tal virtud al actor compete probar la acción y al demandado la excepción.

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

#### 4.4.3.2. Contestación de la demanda.

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

En la contestación de la demanda siempre debe exigirse la enumeración e individualización de los medios de prueba, ya que se puede dar el caso de la inversión de la carga de la prueba.

#### 4.4.3.3. Oportunidad para contestar demanda.

La demanda puede contestarse antes de la primera audiencia, o también puede hacerse verbalmente en la propia audiencia. Una vez cerrada el acta de la primera audiencia o comparecencia y aún antes de cerrarse siempre que se ha pasado a la etapa de conciliación, ha precluido la facultad de contestar la demanda y por lo tanto también el plazo para ofrecer y producir pruebas, así como la de interposición de excepciones.

En el caso de que el demandado no comparezca a contestar la demanda en su oportunidad, se le declarará rebelde y el juez fallará siempre que se ha haya agotado la prueba ofrecida por el actor. (Artículo 335 Código de Trabajo.)

#### 4.4.3.4. Reconvención.

La reconvención o contrademanda puede definirse como la acción ejercitada por el demandado dentro del propio acto de la contestación y derivada de la misma o de una distinta relación jurídica. En la reconvención el demandado pasa a convertirse en actor y el demandante en demandado. Esta se da debido al principio de economía procesal pues con ello falla en una misma sentencia sobre las pretensiones de la demanda y la reconvención, se evita un segundo juicio y también se le da el derecho al demandado de acumular pretensiones contra el actor.

Los presupuestos para que proceda la reconvención son:

- Que el juez tenga competencia sobre la nueva acción ejercitada.
- Que las pretensiones hechas valer en la demanda y en la contrademanda puedan tramitarse por un mismo procedimiento.
- Se pueda llevar e cabo en el procedimiento ordinario de trabajo.
- Que exista una relación jurídica conexa con la demanda

La oportunidad para contestar la contrademanda por el actor debe reunir los mismos requisitos exigidos para la contestación de la demanda. Al contestar la reconvención el actor tiene la facultad para ofrecer las pruebas en el momento de la contestación o bien dentro de las veinticuatro horas siguientes de concluida la audiencia. Este término se da para poder contradecir reconvenciones sorpresivas del demandado.

#### 4.4.3.5. Ratificación y ampliación.

Estos son dos momentos procesales con que cuentan las partes en materia Laboral, cuando el actor ha planteado una demanda, en el momento de la primera audiencia debe ratificarla, o bien ampliarla.

En el juzgado en donde se desarrolla la audiencia, se levanta un acta de la misma. Dentro de la fase de ratificación el demandante debe exponer al tribunal su postura frente a la demanda. En este momento procesal, la parte demandante deberá ratificar su demanda, o bien ampliarla.

#### 4.4.3.6. Allanamiento.

En término generales debemos decir que el allanamiento es la conformidad con las pretensiones deducidas por la parte contraria. Específicamente, dentro del juicio ordinario laboral, lo que sucede es que la parte demandada se allana a la demanda. Muchas veces los patronos prefieren recurrir a esta alternativa, cuando no ha habido conciliación, y desean evitar el juicio laboral. Ello se da debido a que un juicio muchas veces le puede resultar más oneroso, que pagar al trabajador.

Allanarse a la demanda no es más que la acción de prestar el demandado su asentimiento a lo solicitado y pedido por el actor. Algo muy importante de mencionar es que el allanamiento solo puede contener los derechos privados que sean renunciables, de lo contrario; es decir cuando se refiera a derechos irrenunciables, no podemos hablar de allanamiento.

La ubicación del allanamiento en materia laboral se encuentra dentro de las modalidades que admite el Código de Trabajo en la contestación de la demanda, en cuanto a la forma, puede ser contestada de manera oral o escrita, en cuanto

al contenido de la contestación, puede ser compensatoria y reconvenzional. El allanamiento encuentra cabida en la contestación de la demanda en cuanto a la postura adoptada por el demandado, la cual como bien podemos recordar puede ser negativa y afirmativa o allanatoria.

#### 4.4.3.6. Rebeldía.

El origen histórico de la Rebeldía en nuestra legislación laboral, se remonta al apareamiento de la Constitución de la República de 1945, en donde se dedicó un capítulo al trabajo, bajo la denominación garantías sociales, con esta Constitución se origino un conjunto de normas sustantivas y procesales, que se actualizaron cuando surgió el Código de Trabajo.

Cabanellas dice: "...es una situación procesal producida por la incomparecencia de una de las partes ante la citación o llamamiento judicial, o ante la negativa de cumplir sus mandamientos o intimaciones." <sup>10</sup>

En el proceso laboral guatemalteco, podemos empezar diciendo que en materia laboral, la comparecencia o incomparecencia de las partes a las audiencias respectivas es de vital importancia. Ello debido, a que dependiendo de la comparecencia se establecerá el interés que demuestren las partes con su actitud de litigio, ya que en alguna forma las partes o la parte que no compareció a juicio, con su actitud producirá y obtendrá de alguna forma y según el caso consecuencia desfavorable.

#### 4.4.4. La prueba.

La actividad del Juez laboral no se reduce a la simple verificación de las aseveraciones de las partes tal como sucede en la justicia civil, sino que se acerca también a la actividad del Juez penal que además de verificar, investiga la verdad

---

10. Ibid. Pág. 358.

real, asimilándose el papel de historiador que inquiera los hechos en toda su realidad y no solamente en la verdad formal y prefabricada por las partes.

Probar es tratar de convencer al Juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión.

#### 4.4.1.1. Etapas

El procedimiento probatorio en el campo procesal civil se encuentra bien definido como consecuencia de su propio formalismo, y así encontramos como base del mismo:

- El ofrecimiento de la prueba.
- Petición de admisión y
- Diligenciamiento.

Pero en el campo procesal laboral no sucede lo mismo, dada la sencillez y celeridad que le fijaron nuestros legisladores, por lo que únicamente encontramos como fases del procedimiento probatorio en el juicio ordinario de trabajo:

#### 1. El ofrecimiento de la prueba y el diligenciamiento.

El ofrecimiento: que consiste en el acto por medio del cual se anuncia la prueba que se va a rendir para mostrar las pretensiones.

Deberá hacerse en las oportunidades siguientes: El actor deberá ofrecer sus pruebas en la demanda; el demandado en la contestación; el reconviniente en la contra demanda; y en su caso, el actor de nuevo ofrecerá su prueba para desvirtuar la reconvencción, al contestar ésta, o al contradecir las excepciones del demandado.

El ofrecimiento de pruebas para combatir excepciones y para demostrar tachas, será en el mismo momento o dentro de veinticuatro horas después de

terminada la diligencia. La importancia del ofrecimiento es considerable, toda vez que pruebas no ofrecidas oportunamente deberán rechazarse de plano.

El petitorio de admisión y el diligenciamiento están confundidas en el proceso laboral, debido a que como reza el Artículo 344 del Código de Trabajo, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas en honor a los principios de economía, sencillez y concentración procesales, que incluso han determinado la inexistencia en el juicio ordinario de trabajo del término de prueba.

El diligenciamiento es la etapa procesal que consiste, en el conjunto de actos procesales del Juez, que es necesario observar para trasladar al juicio los distintos elementos de convicción propuestos por las partes; en esa sucesión de actos, el juez laboral tiene que apegarse a las reglas que para tal efecto exige el Código de Trabajo.

#### 4.4.5. Auto para mejor fallar.

Luego de concluida la etapa del diligenciamiento de la prueba y si el juez lo estima pertinente decretara un Auto para mejor fallar. Luego procede la etapa más importante la de la deliberación.

#### 4.4.6. La sentencia.

La oportunidad procesal para dictar la sentencia según nuestra legislación es al día siguiente de la celebración de la última audiencia de recepción de pruebas de concluido el plazo para el auto para mejor fallar, en el plazo que no deberá ser menor de cinco días ni mayor de diez días.

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

Cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se ha cometido la infracción sancionada por las leyes de Trabajo y Previsión social o por las leyes comunes, el juez al dictar sentencia, mandará que se certifique lo conducente y que la certificación se remita al tribunal que deba juzgarla.

La sentencia es el acto por el cual el juez cumple con la obligación jurisdiccional derivada de la acción y del derecho de contradicción de resolver las pretensiones del demandante y de las excepciones de merito o fondo del demandado.

## CAPÍTULO V

### 5. La prueba testimonial en el proceso laboral guatemalteco.

La adecuada práctica de pruebas es un aspecto de suma trascendencia en lo concerniente a la satisfacción de la pretensión planteada por una parte dentro de un determinado proceso. Ellas, permitirán fundamentar adecuadamente los hechos en los que se fundamenta dicha pretensión, procurando el adecuado convencimiento del tribunal en tal dirección.

Por su parte el testimonio surge al mundo del Derecho como una prueba de trascendental importancia en el devenir de un proceso.

En este sentido, surge este estudio titulado. El testimonio en el proceso laboral, con el cual pretendo examinar en forma apropiada y profunda la declaración testimonial en el acontecimiento de un proceso laboral.

Para ello, he procurado tomar los argumentos de los mejores autores en materia procesal, y específicamente, en materia probatoria; igualmente hice uso de diversos cuerpos legales que, de una forma u otra, se vinculan con este tema, con el objeto de obtener la mejor información posible. Sin más dilación entremos en materia.

Al iniciar este estudio creo de vital importancia establecer en que consiste una prueba. Así, para el Diccionario Hispánico Universal, tomo primero, prueba es toda “razón, argumento en pro o en contra de una cosa”. Por su parte, el Diccionario Jurídico Elemental de Guillermo Cabanellas, establece que la prueba consiste en una “razón, argumento. Declaración, documento u otro medio para patentizar la verdad o la falsedad de algo”<sup>11</sup>.

Jeremias Bentham en su tratado de las Pruebas Jurídicas, señala con relación a las pruebas que en el amplio sentido de la palabra, se entiende por tal un hecho

---

11. Ibid. Pág. 327.

supuestamente verdadero que se presumen debe servir de motivo de credibilidad sobre la existencia o inexistencia de otro hecho.

Los medios de prueba consisten en el cúmulo de formulas o instrumentos utilizados en el devenir de un proceso y orientados a producir el convencimiento del juzgador, con relación a las afirmaciones de las partes.

En la jurisdicción laboral, se sigue el sistema “números apertus”, sistema seguido por los códigos procesales modernos, el cual se caracteriza por admitir cualquier medio de prueba, siempre que no estén expresamente prohibidos por la ley ni violen derechos ni sean contrarios al orden publico y sobre todo que no viole derechos constitucionales.

Sirven como pruebas los documentos, la confesión, la declaración de parte, el testimonio de terceros, la inspección judicial, los dictamen periciales, los informes, los indicios, los medios científicos de prueba, las presunciones las cuales se dividen en pretensiones humanas y legales, y cualquier otro medio que sirva a la formación de la convicción del juez, siempre que no estén expresamente prohibidos por la ley, ni sean contrarios a la moral. Puede asimismo disponerse calcos, reproducciones o fotografías de documentos, objetos, lugares o personas.

Es permitido, para establecer si un hecho puede o no realizarse de determinado modo, proceder a la reconstrucción del mismo.

Pero, ¿que debemos entender por prueba testimonial? Podríamos establecer que la prueba testimonial o testifical es aquella que se hace por medio de testigos, o sea, a través del interrogatorio y declaración verbal o escrita de personas que han presenciado los hechos litigiosos o han oído su relato a otros. Este medio de prueba es clasificado como medio de prueba personal, porque el testimonio es suministrado por un ser humano de manera directa.

Ahora bien, es importante señalar que testimonio será aceptado en todo proceso laboral, siempre y cuando la ley no señale expresamente lo contrario.

Por otra parte, es menester referirnos a la persona de los testigos. El testigo es aquella persona fidedigna de uno u otro sexo que puede manifestar la verdad o falsedad de los hechos controvertidos en un proceso, reproduciéndolos de palabra, por escrito o por signos. La comparecencia y deposición de testigos o “tester” es considerado como uno de los medios de prueba más antigua del Derecho Romano, durante esta época, lo importante no radicaba en la cantidad de testigos sino en el valor de los testimonios que estos hacían.

Actualmente, dentro de todo proceso laboral podrá declarar como testigo todo aquel que no sea declarado inhábil por la ley, según lo estipulado por el Código de Trabajo. Como vemos de lo establecido por este cuerpo legal, la habilidad de la persona del testigo es considerada como la regla general, y su excepción lo serán las personas incapaces.

Son inhábiles para declarar en un proceso:

- Los que en el momento de declarar sufran alteración mental o perturbaciones psicológicas graves, o se encuentren en estado de embriaguez, sugestión hipnótica o bajo el efecto de drogas estupefacientes o alucinógenas.
- Las demás personas que el juez considere inhábiles para testificar en un momento determinado, de acuerdo con las reglas de la sana crítica razonada.

La ley laboral recoge la posibilidad de que el juez, a instancia de la parte proponente de las pruebas testimoniales, permita variar el orden de declaración de los testigos, en la medida que no exista objeción de la contraparte.

Aunque en muchas ocasiones creemos que por tener el derecho ya hemos ganado un proceso judicial, nos equivocamos ya que nos olvidamos de preparar las pruebas pues si bien, nosotros sabemos que tenemos el derecho, tenemos la necesidad y obligación de mostrarle al juez que si tenemos el derecho que le estamos pidiendo nos reconozca a través de la sentencia , pero el juez para dar el derecho debe estar seguro que el derecho nos corresponde y la única manera de convencer y demostrar que tenemos un derecho es exponiendo las pruebas que acreditan lo que se pide.

## 5.1. Las pruebas en el proceso laboral.

### 5.1.1. Los medios de prueba.

Los medios de prueba son las herramientas por medio de las cuales el Juez se pone en contacto con hechos desconocidos para la comprobarlos en base a razones o motivos que los implicados proporcionan y que llevan al Juez a la certeza de tales hechos, sirven como pruebas: la declaración de parte, el testimonio de terceros, el dictamen pericial, la inspección judicial, los documentos, los indicios y cualquier otro medio que sea útil para la formación de convencimiento del Juez.

De lo anterior podemos deducir que los principales medios de prueba en la legislación laboral guatemalteca son los que a continuación se detallan:

- Declaración de parte.
- Testimonio de terceros.
- Dictamen pericial.
- Inspección judicial.
- Los documentos.
- Presunciones legales y humanas.

Son admisibles todos los medios de prueba establecidos en la ley, pero la prueba pericial solo tendrá lugar cuando el Juez estime que debe designar un perito que lo asesore en el asunto que requieran conocimientos especiales.

### 5.1.2. La prueba

La prueba es la demostración de la verdad formal o judicial, es la fijación formal de los hechos discutidos.

Actividad procesal por la que se tiende a alcanzar el convencimiento psicológico del Juzgador sobre la existencia de datos aportados al proceso por las partes o a fijar los términos a una norma legal. El arte del proceso no es esencialmente otra cosa que el arte de administrar las pruebas

El juez, al proferir su decisión, analizara todas las pruebas alegadas en el tiempo.

### 5.1.3. Objeto de la prueba

Es decir sobre que recae la prueba. Recae sobre las afirmaciones que las partes hacen acerca de los hechos por medio de los cuales reclaman el derecho que estiman que les corresponde.

Por medio de las pruebas deben probarse los hechos que han sido alegados en el proceso.

### 5.1.4. Fin de la prueba

El fin de la prueba es el de alcanzar la verdad, posibilita la aplicación del derecho a través de la acreditación de los datos que constituyen el supuesto de hechos de la norma.

### 5.1.5. Fuentes de la prueba

Se prueba con elementos que existen en la realidad, de los que se sirve el juez para comprobar la verdad. Mientras que en la prueba testimonial el testigo es el medio

probatorio, su conocimiento de los hechos es la fuente directa con los mismos.

La parte que aduce el hecho como base de la consagración del efecto jurídico que persigue, tiene sobre si la carga de dicho hecho.

Si se afirma por ejemplo, que una persona que labora en forma continua por cinco meses, y que no se le ha pagado proporcionalmente la prima semestral por servicios en el semestre que corresponda, se esta en la obligación de comprobar el trabajo en el periodo que se asevera.

La jurisprudencia ha establecido que tratándose de despido sin justa razón el trabajador solo debe demostrar la relación laboral y sus extremos: el salario y la finalización del contrato de trabajo. La justicia del trabajo corre a cuenta del empleador, quien debe probar la causa que lo ocasionó.

Los hechos presumidos en la ley admiten prueba en contrario si la misma norma lo contempla; pero si la presunción es de derecho, no hay lugar a la admisión de prueba en contrario.

#### 5.1.6. Confesión

Se obtiene de varias formas. La principal hace referencia al interrogatorio al cual se somete a la parte contraria en la prueba, la diligencia que hoy se denomina judicialmente: declaración de parte. Otra forma de confesión es posible lograrla por intermedio del apoderado judicial de la parte en su actuación procesal, cuando la ley lo reviste de facultad implícita para confesar.

Los apoderados judiciales en sus alegatos no comprometen a la parte que representa y las afirmaciones que de ellos se contenga solo serán tomadas en cuenta como opiniones.

- Requisitos de la confesión.

La confesión requiere:

1. Que la persona que confiesa tenga capacidad para hacerlo y poder sobre el derecho que resulte de lo confesado.
2. Que verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria.
3. que recaiga sobre los hechos respecto de los cuales la ley no exija otro medio de prueba.
4. Que sea expresa, consiente y libre.
5. Que verse sobre los hechos personales del confesante o de que tenga conocimiento.
6. Que se encuentre debidamente probada, si fuere extrajudicial o judicial.

No es necesaria la notificación personal a la persona a quien se va a interrogar cuando la prueba se solicita dentro de un proceso. El conocimiento de la citación, que comprende día y hora en que se deba comparecer a absolver el interrogatorio, se notifica por el estado del auto que lo ordena.

- Confesión ficta o presunta.

La no comparecencia del citado a la audiencia, la renuencia a responder y las respuestas evasivas, se hará constar en el acta y hará presumir ciertos los hechos susceptibles de prueba de confesión sobre los cuales versen las preguntas asertivas admisibles, contenidas en el interrogatorio escrito.

La misma presunción se deducirá, respecto de los hechos de la demanda y de las excepciones de merito, o de sus contestaciones, cuando no habiendo interrogatorio escrito el citado no comparezca.

En ambos casos, el Juez hará constar en el acta cuales son los hechos susceptibles de confesión contenidos en el interrogatorio escrito, en la demanda, las excepciones de merito, o sus contestaciones, que se presumen ciertas.

Si las preguntas no fueren asertivas o el hecho no admitiere prueba de confesión, la no comparecencia, las respuestas evasivas o la negativa a responder, se apreciarán como indicios graves en contra de la parte citada.

#### 5.1.7. Testimonio

Toda persona esta obligada a declarar con excepción de las personas que señala la ley, son inhábiles absolutos para declarar los menores de edad, los incapaces civilmente o sea, los declarados en estado de interdicción, y los sordomudos que no puedan darse a entender.

El Juez podrá, en providencia motivada, rechazar la práctica de pruebas y diligencias inconducentes o superfluas en relación con el objeto en litigio. En cuanto a la prueba de testigos, el juez no admitirá más de cuatro por cada hecho.

Las pruebas deben ceñirse al asunto materia del proceso y el juez rechazara in limine las legalmente prohibidas o ineficaces, las que versen sobre hechos notoriamente impertinentes y las manifestaciones superfluas.

La sentencia fundada exclusivamente en la prueba testimonial no es susceptible de ser atacada en casación. Ya que la prueba testimonial no es fundamento de un error de hecho que pueda ser atendido.

### 5.1.8. Inspección judicial

Para la verificación o el esclarecimiento de hechos materia del proceso podrá ordenarse, de oficio o a petición de parte, el examen judicial de personas, lugares, cosas o documentos.

Cuando exista en el proceso una inspección judicial practicada dentro de el o como medida de prueba anticipada con audiencia de todas las partes, porque se crea que la prueba es de suma importancia y se temen que para el momento del juicio no se encuentren de la manera indicada sin ser alterados, para su apreciación, no podrá decretarse otra nueva sobre los mismos puntos, a menos que el juez la considere conveniente para aclararlos.

El juez podrá negarse a decretar la inspección si considera que para la verificación de los hechos es suficiente el dictamen de peritos, o que es innecesaria en virtud de otras pruebas que estén en el proceso, así mismo podrá aplazarse la decisión sobre tal prueba hasta cuando hayan practicado las demás que versen sobre los mismos hechos, y en este caso si el termino probatorio esta vencido, la practicara dentro del Auto para mejor proveer, que es la ultima oportunidad en el juicio en el cual se puede realizar de diligenciamiento de un medio de prueba.

Si decretara la inspección, esta no se llevare a cabo por renuncia de la parte que debe facilitarla, se tendrán como probados en su contra los hechos que la otra parte se proponía demostrar en los casos en que sea admisible la prueba de confesión, el juez así lo declarara en el acto, y si no fuere admisible la prueba de confesión se le condenara sin mas actuaciones al pago de una multa equivalente hasta cinco salarios mínimos mensuales vigentes a favor de la Inspección General de Trabajo.

La inspección judicial tiene factores adversos para su realización, uno de estos es el traslado del juzgado a los lugares en donde deba de practicarse esta prueba. Las distancias y las congestiones de transporte en las ciudades influyen en su contra.

### 5.1.9. Peritajes

La prueba pericial solo tendrá lugar cuando el juez estime que debe designar un perito que lo asesore en los asuntos que requieran conocimientos especiales. En la práctica laboral se acude con frecuencia al peritaje para precisar las secuelas dejadas por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o no profesionales.

La incapacidad resultante, el tratamiento que debe darse y su valor en días de salario o en otras prestaciones, como la pensión por invalidez.

Los peritos pueden estar impedidos y ser recusados por las mismas causales que los jueces, las cuales están reguladas en la Ley del Organismo Judicial. El perito en quien concurra alguna causal de impedimento deberá manifestar antes de la posesión y el juez procederá a reemplazarlo.

Dentro de los tres días siguientes a la notificación del auto que designe los peritos, las partes podrán recusarlos por escrito en que pedirán las pruebas que para tal fin estimen procedentes. El escrito quedara en la secretaria a disposición del perito y de la otra parte, hasta la fecha señalada para la diligencia de toma de posesión, término en el cual podrán solicitar pruebas relacionadas con la recusación.

Si antes de tomar posesión el perito acepta la causal alegada por el recusante o manifiesta otra prevista en la ley, se procederá a reemplazarlo y a fijar nueva fecha y hora para la diligencia de posesión. En caso contrario se decretaran las pruebas, que deberán practicarse dentro de los cinco días siguientes. Si el término probatorio de la instancia o del incidente en el cual se decreto la peritación hubiera vencido o fuere insuficiente, el juez concederá un plazo adicional que no podrá exceder del indicado, y resolverá sobre la recusación.

En el auto que acepta la recusación se designará el nuevo perito y se fijará fecha y hora para la diligencia de posesión, a la que deberá concurrir el otro perito, si la peritación fuere plural.

Siempre que se declare probada la recusación se sancionara al perito con una multa de dos a cinco salarios mínimos mensuales, en caso contrario, esta se impondrá al recusante.

#### 5.1.10. Interrogatorio de las partes.

En cualquier estado del proceso, el juez podrá ordenar la comparecencia de las partes, a fin de interrogarlas libremente sobre los hechos controvertidos. La parte citada podrá comparecer por medio de su representante judicial, salvo el caso de que se trate de hechos personales.

El interrogatorio será oral, si la parte que lo solicita concurre a la audiencia; en caso contrario, el peticionario deberá formularlo por escrito en pliego abierto o cerrado, que podrá acompañar al memorial en que pida la prueba o presentarlo antes de la fecha señalada para el interrogatorio. Si el pliego esta cerrado, el juez lo abrirá al iniciarse la diligencia y calificara las preguntas.

Previamente a la práctica del interrogatorio el juez calificará las preguntas formuladas en el pliego, de conformidad con los requisitos que señala el Artículo 195 del Código de Trabajo, dejando constancia de ello en acta.

De la misma forma, cuando esta deba practicarse por comisionado, el comitente lo abrirá, calificara las preguntas y volverá a cerrarlo antes de la remisión.

La parte que solicita la prueba podrá, antes de iniciarse el interrogatorio, sustituir el pliego que haya presentado por preguntas verbales, total o parcialmente.

El interrogatorio no podrá exceder de veinte preguntas, sin embargo , el juez podrá adicionarlo con las otras que estimen convenientes para aclarar la exposición del interrogado o verificar otros hechos que interesen al proceso, así mismo, el juez excluirá las preguntas que no se relaciones con la materia del litigio, las que no sean claras

y precisas, las que hayan sido contestadas en la misma diligencia o en interrogatorio anterior cuya copia obre en el expediente , las manifestaciones superfluas y las que no cumplan con los requisitos del artículo antes citado ,contra esta decisión no cabe recurso alguno.

Las preguntas relativas a hechos que impliquen responsabilidad penal, sea formularan por el juez sin juramento, con la prevención al interrogatorio de que no están en el deber de responderlas.

Cada pregunta deberá referirse a un solo hecho, si contiene varios, el juez la dividirá de modo que la respuesta se de por separado en relación con cada uno de ellos y la división se tendrá en cuenta para los efectos del límite señalado en el inciso tercero. Las preguntas podrán ser o no asercivas.

En el proceso laboral como en el resto de la práctica rutinaria de nuestros tribunales, se desarrolla inevitablemente un Silogismo Judicial, que mediante el acto del juicio oral y con la intermediación del juez, produce el resultado sorprendente, de resolver los conflictos que se le plantean, mediante las sentencias que las partes están obligadas a acatar.

El proceso no es un arcano jurídico, misterioso y mágico, donde los que se quejan pidiendo justicia, se apersonan en el juzgado y mediante un prodigio, se resuelve de forma milagrosa o Salomonica, la satisfacción de su pretensión. Sino mas bien al contrario, mediante la técnica jurídica y la búsqueda de la verdad, se consigue cumplir el, mandato legal de que todos tienen derecho a “un juicio justo”, dándole a este termino toda la grandes que Justiniano quiso para la justicia, como la constante y perpetua voluntad de dar a cada uno lo suyo, lo que le pertenecer, ni mas ni menos.

Ese Silogismo Judicial esta compuesto por una premisa mayor, que esta constituida por los Hechos que las partes tratan de mostrar al Juzgador como verdaderos, aunque discutidos por el instituto de la contradicción, para que de una forma palmaria, puedan relacionarse minuciosamente en la Sentencia como Hechos probados.

Fijados estos la Premisa Menor la constituye el Derecho, el Ordenamiento Jurídico, tarea eminentemente técnico-jurídica que compete al juzgador, que por el principio de “iura novit curia” tiene la obligación de fundamentar su razonamiento en los fundamentos jurídicos. Y de esa subsunción nace la conclusión del silogismo, el Fallo de la Sentencia, la estimación total, en parte o la desestimación de la pretensión, contribuyendo al mantenimiento de la paz social.

A nadie se le escapa que el juzgador no puede saber y conocer de todas las ciencias ni oficios ni cuestiones que se le plantean en el juicio, por lo que necesita en ocasiones, y otras rogando por las partes, de técnicos o peritos en las diversas materias, para poder fijar los hechos, pero sobre todo para que convencido, pueda aplicar el derecho y dictar una sentencia, siempre en conciencia perteneciendo a su fuero interno, la decisión del convencimiento de las pruebas dictadas entre el y percibidas con todos sus sentidos.

Y en el proceso laboral, ocurre lo mismo, ante la demostración de los hechos, que pueden convencer al Juez de que ocurrió un accidente de trabajo, de la relación causa y efecto de la lesión con el trabajo desarrollado, tanto en el particular “in itinere”, como en el infarto de miocardio, como de la caída del operario de un andamio, o del stress post traumático o con relación al acoso laboral o al Mobbing, o las enfermedades profesionales catalogadas o listadas y no catalogadas o no listadas del síndrome de Bourn-Out, o tradicionales como la silicosis en el trabajo de la minería o la aventosis del amianto, y tanto para peritar lo ocurrido como para valorar las lesiones corporales sufridas, necesitar de la ayuda de técnicos, médicos, psicólogos, forenses etc.... que le informen sobre las lesiones sufridas y la incapacidad desarrollada globalmente por el beneficiario de la seguridad social, para poder estimar o desestimar la prestación que postula.

Ingenieros o técnicos en riesgos laborales al describir una maquina y sus medidas de seguridad, incumplidas como consecuencia del siniestro, o de su funcionamiento y estado de conservación y utilización por la empresa que ha tomado medidas de amortización de puestos de trabajo o de Economistas o Auditores que expliquen al tribunal de la necesidad empresarial, objetiva y económica del despido

económico que se esta ventilando, en definitiva para que le muestren su ciencia, su leal saber y entender, bien porque las partes los traigan a juicio, bien porque lo solicite el juzgador para dictar la sentencia, ambas están previstas en el Código de Trabajo.

La cuestión litigiosa se ciñe, por tanto, a determinar si los hechos de la demanda han sido o no acreditados y, en caso afirmativo, si los mismos merecen o no la calificación de “mobbing” o acoso moral.

En relación a los presupuestos que deben concurrir para que la referida presunción indique que tales hechos son aquellos que por su objetividad son susceptibles de percepción directa por el inspector, los inmediatamente deducibles de aquellos o los acreditados por medio de prueba consisten en la propia acta.

Por el contrario, no será posible aplicar la presunción de certeza si ha faltado auténtica base de comprobaciones de datos o los ofrecidos han sido insuficientemente acreditados, en tal caso, decae el presupuesto adecuado para la traslación de la carga probatoria al sujeto sancionado, quedando este eximido de acreditar la inexactitud del acta, salvo que existan contra el otros medios probatorios de cargo o haya admitido explícitamente los hechos en función de los cuales se sanciona.

No se excluye así un control judicial de los medios empleados por el inspector, requiriéndose siempre que el contenido de las actas de infracción o de liquidación determine las “circunstancias del caso” y los datos que hayan servido para su elaboración. Cuyo “detalle” deviene imprescindible para conformar la base del valor probatorio de las actas de los inspectores.

## 5.2. Crítica de la prueba

La única actuación comprobadora efectuada por la Inspección a efecto de acreditar la existencia de la infracción laboral de merito ha consistido en la toma de declaración de cinco trabajadores, cuyas manifestaciones consignadas en acta, tales como sufrir “agobios y presiones” cuyas amenazas, expresiones intimidatorias, vejaciones, coacciones o

expresiones de menosprecio personal, son excesivamente vagas y genéricas pues no se concretan en que han consistido tales amenazas, coacciones, vejaciones o presiones ni se detallan circunstancias de lugar y tiempo ni otros elementos objetivos que permitan determinar si el patrono ha empleado sobre esos trabajadores una violencia de la suficiente intensidad como para obligarles a aceptar un cambio de jornada o cualquier otra circunstancia impuesto por el patrono.

No es que el acta no contenga una descripción minuciosa de las circunstancias constitutivas de la infracción, es que ni siquiera refleja o narra "hechos", aparte de poner en boca de dichos trabajadores tales expresiones genéricas, lo que no permite otorgarles valor probatorio alguno, por tanto, si como ya se ha razonado, la presunción de certeza limita los hechos acreditados por medios de prueba consignados en la propia acta, y en este caso las declaraciones incorporadas a la misma son tan débiles que carecen de trascendencia probatoria, debe concluir que administrativamente no se ofrece base objetiva suficiente para sustentar la actuación sancionadora, razón por la cual decae el presupuesto necesario para trasladar la carga probatoria a la empresa demandada.

### 5.3. Valoración de la prueba.

Descartada la presunción de veracidad del acta de infracción aportada al proceso, debe decidirse desde ahora que tampoco la prueba practicada en juicio ha acreditado la infracción laboral que se imputa a la empresa. En el interrogatorio los trabajadores afectados negaron con rotundidad haber sufrido amenazas coacciones o vejaciones de ningún tipo. Lo cual ocurre por el medio de perder el trabajo que es el medio por el cual puede satisfacer sus necesidades económicas y las de su familia.

### 5.4. Integración del procedimiento probatorio

En el proceso laboral el procedimiento probatorio se integra con tres audiencias de las cuales las dos primeras tienen carácter de ordinarias y la tercera de extraordinaria. Los medios de prueba se inician luego de fracasada la conciliación, si en la primera audiencia no se recibieren todos los medios de prueba el juez señalara una segunda

audiencia dentro de los quince días de la primera audiencia. Si tampoco fuere suficiente la segunda audiencia se realiza una última audiencia, pero si aun así no fueren suficientes las audiencias para la recepción de los medios de prueba la última oportunidad es que el juez señale un auto para mejor fallar para recibir las pruebas que hubieren quedado pendientes.

#### 5.5. La carga de la prueba y su inversión en el procedimiento ordinario laboral.

Se debe entender por carga de la prueba, que en el juicio hay dos partes contradictoria y ambas por medio de sus pruebas deben afirmar sus pretensiones con base en el principio “actori incumbit onus probando” que significa que al actor le incumbe la carga de la prueba.

Al respecto de la inversión de la carga de la prueba Guillermo Cabanellas la define como: la alteración de la carga de la prueba por expresa determinación legal o por convención de las partes, que supone que deberá probar la parte de quien pretende algo.

#### 5.6. Sistemas de valoración y apreciación de los medios de la prueba

Eduardo Couture señala que la valoración de la prueba que “no se trata de saber que es la prueba en si, ni sobre que debe recaer, ni por quien ni como debe de ser producida, se trata de señalar, con mayor exactitud posible, como gravitan y que influencia ejercen los diversos medios de prueba, sobre la decisión que el juez debe expedir”.

La valoración de la prueba, es la actividad que implica para el juzgador adquirir mediante las leyes lógicas del pensamiento, una conclusión que pueda señalarse como secuencia razonada y normal de la correspondencia entre la prueba producida y los hechos motivo de análisis en el momento final de la deliberación.

Se entiende por sistema de apreciación y valoración de la prueba, aquel conjunto de facultades que la ley le confiere al juez para valorar la prueba producida por las partes.

Un verdadero sistema de valoración y apreciación de la prueba exige la libertad del juzgador, para que sea este el que despojado de las pautas o medidas establecida por el legislador, pueda razonar libremente sobre el convencimiento de la verdad.

#### 5.6.1. Sistema de apreciación y valoración de la prueba legal o tasada.

Este sistema fue impuesto, primeramente por la legislación española, como una reacción de los fallos descalificantes por la arbitrariedad de los jueces. Este sistema consiste en mecánicazar la función del juez en la valoración de la prueba, en vista que la conclusión de la valoración de cada medio e establecido en la ley.

#### 5.6.2. Sistema de apreciación y valoración de la prueba de la sana crítica.

Este sistema se define como la facultad conferida al juez para apreciar las pruebas de acuerdo con la lógica y las reglas de la experiencia que, según el criterio personal del juez sean aplicable al caso.

#### 5.6.3. Sistema de apreciación y valoración de la prueba de la libre convicción.

Este sistema tiene su origen en el juicio de jurados y el derecho anglosajón, y se funda en la inexistencia de reglas de valoración que debe darse a la prueba, su utilización esta implementada para que sean jueces legos y por consiguiente ajenos al conocimiento del derecho, los que valores las pruebas y les den la calificación que a su arbitrio consideren.

#### 5.6.4. Sistema de apreciación y valoración de la prueba en conciencia.

Este sistema consiste en que el juez puede apreciar y valorar la prueba propuesta para el juicio, en base a los principios de equidad y justicia, que le permite llegar al fondo en la valoración y probablemente a apreciar aspectos que con una valoración preestablecida no seria posible.

## 5.7 .Oportunidad para ofrecer la prueba

La oportunidad pertinente para ofrecer los medios de prueba es en la demanda y eventualmente en la ampliación de la demanda, ya que el Código de Trabajo establece que la demanda solo se podrá ampliar cuando concurren nuevos elementos de prueba, en el caso del demandado es aún más rígida la oportunidad de ofrecer las pruebas es únicamente la contestación de la demanda.

## 5.8. Prueba pertinente y prueba impertinente

Por prueba impertinente se debe entender por el contrario, que es toda aquella que no versa sobre proposiciones y hechos que deban ser objeto de demostración dentro del proceso.”<sup>12</sup>

Por prueba pertinente se debe entender que es aquella que versa sobre proposiciones y hechos que son verdaderamente objeto de la prueba dentro del proceso.

## 5.9. Prueba oportuna y prueba extemporánea.

Por prueba oportuna se entiende: que es aquella que es propuesta de conformidad con la ley en la oportunidad procesal determinada, por ejemplo será oportuna la que proponga el demandado en la demanda o en la ampliación de la misma.

Será prueba extemporánea la que se proponga fuera de la oportunidad procesal por ejemplo el demandado proponiendo pruebas relativas a la contestación de la demanda, pero posteriormente a esta.

---

12. Franco López, Cesar Landelino, **Manual de derecho procesal del trabajo**, Pág. 153

#### 5.10. Prueba admisible y prueba inadmisibile.

La prueba admisible es aquella o aquellos medios de prueba que se consideran idóneos para probar un hecho controvertido, son los que guardan congruencia con los que se pretende probar.

La prueba inadmisibile son los medio in idóneos para probar un hecho controvertido, es decir son los medios de prueba que no guardan relación con lo que se pretende probar.

#### 5.11. El acoso moral o “mobbing”

Expresión acuñada por el profesor de la Universidad de Estocolmo Heinz Leymann, define una situación de hostigamiento que sufre un trabajo sobre el que se ejerce una situación de violencia psicológica de forma prolongada y que le conduce al extrañamiento social en el marco laboral, le causan enfermedades psicósomáticas y estados de ansiedad, y en ocasiones, provocan que abandone el empleo, que tanta falta le hace, al no soportar el estrés al que se encuentra sometido.

Los intentos de acotar el concepto de mobbing no han faltado pueden destacarse los tres siguientes:

El de su descubridor Heinz Leymann, para quien se trata del fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente ( al menos una vez a la semana) y durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la victima o victimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que es persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Lo expuesto por la Comisión Europea, que en un intento de aquilatar el concepto definía el “mobbing” el 14 de mayo del 2001 como un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es

objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de uno o más personas, con el objeto o efecto de hacerlo vació, y poder coartar su libertad de hacer o declarar en un juicio.

Jurídicamente ha sido definido como presión laboral tendiente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración laboral.

#### 5.11.1. Elementos del acoso moral.

##### 5.11.1.1. Presión.

Para que pueda hablarse de Mobbing es necesario que se ejerza una presión, en la víctima, que si esta no existe lo único que habrá será un comportamiento malintencionado por parte del sujeto activo, pero no una cierta presión. Por presión se entiende toda conducta que desde un punto de vista objetivo puede ser percibida como un ataque.

Esto obliga a descartar supuestos de roces laborales que por su poca intensidad no pueden ser de trascendencia. La presión requiere un comportamiento severo, con peso específico propio.

No todas las situaciones que revelen un conflicto entre trabajador y sus superiores jerárquicos o entre trabajadores de igual categoría han de calificarse, sin más, como “mobbing”; es decir, no toda manifestación del poder empresarial, aunque se ejerza de forma abusiva, puede calificarse como acoso moral, sin perjuicio, obviamente, de que tales prácticas abusivas encuentren respuesta a través de otras vías previstas legalmente.

Tampoco quedarían incluidos los supuestos que podríamos denominar de presión frustrada o en grado de tentativa, en los mismos que el sujeto destinatario, por los motivos que sean, no llega a sentir lo mismo. El mobbing exige presión, lo que nos lleva a la cuestión del perjuicio causado al trabajador. Para que exista

acoso moral ha de probarse que al trabajador se le han causado daños psicológicos, lo cual hace, en principio, imprescindible una pericia médica que acredite que el estado mental del trabajador es resultado directo del hostigamiento laboral al que ha sido sometido.

#### 5.11.1.1. Laboral.

La presión sufrida debe ser consecuencia de la actividad laboral que se realiza en el lugar de trabajo, lo que implica que debe ser cometida por miembros de la empresa. El lugar de trabajo supone un límite geográfico para su comisión, y ello en razón de que fuera de la empresa la persona tienen una mayor libertad, tanto de reacción como para su efusión; pero también porque fuera del ámbito de organización y dirección la capacidad de supervisión empresarial y reacción disminuye drásticamente.

#### 5.11.1.2. Tendenciosa.

Lo que significa que la presión laboral debe responder a un plan, explícito o implícito. Dicho plan requiere una permanencia en el tiempo; que se puede hablar de un comportamiento tendente a algo es necesario que se repita a lo largo de un periodo, pues de lo contrario se estaría ante un hecho puntual y no ante una situación de mobbing.

Dicho plan también precisa una reiteración de comportamientos, una de las diferencias entre un simple conflicto laboral y el mobbing es que el primero es puntual y el segundo es reiterado. La esencia del mobbing, la tendenciosidad del comportamiento, es la denigración laboral que busca provocar la autoeliminación del trabajador (abandono o en defecto la baja medica).

Así, mientras en los supuestos de ejercicio arbitrario del poder empresarial lo que el empresario puede buscar a través de medios inadecuados es, el mantenimiento de la empresa o la mejora de su competitividad en el mercado, en el acoso moral la finalidad o plan de la conducta empresarial es causar un daño, socavando la

personalidad del trabajador, perjudicar su integridad psíquica, si el empresario es el sujeto activo del acoso, o desentenderse de su deber de protección si el acoso lo provoca un compañero.

Los mecanismos de hostigamiento o presión a través de los cuales puede manifestarse el acoso moral son muy diversos, pudiéndose destacar algunos recogidos en diversas sentencias que han estimado la existencia de acoso moral en el trabajo.

Medidas de aislamiento social, tales como impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con los clientes, apartarlo del trabajo de sus funciones de mayor responsabilidad, encomendándole trabajos de inferior categoría, ordenándole tareas innecesarias, quitándole las personas que antes tenía a su cargo o elementos necesarios para su trabajo, medidas de ataque a la víctima, criticando y desvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre el trabajador o atribuyéndole errores que no ha cometido, agresiones físicas o verbales como imitar al trabajador, burlarse de él, proferir insultos críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público.

#### 5.12. Ineficacia de la prueba testimonial en el proceso laboral

El testimonio es un medio de prueba, por el cual la fuente de prueba es el testigo y dentro de un procedimiento llega a un proceso para ser valorada por el juez, al momento de fallar.

Cualquier prueba y entre ellas la testimonial debe ser, “útil”, la que no lo es, solo sirve para dilatar el desarrollo del proceso, aumentando los gastos y multiplicando la tarea jurisdiccional y de las partes sin resultados positivo para nadie. Es por ello que la presente investigación pretendo realizar un estudio, que presente las razones por las que, en el proceso laboral guatemalteco, la prueba testimonial, no da los frutos que pretende la parte actora, que son específicamente, la fundamentación de sus pretensiones, por medio de la proposición de este medio de prueba, es decir, que el juez, pueda escuchar, de la palabra

del testigo, la relación de los hechos que alegada la otra parte, que la mayoría de veces, es el trabajador, cuyos derechos han sido violentado al no ser debidamente remunerados, como el Código de Trabajo lo establece, en el momento de haber finalizado la relación laboral con su patrono.

Se entiende que el testigo, es toda persona física llamada a declarar sobre algún hecho que hubiere caído sobre sus sentidos y el testimonio es el dicho de una persona legítimamente capacitada, extraña al litigio, sobre hechos que conoce, sin embargo dentro del proceso laboral guatemalteco, se ha evidenciado, que la mayor cantidad de veces, las personas que podrían ser utilizadas como testigos, para argumentar a favor de las pretensiones del trabajador, aún conservan relación laboral con el patrono.

No es nada nuevo, el enterarse que un trabajador esta siendo amenazado con perder su trabajo, si se presenta a testificar y seguramente el testimonio real, va en contra del patrono y a favor de un ex compañero, y lo que llega a suceder, la persona llamada a prestar su testimonio se presenta, que no diga la verdad de los hechos, por temor a ser despedido, si no es simplemente no se presenta y evita de esa manera, encarar la situación.

En virtud de lo anterior se ha evidenciado que nuestro Código de Trabajo no establece una protección expresa para los testigos como medio de prueba dentro del proceso laboral guatemalteco, específicamente si estos conservan aún al momento del proceso la relación laboral con el patrono.

En la legislación guatemalteca en la única materia, que el Estado se ha preocupado de la proyección a los testigos o a las partes en un proceso, es en el ámbito penal debido al impacto social que los delitos causan, pero creo de vital importancia para un proceso laboral que se le otorgue una protección preferente a los testigos, en cuanto a la estabilidad laboral y la inmovilidad, salvo, causas justificadas para que proceda un despido, claro con previa autorización judicial.

Es por eso que la presente investigación encontré, las razones que fundamentan esa necesidad de protección del testigo trabajador, dentro del proceso laboral guatemalteco, siempre que se encuentre el mismo, en las condiciones antes mencionadas y aparte de que se establezca dicha protección, también se pueda imponer una sanción al patrono infractor, por limitarle el derecho de libertad al trabajador.

Prueba es toda “razón, argumento en pro o en contra de una cosa”. Por su parte, el Diccionario Jurídico Elemental de Guillermo Cabanellas, establece que la prueba consiste en “una razón, argumento de algo, declaración, documento otro medio para patentizar la verdad o la falsedad de algo”<sup>13</sup>.

En el más amplio sentido de esa palabra, se entiende por prueba un hecho supuestamente verdadero que se presume debe servir de motivo de credibilidad sobre la existencia o inexistencia de otro hecho.

En la jurisdicción laboral, se sigue el sistema “números apertus” seguido por los códigos procesales modernos, el cual se caracteriza por admitir, cualquier medio de prueba. Siempre que no este expresamente prohibido por la ley, ni viole derechos humanos ni sea contrario al orden publico.

Los medios de prueba consisten en el cúmulo de formulas o instrumentos utilizados en el devenir de un proceso y orientados a producir el convencimiento del juzgador, con relación a las afirmaciones de las partes.

El testigo, es un tercero ajeno al proceso que es llamado a este y que aporta al proceso sus conocimientos subjetivos sobre hechos que han percibido o que le ha contrastado, y que en el momento de producirse no tenían la condición de hechos procesales que ahora lo son.

---

13. Cabanellas, Guillermo, **Diccionario Jurídico Elemental**. Pág. 127.

De conformidad con el tema que ocupa la presente investigación se debe definir lo que se entiende por prueba testimonial. Podríamos establecer que “la prueba testimonial o testifical es aquella que se hace por medio de testigos, o sea, a través del interrogatorio y declaración verbal o escrita de personas que han presenciado los hechos litigiosos o han oído de otros que lo relatan. Este medio de prueba es clasificado como medio de prueba personal, porque el testimonio es suministrado por un ser humano.”<sup>14</sup>

El testigo, es un tercero ajeno al proceso que es llamado a este y que aporta al proceso sus conocimientos subjetivos sobre hechos que han percibido o que le ha contrastado, y que en el momento de producirse no tenían la condición de hechos procesales que ahora lo son.

Son entonces las razones principales de la ineficacia de las pruebas testimoniales en el proceso laboral guatemalteco las amenazas de despido, las coacciones por parte de los patronos y la desprotección legal a los testigos trabajadores, son las principales causas para que la prueba testimonial carezca de trascendencia probatoria dentro del proceso laboral guatemalteco.

El testigo ha llegado a conocer los hechos en el momento en el que ocurren. Su función es aportar su percepción audiovisual sobre los hechos y tendrá que decir también las circunstancias por las cuales ha tenido conocimiento de esos hechos.

“Siempre tiene que ser una persona física, la declaración la realizara de viva voz ante el juez y la ley exige que sean capaces civilmente”<sup>15</sup>.

En la practica, dentro del proceso laboral guatemalteco, esta podría ser uno de los medio de prueba contundentes, a favor de las pretensiones del trabajador demandante, sin embargo, se ha podido evidenciar, que no es, que el testimonio de los testigos que se

---

14. .Bargelata, Hector Hugo, **Derecho del Trabajo**. Pág. 159

15. González López, Antonio. **Actos Probatorios Procesales**. Pág. 7.

presentan contenga una descripción minuciosa de las circunstancias constitutivas de la infracción, sino que ni siquiera refleja o narra hechos, aparte de poner en boca de dichos trabajadores expresiones genéricas lo que no permite otorgarles valor probatorio alguno”.<sup>16</sup>

Por tanto, si como ya se ha razonado, la presunción de certeza se limita a los hechos acreditados por estos medios de prueba, y en este caso las declaraciones incorporadas a la misma son tan débiles que carecen de trascendencia probatoria, debe concluirse que procesalmente no se ofrece base objetiva suficiente para sustentara un fallo sancionador, razón por la cual decae el presupuesto necesario para trasladar la carga probatoria a la empresa demandada.

De conformidad con un estudio realizado en Alicante, España, la única actuación comprobable, efectuada por la Inspección de trabajo, a efecto de acreditar la existencia de la infracción laboral, ha consistido en la toma de declaración de cinco trabajadores, cuyas manifestaciones consignadas en el acta, tales como sufre “agobios y presiones” recibir amenazas, expresiones intimidatorios, vejaciones, coacciones o expresiones o menosprecio personal, son excesivamente vagas y genéricas pues no se concreta en que han consistido tales amenazas, coacciones, vejaciones o presiones no se detallan circunstancias de lugar y tiempo ni otros datos objetivos que permitan determinar si la empresa ha empleado sobre esos trabajadores una violencia de la suficiente intensidad como para obligarles a aceptar un cambio de trabajo impuesto por el patrono”<sup>17</sup>.

---

16. Couture, Eduardo, **Vocabulario Jurídico**, Pág.63

17. Rife Fernández Ramos, José Agustín, **La Prueba Testimonial en el Proceso Laboral**, Pág. 6.

## CONCLUSIONES

1. La prueba testimonial o testifical es aquella que se hace por medio de testigos, o sea, a través del interrogatorio y declaración verbal o escrita de personas que han presenciado los hechos litigiosos o han oído de otros que lo relatan.
2. Las razones principales de la ineficacia de las pruebas testimoniales en el proceso laboral guatemalteco son las amenazas de despido, las coacciones por parte de los patronos y la desprotección legal a los testigos trabajadores, son las principales causas para que la prueba testimonial carezca de trascendencia probatoria dentro del proceso laboral guatemalteco.
3. La certeza se limita a los hechos acreditados la prueba testimonial y en este caso las declaraciones incorporadas a la misma son tan débiles que carecen de trascendencia probatoria, debe concluirse que procesalmente no se ofrece base objetiva suficiente para sustentara un fallo sancionador judicial.
4. Dentro del proceso laboral guatemalteco, la prueba testimonial podría ser contundente, a favor de las pretensiones del trabajador demandante, sin embargo, se ha podido evidenciar, que no es, que el testimonio de los testigos que se presentan contenga una descripción minuciosa de los hechos sino que ni siquiera los refleja o narra como ocurrieron realmente.
5. Es fundamental para una nación, la protección de sus habitantes y esto se consigue garantizando la protección de los testigos trabajadores que son parte de un proceso laboral.
6. En la jurisdicción laboral, se sigue el sistema números apertus, sistema seguido por los códigos procesales modernos, el cual se caracteriza por admitir cualquier medio de prueba, siempre que no este expresamente prohibido por la ley, ni violen derechos humanos, ni sea contrario al orden publico.

7. Para que se de una verdadera eficiencia de la prueba en el proceso laboral, en el cual declara un testigo trabajador es necesaria una protección a la estabilidad laboral.

## RECOMENDACIONES

1. Que la Universidad de San Carlos de Guatemala, haga uso del derecho constitucional de iniciativa de ley, para que se regule la protección al testigo trabajador, en el proceso laboral guatemalteco, para así llegar a tener una eficacia en la prueba testimonial sin miedo a represalias de parte de los patronos.
2. Que los Jueces de Trabajo y Previsión Social al realizar La valoración de la prueba testimonial la realicen en base al sistema de apreciación de la prueba en Conciencia, sin violar los principios de equidad y justicia social, y que establezcan en base al testimonio del testigo si estos están siendo obligados a declarar o si es un testimonio libre.
3. Que es preciso que el Congreso de la Republica de Guatemala cree un ordenamiento jurídico que permita dar protección a los testigos y facilitar el cumplimiento de sus obligaciones, disminuyendo los riesgos a que se exponen interviniendo en un proceso laboral.
4. Que el deber ciudadano de coadyuvar en la correcta administración de la justicia, solo podrá ser cumplido en la medida que el Estado preste las debida garantiza de protección a los testigos a fin de que estos no se vean afectados por amenazas, intimidaciones, trafico de influencias, ni otro tipo de presión



## BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR ELIZARDI, Mario. **Técnicas de estudio e investigación.** Guatemala Instituto de Investigaciones y Mejoramiento Educativo. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1992.
- BOVINO, Alberto M. **Problemas del derecho procesal contemporáneo.** Ediciones del puerto. Buenos Aires, Argentina. 1,993.
- CHOW, Napoleón. **Técnicas de investigación social.** Costa Rica, C.A. Editorial. Universitaria Centroamericana, 1976.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo.** Ediciones de Palma Segunda Edición, Buenos Aires Argentina. 1977.
- DE LA CUEVA María. **Nuevo derecho mexicano del trabajo.** Editorial Porrúa México. 1968.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo.** Editorial Estudiantil Fénix, segunda edición 2005.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Editorial Estudiantil Fénix, 2005.
- LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo.** Editorial II. Editorial, Buenos Aires Argentina. 1995.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Editorial Universitaria, Guatemala. 1974.
- KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado practico del derecho de trabajo.** Tomo I, Editorial Desalma, Buenos Aires, Argentina. 1955.

CAMPOS MOROGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho de trabajo guatemalteco.** Universidad de San Carlos de Guatemala. 1975.

CARDONA ZACARIAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que les asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo.** Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. 1977.

CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. **Tutelaridad y garantías mínimas vrs flexibilidad en el derecho de trabajo.** Tesis de graduación, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. 1998.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Editorial Heliasta, S. R, L, 1981.

OSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Editorial Heliasta, S. R. L., 1979.

**Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua.** 1996.

#### **Legislación:**

**Constitución Política de la República de Guatemala.** Asamblea Constituyente de 1985.

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

**Código de Trabajo.** Decreto 1441 y sus Reformas.

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