

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



**FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE PERMITAN  
CERTIFICAR LO CONDUCENTE EN CONTRA  
DEL PATRONO QUE NO PAGA PRESTACIONES  
LABORALES**

**MARCO TULIO ALVAREZ CASTILLO**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2010**

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

**FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE PERMITAN CERTIFICAR LO CONDUCTENTE  
EN CONTRA DEL PATRONO QUE NO PAGA PRESTACIONES LABORALES**



Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, noviembre de 2010

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



DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López  
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz  
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría  
VOCAL V: Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

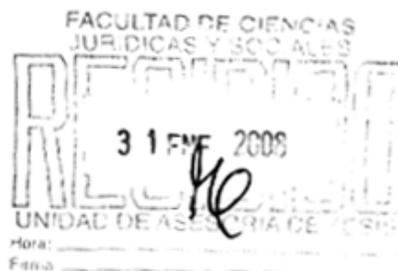
**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



**Lic. Pablo René Hernández Muñoz  
Abogado y Notario  
Colegiado 3329**

La Antigua Guatemala, Sacatepéquez 31 de enero del 2,008

**Lic. Carlos Manuel Castro Monroy  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su Despacho.**



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

En atención a providencia de esa dirección de fecha veinte de noviembre del año dos mil siete, se me nombra Asesor de Tesis del bachiller: Marco Tulio Alvarez Castillo, quien se identifica con el carné estudiantil 36504, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado **"FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE PERMITAN CERTIFICAR LO CONDUCTENTE EN CONTRA DEL PATRONO QUE NO PAGA PRESTACIONES LABORALES"**. Habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

**DICTAMEN:**

Al recibir el nombramiento, se establece comunicación con el bachiller Marco Tulio Alvarez Castillo con quien procedí a efectuar la revisión de los planes de investigación y de tesis, los que se encontraban congruentes con el tema a investigar, y en consenso con el ponente del tema, se decidió sobre la manera de elaborarlo.

Durante el desarrollo del trabajo de elaboración de tesis, el bachiller Marco Tulio Alvarez Castillo, tuvo el empeño y atención cuidadosa en el desarrollo de cada uno de los temas que comprenden el trabajo de tesis, el cual tiene un amplio contenido científico, utilizando el ponente un lenguaje altamente técnico acorde al tema desarrollado; y haciendo uso en forma precisa del contenido científico sobre la metodología y técnicas de investigación utilizadas, lo que se refleja en las conclusiones y recomendaciones que se mencionan en el trabajo las cuales son congruentes con el tema relativo al proceso ordinario laboral en el reclamo de prestaciones y de los fundamentos jurídicos que permitan certificar lo conducente en contra del patrono que no paga prestaciones laborales, siendo la bibliografía correcta la utilizada y la redacción de la investigación.



**Lic. Pablo René Hernández Muñoz**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado 3329**

---

En consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud que el trabajo de tesis de mérito, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, para ser discutido en el Examen Público, previo DICTAMEN del señor Revisor.

Atentamente,

Pablo René Hernández Muñoz  
Abogado y Notario

**Licenciado Pablo René Hernández Muñoz**  
**Abogado y Notario**  
**Asesor de Tesis**  
**Colegiado 3329**  
**4ª avenida norte No. 29-A. La Antigua Guatemala, Sacatepéquez**  
**Tels. 52548626 y 52990260**

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 13  
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS  
Y SOCIALES. Guatemala, cuatro de junio de dos mil nueve.

Atentamente pase al (a la) LICENCIADO (A) MARCO TULIO ESCOBAR HERRERA, en sustitución del (de la) revisor (a) propuesto (a) con anterioridad LICENCIADO (A) MARISOL MORALES CHEW para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MARCO TULIO ALVAREZ CASTILLO, intitulado "FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE PERMITAN CERTIFICAR LO CONDUCTENTE EN CONTRA DEL PATRONO QUE NO PAGA PRESTACIONES LABORALES".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a la) estudiante, si así lo estima conveniente la modificación del bosquejo preliminar de temas y de las fuentes de consulta originalmente contempladas, asimismo, el título del punto de tesis propuesto. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

  
LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



c.c. Unidad de Tesis  
CMCM/silh.

# Marco Tulio Escobar Herrera

Abogado y Notario

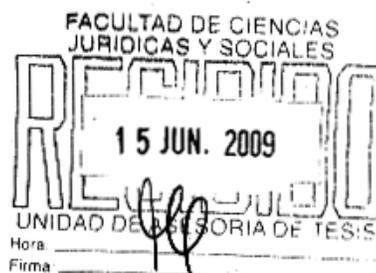


BUFETE PROFESIONAL:  
10a. Avenida 7-06, Zona 1  
2do. Nivel, Oficina No. 1

TELEFAX:  
2238-2648  
CEL.: 5318-0033

Guatemala, 15 de junio de 2009

Lic. Carlos Manuel Castro Monroy  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su Despacho



Respetable Director:

De conformidad con el nombramiento emitido de fecha cuatro de junio del año dos mil nueve, procedí a revisar el trabajo de tesis del bachiller: Marco Tulio Alvarez Castillo, intitulada: **"FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE PERMITAN CERTIFICAR LO CONDUCTENTE EN CONTRA DEL PATRONO QUE NO PAGA PRESTACIONES LABORALES"**.

He realizado la revisión de la investigación y en su oportunidad he sugerido algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, que consideré en su momento eran necesarias; para mejor comprensión del tema que se desarrolla.

En relación al contenido científico y técnico de la tesis, abarca las etapas del conocimiento científico, el planteamiento del problema jurídico - social de actualidad, la recolección de información realizada por el bachiller Marco Tulio Alvarez Castillo, fue de gran apoyo en su investigación ya que el material es considerablemente actual.

La estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada.

Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado. En tal sentido el contenido del trabajo de tesis me parece muy interesante y en medida de

# Marco Tulio Escobar Herrera

## Abogado y Notario



BUFETE PROFESIONAL:  
10a. Avenida 7-06, Zona 1  
2do. Nivel, Oficina No. 1

TELEFAX:  
2238-2648  
CEL.: 5318-0033

espacio, conocimiento e investigación he estado apegado a las pretensiones del autor, en virtud cumpliendo con los requisitos establecidos de forma y de fondo exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; de lo anterior emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a la investigación realizada por el bachiller Marco Tulio Alvarez Castillo, la cual cumple con la metodología y técnicas de investigación, así con una redacción adecuada, siendo las conclusiones, recomendaciones y bibliografía acordes al tema que se refiere a la importancia de los fundamentos jurídicos que permitan la certificación de lo conducente en contra del patrono que no haga efectivo el pago de prestaciones laborales; en la legislación de trabajo en Guatemala.

Me suscribo con muestras de alta estima y consideración.

**Lic. Marco Tulio Escobar Herrera**  
**Revisor de Tesis**  
**Colegiado 5521**

*Lic. Marco Tulio Escobar Herrera*  
*Abogado y Notario*  
*Colegiado No. 5,521*

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, tres de agosto del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MARCO TULIO ALVAREZ CASTILLO, Titulado FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE PERMITAN CERTIFICAR LO CONDUCENTE EN CONTRA DEL PATRONO QUE NO PAGA PRESTACIONES LABORALES. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.




## DEDICATORIA

- A DIOS TODO PODEROSO: Porque Jehová es sabiduría y de su boca viene el conocimiento y la inteligencia (Prov. 2.7.).
- A MIS AMADOS PADRES: Sotero Leonidas Alvarez Barahona y Lilian Paulina Castillo Castillo .Seguro que están viendo mi triunfo. ( Q.E.P.D. ).
- A MI ESPOSA: Angela Reyes Peña de Alvarez. Por su apoyo incondicional.
- A MIS HIJOS: Marck Raynner Alvarez Reyes, Leslie Elideth Álvarez Reyes, Katheryn Dayana Álvarez Reyes. Que como un ejemplo de esfuerzo y dedicación sirva para que alcancen sus metas.
- A MIS HERMANOS: Con cariño.
- A MI ASESOR Y REVISOR: Lic. Pablo René Hernández Muñoz, Lic. Marco Tulio Escobar Herrera. Gracias por su ayuda.
- A MIS AMIGOS: Éxitos en su vida profesional.
- A: La Gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, gracias por darme otra vez la oportunidad de pasar por sus aulas y obtener conocimientos, para ser útil a la sociedad de Guatemala Especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



## ÍNDICE

Pág.

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

### CAPÍTULO I

|   |    |
|---|----|
| 1. Características ideológicas que inspiran la legislación laboral guatemalteca.. | 1  |
| 1.1. Aspectos generales del derecho de trabajo.....                               | 1  |
| 1.2. Denominaciones del derecho del trabajo.....                                  | 2  |
| 1.3. Elementos fundamentales del derecho del trabajo.....                         | 2  |
| 1.4. Características del derecho del trabajo.....                                 | 3  |
| 1.5. Objeto del derecho del trabajo.....  | 3  |
| 1.6. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....                             | 4  |
| 1.7. Autonomía del derecho del trabajo.....                                       | 4  |
| 1.8. Fuentes del derecho del trabajo.....   | 5  |
| 1.9. Ramas del derecho del trabajo.....   | 6  |
| 1.10. Organismos encargados de la protección del trabajo y del trabajador...      | 6  |
| 1.11. Relaciones del derecho del trabajo con otras disciplinas.....               | 7  |
| 1.12. Evolución histórica del trabajo.....  | 7  |
| 1.13. El derecho del trabajo en América.....                                      | 12 |
| 1.14. Características inspiradoras del derecho del trabajo.....                   | 13 |
| 1.15. Características en la legislación guatemalteca.....                         | 15 |

### CAPÍTULO II

|  |    |
|--|----|
| 2. Aspectos generales y terminación de la relación laboral por despido o renuncia..... | 21 |
| 2.1. Salario ordinario y bonificaciones.....   | 21 |
| 2.2. Bonificación para trabajadores del sector público o privado.....                  | 22 |
| 2.3. Aguinaldo.....  | 22 |
| 2.4. Jornadas de trabajo.....  | 23 |
| 2.5. Descansos y asuetos.....  | 23 |
| 2.6. Vacaciones.....   | 24 |



|   |    |
|---|----|
| 2.7. Contrato individual de trabajo.....  | 25 |
| 2.8. Salario.....   | 26 |
| 2.8.1. Concepto e importancia del salario.....  | 26 |
| 2.8.2. Clases de salario y sus combinaciones.....   | 27 |
| 2.8.3. Garantías protectoras del salario.....   | 28 |
| 2.8.4. Salario mínimo.....  | 30 |
| 2.9. Suspensión de las relaciones individuales de trabajo.....  | 31 |
| 2.9.1. Clases de suspensión de las relaciones de trabajo.....   | 32 |
| 2.9.2. Causas y efectos de la suspensión individual de trabajo.....   | 32 |
| 2.10. Terminación de las relaciones de trabajo.....   | 34 |
| 2.10.1. Concepto y clasificación de la terminación de la relación de<br>trabajo.....  | 35 |
| 2.10.2. Causas voluntarias de terminación.....  | 35 |
| 2.10.3. Causas involuntarias de terminación de la relación de trabajo..   | 36 |
| 2.10.4. Indemnizaciones por tiempo de servicio, por causa<br>de muerte, por enfermedad incurable e invalidez del<br>trabajador..... | 37 |
| 2.10.5. La prescripción.....  | 37 |
| 2.11. Regímenes especiales de trabajo.....  | 39 |

### **CAPÍTULO III**

|  |    |
|--|----|
| 3. Importancia del proceso ordinario laboral en el reclamo de las<br>prestaciones laborales..... | 41 |
| 3.1. Clases de acciones en materia laboral.....  | 41 |
| 3.2. El procedimiento ordinario laboral.....   | 43 |
| 3.2.1. Naturaleza.....   | 43 |
| 3.2.2. Caracteres.....   | 43 |
| 3.2.3. Las partes.....   | 43 |
| 3.2.4. Capacidad procesal en materia de trabajo.....   | 44 |



|   |    |
|---|----|
| 3.2.5. La representación de las partes en el proceso laboral guatemalteco y sus limitaciones las establece el Artículo 323 del Código de Trabajo..... | 45 |
| 3.2.6. Reglas de competencia de acuerdo con el Código de Trabajo.....   | 47 |
| 3.2.7. La demanda.....  | 49 |
| 3.2.8. La rebeldía.....   | 52 |
| 3.2.9. Efectos de la rebeldía en el procedimiento ordinario laboral.....  | 54 |
| 3.2.10. Justificación de incomparecencias.....  | 54 |
| 3.2.11. Las excepciones.....  | 55 |
| 3.2.12. Clases de excepciones que caben en el procedimiento ordinario laboral.....  | 56 |
| 3.2.13. La contestación de la demanda.....  | 57 |
| 3.2.14. Requisitos de la contestación de la demanda.....  | 58 |
| 3.2.15. La reconvención.....  | 59 |
| 3.2.16. La conciliación.....  | 61 |
| 3.2.17. La prueba.....  | 64 |
| 3.2.18. De los medios de prueba en particular.....  | 70 |
| 3.2.19. La sentencia.....   | 82 |
| 3.2.20. Los recursos.....   | 84 |
| 3.2.21. La segunda instancia.....   | 89 |
| 3.3. Fundamentos jurídicos que permitan certificar lo conducente en contra del patrono que no paga prestaciones laborales.....                        | 91 |
| 3.4. Acciones de condena.....   | 92 |
| 3.5. Acciones rescisorias.....  | 92 |
| 3.6. De las normas laborales protectoras en general.....  | 92 |
| CONCLUSIONES.....   | 95 |
| RECOMENDACIONES.....  | 97 |
| BIBLIOGRAFÍA.....   | 99 |



## INTRODUCCIÓN

El tema de la tesis se seleccionó, debido a la importancia de analizar la práctica laboral que se lleva a cabo en la ciudad de Antigua Guatemala, y con ello determinar los problemas que afrontan los trabajadores, cuando los mismos son despedidos o renuncian a sus trabajos; no siéndoles concedidas sus prestaciones por el tiempo laborado.

Los objetivos señalaron que es necesario que el Estado, se encargue de velar para que el desempleado cuente con un pago para solventar sus necesidades y las de su familia. La hipótesis formulada señaló la importancia de analizar jurídica y doctrinariamente los fundamentos jurídicos que informan la posibilidad de certificar lo conducente, en contra de los patronos que no cumplen con el pago de las prestaciones laborales.

En Guatemala, el tema laboral es un problema que lesiona a la población trabajadora, la cual de forma reiterada señala su inconformidad en relación a su incumplimiento, así como también actualmente existen violaciones en las cuales incurren las entidades gubernamentales y no gubernamentales; al atrasar el pago de las prestaciones laborales al dar por terminada su relación laboral. Es fundamental, la creación de mecanismos coercitivos en materia penal para que se cumpla con el pago de las prestaciones laborales y se permita que el incumplimiento de ello sea solicitado a través de una vía exitosa; que garantice el pasivo laboral y para el respeto de los preceptos constitucionales.

De conformidad con el marco jurídico, la relación de trabajo se perfecciona desde el momento en el que los trabajadores se encuentran bajo la orden directa del patrono y de sus representantes, sin que exista la necesidad de un contrato escrito; debido a que las prestaciones laborales son beneficios complementarios al sueldo que se otorgan a los trabajadores, y que derivan de las relaciones laborales y contractuales.



Los métodos utilizados fueron los siguientes: analítico, que señaló las prestaciones laborales; el sintético, determinó su importancia; el inductivo, dio a conocer su regulación legal y el deductivo, indicó la problemática actual. Las técnicas utilizadas fueron la bibliográfica y la documental, con las cuales se recolectó la información relacionada con el tema investigado.

El desarrollo de la tesis se llevó a cabo en tres capítulos: el primero, señala las características ideológicas que inspiran la legislación laboral, aspectos generales, denominaciones del derecho del trabajo, elementos, característicos, objeto, naturaleza jurídica, autonomía, fuentes, ramas, organismos encargados de la protección laboral, relaciones con otras disciplinas y evolución histórica; el segundo, indica los aspectos generales y la terminación de la relación por despido o renuncia, aguinaldo, jornadas de trabajo, descansos y asuetos, vacaciones, salario y prescripción y el tercero, determina la importancia del proceso ordinario laboral en el reclamo de las prestaciones laborales, las clases de acciones en materia laboral y el procedimiento ordinario laboral.

La tesis constituye un aporte científico y de gran utilidad tanto para estudiantes como para profesionales del derecho, debido a que señala la importancia de que los trabajadores cuenten con el pago de sus prestaciones laborales en la sociedad guatemalteca.



## CAPÍTULO I

### 1. Características ideológicas que inspiran la legislación laboral guatemalteca

#### 1.1. Aspectos generales del derecho de trabajo

El derecho laboral, como creación del hombre y de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician de la relación laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

Al formarse el derecho laboral positivo, su creador, el legislador, en su momento debió transmitir los principios por los cuales debía inspirarse en su desenvolvimiento. Son esos principios los que pretendo escudriñar para poder determinar los derechos que corresponden a esta rama nueva del derecho.

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento, el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre, por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas; además, de un sistema administrativo y judicial propio, lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.



Este derecho del trabajo no surge de la noche a la mañana, tiene un período de evolución histórica, que se va desarrollando a lo largo del presente manuscrito, pasando por la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América y comparando su evolución con respecto a las antiguas potencias europeas, en donde se observa mayor evolución de las normas, es en América Latina con respecto a los países europeos.

Se puede decir también que el derecho del trabajo, es el conjunto de preceptos de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena, con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

## **1.2. Denominaciones del derecho del trabajo**

El derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan el derecho social, el cual ha sido empleado con mucha frecuencia; no obstante, muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión derecho social como sinónimo de derecho del trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del derecho, además de la tradicional, división del derecho público y privado, o para identificar una corriente jurídica. También ha sido denominado como derecho obrero, derecho industrial, el nuevo derecho y legislación del trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

## **1.3. Elementos fundamentales del derecho del trabajo**

- Tiene normas adjetivas y sustantivas.
- Obligatorio cumplimiento de las normas ya que son impuestas por el Estado.
- Regula las relaciones entre la mano de obra y el capital.
- Regula las relaciones entre patrono y trabajador (obrero, empleado).



#### **1.4. Características del derecho del trabajo**

Es autónomo: Porque a pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, es independiente.

Es dinámico: Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.

Es de gran fuerza expansiva: Porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista.

Es imperativo: Como normas del derecho público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relejarse por convenios particulares.

Es concreto y actual: Si bien es cierto que en el Código de Trabajo de Guatemala existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo, como por ejemplo el trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales.

#### **1.5. Objeto del derecho del trabajo**

- a) Regula los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patronos.
- b) Norma todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificados y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas, entre otros.
- c) Regula los conflictos de la relación jurídico-laboral.
- d) Es decir, hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada trabajo.



## 1.6. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo si es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público. “Bien conocida es la discusión acerca de la naturaleza pública o privada de las distintas ramas particulares del derecho, discusión que ha provocado las teorías del interés en juego (de inspiración romanista) y de la naturaleza de la relación”.<sup>1</sup>

Otros, para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado, y viceversa. El derecho del trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de derecho público y de derecho privado.

El ordenamiento laboral siguió el criterio de considerar el derecho material e instrumental del trabajo, como derecho público. En efecto, la misma legislación establece que: “El derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.<sup>2</sup>

“La teoría ecléctica no es más que aquella que reúne las demás en forma objetiva y subjetiva, con la finalidad de determinar efectivamente la naturaleza jurídica del derecho procesal laboral, basada en los derechos reales en forma específica”.<sup>3</sup>

## 1.7. Autonomía del derecho del trabajo

Es autónomo por los siguientes motivos:

---

<sup>1</sup> López Larrave Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pag.33.

<sup>2</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 4.

<sup>3</sup> Sandoval, Oswaldo. **La ley procesal del trabajo**. Pág. 19.



- a) Es un sistema homogéneo de reglas, orientadas por un propósito tutelar del trabajo, por cuenta y bajo dependencia ajena. Se refiere a que el derecho laboral tiene sus propias leyes sustantivas, porque tiene normas especiales para la materia laboral.
  
- b) Por sus fuentes y métodos de interpretación propia; tiene fuentes muy particulares al derecho laboral, en cualquier proceso se debe entender quien es el débil jurídico; es decir, la balanza se va a inclinar al débil jurídico.
  
- c) Por los órganos especiales encargados de su aplicación, tanto en lo administrativo como en lo judicial.

### **1.8. Fuentes del derecho del trabajo**

La jurisprudencia: Es en todo caso, fuente formal de normas jurídicas individuales, por cuanto establece, en la forma lógica de la norma jurídica, imperativos de la conducta que bien pueden ser formas obligatorias de comportamiento o composición de sanciones, dada una conducta indebida. La jurisprudencia puede ser vinculante (sala constitucional) es decir, que lo que rece en esa jurisprudencia, su cumplimiento es Ley.

La costumbre: Es la repetición constante y reiterada de un comportamiento, con la convicción de que responde a una necesidad jurídica.

La doctrina: Es el estudio de uno o varios juristas, no es vinculante puesto que se basa en reflexiones que tienen una base de sustentación bastante subjetiva. (El prestigio de doctrinario).

La legislación: La cual está contenida en las leyes, como la ley orgánica del trabajo, la Constitución de la República de Guatemala, leyes especiales, reglamentos. “La fuente principal del derecho procesal del trabajo indiscutiblemente la constituye la legislación



sobre la materia”.<sup>4</sup>

Laudo arbitral: Son las decisiones tomadas por los árbitros nombrados en un proceso de arbitraje y sus decisiones tiene el mismo peso o valor de una sentencia (Artículo 493 ley orgánica del trabajo).

Contrato de trabajo: Que es ley entre las partes, ya sea un contrato individual o colectivo, que se celebra entre trabajadores y patrono.

### **1.9. Ramas del derecho del trabajo**

Laboral individual: Regula la relación entre un patrono y un trabajador o un patrono y varios trabajadores.

Laboral colectivo: Una vez introducido el pliego conflictivo hay fuero sindical. Regula las relaciones entre un patrono y un grupo organizado de trabajadores (sindicato).

Laboral procesal: A partir del Código Procesal del Trabajo de Guatemala, se ventila todo lo contencioso laboral a través de los tribunales laborales.

### **1.10. Organismos encargados de la protección del trabajo y del trabajador**

Organismos administrativos y judiciales: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en Guatemala, es el órgano administrativo encargado de asegurar el cumplimiento de la legislación laboral, como órgano ejecutor, en ese sentido le compete principalmente desarrollar las actividades de inspección, conciliación, fomento en las relaciones obreros-patronales y arbitraje, colocación de trabajadores y sancionamiento de infracciones. Como órgano técnico, en la preparación y reforma de la legislación del trabajo.

---

<sup>4</sup> López Larrave. **Ob. Cit.** Pág. 37.



Como instrumento de renovación social, proponiendo el mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo, en general.

Organismos internacionales: La Organización Internacional del Trabajo instituida en 1919, por acuerdo de las naciones signatarias del Tratado de Versalles, el cuerpo de normas establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, constituye la parte esencial de la reglamentación internacional del trabajo.

### **1.11. Relaciones del derecho del trabajo con otras disciplinas**

Con el derecho civil: El Código Civil guatemalteco, sigue el sistema del principio de la autonomía de la voluntad, por el cual el juez deberá indagar e interpretar la voluntad de las partes.

Con el derecho constitucional: Porque ha sido influido por el derecho del trabajo hasta el punto de provocar reformas en La Constitución Política de la República de Guatemala.

Con el derecho penal: Que tiene tipos especiales de normas para infracciones relativas al trabajo.

Con el derecho administrativo: El derecho del trabajo ha creado un tren Co el derecho el  
Con el derecho procesal: Que a la vez que amplió su radio con la especialidad del procedimiento laboral mediante los tribunales de trabajo, el derecho procesal le sirve de fuente supletoria.

### **1.12. Evolución histórica del trabajo**

El derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia, específicamente en el libro del Génesis, del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica sino una manera de disciplinar a los primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo. En realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo



que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que se conoce hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación de subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo y así, se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades. No existe un detalle en la historia que muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que se tiene son las instituciones que quedaron plasmadas y que se interpretan de determinadas formas, por ejemplo el Código Hammurabi, donde se encuentran algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las Leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ellas se concluye que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo: así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra.

Roma clásica: Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavos. El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo, por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí quedaba todo, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, y esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para éste y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión, por la tanto no era regulado, no había derecho del trabajo.



Los romanos se preocuparon por desarrollar el derecho civil pero no las demás ramas del derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura, pero habían otras como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc.) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos, por eso no podían ser sujetos a una relación de trabajo; además, ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que se conoce hoy en día como defensor Ad-Litem, con una carta Ad honorem y lógicamente la expresión honorario.

Edad media: Efectivamente, comienza con la caída del Imperio Romano, con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego de que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción del trabajo, ya no es considerado como denigrante o peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo, llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses. El ocio es el enemigo del alma, es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante, todos deben trabajar en la medida de sus posibilidades, el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo, que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

- a. El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal).
- b. El poder de la Iglesia Católica.

También existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesiones liberales, que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder



porque, eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario debía crear un organismo de defensa contra el poder omnipotente de los señores feudales y de la iglesia; así surgen las corporaciones, que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral, lo que hace que los señores feudales le reconozcan su existencia y le den valor. Lo importante de estas corporaciones es su estructura jerárquica no escrita y era la siguientes:

- a) Maestro.
- b) Oficiales y ayudantes (asistentes del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban).

El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad, pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en sentido etimológico significaba padre del oficio que desarrollaba, pero había concepción del jefe y subordinado tal como se conoce hoy.

Al final de la edad media hubo un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demostraba con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal, en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo más sencillo de acceder era esto. Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo.

Hoy en día hay necesidad de producir más de un mismo bien, ya que no es rentable producir artesanalmente, en consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la Revolución Industrial.

Edad moderna: El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa, lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener



poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia la concepción moral del trabajo (que en la edad media estaba representada por corporaciones).

Los maestros se convirtieron en patronos en tal sentido se reconoce a los aprendices como trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para producir.

Así en Francia en 1791, se da la llamada “Le Chatelier” que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse, ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

Edad contemporánea: Se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII, las consecuencias más importantes es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, éstas existían de acuerdo al liberalismo, dando como origen otras concesiones como es la comunista, los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que las hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la iglesia católica.

En 1940, surge el manifiesto comunista del derecho del trabajo como programa autónomo y principios propios, habían normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del derecho, por lo que se hizo necesario crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el derecho del trabajo.

Las Leyes de Pobres de Inglaterra derivan de las normas y prácticas con las que desde la primera mitad del siglo XVI se había intentado suprimir el vagabundeo. El sistema de caridad institucionalizada que surge en estos momentos proporciona ayuda a los pobres pero les prohíbe mendigar fuera de sus parroquias de origen: los mendigos quedaban confinados dentro de áreas específicas y el salirse de las mismas estaba fuertemente penalizado. Todas estas normas fueron recopiladas en el reinado de Isabel I y dieron



origen a la primera ley oficial de pobres conocida como Ley de Isabel de 1601. Esta ley estableció los principios de un sistema nacional de ayuda legal y obligatoria a los pobres y constituyó la base de lo que más tarde se conocería como antigua ley de pobres.

El sistema de ayuda legal a los pobres que se instituyó en ese momento se caracterizaba por los siguientes elementos: a) la parroquia era la unidad básica de aplicación; b) las ayudas se financiaban fundamentalmente a través de impuestos sobre las propiedades locales; c) la gestión corría a cargo de funcionarios nombrados por los jueces locales; y d) las ayudas variaban dependiendo del tipo de pobre: limosnas y asilos para los pobres incapacitados (ancianos y enfermos), aprendizaje de oficios para los niños, trabajo para los pobres capacitados, y castigo o prisión para los que podían y no querían trabajar.

Las sucesivas leyes de pobres que se fueron promulgando a partir de la Ley de Isabel, se complementaron con las llamadas Leyes de Asentamiento. Estas leyes impedían que un recién llegado a una parroquia pudiera establecerse irregularmente en ella y se convirtiera en una carga económica adicional para los habitantes de la misma.

Aunque el principio del asentamiento no era nuevo, fue la Ley de Asentamiento de 1662 la que estableció una definición precisa y uniforme de asentamiento. Las disposiciones sobre el asentamiento fueron a menudo ignoradas, eludidas y modificadas por leyes posteriores, pero los requisitos para el asentamiento y las restricciones a la movilidad de los pobres continuaron existiendo y se convirtieron en una característica esencial de la antigua ley de pobres.

### **1.13. El derecho del trabajo en América**

Para el principio de los años 1900 la legislación americana se dibuja con mayor avance con respecto a la europea, en cuanto se refiere al trabajo y a los empleados. Las leyes europeas estaban dirigidas hasta entonces a la protección del trabajo manual, predominante en las grandes industrias de la época. Puede decirse, que la legislación



tutelar del trabajo en América se adelanta a los países de Europa cuando extiende sus reglas a los empleados de las empresas particulares. Pueden citarse en tal sentido: Bolivia, que por ley del 21/11/1924 reglamenta el trabajo de los empleados de comercio y otras industrias; Brasil y Chile (leyes del 24/10/1925 y 17/12/1925, respectivamente).

Lo mismo puede decirse de los Códigos de Trabajo, de algunos Estados de México (Chihuahua, Puebla, Michoacán, Veracruz). Panamá, con su ley de 1914, y Perú, con la ley del 7/2/1924, también reglamentan el contrato de trabajo de los empleados de comercio.

En Guatemala, el derecho del trabajo tiene su mejor avance como lo establece el Código de Trabajo, al tutelar en materia laboral al trabajador en los derechos siguientes:

- a) Sobre limitación de las horas de trabajo
- b) Protección de la maternidad
- c) Trabajo nocturno de la mujer
- d) Sobre la edad mínima
- e) Trabajo nocturno de los menores
- f) Método para la fijación de salarios mínimos
- g) Libertad sindical y protección y negociación colectiva
- h) Nómina de seguridad social

#### **1.14. Características inspiradoras del derecho del trabajo**

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores: esto implica que el trabajador goza de ciertos derechos los cuales son inherentes al mismo. La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, no solo en sus orígenes, sino también en su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. La legislación guatemalteca establece que la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente; y más adelante señala que, el derecho de trabajo es el



antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. Por este tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a cumplir un papel de nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil.

El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica: esto implica que la función del derecho laboral es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales y colectivos, en esa afirmación convergen todos los autores; en lo que difieren es en señalar los caminos que supuestamente conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique. Esto implica además que el trabajador debe gozar de un mínimo de garantías sobre sus derechos y que las mismas son irrenunciables, sobre todos aquellos atropellos que se dan con relación a obligar al trabajador a realizar o hacer cosas en contra de sus principios y derechos.

El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo: 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 trabajador subordinado.

Debe recordarse que la tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral. El hecho de emitir muchas normas tutelares, no implica necesariamente una mejora automática de las condiciones laborales. Algunas disposiciones que pueden parecer como muy ventajosas para los trabajadores, podrán rendir frutos a plazo inmediato, pero pueden resultar muy contraproducentes a mediano y largo plazo.

El derecho de trabajo es una rama del derecho público: Sostienen algunos estudiosos de la materia, que el derecho laboral debe regular aspectos puramente generales y periféricos de las relaciones laborales, sin entrar en detalles particularizados de cada contrato. Todos los que intervienen en la elaboración de la norma laboral, deben tener



muy presente este principio, en beneficio mismo del trabajador; desde luego, el derecho laboral va dirigido a un sector abundante de mayor población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general, este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación, ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.

El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático: Más allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliatoria y democrática que forme parte de todos.

### **1.15. Características en la legislación guatemalteca**

Aunque conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala) constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en el medio guatemalteco. Esos principios se pueden resumir de la manera siguiente:

- a) Tutelar
- b) De irrenunciabilidad
- c) Imperatividad
- d) De realismo y objetividad
- e) Democrático
- f) De sencillez o antiformalismo
- g) Conciliatorio
- h) Equidad; y
- i) Estabilidad.



Tutelar: Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores otorgándoles una protección jurídica preferente según el cuarto considerando del Código de Trabajo.

Este principio, según la doctrina, se encuentra inmerso dentro del principio protector, porque se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes, el trabajador.

Inrrenunciabilidad: Porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuarto del Código de Trabajo.

La noción de irrenunciabilidad puede expresarse en términos generales, como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las leyes son irrenunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; Y sería casi siempre en daño a terceros, y de su familia, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo, y la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las condiciones indispensables para efectividad del derecho a la vida.

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



Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la protección jurídica. Son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad. El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*jus dispositivum*) y al derecho imperativo (*jus cogens*): la primera tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. La segunda se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

Realismo y objetividad: Este principio está concebido por la legislación guatemalteca en el cuarto considerando, literal d, del Código de Trabajo que: “El derecho de trabajo es realista, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

Al abordar el principio de la primacía de la realidad, se distinguen las siguientes ideas: para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que está determinada aquella protección aunque el contrato fuere nulo o no existiera; además, en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor. Precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.



Democrático: Se estima que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f, define a esta rama de la ley: “Como un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos”.

Sencillez o antiformalista: Fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz, de carácter procedimental, el proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en el proceso civil de la actualidad. Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores, porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado



referirme a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil.

Conciliatorio: Al igual que en el Artículo 103 de La Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, así: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes”. Un ejemplo del desarrollo de este principio se observa en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: “Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables”.

Equidad: Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

Estabilidad: Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.

Como resumen se considera, que las características ideológicas del derecho del trabajo, así como las establecidas en el código de Trabajo, tienen que adaptarse a la realidad de Guatemala, como un derecho titular y constituirse como un mínimo de garantías sociales y protectoras del trabajador.





## CAPÍTULO II

### 2. Aspectos generales y terminación de la relación laboral por despido o renuncia

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas por la Constitución Política de la República de Guatemala, en cuyo Artículo 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas.

Asimismo, en el Código de Trabajo, que desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales.

En Guatemala, la relación trabajador patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente.

“Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las órdenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio. Así también lo dice la teoría procesal y que formalmente es igual a cualquier otra ley. Su contenido es lo que la diferencia”.<sup>5</sup>

Entre las prestaciones que todo patrono debe cumplir se enumeran:

#### 2.1. Salario ordinario y bonificaciones

El salario ordinario debe ser pagado en dinero de curso legal, o sea, en quetzales. Existe un salario mínimo (Artículo 103 del Código de Trabajo), para trabajadores de la ciudad el cual asciende en Q.1,374.60. Adicionalmente, se debe pagar una bonificación incentivo mensual a Q.250.00 (Artículo 7, Decreto Número 78-89). En las recientes reformas del salario mínimo de enero de 2007, se introdujo la figura del salario por hora

---

<sup>5</sup> Fairén Guillén, Víctor. **Teoría general del derecho procesal**. Pág. 29.



y se permite a los trabajadores y empleadores acordar el salario por hora proporcionalmente, no puede ser menor al mínimo.

Vale la pena aclarar que cualquier bonificación, comisión o dádiva, que se le pague al trabajador, para cálculos de prestaciones laborales se tomará como parte del salario ordinario, (Artículo 90 del Código de Trabajo).

El salario puede ser pagado en forma semanal, quincenal o mensual, depende de la actividad económica del patrono. (Artículo 88 inciso a), del Código de Trabajo).

El trabajador debe extender un comprobante de pago por el salario que recibe de parte del patrono.

## **2.2. Bonificación para trabajadores del sector público o privado**

Se creó una bonificación anual o bono 14, (Artículo 1 del Decreto Número 42-92), a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día en que inicia su relación laboral. Ésta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en julio de cada año. Si el trabajador ha laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional. El trabajador debe extender un comprobante de pago por esta prestación.

## **2.3. Aguinaldo**

Ésta, es otra bonificación anual, (Artículo 82 del Código de Trabajo) a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Ésta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en diciembre de cada año. Si el trabajador ha laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional. No es lo mismo que la bonificación para trabajadores del sector público o privado.



## **2.4. Jornadas de trabajo**

La legislación laboral establece tres tipos de jornada de trabajo, (Artículo 116, del Código de Trabajo) que se clasifican así: jornada diurna de 8 horas diarias y 44 semanales. Jornada mixta de 7 horas diarias y 42 horas semanales. Jornada nocturna de 6 horas diarias y de 36 horas semanales.

Si un trabajador labora más horas de las establecidas en las jornadas, esto constituye jornada extraordinaria, la cual debe ser pagada con un valor mayor que la jornada ordinaria.

## **2.5. Descansos y asuetos**

Los descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales, (Artículos 66,127, del Código de Trabajo) se regulan dentro del derecho de trabajo como instituciones que tienen por objeto compensar al trabajador su esfuerzo físico y mental con ocasión del trabajo. Diferenciándose los descansos que se dan periódicamente cada semana, como un goce. Esos descansos por la tradición han llegado a ser conocidos inicialmente como séptimo día y en la actualidad la doctrina moderna le denomina prima dominical. Hoy día es común, según sea la jornada de trabajo convenida, que se descansen sábado por la tarde y domingo todo el día en aplicación de la semana de cuarenta y cuatro horas que se computa de cuarenta y ocho para los efectos exclusivos de pago. Pero también muchas empresas y las entidades del Estado han establecido que se trabaje únicamente de lunes a viernes, lo que se conoce como el sistema inglés.

Los días de asueto, son aquéllos que se gozan por celebrarse acontecimientos nacionales, universales, municipales o locales; lo cual dentro de la legislación laboral guatemalteca están contemplados en el Artículo 127 del Código de Trabajo, para los trabajadores del sector privado; y en el Artículo 69 de la Ley de Servicio Civil para los trabajadores del sector público. Dichas normas contemplan los mismos asuetos, a excepción de la última, que contempla además el 10 de mayo para las madres trabajadoras. Aunque ya existe un Decreto que contempla dicho asueto para todas las



madres trabajadoras. Los asuetos con goce de salario a que se refieren las normas apuntadas son los siguientes: el 1º de enero, el jueves, viernes y sábado santos; 1º de mayo, 30 de junio, 15 de septiembre, 20 de octubre, 1º de noviembre, 24 de diciembre medio día, 25 y 31 de diciembre medio día; además, el día de la fiesta de la localidad.

## **2.6. Vacaciones**

Las vacaciones anuales, (Artículo 127 del Código de Trabajo) tienen por objeto que el trabajador descanse de la rutina del año anterior de trabajo y cuya naturaleza no permite que se acumulen año con año, aunque la ley hace una salvedad para los casos de despido, no en función de autorizar la acumulación, sino para los efectos de pago, cuando el patrono no las ha concedido oportunamente; entonces, la ley prescribe el derecho de reclamar hasta cinco períodos de las que se hayan omitido según reforma introducida al Artículo 136 del Código de Trabajo, por el Artículo 8 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

También este último Decreto superó el cómputo de vacaciones que contemplaba el Artículo 130 del Código de Trabajo, pues las generalizó a 15 días quitando la discriminación que había para los trabajadores de empresas industriales y agropecuarias.

Aunque la Constitución Política de la República de Guatemala, ya había mejorado el concepto en términos de tiempo, el inciso i) del Artículo 102 constitucional también fue superado, al generalizar las vacaciones a 15 días. En el caso del sector público por disposición del Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil, los trabajadores estatales gozan de 20 días hábiles y de 30 días hábiles los que laboran en lugares donde estén expuestos a contraer enfermedades profesionales, en este último caso, por disposición del Acuerdo Gubernativo 841-89.



## 2.7. Contrato individual de trabajo

En Guatemala, manda el Código de Trabajo que todos los trabajadores y patronos suscriban un contrato individual de trabajo al inicio de la relación laboral, ésta es una obligación del patrono. Este contrato debe ser presentado y registrado ante el Departamento Administrativo de la Inspección General de Trabajo.

En el contrato de trabajo se debe plasmar información importante tanto para el patrono como para el trabajador, como fecha de inicio de la relación laboral, salario, plazo del contrato, horario de trabajo, atribuciones del trabajador en la empresa, datos generales del trabajador, lugar donde se debe efectuar el trabajo.

El contrato de trabajo (Artículo 18 del Código de Trabajo) es un instrumento legal muy importante, en especial para el patrono, en virtud de que la ley es tutelar del trabajador, y todo lo que éste manifieste ante una autoridad de trabajo se tiene como cierto, teniendo que probar en contrario el patrono las afirmaciones del trabajador.

En la legislación laboral guatemalteca se presume que toda relación laboral es indefinida, por lo que no se puede hacer contratos por plazo determinado, salvo que sean para una obra determinada. Esto tiene una gran importancia para efectos del cálculo de las prestaciones laborales a la hora de despedir a un trabajador.

En la práctica diaria muchos patronos buscan la forma de evitar pagar las prestaciones laborales, lo cual a la larga ante las autoridades de trabajo no es aceptado y generalmente son condenados al pago de las prestaciones mínimas.

Al finalizar la relación laboral se deben tomar en cuenta muchos aspectos, como los siguientes:

- a) Al iniciar la relación laboral debe formalizarse el contrato de trabajo y registrarlo ante la autoridad de trabajo correspondiente.



- b) Llevar un control de todos los documentos y comprobantes de pago que un trabajador debe extender al patrono, por salarios ordinarios, extraordinarios y bonificaciones legales que se le paguen, así como el comprobante de disfrute de vacaciones.
- c) El patrono debe llevar los libros de salarios de conformidad con la ley.
- d) Entre más documentos tenga el patrono en su poder, a la hora de un conflicto laboral, tiene mejores posibilidades de ganar ante las autoridades de trabajo o los tribunales, que estarán siempre del lado del trabajador, no del patrono.
- e) El buscar otras formas de contratación para encubrir una relación laboral y así evitar el pago de las prestaciones de ley, a la larga sale más caro, pues no hay que olvidar que ley protege al trabajador y los jueces de trabajo tienen la facultad legal de declarar que existe una relación laboral y obligar al patrono al pago de todas las prestaciones que se han omitido pagar, más los daños y perjuicios.

## **2.8. Salario**

Es la retribución que el patrono tiene que pagar al trabajador, como contraprestación al servicio recibido.

### **2.8.1. Concepto e importancia del salario**

Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador, en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos, (Artículo 88 del Código de Trabajo).

El salario es la fuente única o por lo menos principal, de vida para el obrero, por lo que tiene un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la



legislación, ya que constituye el ingreso con el cual el trabajador satisface las necesidades alimenticias de él y su familia.

Es por eso que el movimiento obrero, a través de procurar una mejor legislación, se ha esforzado por garantizar al trabajador la percepción efectiva y real del salario, y para esta finalidad, se han dictado, desde el siglo pasado, numerosas disposiciones. El término salario es el empleado por casi todas las legislaciones, ya que es el que conviene a la percepción del mismo, y es también el único que abarca las distintas retribuciones de los trabajadores.

### **2.8.2. Clases de salario y sus combinaciones**

Tradicionalmente se ha distinguido entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra, conocido este último también con el nombre de salario a destajo. Atendiendo al tiempo de la jornada diaria de labores, por semana o mes; independientemente del resultado que se obtenga. En tanto que en el segundo, se toma en cuenta de manera especial el resultado del trabajo o de la obra; este salario no es fijo, sino que varía según el rendimiento o piezas producidas por el trabajador. El salario por unidad de obra puede pactarse por pieza, tarea, precio alzado o a destajo. La distinción entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra no es absoluto, pues cuando se contratan los servicios de una persona por horas, días, etc., se debe de tener en cuenta, necesariamente, un rendimiento determinado y a la inversa, al fijarse el salario por unidad de obra se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la construcción o producción.

En lo tocante al salario por unidad de obra debe de tenerse en cuenta que la cantidad que perciba el trabajador ha de ser tal, que el número de unidades obtenidas durante ocho horas equivalga al salario mínimo que corresponda al trabajo (por lo menos).

El salario a precio alzado es el que se fija en aquellos casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable a la construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global. Esta modalidad de salario en



los contratos de trabajo, se diferencia del contrato civil de obra precio alzado, en que en el primero el trabajador sólo pone su trabajo, y no los materiales, y en el segundo pone tanto los materiales como su actividad.

Otra forma en que puede pactarse el pago del salario, es por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; en esta clase de salario, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe de ser proporcional a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

Salario en especie: es el que no se paga con dinero en efectivo; es parte que se da en especie, alimentos, bienes, enseres, pero en ningún caso puede constituir más del 30% del salario de que se trate.

### **2.8.3. Garantías protectoras del salario**

Protección del salario contra los abusos del patrono: Obligación de pagar el salario en efectivo y prohibición del truck-sistem (vales, fichas, señalar el establecimiento en donde las debe cambiar por ciertos productos, con esos vales, fichas o tarjetas) significa que el patrono no puede inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo diario a determinadas personas o establecimientos (Artículo 62 inciso a) del Código de Trabajo).

Lugar de pago del salario: Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan. Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas (Artículo 95 del Código de Trabajo).

Plazo para el pago del salario: Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.



Si el salario consiste en participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año (Artículo 92 del Código de Trabajo).

Obligación de pagar el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono, al no proporcionar las materias primas para el desarrollo de su trabajo (Artículo 61 inciso g) del Código de Trabajo).

Prohibición al patrono de retener o descontar suma alguna del salario del trabajador en concepto de multas, mientras no este establecido previamente en el reglamento interior de trabajo, aprobado por la Inspección General de Trabajo (Artículo 60 inciso e) del Código de Trabajo).

Prohibición de efectuar descuentos de las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por este concepto, por pagos hechos en exceso o por responsabilidades civiles con motivo del trabajo, se deben amortizar hasta su extinción en un mínimo de cinco períodos de pago (Artículo 99 del Código de Trabajo).

Prohibición de hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley (Artículo 62 inciso f) del Código de Trabajo).

### **Protección del salario contra los acreedores del trabajador**

- a) Los salarios no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de terceras personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador (Artículo 100 Código de Trabajo).
- b) Obligación de pagar el salario directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de



trabajo (Artículo 94 del Código de Trabajo).

- c) Son Inembargables los salarios del trabajador en aquellos casos establecidos en la ley, salvo hasta en un cincuenta por ciento para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo (Artículos 96 y 97 del Código de Trabajo).

Medidas protectoras contra los acreedores del patrono: De conformidad con el Artículo 101 del Código de Trabajo, los créditos por salarios no pagados y las indemnizaciones en dinero que los trabajadores tengan derecho por terminación de sus contratos de trabajo, pueden ser cobrados judicialmente y tienen carácter de créditos de primera clase lo cual les da preferencia.

#### **Medidas protectoras de la familia del trabajador**

- a) Protección a la mujer casada y a los hijos menores del trabajador, en función de la importancia de la familia, y precisamente la familia del sujeto trabajador. El Artículo 97 del Código de Trabajo contempla que pueden embargarse los salarios en una proporción mayor, cuando se trate de reclamaciones por concepto de alimentos para la familia de trabajador.
- b) Protección a los familiares del trabajador fallecido, según el Artículo 85 inciso a) del Código de Trabajo y el Artículo 102 inciso p) de la Constitución Política de la República de Guatemala, los familiares del trabajador que fallezca estando al servicio de un patrono, tiene derecho a una prestación equivalente a la indemnización por prestación de servicios.

#### **2.8.4. Salario mínimo**

Como una medida de protección al salario, la legislación laboral de la mayoría de países tiene establecida la institución del salario mínimo. En el Código de Trabajo de Guatemala se establece que: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario



mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”. De acuerdo con el Convenio Internacional del Trabajo Artículo 131, relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, del cual Guatemala es signatario, todo país miembro de de la Organización Internacional del Trabajo, que ratifique ese Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados. Los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de tales salarios son: a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias, habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo a otros grupos sociales; b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. Por otra parte, es apropiado que para su fijación participen en igualdad de condiciones los representantes de los trabajadores y de los patronos.

Según la legislación laboral (Artículo 104 del Código de Trabajo) el sistema para la fijación de salario mínimo, se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones.

Su fijación es anualmente según el Acuerdo Gubernativo 776-94 del Congreso de la República de Guatemala, y está a cargo de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, integradas por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo; estas Comisiones rinden informes a la Comisión Nacional del Salario (organismo técnico y consultivo de las mismas) el cual tiene a su cargo recabar dichos informes para elevarlos al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo el Organismo Ejecutivo por conducto del referido Ministerio a quien corresponde determinar finalmente los salarios mínimos para cada actividad económica.

## **2.9. Suspensión de las relaciones individuales de trabajo**

Como se sabe el contrato de trabajo tiene su propia naturaleza jurídica sus propias características, que le hacen intrínsecamente ser distinto a cualesquiera otra



contratación debido al ámbito público del derecho de trabajo y la trascendencia eminentemente social de esta actividad humana. Dentro de su propia peculiaridad es susceptible de que una contratación en materia de trabajo quede en suspenso temporalmente y para ello es necesario que concurren determinadas circunstancias objetivas y subjetivas para que el fenómeno opere. El Código de Trabajo establece que hay suspensión de un contrato laboral (Artículo 76 del Código de Trabajo) cuando una o las dos partes que forman esa relación, deja o dejan de cumplir parcial o totalmente durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales; como por ejemplo, la prestación del trabajo o el pago del salario, sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanan de los mismos.

### **2.9.1. Clases de suspensión de las relaciones de trabajo**

Suspensión individual parcial: cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales (Artículo 65 inciso a) del Código de Trabajo).

Suspensión individual total: es aquella que afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales (Artículo 65 inciso b) del Código de Trabajo).

Suspensión colectiva total: se da cuando por una misma causa se afectan la mayoría o totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales (Artículo 65 inciso c) del Código de Trabajo).

### **2.9.2. Causas y efectos de la suspensión individual de trabajo**

Causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo: Se da cuando una sola de las partes deja de cumplir su obligación fundamental, sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos (Artículo 65 del Código de Trabajo).



- a) Licencias, descansos y vacaciones remuneradas que impongan la ley los que conceda el patrón con goce de salario.
- b) Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo.
- c) La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el Artículo 63 inciso.
- e) Del Código de Trabajo, cuando se trata de prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro.

Causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo: Se da cuando el trabajador deja de cumplir su obligación fundamental, trae como consecuencia el atraso de la producción (Artículo 68 del Código de Trabajo).

- a) Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores.
- b) Los casos de enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo, una vez transcurridos los plazos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario, según los porcentajes establecidos en el Artículo 67 del Código de Trabajo.
- c) La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajado se decreten.

Causas de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo: en este caso el



patrono no puede dar por terminado los contratos de trabajo sin justa causa (Artículo 70 del Código de Trabajo).

- a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas e imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.
- b) A falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sean imputables al patrono, según declaración de los mismos tribunales.
- c) Las causas del inciso anterior, siempre que el patrono acceda a pagar a sus trabajadores en todo o en parte sus salarios.

Causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo: son aquellas que se dan en que ambas partes quedan relevadas de sus obligaciones fundamentales, sin responsabilidad para ellas (Artículo 71 del Código de Trabajo).

- a) La huelga legal, cuyas causas no hayan sido imputadas al patrono.
- b) El paro legalmente declarado.
- c) La falta de materia prima no imputable al patrono.
- d) La muerte o incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y
- e) Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

## **2.10. Terminación de las relaciones de trabajo**

El Artículo 76 del Código de Trabajo prescribe que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral, le ponen fin,



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

Las consecuencias de la terminación de la relación laboral dependen de si la terminación laboral fue a causa de un despido o una renuncia, entonces el patrono deberá pagar las siguientes prestaciones:

| <b>POR DESPIDO</b>                | <b>POR RENUNCIA</b>         |
|-----------------------------------|-----------------------------|
| Indemnización un salario por año. | No debe pagar indemnización |
| Aguinaldo proporcional.           | Aguinaldo proporcional.     |
| Bonificación.                     | Bonificación.               |
| Vacaciones proporcionales.        | Vacaciones proporcionales.  |
| Último sueldo.                    | Último sueldo.              |

### **2.10.1. Concepto y clasificación de la terminación de la relación de trabajo**

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. La clasificación podría ser: a) Terminación involuntaria; y b) Terminación voluntaria, sea del patrono o del trabajador.

### **2.10.2. Causas voluntarias de terminación**

La terminación de las relaciones de trabajo en la mayoría de veces sucede por voluntad de una de las partes o de ambas partes, pudiendo establecerse los casos siguientes:

Despido directo: se da cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito indicándole la causa del despido y el trabajador cesa efectivamente sus labores, según



el Artículo 78 del Código de Trabajo; éste 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 (Artículo 69 del Código de Trabajo) o por disposición de normas especiales. Cabe advertir en relación a la comunicación del despido, que el patrono debe hacerla al trabajador por escrito, es una carga procesal contra el trabajador que fue introducida al Artículo 78 del Código de Trabajo mediante reforma, y que los laborantes a la hora del despido deben manejar cuidadosamente, cuando el despido es verbal, pues el patrono puede usarla administrativa o judicialmente para hacer aparecer que fue el trabajador el que abandonó el trabajo. Se sugiere que sean los trabajadores los que actúen con rapidez para que sea un Inspector de trabajo el que constate de inmediato la situación de la relación laboral, si el patrono reconoce el despido.

Despido indirecto: El Artículo 79 del Código de Trabajo contempla una serie de hechos o situaciones en que puede incurrir el patrono, que constituyen 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 despido indirecto; entre las cuales a manera de ejemplo se citan: cuando el patrono no le pague el salario al trabajador en los términos del contrato; cuando el patrono trate mal al trabajador, etc.

Por mutuo consentimiento o por renuncia no merece mayor comentario que los casos que contempla el Artículo 83 del Código de Trabajo, que fija las reglas de un aviso previo a la renuncia que debe dar el trabajador.

### **2.10.3. Causas involuntarias de terminación de la relación de trabajo**

Existen casos en que no media la voluntad directa de las partes para la terminación de los contratos de trabajo, ya que la terminación se da por elementos propios del contrato, o por sobrevenir hechos vinculantes a las partes, o hechos totalmente externos que directamente determinan la terminación del contrato de trabajo entre ellos puede señalarse, la muerte del trabajador, la fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia,



quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de las empresas, en los términos que establece el Artículo 85 del Código de Trabajo.

#### **2.10.4. Indemnizaciones por tiempo de servicio, por causa de muerte, por enfermedad incurable e invalidez del trabajador**

En caso de que el patrono despida a un trabajador por cualesquiera de las causas que contempla 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 que según el Código de Trabajo, le puedan corresponder; 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. Las indemnizaciones a que se refiere la literal a) del citado Artículo están contempladas básicamente en el Artículo 82 (por despido injustificado) y Artículo 85 del Código de Trabajo y así como en el Artículo 102 inciso p) de la Constitución Política de la República de Guatemala (por muerte y por cuestiones involuntarias, como caso fortuito, etc.)

#### **2.10.5. La prescripción**

Problemática de su validez en el derecho del trabajo: La prescripción es un medio de liberarse de una obligación, con el transcurso del tiempo. Dentro del medio laboral podría pensarse que esta institución es contraria al principio que en materia de derecho del trabajo indica que los derechos de los trabajadores son irrenunciables; y efectivamente, ya existen casos en que llegada la hora de un conflicto, se argumenta en contra la prescripción como inconstitucional. A pesar de las objeciones anteriores, la prescripción se mantiene como una institución, y se argumenta a su favor que no existe inconstitucionalidad puesto que la prescripción se ha considerado siempre con buena apreciación jurídica, que es una institución de orden público, que debe reglamentarse en todas las leyes para dar seguridad y firmeza a los procedimientos, y que en caso



contrario se convertirían en constantes discusiones e incertidumbre que sería difícil de solucionar, incluso para la misma ley.

Términos legales, efectos e interrupción de la prescripción: Se supone que la persona que considera que le asiste un derecho lo hará valer, pero como esta expectativa no puede mantenerse por tiempo indefinido, la ley ha fijado términos dentro de los cuales se tiene que hacer valer el derecho pretendido; en consecuencia, si no se ejercita la acción dentro de estos términos, la ley supone que el poseedor del posible derecho no tiene interés en el mismo y por lo tanto se opera la prescripción.

A continuación se presentan los términos de las prescripciones:

Prescriben en 20 días:

- a) Los derechos de los patronos para despedir justificadamente a sus trabajadores (Artículo 259 del Código de Trabajo).
- b) Los derechos de los patronos para disciplinar las faltas de sus trabajadores (Artículo 259 del Código de Trabajo).
- c) Los derechos de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo (Artículo 261 del Código de Trabajo).

Prescriben en 30 días:

- a) Los derechos de los trabajadores para reclamar contra el patrono por despido (Artículo 260 del Código de Trabajo).
- b) Los derechos de los trabajadores para reclamar contra correcciones disciplinarias que se les apliquen (Artículo 260 del Código de Trabajo).
- c) Los derechos de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se



retiren injustificadamente de su puesto (Artículo 262 del Código de Trabajo).

Prescriben en 4 meses:

- a) Todos los derechos que provengan directamente de contratos de trabajo, de pactos colectivos, de convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo (Artículo 263 del Código de Trabajo).

Prescriben en 1 año:

- a) La invocación que puede hacer el patrono del apercibimiento escrito a que se refiere el inciso h) del Artículo 77 del Código de Trabajo, relativo a la facultad que tiene el patrono para despedir con justa causa al trabajador que viole alguna prohibición del Artículo 64 del Código de Trabajo, previo apercibimiento escrito, (Artículo 259 último párrafo del Código de Trabajo).

Prescriben en 2 años:

- a) Todos los derechos que provengan directamente del Código de Trabajo, de sus Reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social (Artículo 264 del Código de Trabajo).

## **2.11. Regímenes especiales de trabajo**

El derecho de trabajo en sus orígenes fue concebido para el obrero, para el trabajador industrial, pero con el transcurso del tiempo se fue extendiendo a otros grupos de trabajadores como los artesanos, trabajadores agrícolas, etc. En la actualidad el derecho del trabajo no debería de desconocer ningún tipo de trabajado subordinado, ni dejar de tutelar con mayor eficacia a los trabajadores cuyas características les merecen una mayor protección.

En momentos en que el liberalismo se debilitó y cedió paso a una concepción



socializada y más humana del trabajo (esta última que en la actualidad está en franco retroceso) la situación de ciertos trabajadores obligó a las distintas legislaciones a formular reglamentos especiales y normas protectoras específicas, porque no era conveniente hacer una aplicación uniforme de las normas laborales a situaciones diferentes, ni era equitativo juzgar con un mismo criterio servicios tan diversos, dando paso con ello al surgimiento de los regímenes especiales. Aunque vale decir que por darse estos regímenes en el contexto de la contradicción fundamental que existe entre el capital y el trabajo, algunos regímenes especiales han sido concebidos más que como una tutela, o como una discriminación, buscando justificar situaciones de extrema explotación, verbigracia, el trabajo agrícola o ganadero, el doméstico y el de aprendizaje.

Se hace un análisis de este capítulo, y se considera, que dentro de los aspectos generales protectores que establece el Código de Trabajo de Guatemala, se encuentra una serie de beneficios para el trabajador, desde el momento que renuncia o es despedido, como sería el pago de aguinaldo, bonificaciones, pago de indemnizaciones a que tiene derecho, vacaciones y otras prebendas que ciertas empresas tienen para sus trabajadores.



## CAPÍTULO III

### **3. Importancia del proceso ordinario laboral en el reclamo de las prestaciones laborales**

#### **3.1. Clases de acciones en materia laboral**

El término acción gramaticalmente posee varias acepciones. En sentido material, puede utilizarse como sinónimo de la facultad de provocar la actividad del poder judicial.

En el ámbito del derecho mercantil, el término acción puede usarse como sinónimo de documento, de título de crédito o título valor, tal y como acontece con las acciones de las sociedades mercantiles.

La doctrina moderna de la acción, la considera como autónoma o independiente del derecho sustantivo que protege y que se hace valer ante los tribunales.

La acción procesal es un derecho autónomo, distinto del derecho sustantivo.

La acción procesal tutela al derecho sustantivo, para el caso de que éste normalmente no se cumpla.

La acción procesal es un derecho público, activamente por medio de su poder jurisdiccional.

Además, se considera que la acción procesal es un derecho potestativo, en virtud de que quién ejercita una acción, puede en cualquier momento desistirse y con ellos precluir el derecho.

Acciones de condena: Son aquellas que tienen por objeto obtener, en contra del demandado, una sentencia por, virtud de la cual se le constriñe a cumplir una obligación de hacer, de no hacer, o de entregar alguna cosa, pagar alguna cantidad de dinero, etc.



Las acciones de condena, por regla general, son al mismo tiempo acciones declarativas porque se obtienen mediante ellas la declaración de la obligación cuyo cumplimiento se exige.

Acciones rescisorias: Las rescisiones son las formas anormales de terminar los contratos de trabajo, es decir, esa terminación surge posteriormente a la existencia misma de los actos de los contratos.

Acciones constitutivas o modificativas: Las acciones constitutivas se dirigen a modificar un estado jurídico existente (firma y revisión total o parcial, salarios o prestaciones de un contrato colectivo de trabajo o bien la firma del contrato individual de trabajo u otorgamiento de contrato)

Acciones declarativas: Tienden a obtener con la eficacia de la sentencia firme, la declaración de la existencia de una determinada relación jurídica o de un derecho nacido de un negocio jurídico, como por ejemplo: la indemnización para beneficio por muerte del trabajador en riesgo de trabajo; la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o bien la rescisión de un contrato de trabajo, es también una acción declaratoria.

Acciones cautelares: Las acciones cautelares o preservativas son las que tienen el poder jurídico de lograr una medida de seguridad en el proceso. Se consideran como tales, la de arraigo personal, el embargo precautorio o provisional, el depósito judicial, dichas acciones tienen por objeto conseguir una resolución judicial provisional que garantice la efectividad del derecho sustancial.

Acciones ejecutivas: Son las que tienden a obtener coactivamente lo que es debido de acuerdo con lo que indica el laudo condenatorio o su equivalente en dinero.



## **3.2. El procedimiento ordinario laboral**

### **3.2.1. Naturaleza**

“El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento; en él se dan preferentemente los procesos de condena y los meramente declarativos”.<sup>6</sup> Se diferencia del civil, en las modalidades que le imprimen los principios informativos y su propia normatividad.

### **3.2.2. Caracteres**

Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra atenuado, pues el Juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando a las mismas con flexibilidad y realismo; es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el número y clases de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil. En el mismo no se contempla término de prueba porque esta se produce de una vez durante las audiencias, así como también que en la primera instancia no existe vista del proceso y por añadidura no se declara cerrado el procedimiento.

### **3.2.3. Las partes**

Doctrinalmente no existe unidad de criterio en cuanto a la consideración de quién o

---

<sup>6</sup> López Larrave. **Ob. Cit.** Pág. 49.



quienes se deben considerar como partes del proceso; unos prefieren llamarnos accionantes y consideran también como partes no sólo al que promueve el juicio y a quién contra el cual se promueve, sino también al juez, a los terceros intervinientes. Sin embargo, para los efectos del estudio se establece que las partes que intervienen en un proceso son dos, y tradicionalmente se las ha denominado: parte actora y parte demandada.

Por lo que se puede definir de la manera siguiente: Las partes en el proceso laboral son: los trabajadores, y los patronos en lo que a relaciones individuales se refiere, y las coaliciones o sindicatos de trabajadores, o patronos o sindicatos de patronos, en lo que a relaciones de carácter colectivo respecta y que, para que se les considere como tales, deben actuar en nombre propio o representados, ya sea como parte actora o como parte demandada, pidiendo la protección o la declaración de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo.

#### **3.2.4. Capacidad procesal en materia de trabajo**

Como primera providencia debe anotarse que de la distinción entre partes del litigio y partes del proceso, surge la clasificación de las partes en sentido material y partes en sentido formal o procesal.

Se entiende por parte en sentido material, los sujetos del litigio o de la relación jurídica sustancial sobre que versa, y por partes en sentido formal, los sujetos del proceso.

Es el derecho material el que determina la capacidad de las personas o sea la determinación de las personas que tienen el pleno ejercicio de sus derechos civiles. En este medio esa capacidad se adquiere con la mayoría de edad; Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley. (Artículo 8° del Código Civil).

La capacidad procesal es un requisito de orden estrictamente jurídico procesal, puesto que con ella se trata de garantizar la eficacia de todos los actos que reunidos



constituyen el proceso.

Capacidad procesal en trabajo: De lo anterior se puede apreciar que la ley tiene previstos los casos de excepción, entre los cuales se encuentra lo relativo a la capacidad en el campo laboral:

El Artículo 31 del Código de Trabajo, indica que tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.

Las capacidades específicas a que alude el artículo relacionado, lo son sólo para los efectos del trabajo y más específicamente para las persona que actúa como trabajador. El referido Artículo 31 del Código de Trabajo, se complementa con lo que prescribe el Artículo 280 del mismo instrumento legal.

La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

### **3.2.5. La representación de las partes en el proceso laboral guatemalteco y sus limitaciones las establece el Artículo 323 del Código de Trabajo**

A la representación de las partes en el proceso se le ha clasificado en: representación voluntaria o convencional, necesaria, legal y judicial. La voluntaria se confiere mediante el mandato. La necesaria, es la que se ejerce a nombre de una persona jurídica, porque estas sólo pueden actuar a través de una persona física. La legal, es la que se ejerce a nombre de las personas procesalmente incapaces, porque son menores de edad, o porque adolecen de alguna enfermedad que las sitúa en estado de interdicción. La



judicial, es la que designa un juez. “La ciencia procesal contemporánea le ha dado especial importancia al estudio de la estructura interna del proceso; sin desdeñar las formas periféricas, y sin olvidar el procedimiento del proceso”.<sup>7</sup>

- a) Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial.
- b) Sólo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en el inciso h) del Artículo 223 del Código de Trabajo, y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancias que acreditarán al tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales.
- c) Las personas jurídicas actuarán por medio de sus representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, éstos deben tener la calidad de Abogado.
- d) Se exceptúan los casos de representación que se derive de una disposición legal o de una resolución judicial, en que lo serán quienes corresponda conforme a las leyes respectivas o la resolución judicial.

Una limitación más específica es la concernientes a los sindicatos, puesto que el Artículo 223 literal e) del Código de Trabajo, indica que la representación del sindicato la tiene el comité ejecutivo en pleno, el cual está facultado para acordar con las dos terceras partes del total de sus miembros en delegar la representación, en uno o varios de sus miembros, para asuntos determinados, con duración limitada, siendo dicha delegación revocable en cualquier momento. Asimismo, ni los comités ejecutivos, ni sus miembros integrantes como tales pueden delegar la representación del sindicato, en todo o en parte, ni sus atribuciones a terceras personas por medio de mandatos o en cualquier forma.

---

<sup>7</sup> López Larrave. **Ob. Cit.** Pág. 8.



### 3.2.6. Reglas de competencia de acuerdo con el Código de Trabajo

La palabra competencia etimológicamente, viene de competir, que significa pertenecer, incumbir a uno alguna cosa. En consecuencia, la competencia es la porción de jurisdicción que se atribuye a los tribunales que pertenecen al mismo orden jurisdiccional.

En consecuencia, la competencia es: “La porción de jurisdicción que se atribuye a los tribunales que pertenecen al mismo orden jurisdiccional”.<sup>8</sup>

Suele confundirse algunas veces la competencia con la jurisdicción, pero los autores para establecer su diferencia dicen que la jurisdicción es el género y que la competencia es la especie; puede concebirse la existencia de jueces sin competencia y con jurisdicción, pero no puede pensarse en la existencia de jueces sin jurisdicción y con competencia. La competencia se divide de la manera siguiente:

- a) Competencia por razón del territorio.
- b) Competencia por razón de la materia.
- c) Competencia por razón de grado.
- d) Competencia por razón de la cuantía.

En el capítulo V del Código de Trabajo, denominado procedimiento de jurisdicción y competencia, se establece todo lo relativo a competencia de los tribunales de trabajo y previsión social, (Artículos del 307 al 314 del Código de Trabajo).

Artículo 307 del Código de Trabajo. En los conflictos de trabajo la jurisdicción (la competencia debieron decir los legisladores) es improrrogable por razón de la materia y el territorio, salvo en lo que respecta a la jurisdicción (competencia) territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente

---

<sup>8</sup> Devis Echandia, Hernando. **Derecho procesal. Tomo I.** Pág. 76.



favorezca al trabajador.

Artículo 309 del Código de Trabajo. El que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un juez que estime incompetente por razón del territorio o de la materia, podrá ocurrir ante éste (declinatoria) pidiéndole que se inhiba de conocer en el asunto y remita lo actuado al juez que corresponda. También podrá ocurrir ante el juez que considere competente, (inhibitoria) pidiéndole que dirija exhorto al otro para que se inhiba de conocer en el asunto y le remita los autos. En ambos casos debe plantear la cuestión dentro de tres días de notificado.

Artículo 314 del Código de Trabajo. Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de trabajo y previsión social:

- a) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo; del demandante si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo.
- b) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado si fueren.
- c) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual de conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo; y
- d) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se trate de acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o construcción de obras en el exterior, salvo que se hubiere estipulado cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados.

Los conflictos de jurisdicción (competencia) por razón de la materia que se susciten entre los tribunales de trabajo y otros tribunales de jurisdicción ordinaria o privativa,



serán resueltos por la Corte Suprema de Justicia.

Doctrinariamente se sostiene que la naturaleza jurídica de la competencia es la de ser un presupuesto procesal y que en consecuencia es obligación del juez, analizar su competencia de oficio cuando se requiere su actividad jurisdiccional, criterio normado dentro del derecho común, en el Artículo 116 de la Ley del Organismo Judicial, dice: Toda acción judicial deberá entablarse ante el juez que tenga competencia para conocer de ella; y siempre que de la exposición de los hechos, el juez aprecie que no la tiene, debe abstenerse de conocer y sin más trámite mandará que el interesado ocurra ante quien corresponda. En tanto que dentro del proceso laboral el Artículo 313 del Código de Trabajo, lo define de la siguiente forma: El juez de trabajo y previsión social que maliciosamente se declare incompetente, será suspendido del ejercicio en su cargo durante quince días, sin goce de sueldo.

La excepción de incompetencia por razón de la materia, dentro del procedimiento ordinario laboral, debe tramitarse en la forma prevista en el código de trabajo, para el caso de las excepciones.

### **3.2.7. La demanda**

La acción, procesalmente hablando, es una manifestación del derecho de petición y constituye el antecedente y fundamento de la demanda. Así como la acción tiene como objeto el que las personas puedan acudir a los tribunales de justicia para la satisfacción de sus pretensiones, mediante un proceso legalmente instruido y justo; la demanda laboral es el instrumento legal para el ejercicio de esa acción, que tiene por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral, proceso que a su vez, tendrá como objeto las pretensiones que dentro del mismo se formulen.

La demanda es el primero de los actos y hechos procesales que constituyen en conjunto, el proceso jurídicamente institucionalizado; es el acto inicial o introductorio del proceso y que tiene su origen en la voluntad humana, encaminada a producir efectos dentro del campo del derecho. “poder jurídico que tiene un sujeto a acudir a los órganos



de la jurisdicción para reclamarles la solución de un conflicto de intereses independientemente de la existencia o inexistencia del derecho que se pretende”.<sup>9</sup>

Se puede definir a la demanda de la manera siguiente: Demanda, es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la declaración o la constitución de una situación jurídica.

En el Código de Trabajo, se encuentra que existen las siguientes clases o modalidades de la demanda.

- a) Por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas (Artículos 333 y 322 del Código de Trabajo).
- b) Por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser demandas con pretensión simples y demandas con pretensiones acumuladas (Artículo 330 Código de Trabajo).
- c) Por su origen puede ser demanda introductiva de la instancia y demanda incidental (Artículos 85-332 del Código de Trabajo).

Los requisitos esenciales y secundarios de la demanda, están contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo.

#### **Toda demanda debe contener**

- a) Designación del juez o tribunal a quién se dirija.
- b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones.
- c) Relación de los hechos en que se funda la petición.

---

<sup>9</sup> Sandoval Oswaldo. **Ob. Cit.** Pág. 51.



- d) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas.
- e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla.
- f) Petición que se hacen al tribunal, en términos precisos.
- g) Lugar y fecha; y
- h) Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

Las medidas cautelares, se establece en el mismo Artículo 332 del Código de Trabajo, se indica que en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio.

La modificación de la demanda, como es sabido, las partes de conformidad con la ley tienen la facultad de acumular sus pretensiones en una misma demanda; pero en ocasiones sucede que por olvido se deja de formular alguna pretensión, de manera que se hace necesario ampliar o modificar la demanda original. Sucede también que debido a las maniobras patronales de ocultar su nombre verdadero o el de sus empresas, cuando los trabajadores les demandan se consigne en forma equivocada el nombre del



ex-patrono o empresa, lo que obliga a que el demandante modifique su demanda.

La base legal para modificar la demanda, se encuentra en el segundo párrafo del Artículo 338 del Código de Trabajo que reza: Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el Artículo 335 de este código.

### **3.2.8. La rebeldía**

En realidad son varias las opiniones y criterios existentes con respecto a la denominación conceptual de esta institución.

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.

Se sostiene que la rebeldía es el hecho de no desembarazarse de una carga procesal conceptuándola en la siguiente forma: el hecho de no desembarazarse de una carga procesal se denomina rebeldía. Es verdad que el término rebeldía significa propiamente como el de contumacia, una desobediencia, es decir la contravención de un deber, lo que se explica por el hecho de que el emplazamiento se practica por la autoridad judicial. Sin embargo, la rebeldía del demandado no es más que el descuidarse de una carga.

La rebeldía, es aquella situación que se da cuando una de las partes no comparece a juicio, o bien cuando habiendo comparecido se ausenta de él.

Para determinar la naturaleza jurídica de la institución de la rebeldía, es indispensable establecer: “La esencia de tal figura o sea si deriva o no de una obligación, un deber de



comparecencia a juicio, o bien, si apareja multa o una sanción de tipo especial”.<sup>10</sup>

La naturaleza de la rebeldía: La relación jurídico procesal se caracteriza de tres fases bien marcadas: la demanda, la excepción y la sentencia; correspondiendo la primera al actor, la segunda al demandado y la tercera al juez. De consiguiente la relación jurídica procesal da nacimiento a vínculos, uno de ellos primario y correlativo a la demanda, el de defensa, previo como garantía dentro del contradictorio.

Para determinar la naturaleza jurídica de la institución de la rebeldía, es indispensable establecer la esencia de tal figura o sea si deriva o no de una obligación, un deber de comparecencia a juicio, o bien, si apareja multa o una sanción de tipo especial.

Como ya se dijo, para algunos es una desobediencia por la que se deja de atender o desembarazarse de una carga, no es el incumplimiento de un deber. En realidad cualquiera que sea el criterio que pudiera aceptarse, lo cierto es que, la rebeldía debe estimarse como una institución de carácter procesal, cuyo fin es que el proceso no se paralice como consecuencia de la pasividad o inactividad de las partes de los sujetos procesales del juicio.

La rebeldía y ficta confessio, suele confundirse con la institución de la rebeldía con la confesión ficta o ficta confessio; pero ya vimos que la rebeldía se da por la incomparecencia de una de las partes al juicio o que habiendo comparecido se ausenta de él, con la consecuencia de acarrear perjuicios al rebelde al operar la preclusión de su oportunidad de ejercer ciertas facultades o derechos procesales en las que no actuó.

En tanto que la confesión ficta es el resultado de tenerse por reconocidos los hechos expuestos por el demandante, a consecuencia de la incomparecencia del demandado a absolver posiciones dentro de la prueba de confesión judicial. Pero cabe advertir que el efecto es análogo: tener por admitidos los hechos no expresamente negados, por correctos los actos a los que nada se opuso y por conforme con las consecuencias

---

<sup>10</sup> Sandoval Oswaldo. **Ob. Cit.** Pág. 111.



derivadas de la pretensión del que no se encuentra rebelde.

### **3.2.9. Efectos de la rebeldía en el procedimiento ordinario laboral**

- a) No volver a practicar diligencia alguna en busca del rebelde.
- b) Preclusión de actos y pérdidas de derechos procesales que tiene lugar por la rebeldía, quedando firmes e irrevocables.
- c) Continuar el procedimiento sin más citar ni oír al rebelde.
- d) Tener por confeso en su rebeldía al demandado cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el actor y no compareciere éste a la audiencia señalada para la recepción de la prueba.
- e) Tener por confeso en su rebeldía al actor cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el demandado y aquel no compareciere a la audiencia respectiva.
- f) Dictar sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva, cuando el demandado no comparece a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos respectivos.
- g) Proceder en la misma forma referida anteriormente, cuando se trate de demanda por despido injustificado, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; y,
- h) Trabarse embargo sobre bienes propiedad del demandado.

### **3.2.10. Justificación de incomparencias**

El Código de Trabajo guatemalteco, además de establecer la institución procesal de la rebeldía, prevé también situaciones que imposibilitan a las partes su comparencia a



las audiencias señaladas por los jueces y por lo tanto el derecho para justificar dichas incomparecencias: Artículo 336 Código de Trabajo, Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia. En caso se haya aceptado la excusa, nueva audiencia. En caso persista la causa de la excusa, designar un mandatario. Así la legislación establece que: Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia.

### **3.2.11. Las excepciones**

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

Excepciones dilatorias o procesales: Son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal. Depurar y no retardar ni obstaculizar es el objeto de estas defensas que muy a menudo se desnaturalizan por la malicia de los litigantes y sus asesores. Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho.

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

Excepciones mixtas: Son las defensas que funcionando procesalmente como dilatorias,



provocan en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias. Es decir, que se resuelven previamente como las dilatorias para evitar llegar a un juicio inútil, pero aunque no atacan el fondo del asunto como las perentorias producen iguales efectos al hacer ineficaz la pretensión.

### **3.2.12. Clases de excepciones que caben en el procedimiento ordinario laboral**

El Código de Trabajo guatemalteco, tiene estipulado lo relativo a las excepciones en los Artículos 312, 342, 343 y 344. Se le critica la manera incompleta con que se regula esta institución. Por lo que con algunas reservas se acude supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil. En el Código de Trabajo únicamente se encuentra la denominación de excepciones dilatorias y perentorias, no dándose ninguna enumeración de las mismas, por lo que como ya se dijo, tratándose de excepciones dilatorias, con reservas, se acude a la enumeración contenida en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil. Tales excepciones son: 1) Incompetencia; 2) Litispendencia; 3) Demanda defectuosa; 4) Falta de capacidad legal; 5) Falta de personalidad; 6) Falta de personería; 7) Falta de cumplimiento del plazo de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se hagan valer; 8) Caducidad; 9) Prescripción; 10) Cosa juzgada; y 11) Transacción.

Las excepciones que tendrían reserva, para aplicarlas como previas, serían la de caducidad, prescripción, cosa juzgada y transacción: De conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 342 del Código de Trabajo: Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia. Con respecto a éstas excepciones en la práctica tribunalicia no se han presentado problemas en cuanto a su interposición, trámite y resolución pues siempre se acepta su interposición con el carácter de perentorias y nunca como previas como las contempla el Código Procesal Civil y Mercantil, criterio que obedece a que cuando una institución esté taxativamente contemplada en el Código de Trabajo no se puede aplicar supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil, por lo que siempre



son resueltas al dictarse la sentencia, ya sea de primer o de segundo grado, atendiendo a la etapa procesal en la que se interpusieron.

Dentro de la oportunidad para excepcionar, oponerse a las excepciones, probarlas y resolverlas, según su naturaleza:

Las excepciones dilatorias: De conformidad con el Artículo 342 del Código de Trabajo, en la audiencia señalada para juicio, se interponen antes de contestar la demanda o reconvencción, pudiendo darse las situaciones siguientes: a) Si hay allanamiento, se dicta el auto que las resuelve; b) Si la otra parte se opone en la audiencia, en el acto se reciben las pruebas, y se dicta resolución; ésta que si pone fin al juicio es apelable, pero si no le pone fin al juicio no es apelable; c) Si a quién le corresponde oponerse a la excepción, en la audiencia se acoge a las veinticuatro horas que le confiere la ley para oponerse, así lo manifiesta, se suspende la audiencia y dentro de las referidas 24 horas tendrá que manifestar su oposición y proponer las pruebas para contradecirlas; se señala audiencia para la recepción de las pruebas, luego se dicta la resolución.

Las excepciones perentorias: Estas se pueden plantear al contestar la demanda o reconvencción, dentro de la propia audiencia o dentro de las 24 horas siguientes de la audiencia se hace la posición a tales excepciones, proponiendo para el efecto la prueba que versa sobre el fondo del litigio; y, se resuelve en sentencia.

Excepciones privilegiadas: Se plantean después de constada la demanda; se contradicen dentro de las 24 horas de notifica la resolución de trámite, conjuntamente con el ofrecimiento de la prueba sobre el fondo del litigio o en auto para mejor proveer; se resuelven en sentencia.

### **3.2.13. La contestación de la demanda**

Así como existe el derecho de accionar ante los órganos jurisdiccionales pretendiendo la declaración, realización, satisfacción o protección de un derecho objetivo; existe el derecho de oposición o contradicción de análoga naturaleza al de la acción.



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

Modalidades de la contestación de la demanda

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

El allanamiento en el procedimiento ordinario laboral: El allanamiento es el acto por medio del cual, la parte demandada manifiesta su conformidad con lo que pide el actor. O más ampliamente, es el reconocimiento o sometimientos del demandado a las pretensiones contenidas en la demanda.

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

### **3.2.14. Requisitos de la contestación de la demanda**

La contestación de la demanda está sujeta a los mismos requisitos señalados para la demanda, en cuanto a los elementos de contenido y forma, así lo establece el Artículo 339 del Código de Trabajo, de manera que el demandado deberá consignar en su contestación todos los requisitos aplicables, contenidos en el Artículo 332 ya citado. Cabe agregar que es fundamental acreditar la representación con que se comparezca a



juicio, por los medios legales establecidos por la ley para cada caso, de conformidad con lo establecido en el último párrafo del Artículo 323 del Código de Trabajo, que dice: Todo mandatario o representante legal, está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia. Si la demanda se contesta verbalmente en la misma comparecencia, será el juez quien se encargue de controlar que en el acto concurren todos los requisitos legales; si la contestación se hace por escrito, el juez de oficio ordenará que se subsanen los defectos de que adolezca, rectificaciones que deben realizarse ni la propia audiencia para no restarle celeridad al juicio.

La oportunidad para contestar la demanda: El Artículo 338 del Código de Trabajo, establece: Si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor. La contestación de la demanda y la reconvencción, en su caso podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia. La demanda se debe contestar y así lo aceptará el juzgador, después de que el demandante manifieste en la audiencia que ya no tiene transformaciones que hacerle a su demanda, oportunidad en la que se precluye el derecho del actor de ampliar o modificar su demanda.

### **3.2.15. La reconvencción**

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

Concepto y modalidades de la reconvencción: Para explicar el fundamento de la reconvencción se han sostenido dos posiciones, la primera que considera que procede por razones de economía procesal, ya que si el actor puede ejercitar todas las acciones que estima le asisten en contra del demandado, éste también puede ejercitar sus acciones en la misma forma en contra de su demandante; la segunda posición, se funda en la necesidad de evitar complejidad de los litigios. Se sostiene que su



fundamento se encontraba en el principio de economía procesal y que por ello no debía servir para entorpecer el procedimiento o complicarlo con fines aviesos.

Se puede definir entonces a la reconvención: como la acción ejercitada por el demandado dentro del propio acto de la contestación de la demanda y derivada del mismo objeto del juicio, conexa con él, o conexa con la relación laboral que unió a las partes del juicio.

Modalidades: Al igual que la demanda y su contestación, de conformidad con nuestro Código de Trabajo se encuentran las siguientes modalidades de la reconvención:

- a) Por la forma de entablarse puede ser: oral y escrita.
- b) Por la pretensión en ella ejercitada puede ser: reconvención con pretensión simple o reconvención con pretensiones acumuladas.

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

La oportunidad para reconvenir, para contestar, probar y resolver la reconvención: La reconvención debe promoverse o plantearse al momento de contestarse la demanda, de no hacerse en tal oportunidad precluye el derecho del demandado para ejercitarla, es decir que puede hacerse por escrito y oralmente en la propia audiencia al contestar la demanda.

El actor, ahora convertido en demandado, puede allanarse, interponer excepciones o contestar la reconvención después de notificado de la resolución que le da trámite, en la misma audiencia o bien puede solicitar al juez que suspenda la audiencia y señale una nueva para que tenga lugar la contestación de la reconvención.



La prueba de la reconvencción y su contestación se reciben junto con las pruebas de la demanda y su contestación, en la audiencia que para tal efecto señale el juez.

La reconvencción se resuelve en la misma sentencia que resuelve la demanda original.

### **3.2.16. La conciliación**

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

Concepto e importancia de la institución en el derecho procesal del trabajo: Es una de las instituciones más complejas que existen, por lo que da lugar a equivocaciones, debido a que se le estudia desde diferentes ángulos y para su validez tiene que cumplir determinados requisitos y así encontramos que para unos autores se trata de un acto contractual, para otros de un acto eminentemente procesal, que puede ser una fase preparatoria del juicio obligada o un modo anormal de terminación del proceso; que puede ser judicial o extrajudicial; y las legislaciones la establecen como un proceso autónomo para dirimir conflictos colectivos y como una fase obligatoria del proceso ordinario laboral.

La conciliación consiste en un acuerdo de voluntades de quienes son parte de un conflicto y más concretamente de un proceso, por medio de la cual acuerdan arreglar sus diferencias, para evitarse molestias, gastos y sobre todo una sentencia desfavorable para cualquiera de las partes; debiéndose tener presente que la conciliación no constituye un reconocimiento de pretensiones, pues de lo contrario sería allanamiento, no es un reconocimiento de los hechos, por que entonces sería una confesión, es como pues una manifestación de voluntad por medio de la cual las partes se ponen de acuerdo y arreglan sus diferencias, evitando así una sentencia que les puede ser desfavorable.



En la conciliación deben predominar un enfoque realista, equitativo y ecuánime de las reclamaciones objeto de litigio sobre el examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes. En el proceso laboral, enmarcada en el enfoque referido, reviste de mucha importancia por los resultados que en un breve tiempo puede producir, contrariamente a lo que sucede con juicios largos y dispendiosos, que afectan a la parte débil de la relación laboral: el trabajador.

### **Caracteres de la institución**

- a) La preexistencia de una o varias pretensiones de derecho promovidas a través de la acción o derecho de defensa (litigio).
- b) Es por una parte, una etapa obligatoria en el juicio ordinario de trabajo (aspecto procesal).
- c) Por otro lado, puede culminar eventualmente en un convenio o acuerdo (aspecto sustantivo, contractual).
- d) La actitud limitada del trabajador, ya que la ley no le permite renunciar, disminuir, ni tergiversar los derechos que le otorga la Constitución Política de la República de Guatemala el Código de Trabajo y otras leyes laborales.
- e) La actitud limitada del juez en la diligencia, por la reserva legal que debe mantener sobre la opinión que le merezca el asunto principal o sus incidencias.
- f) El convenio constituye título ejecutivo, en caso de incumplimiento del mismo.
- g) En caso de cumplirse el convenio, finaliza el procedimiento.

Naturaleza, validez y alcances de la conciliación en el derecho procesal del trabajo.

Su naturaleza es procesal por sus orígenes y efectos; se asemeja a la transacción y le



asignan un carácter contractual. Pero lo que debe tenerse presente, es su carácter procesal por su origen y efectos; el uno y el otro están provistos en razón del procedimiento.

Para que tengan validez, es requisito indispensable el acto confirmatorio del juez; por cuanto que jurídicamente hablando, dentro del proceso del trabajo, no hay conciliación que no tenga su origen en un proceso.

Ahora bien, para definir sus alcances, existen dos posiciones: 1) una que acepta que en la conciliación los trabajadores pueden renunciar a sus derechos, una vez que la relación laboral haya terminado, sobre la base de que son renunciables las expectativas más no el derecho adquirido; y, 2) otra que no acepta la postura anterior, indicando que teniendo en cuenta la norma de irrenunciabilidad de ciertos derechos y de la nulidad de actos por los que se tergiverse, limite o disminuyan los derechos de los trabajadores; el juez debe hacer la debida distinción entre los derechos del trabajador reconocidos y establecidos, y las simples pretensiones de derecho cuya existencia y determinación será materia del debate. Claro está que las pretensiones si pueden ser equitativamente modificadas y disminuidas de acuerdo con las especiales circunstancias del caso concreto. Por ejemplo: un trabajador reclamando indemnización por despido injusto, pago de un período de vacaciones no gozadas y pago de jornada extraordinaria no pagada. El patrono aceptó en la Inspección General de Trabajo que no había despido injustamente y tuvo conforme con el tiempo de servicios, pero no se conformó con que el trabajador hubiera trabajado jornada extraordinaria y que en consecuencia le retuviera salarios en este concepto. En este ejemplo, según el criterio aquí sostenido el trabajador no podrá renunciar a la indemnización y a la compensación de vacaciones porque sobre las mismas tiene derechos reconocidos, pero si puede renunciar a disminuir su reclamación sobre el pago de jornada extraordinaria, porque esta es todavía una pretensión o expectativa que no ha llegado a ser derecho.

### **Clases de conciliación**

La conciliación de acuerdo con el artículo 341 del Código de Trabajo puede ser: total y



parcial. Si la conciliación es total el juicio termina, y si la conciliación fuere parcial, el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo.

### **3.2.17. La prueba**

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. La primera actitud que el órgano jurisdiccional asume al decidir, es la de verificar las proposiciones de las partes; esto es, comprobar por los diversos medios de que dispone, la adecuación de lo dicho por las partes con la verdad. Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio de contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio.

#### **Procedimiento probatorio en el juicio de trabajo**

El procedimiento probatorio en el proceso laboral (salvo casos de incidencias) está inspirado en los principios de sencillez y celeridad, por cuanto que únicamente se da en dos fases: a) El ofrecimiento de la prueba; b) el diligenciamiento.

El ofrecimiento consiste en el acto por medio del cual se anuncia la prueba que se va a rendir para demostrar las pretensiones; esto lo hace el actor al plantear la demanda; el demandado lo hace al contestarla; el que reconviene al formular la contrademanda; y, según sea el caso, al actor de nuevo ofrecerá su prueba para desvirtuar la reconvenición, 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 24 horas después de terminada la diligencia.

No existe un término de recepción de prueba, ya que el Código de Trabajo Artículo 344, indica que si no hubiera avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Únicamente cuando se trata de recabar pruebas fuera de la República, de Guatemala, se señala un término para hacerlo.



## **Carga de la prueba y su inversión en el procedimiento ordinario laboral**

Si un proceso está informado por el principio inquisitivo, el problema de la carga suele reducirse considerablemente, porque aunque haya falta absoluta o insuficiencia de prueba aportada por las partes, el órgano jurisdiccional tiene el deber de producir oficiosamente los elementos de convicción pertinentes, al margen de la diligencia o negligencia, y de mucha, poca o nada fortuna que hayan tenido las partes en la aportación de pruebas.

En el proceso penal en donde se trata de tutelar los intereses eminentemente colectivos o públicos no existe problema con el asunto de la carga probatoria, ya que sin perjuicio de la facultad que tienen las partes para aportar elementos de convicción al proceso, el tribunal puede y debe producir de oficio todos los elementos de convicción necesarios para resolver adecuadamente el caso; en el proceso laboral se persigue tutelar intereses colectivos, y a ello obedece la importante corriente de opinión entre los juslaboralistas de que el juez de trabajo debe tener entre sus amplios poderes de dirección del juicio, la potestad de producir prueba oficiosamente.

Se analiza pues el problema de la carga probatoria en el juicio ordinario de trabajo, que regula las controversias individuales: En Guatemala se habla pomposamente de la inversión de la carga probatoria como una institución viva en el derecho procesal de trabajo. Sin embargo, los casos de inversión se reducen a uno contemplado en el Artículo 78 del Código de Trabajo y a otros que se han venido considerando en la llamada jurisprudencia. Pero incluso el Artículo 78 del Código de Trabajo fue modificado por el Artículo 2o. del Decreto número 64-92 del Congreso de la República, de manera que en cierta medida fue afectada la susodicha inversión, por cuanto que habla de que el patrono le debe comunicar por escrito el despido al trabajador, lo que dicho en otras palabras es una carga de la que tendría que desembarazarse el trabajador, esto es probar el despido, mediante la presentación de la nota escrita, la que por lógica no es fácil que la entreguen la mayoría de patronos.

Cabe agregar, en relación a lo anterior, de que existe el criterio de que sobre el patrono



debe pesar la carga de la prueba de que no ha despedido, porque si el empresario niega el despido debe probar que hubo abandono de labores por parte del trabajador, y niega el despido y sostiene que tampoco hay abandono de labores, debe proceder inmediatamente a reinstalar al trabajador sin que pueda invocar como causal para un despido ulterior la inasistencia al trabajo.

Además de los casos de inversión de la carga, la prepotencia patronal se atenúa con la regulación de una serie de presunciones legales que alteran los principios generales de distribución de la carga y se previene la posibilidad de que el juez pueda ordenar la recepción de pruebas de oficio en auto para mejor proveer, diluyendo un poco la intensidad del principio dispositivo, aunque con las limitaciones que a la norma del auto para mejor fallar le fueron dadas en el Decreto 1441 Código de Trabajo (la de no servir para aportar prueba, sólo para aclarar situaciones dudosas, cosa que no acontecía en el Decreto 330; del primer Código de Trabajo de Guatemala). El caso se complica cuando la defensa de la parte empleadora consiste no en tratar de justificar el despido, sino en negarlo a secas, sin reconvenir abandono de labores.

En conclusión el derecho procesal del trabajo guatemalteco si existe problema agudo de carga probatoria en lo que respecta al juicio ordinario, derecho procesal individual del trabajo por cuanto su regulación se encuentra predominantemente informada por los principios dispositivo y de preclusión. En el Código de Trabajo de Guatemala no existen normas que regulen en forma general y sistemática la carga de la prueba y su distribución, por lo que, salvo el caso taxativo de inversión de la carga probatoria y de presunciones legales dispersas en su articulado, se tiene que acudir a la fórmula inconveniente de aplicar supletoriamente las disposiciones que sobre la materia trae el Código Procesal Civil y Mercantil.

La valoración de la prueba: sistema de la prueba legal o tasada, de la apreciación de la prueba en conciencia.

Valorar o apreciar la prueba, es determinar su fuerza probatoria. Es el enjuiciamiento que hace el juez sobre el grado de convencimiento, persuasión o certeza que ha



obtenido de las pruebas aportadas al proceso.

En el proceso de valoración se dan dos dificultades: a) que el juez es humano sujeto de errores y deficiencias; y, b) que el material que se suministra como prueba, también lo suministra el hombre con posibles lagunas, inexactitudes, equivocaciones e incluso falsedades. Debido a esas dos circunstancias, se ha sentido siempre la necesidad de orientar la actuación del juez, bien asignándole una libre apreciación de las pruebas a base de principios generales que guíen esa apreciación, o bien encasillando su labor dentro de normas legales, de las cuales no puede separarse sino en los casos de excepción señalados por la ley.

De lo anterior surge los dos sistemas básicos que rigen la apreciación de la prueba: a) el sistema legal o de la prueba tasada; y, b) el sistema de libre convicción.

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

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

En contra: En realidad, el juez no aprecia la prueba, más bien lo que la ley quiere es que el juez no la aprecie sino que simplemente de por probado el hecho si en aquella concurren los requisitos previos a que está sometida. No aplica el juez su criterio a saber, sino que el criterio del legislador.

A favor: La verdadera y gran ventaja de la prueba legal radica en que la valoración de ciertas pruebas hechas por la ley incita a las partes a proveerse en los límites de lo posible de pruebas eficaces y así facilitar el desenvolvimiento del proceso, y de otras les permite prever, hasta cierto punto, el resultado y por eso las estimula a abstenerse de la pretensión o de la resistencia en los casos en que la una o la otra no estén



apoyadas por pruebas legalmente eficaces o cuando menos, las impulsa a la composición del litigio sin proceso.

**Sistema de libre convicción:** En este sistema el juzgador no tiene ninguna regla o reglas que de antemano le tracen la pauta a seguir en la valoración de la prueba; el juez falla según su leal saber y entender, con absoluta libertad y sin motivar su decisión.

**Sistema de la apreciación de la prueba mixto:** En este sistema los legisladores han señalado pruebas con su valor determinado y fuera del cual el juez no puede apartarse y pruebas que se deja su apreciación a criterio del juzgador, previo análisis de las pruebas producidas y aportadas al juicio. (En Guatemala se utiliza este sistema).

**Sistema de la sana crítica o de la sana razón:** La sana crítica consiste en apreciar la prueba con arreglo a la lógica, a las constancias procesales y a la experiencia que el juzgador debe poner de manifiesto al razonar su sentencia. A este sistema se le atribuye ser el justo medio entre los sistemas de la prueba tasada y la libre convicción, pues no tiene la excesiva rigidez de la primera ni la excesiva incertidumbre de la segunda, y al combinar las reglas lógicas del entendimiento humano, con las reglas empíricas de la experiencia del juzgador, se evita caer en la arbitrariedad. El fallo versará sobre todo el material probatorio incorporado al juicio y sólo sobre esta materia, pero la apreciación motivada que del mismo se realice, se hará en forma flexible, empleando la inteligencia y los conocimientos empíricos por igual del juzgador.

**Sistema de valoración en conciencia:** En el proceso laboral impera el principio que supera al de apreciación libre y de la sana crítica, pues la apreciación en conciencia, supone que la libertad es congruente con la justicia social que nunca puede ser injusta sino equitativa, es decir, la apreciación en conciencia debe hacerse dentro del ámbito de la justicia social, en función proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores.

**Sistema que utiliza el procedimiento ordinario laboral guatemalteco:** La legislación guatemalteca, no define que ha de entenderse por valoración de la prueba en conciencia.



Por esa razón, partiendo de lo establecido en el Artículo 361 del Código de Trabajo que reza: Salvo disposición expresa en este código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio, llega a la conclusión de que el sistema de apreciación de la prueba en conciencia se asemeja al de la sana crítica, porque el juez no es libre para determinar el valor de las pruebas rendidas sin razonamiento o justificación, sino por el contrario tiene que fundamentar su apreciación, consignando los principios de equidad o de justicia en que funda su criterio, esto es, que en todo caso el juez tiene la obligación de motivar su fallo (en la parte considerativa de la sentencia ), obligación de la cual se encuentran relevados los verdaderos jueces de conciencia que siguen el sistema de libre convicción.

De acuerdo con la norma ya citada, se puede concluir que en el Código de Trabajo de Guatemala, tienen aplicación el sistema legal o de la prueba tasada, el sistema de la sana crítica y el de la apreciación de la prueba en conciencia. De lo anterior se puede deducir lo siguiente.

De acuerdo con el Artículo 361 del Código de Trabajo la valoración de la prueba podría ser la siguiente:

Los documentos públicos y auténticos; conforme a lo establecido en el Artículo 186 del Código Procesal Civil y Mercantil, produce fe y hace plena prueba, salvo el derecho de las partes de redargüirlos de nulidad o falsedad; es decir que la ley les asigna el sistema de prueba legal o tasada, y el juez tiene que admitirlos como tales.

La confesión judicial, también tiene el valor de prueba tasada o legal de conformidad con lo establecido por el Artículo 139 del Código Procesal Civil y Mercantil que establece: la confesión prestada legalmente produce plena prueba.



Los hechos que personalmente compruebe el juez. Sobre esta valoración se critica la terminología utilizada al respecto, pues dice que gramaticalmente puede darse a ésta expresión un alcance insospechado, ya que el juez puede comprobar personalmente hechos que lleguen a su conocimiento en forma privada o particular, sin embargo al referirse a los hechos que personalmente compruebe el juez, se ha tomado que se refiere al reconocimiento judicial, el cual de acuerdo con lo establecido en el Artículo 127 del Código Procesal Civil y Mercantil, se debe valorar de conformidad con la sana crítica: los tribunales, salvo texto de ley en contrario, apreciarán el mérito de las pruebas de acuerdo con las reglas de la sana crítica.

Declaración de testigos, documentos privados, dictamen de expertos o prueba de expertos, según el Artículo 361 del Código de Trabajo referido se apreciaran en conciencia.

Las presunciones legales y humanas; las primeras son las consecuencias que la propia ley induce de un hecho desconocido, lo que produce un valor tasada (que el patrono no presente el contrato); en tanto que las segundas no le son reconocidas la calidad de pruebas, sino sólo como etapa en la elaboración de la sentencia.

### **3.2.18. De los medios de prueba en particular**

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

Dentro de los elementos de la confesión judicial: Se encuentra la capacidad del confesante: que tenga 18 años, si es menor de dieciocho y mayor de 14, lo debe hacer a través de su representante legal; si se trata de persona jurídica colectiva extranjera, lo hará el representante reconocido en el país; si se trata de quebrados o fallidos, lo harán personalmente; en tanto que las personas jurídicas nacionales, se ha sostenido la



jurisprudencia de que debe prestarla por medio de su representantes instituidos en su escritura social o constitutiva, si así lo solicita el articulante, no siendo aplicable supletoriamente lo establecido en el Artículo. 132 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Así además en el objeto de la confesión: son los hechos personales o de conocimiento del absolvente (no todos) y especialmente los hechos expuestos en la demanda y en su contestación que resultaren controvertidos.

La voluntad de quien presta confesión: para que la confesión sea válida debe prestarse en forma voluntaria.

Dentro de la oportunidad para ofrecer y diligenciar la prueba de confesión judicial: La prueba de confesión judicial se ofrece en la demanda, en su contestación; interposición de excepciones dilatorias, en su contestación; en la reconvenición, en su contestación; y únicamente se puede solicitar la absolución de posiciones una vez sobre los mismos hechos.

Si es el actor el que propone la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y si es el demandado el que la propone, el juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que señale para la recepción de pruebas del juicio.

Dentro de las modalidades de la confesión judicial: Las posiciones en cuanto a la forma de dirigirlas o formularlas debe hacerse en forma oral; pero también se puede hacer escrita, con la intermediación del juez.

Dentro de los requisitos de la confesión judicial se encuentra: El Código de Trabajo no tiene establecidos taxativamente los requisitos que debe llenarse en la formulación de las posiciones, por lo que supletoriamente tenemos que hacerlo de conformidad con lo establecido en el Artículo 133 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Dentro de los efectos están: Cuando la confesión judicial se haga en forma expresa en



la secuela del juicio, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo confesado, así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto, y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas. Cuando se proponga por el actor la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía. Artículo 354 Código Procesal Civil y Mercantil. Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva. Artículo 358 Código Procesal Civil y Mercantil.

De la declaración de testigos se debe de indicar que el testigo es toda persona extraña en el proceso cuya declaración se utiliza como medio de prueba, por versar sobre hechos en él controvertidos y cuyo conocimiento ha adquirido fuera del proceso.

De la capacidad para ser testigo: Conforme al artículo 31 del Código de Trabajo, se puede decir que los trabajadores mayores de 14 años tienen esa capacidad.

De los testimonios y sus modalidades: Testimonio es el acto que consiste en representar un hecho. Se representa, manifestando el testigo la idea que del hecho tiene. El medio de que se sirve para externar o comunicar esa idea, es la palabra hablada o escrita.

En el campo procesal laboral tiene mayor relevancia el testimonio oral, en virtud de que en el proceso laboral predomina el principio de oralidad y sobre todo porque el mismo se desarrolla a través de audiencias en las que las partes deben comparecer con sus respectivos medios de prueba. El testimonio escrito, por el contrario es un caso de excepción que generalmente se presenta en el caso de las personas jurídicas al rendir sus declaraciones por medio de informes, y que por tal motivo los juzgadores lo toman como parte de la prueba documental.

En este medio se han presentado casos en que se ha pretendido hacer valer



declaración de testigos que constan en actas notariales, pero los juzgadores han sido del criterio de no darles ningún valor probatorio a tales declaraciones, por estimar que con dicho procedimiento se niega el derecho de la contraparte de fiscalizar tal medio de prueba.

Deberes que la ley establece en relación a la prueba de testigos: El Código de Trabajo en el Artículo 348 establece: todos los habitantes de la república tienen obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en juicios de trabajo, salvo que estén justamente impedidos para hacerlo o que se encuentren comprendidos dentro de las excepciones establecidas por la ley. La desobediencia será sancionada con una multa de cinco a veinticinco quetzales, que deberá imponer el juez que conozca del asunto. Con la anticipación debida, las citaciones de harán por medio de la Policía Nacional.

Como se puede observar la ley tiene establecida la obligación de declarar, deber que se funda en el carácter o finalidad del testimonio como es la de servir al proceso para los fines de la justicia, ahora bien, dicho deber se traduce en tres imperativos: deber de comparecer ante el juez; deber de declarar; y deber de ser veraz. Por ello el Artículo 350 del Código de Trabajo, prescribe que; los patronos quedan obligados a permitir que sus trabajadores concurren a prestar los testimonios a que haya lugar, cuando la citación sea hecha legalmente, sin menoscabo de sus intereses, salario o jornada de trabajo. La transgresión a lo preceptuado en este artículo será castigada con una multa de veinticinco a cien quetzales que deberá imponer el juez que conozca del asunto.

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

El Artículo 332 del Código de Trabajo, establece los requisitos que debe contener la demanda y su correspondiente contestación, indicando en la literal e) enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta, según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los



testigos y su residencia si se supiere, o sea que es en la demanda o en su contestación la oportunidad procesal en la cual se debe ofrecer la prueba, ofrecimiento que debe ser debidamente individualizado, para no dar oportunidad al juzgador que la rechace. Hay autores y jueces que sostienen que en el procedimiento laboral no es permitido hacer el ofrecimiento como se hace en el campo procesal civil, en donde sólo se consigna: ofrezco la declaración de testigos, en razón de que el Código de Trabajo exige que se enumere el medio de prueba, individualizándolo en forma clara y concreta y especificando en relación a la prueba de testigos, se debe indicar los nombres y apellidos, de los que se ofrece.

Del número de testigos que se pueden ofrecer: El Artículo 347 del Código de Trabajo preceptúa: Las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer.

Diligenciamiento de la prueba de declaración de testigos: De acuerdo con la ley, las partes están obligadas a comparecer con sus respectivos medios de prueba a la primera audiencia. Cuando los testigos no residan en la localidad en donde está situado el juzgado, la ley prevé Artículo 439 del Código de Trabajo que cuando haya que recibirse declaraciones de testigos fuera del lugar donde tenga asiento el tribunal, el juez después de contestada la demanda y con la audiencia de la parte contraria, haciéndole saber el día y la hora de la diligencia podrá comisionar a otro de igual o inferior categoría, aunque no sea de la jurisdicción privativa de trabajo.

Los tribunales de trabajo, en virtud de que el Código de Trabajo no tiene establecido procedimiento de recepción de la declaración testimonial, acuden supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil, con algunas reservas; por ejemplo, no es necesario acompañar el interrogatorio con la demanda, tampoco se suspende las diligencias por la incomparecencia de alguno o de todos los testigos.

Medio de fiscalización de la prueba de testigos: El medio idóneo que tiene las partes para tratar de corroborar la veracidad o falsedad de lo declarado por un testigo, son las repreguntas, las cuales deben versar únicamente sobre los hechos relatados por el



testigo y se dirigen inmediatamente que ha finalizado de responder a las preguntas del interrogatorio presentado por el proponente de tal medio de prueba.

Las tachas de los testigos: El Código de Trabajo en su Artículo 351 establece que: La tacha de testigos no interrumpirá el trámite del juicio y el juez se pronunciará expresamente sobre ella al dictar sentencia. La doctrina asienta que son tachas las causas, hechos, circunstancias o impedimento que por afectar las condiciones personales del testigo o afectar la veracidad de su declaración, destruye o disminuye la fuerza probatoria de su testimonio.

Pero el mismo Artículo 351 del Código de Trabajo, prescribe, no es causal de tacha la subordinación del testigo derivada del contrato de trabajo, pero si lo será, si el testigo ejerce funciones de dirección, de representación o de confianza en la empresa de que se trate, si fuere propuesto por ésta. La tacha de un testigo, se puede promover en la misma audiencia en que se diligenció la prueba, o bien dentro de las veinticuatro horas siguientes a la declaración del testigo.

Dictamen de expertos: Este medio de prueba reviste especial característica en el proceso laboral, ya que en muchas oportunidades las partes tienen necesidad de llevar al conocimiento del juzgador hechos técnicos no jurídicos, para cuyo conocimiento se necesita de reglas de experiencia no comunes, como por ejemplo, cuando se trata de determinar la pericia o impericia de un trabajador, para determinar la calidad o perfección de un trabajo o de una obra, aspectos de una contabilidad etc.

Por medio de la prueba de expertos o dictamen de expertos, se aporta al juicio material probatorio de carácter técnico, por encargo del juez, y que según nuestra legislación el juez tiene amplias facultades en cuanto a la aceptación y valoración del dictamen o expertaje que se le rinda.

Diligenciamiento: El Artículo 352 del Código de Trabajo ordena; a) que al proponer la prueba de dictamen de expertos, de una vez, se presenta los puntos sobre los cuales debe versar el peritaje y se designa al experto de la parte que promueve la prueba; b)



Admitirse el medio de prueba pericial, el juez corre audiencia a la otra parte por el término de dos días, (que empiezan a correr a partir de la fecha de la celebración de la audiencia en que las partes estén celebrando el juicio oral) para que manifieste sus puntos de vista respecto al temario o puntos de expertaje propuestos y designe su propio experto; c) Con los puntos propuestos por el oferente de la prueba pericial, lo manifestado al respecto por la otra parte, el juez emite resolución en la cual señala en definitiva los puntos sobre los cuales ha de versar el expertaje, nombra los expertos y señala de una vez audiencia (día y hora) en la que los peritos o expertos emitirán su dictamen; d) En la audiencia señalada para recibir el dictamen de los expertos, estos pueden emitirlo oralmente o por escrito y aplicando supletoriamente el Artículo 169 del Código Procesal Civil y Mercantil, el juez a solicitud de las partes de oficio, podrá pedir a los expertos verbalmente o por escrito, las aclaraciones que estime pertinentes sobre el dictamen y contra lo que resuelva no cabe ningún recurso.

Las partes no tienen facultad o derecho para tachar a los peritos nombrados por el juez, pero el juez está facultado para removerlos si en cualquier momento tuviere motivo para dudar de su imparcialidad o de su falta de pericia, sea por propia convicción o por gestiones de la parte que se estime perjudicada. Contra esta resolución no cabe recurso alguno, en virtud de que la determinación de remover peritos de conformidad con lo establecido en el Artículo 352 del Código de Trabajo, es facultad discrecional del juzgador.

Reconocimiento Judicial: En el Código de Trabajo, este medio de prueba no está denominado como reconocimiento judicial, sino como inspección ocular; y es la prueba que tiene por objeto la percepción directa e inmediata por el juez, de hechos y circunstancias tangibles, para cuyo conocimiento y apreciación no se requiere conocimientos especializados. Los únicos artículos del Código de Trabajo que se refiere a la inspección ocular o que tienen alguna relación con ella son: el 332, 357 y 361.

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



voluntad o un acto del acontecer humano.

Procesalmente documentos, es todo escrito que constituye prueba del hecho jurídico realizado; el documento no es el hecho jurídico, sino la prueba del hecho jurídico.

Conforme al código de Trabajo, los documentos se clasifican en: a) documentos auténticos; que son los que expiden los funcionarios y empleados públicos en ejercicio de sus atribuciones al tiempo de suscribirlos; b) documentos públicos; los autorizados por notario con las formalidades de ley; c) documentos privados; los emitidos y suscritos por particulares sin ninguna formalidad.

Regulación en el Código de Trabajo: La prueba documental está regulada en forma dispersa y escueta; pero si tutela al trabajador en algunos de sus artículos: a) Artículo 30 La plena prueba del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de ésta o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y se a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador; b) Artículo 39 El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al departamento administrativo de trabajo (Dirección General de Trabajo) directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación. La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de éste da lugar a que el sindicato de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído conforme al artículo anterior y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él; c) El Artículo 102 establece la obligación de todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores de llevar un libro de salarios autorizado; y del que ocupe a más de tres sin llegar al límite de diez de llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; d) El Artículo 281 inciso j, establece que las actas que levanten los inspectores de trabajo o trabajadores sociales tienen plena validez en tanto no se



demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad; y, e) El Artículo 353 que es de suma importancia: Cuando fuere propuesta como prueba la exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas por el actor, el juez la ordenará para la primera comparecencia, conminando a la parte demandada si fuere ésta la que deberá exhibirlos, con una multa de cincuenta a quinientos quetzales en caso de desobediencia, sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba. Si esta prueba fuere ofrecida por la parte demandada, igualmente deberá cumplir con presentarla en la primera audiencia, de conformidad con lo que establece el Artículo 346 del Código de Trabajo que dice: todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia; para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas.

Ofrecimiento y diligenciamiento: La prueba documental se ofrece en la demanda o en su contestación y de conformidad con los Artículos 335 y 346 del Código de Trabajo, dicha prueba debe rendirse o diligenciarse en la primera audiencia que señale el tribunal, y es por eso que el juzgador al darle trámite a la demanda, ordena a las partes, comparecer a la primera audiencia con sus respectivos medios de prueba a efecto de que las rindan en dicha audiencia. En cuanto a la forma y requisitos de su presentación, debe tenerse en cuenta que no es necesario acompañar copias de los documentos que se presenten como prueba al tribunal y que aplicando supletoriamente el Artículo 177 del Código Procesal Civil y Mercantil, se puede presentar su original, en copia fotográfica, fotostática o fotocopia o mediante cualquier otro procedimiento similar.

Autenticidad de los documentos: Aquí cabe tener presente que conforme a los Artículos 186 y 187 del Código Procesal Civil y Mercantil, los documentos probatorios así como los privados que estén debidamente firmados por las partes, se tienen por auténticos salvo prueba en contrario.

La impugnación por el adversario debe hacerse dentro de los diez días siguientes a la notificación de la resolución que admita la prueba, y se tramita como incidente.

Certificaciones de documentos: Acorde con la tutelaridad del derecho de trabajo, el



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

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

Existe discrepancia de criterios en cuanto al ofrecimiento del reconocimiento de documentos, pues unos jueces exigen que en el ofrecimiento de la prueba se indique los documentos que van a ser sometidos a reconocimiento judicial, mientras otros simplemente exigen que se ofrezca la confesión judicial y el reconocimiento de documentos, sin individualizar cuales serán los documentos que se someterán a reconocimiento, siendo hasta en el momento del diligenciamiento de la confesión judicial cuando se determina cuales son los documentos que se desea su reconocimiento.

Medios científicos de prueba: Estos medios son producidos por científicos o técnicos, con datos, objetos y fuentes que le proporciona determinada ciencia, técnica, etc.

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



Pero cabe hacer la observación en relación a este tipo de prueba, que sólo será admisible si es compatible y no contraría los principios y texto del Código de Trabajo.

Presunciones legales y humanas: Al hacer una ordenación lógica de los medios de prueba, derivada de su naturaleza o de su vinculación con los motivos de prueba, los clasificamos en tres grupos:

- a. Pruebas por percepción:... como lo sería el reconocimiento judicial (inspección ocular).
- b. Pruebas por representación:... documentos... confesión... testigos.
- c. Prueba por deducción o inducción: aquí la reconstrucción de los hechos se lleva a cabo mediante deducciones lógicas, infiriendo de un hecho conocido otro desconocido, si esta labora está a cargo del propio juez, la realiza por el sistema de presunciones; y si la deducción la verifica un tercero, haciendo aplicación de su ciencia, nos encontramos frente al examen pericial o sea el llamado dictamen de expertos.

Clasificación de las presunciones: Tradicionalmente se distinguen dos clases de presunciones: la establecida en la norma positiva que de antemano determina su eficacia probatoria o sean las presunciones legales o presunciones iuris; y las presunciones judiciales o presunciones hominis que son las que establece el juez, sin sujeción a ningún criterio legal. Las presunciones legales a su vez se dividen en presunciones «iuris et de iure» y presunciones «iuris tantum». Las primeras no admiten prueba en contrario y el juez, una vez establecido el hecho que le sirve de antecedente, tiene la obligación de aceptar por cierto el hecho presumido; es decir que tienen un valor absoluto. Las segundas, por el contrario, permiten producir prueba tendiente a destruirlas y por eso se dice que tienen un valor relativo.

Por su parte se estima, que no obstante que no le dan mayor importancia a las presunciones legales en el juicio ordinario de trabajo, estima que los legisladores del



Código de Trabajo en aplicación de los principios que lo informan y con el fin de proteger a los trabajadores de ciertas maniobras patronales, contemplaron presunciones legales en varios artículos, entre los que se encuentran los siguientes:

El Artículo 30 del Código de Trabajo establece que la prueba plena del contrato de trabajo escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo y que la falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

En relación a la concesión y disfrute de vacaciones el Artículo 137 del Código de Trabajo, indica que de la concesión de vacaciones de debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador, y que tratándose de empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestran la respectiva constancia firmada por el interesado o con su impresión digital, si no sabe hacerlo.

La literal j) del Artículo 281 del Código de Trabajo estipula: que las actas que levanten los inspectores de trabajo, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.

El Artículo 7º del Decreto 76-78, (Ley reguladora de la prestación de aguinaldo para los trabajadores del sector privado) establece que el pago de la prestación de aguinaldo debe dejarse constancia escrita y si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia con la firma o impresión digital del trabajador, se presume, salvo prueba en contrario, que el aguinaldo no ha sido pagado.

Las presunciones legales: es consecuencia de la propia ley, que se deduce de un hecho conocido (el patrono no presenta el contrato).

Las presunciones humanas no le dan calidad o medio de prueba, y afirman que más que medio probatorio, es una etapa en la elaboración de la sentencia, precisamente



haciendo uso de la sana crítica; esto es, reconstruyendo por inducciones y con máximas de la experiencia, la verdad desconocida que se extrae de la verdad conocida o indicio, de donde se puede sostener que al apreciar las presunciones humanas se tiene que hacer aplicando el sistema de la sana crítica.

Originalmente el Código de Trabajo (Decreto. 330) en el Artículo 357 daba la facultad al juez y a las partes de solicitar un auto para que se ordenara el diligenciamiento de alguna prueba, antes de emitirse sentencia. Sin embargo, en la actual legislación (Decreto 1441) aún subsiste la denominación del auto para mejor fallar, con el cual no se puede aportar pruebas al proceso, sino solo sirve al juez para aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio.

### **3.2.19. La sentencia**

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

La forma y contenido de la sentencia se halla sujeta a los requisitos, comunes a todo acto procesal, de lugar, el tiempo y la forma. El lugar en donde está asentado el tribunal que conoce del proceso. El tiempo, hay variantes, así por ejemplo el Artículo 358 del Código de Trabajo prescribe: Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiera sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva. En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a estas conforme lo previsto en este título. Por su parte el Artículo 359 del mismo código, dice: Recibidas las pruebas y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia.



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

Supletoriamente, y observando las particularidades que reviste el proceso ordinario laboral, los juzgados observan lo dispuesto en el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial, en cuando a la forma de redacción de las sentencias se refiere, lo que incluye:

- a) Nombre completo, razón social o denominación o domicilio de los litigantes; en su caso, de las personas que los hubiesen representado; y el nombre de los abogados de cada parte (en lo laboral cuando los hubiese).
- b) Clase y tipo de proceso, y el objeto sobre el que versó, en relación a los hechos.
- c) Se consignará en párrafos separados resúmenes sobre el memorial de demanda, su contestación, la reconvención, las excepciones interpuestas (perentorias, porque las dilatorias se resuelven a parte) y los hechos que se hubieren sujetado a prueba.
- d) Las consideraciones de derecho que harán mérito del valor de las pruebas rendidas y de cuales de los hechos sujetos a discusión se estiman probados; se expondrán, asimismo, las doctrinas fundamentales de derecho y principios que sean aplicables al caso y se analizarán las leyes en que se apoyen los razonamientos en que descansa la sentencia.
- e) La parte resolutive, que contendrá decisiones expresas y precisas, congruentes con el objeto del proceso.

Clases de sentencia posibles en el procedimiento ordinario laboral

Declarativas: como por ejemplo cuando se discute un caso que tiene por objeto la



determinación de si se trata de una relación de carácter civil (servicios profesionales) si se trata de una relación laboral (un trabajador), sentencia que tiene por finalidad únicamente la declaración del carácter de tal relación.

De Condena: ejemplo, cuando se reclama el pago de vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada, si procediere.

Desestimatorias: ejemplo, cuando se reclama el pago de indemnización por despido injustificado y el demandado prueba la causa justa, se desestima la demanda.

En rebeldía: cuando habiendo sido citado el demandado, éste no comparece, se dicta la sentencia en rebeldía.

### **3.2.20. Los recursos**

Revocatoria: El recurso de revocatoria es la facultad que tiene el juez para revocar a solicitud de parte, sus propios decretos.

El Código de Trabajo en el Artículo 365, prescribe que: Contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria. Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

La laguna de esta norma en cuanto al tiempo de resolver dicho recurso, se solventa con la aplicación supletoria del Artículo 146 de la Ley del Organismo Judicial que establece: Si el proceso fuere verbal, el pedimiento se hará en comparecencia, y el tribunal resolverá dentro de veinticuatro horas. También los tribunales en la práctica aplican supletoriamente el último párrafo de la precitada norma que dice: Contra las resoluciones que se dicten en estos y en los casos del artículo anterior (reposición de autos), no cabrá recurso alguno.

De manera que puede decirse que conforma a dicha práctica contra lo resuelto en un



recurso de revocatoria no cabe recurso alguno.

Nulidad: El recurso de nulidad es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada por un error de procedimiento, para obtener su reparación.

En el procedimiento ordinario laboral, conforme al Artículo 365 del Código de Trabajo, se puede interponer contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación.

Se interpondrá dentro de tercero día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos.

Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.

El recurso de nulidad, se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El tribunal le dará trámite inmediatamente, mandando oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del juez.

Cuando se declare sin lugar el recurso se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos quetzales.

Contra la resolución que resuelve el recurso, cuando fuere dictada en primera instancia, cabe el recurso de apelación que deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de su notificación y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la sala respectiva, sin audiencia a las partes.

Aclaración: Conforme al Artículo 365 del Código de Trabajo, en los procedimientos de trabajo procede el recurso de aclaración contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio.



La aclaración se pedirá dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo, si los términos del mismo son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor.

Ampliación: Conforme al Artículo 365 del Código de Trabajo, en los procedimientos de trabajo procede el recurso de ampliación contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio.

La ampliación se pedirá dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo, si se omitió resolver alguno o alguno de los puntos sometidos a juicio.

Apelación: Es el procedimiento por medio del cual, una de las partes o ambas, solicitan al tribunal de segundo grado, un nuevo examen sobre una resolución judicial laboral, dictada por un juzgador de primer grado, que le reporta perjuicio o gravamen, pretendiendo que la confirme, revoque, enmiende o modifique, parcial o totalmente y profiera la sustitutiva que en derecho corresponde.

La naturaleza del recurso de apelación se encuadra en los sistemas intermedios de renovación y revisión del juicio, que se fundan en el principio del doble grado de jurisdicción. Pueden apelar las partes legitimadas en el proceso.

Resoluciones apelables: El Código de Trabajo en su Artículo 365 establece dos situaciones en relación al recurso de apelación:

- a) No procede el recurso de apelación en los juicios cuya cuantía no exceda de diez quetzales.
- b) En los procedimientos de trabajo proceden contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio el recurso de apelación.

Término para su interposición



- a) Si se trata de la interposición de un recurso de apelación contra un auto que resuelva un recurso de nulidad, el término para interponer el recurso de apelación es de veinticuatro horas, de notificado el auto.
- b) Si se trata de la interposición del recurso de apelación contra una sentencia, debe interponerse dentro de tercero día de notificado el fallo.

Como se verá en el apartado siguiente, el recurso de apelación da origen a la segunda instancia, y se sustancia, conforme a los Artículos 367 al 372 del Código de Trabajo, de la manera siguiente:

- a) Interpuesto el recurso de apelación ante el tribunal que conoció en primera instancia, éste concederá el trámite si fuere procedente y elevará los autos a la sala de apelaciones de trabajo y previsión social.
- b) Recibidos los autos en la sala de apelaciones de trabajo y previsión social, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad.
- c) Se dentro del término de 48 horas, concedido al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en primera instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, la sala de apelaciones si lo estima procedente, con noticia a las partes, señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas que deben practicarse en el término de 10 días.
- d) Vencidas las 48 horas de la audiencia para expresar agravios, o vencido el término de los 10 días señalados para recibir las pruebas no diligenciadas en primera instancia, se señalará día para la vista la que debe efectuarse dentro de los cinco días (5) siguientes.
- e) Después del día de la vista y si el tribunal lo estima necesario, puede ordenar por una sola vez, antes de dictar sentencia, de oficio o a instancia de parte un auto



para mejor proveer.

Cual es el objeto del auto para mejor proveer: Diligenciar cualquier prueba que estime pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable; tales diligencias deberán practicarse dentro de un término que no exceda de 10 días, dentro del cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes. La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio.

Para diligenciar las pruebas de las excepciones que se hayan interpuesto en segunda instancia;

La sala jurisdiccional cinco días después del señalado para la vista, o de vencido el término del auto para mejor proveer, debe dictar sentencia, la que debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primer grado.

Responsabilidad: Este recurso perdió prácticamente su objeto, al ser reformado por el actual Código de Trabajo y por el Decreto 64-92 del Congreso de la República. El Artículo 366 del código vigente prescribe que los recursos de responsabilidad contra los titulares de los tribunales de trabajo y previsión social y el recurso de rectificación, proceden en los casos previstos en este código. Y el Artículo 429 del mismo instrumento legal, indica que procede el recurso de responsabilidad contra los jueces y magistrados de trabajo y previsión social: a) Cuando retrasen sin motivo suficiente la administración de justicia; b) Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos; c) Cuando por negligencia, ignorancia o mala fe, causaren daños a los litigantes; d) Cuando estando obligados a razonar sus pronunciamientos no lo hicieren o lo hicieren deficientemente; e) Cuando faltan a las obligaciones administrativas de su cargo; y, f) Cuando observaren notoria mala conducta en sus relaciones públicas o privadas. Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden en que pudieren incurrir. El



subsiguiente Artículo 430 indica que, La Corte Suprema de Justicia debe proceder por denuncia o acusación recibida a investigar y a examinar, por medio de uno de sus miembros o por un magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo, el caso respectivo, oyendo al juez o magistrado de que se trate y si encuentra fundada la acusación o denuncia debe imponerle al funcionario responsable, algunas de las sanciones siguientes: a) suprimido; b) Amonestación pública; c) Multa de un mil quinientos (Q.1,500.00) a dos mil quinientos (Q.2,500.00) quetzales a título de corrección disciplinaria.

Contra la resolución cabe el recurso de reposición

De la lectura del Artículo 366 del Código de Trabajo, no se puede deducir a que tipo de responsabilidad se hace referencia, por lo que estima que cuando se trate de iniciar una acción de responsabilidad contra un magistrado o juez, se tiene que acudir primero a lo que para el efecto establece la ley de responsabilidades (Decreto. 1547) en cuanto al trámite previo de antejuicio y si éste prospera, tendría que acudirse a las leyes del orden común, en relación a las acciones a ejercitarse: si es por daños y perjuicios se tendría que demandar en el juzgado del orden civil; si se trata de la comisión de un hecho constitutivo de un delito, se tendría que acudir ante un juzgado del orden penal y si únicamente se trata de obtener una sanción disciplinaria, se tendría que acudir ante La Corte Suprema de Justicia a efecto de imponer la medida disciplinaria correspondiente con base en La Ley del Organismo Judicial y reglamento de tribunales (sobre éste último aspecto, parece no haber congruencia con lo establecido en los Artículos 429 y 430 ya comentados).

### **3.2.21. La segunda instancia**

Objeto y alcances de la segunda instancia en el procedimiento ordinario laboral: La segunda instancia es el grado jurisdiccional superior que conoce del fondo y de la forma, de los hechos y del derecho decidido por el tribunal de primer grado.

En la segunda instancia no impera la prohibición de la reformatio in pejus. Procede como ya quedó apuntado para conocer las sentencias y autos apelados que pongan fin



al juicio, en procesos de mayor cuantía. Tanto por el conocimiento integral que se hace del fallo o resolución recurrida, como por la composición colegiada del tribunal de segundo grado, esta instancia segunda constituye una garantía más para obtener una aplicación depurada de la justicia.

Interposición de excepciones y producción de pruebas: Como ya se expuso, al estudiar las clases de excepciones dentro de este temario, de conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 342 del Código de Trabajo: “Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvencción, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas”.

Auto para mejor fallar: Como ya se vio también al analizar el trámite del recurso de apelación, el Artículo 357 del Código de Trabajo denomina como diligencias para mejor proveer, a la práctica de estas diligencias, que únicamente tendrán por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio.

Recursos: Según el Artículo 373 del Código de Trabajo, contra las sentencias de segunda instancia no caben más recursos que los de aclaración y ampliación.

En este capítulo, se establece todo el procedimiento jurídico sistemático, y es donde el trabajador puede acudir a través de un juicio ordinario laboral, para hacer valer las pretensiones laborales, cuando el patrono se niega a pagar en forma voluntaria y conciliatoria las prestaciones laborales con motivo de despido involuntario o renuncia por causa justificada.



### **3.3. Fundamentos jurídicos que permitan certificar lo conducente en contra del patrono que no paga prestaciones laborales**

Desde este punto de vista, se debe tomar en cuenta todo el ordenamiento jurídico que relacione al patrono con las obligaciones que la ley le da, siendo claro en determinar que toda norma en beneficio del trabajador puede ser utilizada con tal finalidad.

Es así como es necesario reiterar o definir algunos conceptos como lo es, acción, la cual gramaticalmente posee varias acepciones. En sentido material, puede utilizarse como sinónimo de la facultad de provocar la actividad del poder judicial.

En el ámbito del derecho mercantil, el término acción puede usarse como sinónimo de documento, título de crédito o título valor, y como acontece con las acciones de las sociedades mercantiles.

La doctrina moderna de la acción, la considera como autónoma o independiente del derecho sustantivo que protege y que se hace valer ante los tribunales, en consecuencia:

La acción procesal es un derecho autónomo, distinto del derecho sustantivo, la acción procesal tutela al derecho sustantivo, para el caso de que éste normalmente no se cumpla

La acción procesal es un derecho público, que se activa por medio de su poder jurisdiccional.

Además, la acción procesal es un derecho potestativo, en virtud de que quienes ejercitan una acción, pueden en cualquier momento desistir y con ello recluir el derecho.

Dentro de la doctrina se definen algunos tipos de acción, siendo éstas:



### **3.4. Acciones de condena**

Son aquéllas que tienen por objeto obtener en contra del demandado, una sentencia por virtud de la cual se constriñe a cumplir una obligación de hacer, de no hacer, o de entregar alguna cosa, pagar alguna cantidad de dinero, etc. Las acciones de condena, por regla general, son al mismo tiempo acciones declarativas porque se obtienen mediante ellas la declaración de la obligación cuyo cumplimiento se exige.

### **3.5. Acciones rescisorias**

Las rescisiones son las formas anormales de terminar los contratos de trabajo; es decir, esa terminación surge posteriormente a la existencia misma de los actos de los contratos.

El tiempo en el proceso es un factor de importancia decisiva, como en la vida. La influencia del tiempo en el proceso es, pues, ineludible y debe tomarse en cuenta al regularla; actividades en que la jurisdicción laboral se desenvuelve, por lo tanto lo más importante de los términos procesales es saber contarlos.

### **3.6. De las normas laborales protectoras en general**

De acuerdo con el Artículo 22 del Código de Trabajo, en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores, la Constitución Política de la República de Guatemala, el mismo Código, sus Reglamentos y las demás leyes de trabajo y previsión social; siendo nulos aquellos contratos que contengan estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo (Artículo 12 del Código de Trabajo y Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala).



El Artículo 116 del Código de Trabajo que regula lo relativo a las clases y limitaciones de la jornada de trabajo, fue reformado parcialmente por incompatibilidad, por el Artículo 102 inciso g) de la Constitución Política de la República de Guatemala; al establecer: “Que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal”.





## CONCLUSIONES

1. Es indiscutible que de la ley escrita a la aplicación de la misma, existe un enorme abismo que no permite que los principios inspiradores y protectores del derecho laboral sean aplicados de acuerdo a la realidad de la sociedad guatemalteca; porque no existen normas que regulen fehacientemente las prestaciones laborales de los trabajadores de Guatemala para que los mismos cuenten estabilidad económica.
2. Los patronos dentro del proceso demuestran desinterés a escala social, pues se evidencia la falta de una norma coercitiva por parte del Estado para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales del trabajador.
3. El trabajador manifiesta muchas veces que acudir a los órganos correspondientes para reclamar sus derechos, es inútil debido a que generalmente no se les pagan sus prestaciones laborales.
4. Se considera que muchos trabajadores desconocen cuales son los mecanismos legales que tienen a su alcance para hacer que los patronos cumplan con el pago de sus prestaciones laborales, a que tienen derecho después de renunciar o ser despedidos del trabajo.
5. Los patronos cometen ilegalidades, al indicarles a los trabajadores que sus prestaciones se les pagan en forma dividida, por la situación económica de la empresa; y al final no se les cancelan.





## RECOMENDACIONES

1. El Organismo Legislativo mediante el Congreso de la República, tiene que asegurar el pleno cumplimiento de la legislación laboral de Guatemala, tomando en consideración los fundamentos jurídicos de la Constitución Política de la República, y del Código de Trabajo para el cumplimiento de los principios que inspiran la protección del derecho laboral y la aplicación de los mismos acorde a la realidad del país.
2. El Gobierno de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene que dar a conocer como solución coercitiva, que los tribunales de trabajo tienen que aplicar de forma efectiva y eficaz las normas jurídicas vigentes; para que los trabajadores aseguren su protección y el pago de sus prestaciones laborales.
3. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene que indicar que es fundamental la utilización de los medios escritos y radiales como el medio eficaz de lograr que los trabajadores tengan confianza en el Estado guatemalteco en relación a que se respeten sus derechos y garantías fundamentales; al contar con el pago de sus prestaciones laborales.
4. Que el Ministerio de Trabajo mediante la Inspección General de Trabajo, tiene que velar porque todo trabajador que interpone una denuncia al patrono debido al incumplimiento del pago de sus prestaciones; debe ser por despido o renuncia de las indicaciones fundamentales de los documentos que se necesitan para comenzar el juicio laboral contra el patrono.
5. El Congreso de la República de Guatemala mediante los inspectores de trabajo, tiene que señalar que actualmente no existe interés por parte de los patronos para el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores, debido a la falta de normas coercitivas por parte del Estado guatemalteco que permitan la



protección del trabajador; para la existencia de igualdad económica de los mismos al otorgárseles seguridad jurídica preferente.



## BIBLIOGRAFÍA

**Boletín de estadísticas del trabajo.** Guatemala: Ed. PDH, 1996.

**Boletín de estadísticas del trabajo.** Guatemala: Ed. PDH, 2002.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1989.

CADENA, Ramón. **Teoría y técnica del tratado del proceso laboral.** México, D.F.: Ed. Jois, 1989.

DEVIS ECHANDIA, Hernando. **Compendio de derecho procesal.** Bogotá, Colombia: Ed. ABC, 1978.

FAIRÉN GUILLÉN, Víctor. **Teoría general del derecho procesal.** México, D.F.: Ed. Nacional, 1994.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1985.

GÓMEZ VALDÉZ, Francisco. **Derecho procesal del trabajo.** Lima, Perú: Ed. San Marcos, 1990.

**La hora de la igualdad en el trabajo.** Guatemala: Ed. PDH, 2003.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1985.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias políticas, jurídicas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. S.R.L., 1983.

SANDOVAL, Oswaldo. **La ley procesal del trabajo, antecedentes y comentarios.** Lima, Perú: Ed. Lima, 1996.



**Legislación:**

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

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

**Código Procesal Civil y Mercantil.** Decreto Ley número 107, Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, 1963.

**Ley de Sindicalización y regulación de huelga de los trabajadores del Estado.** Decreto número 71-86, del Congreso de la República de Guatemala, 1986.

**Ley del Servicio Civil.** Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala.