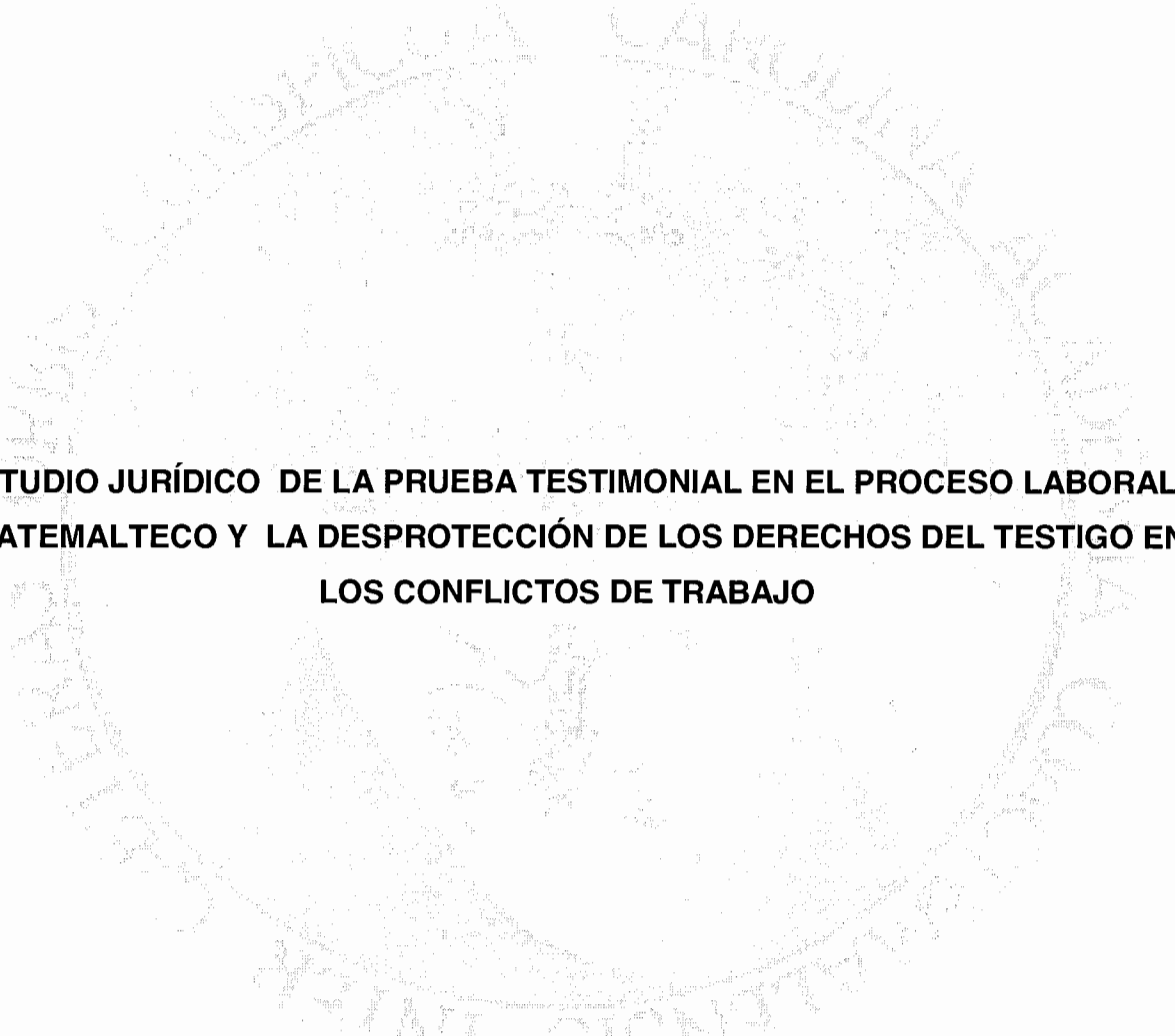


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**ESTUDIO JURÍDICO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCESO LABORAL
GUATEMALTECO Y LA DESPROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TESTIGO EN
LOS CONFLICTOS DE TRABAJO**

JUAN CARLOS CASTILLO DE LEÓN

GUATEMALA, MAYO DE 2011

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

**ESTUDIO JURÍDICO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCESO LABORAL
GUATEMALTECO Y LA DESPROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TESTIGO EN
LOS CONFLICTOS DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas Y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JUAN CARLOS CASTILLO DE LEÓN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo de 2011

**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 |

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase

| | |
|-------------|---|
| Presidente | Lic. Carlos Humberto De León Velasco |
| Secretario: | Lic. Carlos Alberto Velásquez |
| Vocal: | Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla |

Segunda Fase:

| | |
|-------------|---|
| Presidente: | Lic. Carlos Humberto De León Velasco |
| Secretario: | Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla |
| Vocal: | Lic. Jaime Rolando Montealegre |

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)."

Licenciado Wander Hugo Ramírez Cardona
Abogado y Notario Colegiado No. 7827
Tel. 5201-9131



Guatemala, 7 de junio del año 2010.

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Lo saludo respetuosamente deseándole bienestar en sus actividades al frente de la Unidad de Asesoría de Tesis.

Fui nombrado por resolución de fecha veinticuatro de mayo del año dos mil diez, de la Unidad de Asesoría de Tesis, como Asesor de la Tesis de grado del Estudiante JUAN CARLOS CASTILLO DE LEÓN, con número de carné 9016903 denominada "ESTUDIO JURIDICO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCESO LABORAL GUATEMALTECO Y LA DESPROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TESTIGO EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO".

Después de una exhaustiva revisión y discusión del trabajo de tesis del Estudiante Juan Carlos Castillo De León, he llegado a las conclusiones siguientes: Que el contenido científico y técnico del mismo, constituyen un análisis serio y profundo digno del nivel con el que debe contar el grado Académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales; así como los métodos y técnicas utilizadas en dicho trabajo, fueron las exactas y adecuadas; también la forma de redacción, cumplen a cabalidad con lo requerido por la gramática y ortografía utilizadas en nuestro idioma, haciendo constar que no fue necesaria la utilización de cuadros estadísticos por el tipo de trabajo realizado; la contribución científica del presente trabajo, constituye un aporte de gran trascendencia, inspirado en una tradición ampliamente difundida y de gran influencia, tanto en el ordenamiento jurídico como en el pensamiento jurídico actual, que colabora con un análisis profundo, que puede ser un modelo a tomar en consideración para los futuros estudios que a nivel de Licenciatura se presenten en el futuro, enriqueciendo de gran manera el contenido sobre el tema investigado; con respecto a las conclusiones y recomendaciones, estas están derivadas directamente del contenido del trabajo realizado y constituyen aporte serio para el tratamiento y posible solución del problema planteado; se hizo necesaria la utilización de bibliografía tanto nacional como internacional, esto para enriquecer el contenido y sustentación del trabajo realizado; cumpliendo así con lo que preceptúa el contenido del artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General,

Por constituir el trabajo del estudiante JUAN CARLOS CASTILLO DE LEÓN, un análisis serio y profundo, digno del nivel de generalización y abstracción con el que debe contar el grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, me permito

LICENCIADO
Licenciado Otto Eduardo Irain Consuegra Cifuentes
ABOGADO Y NOTARIO



- Conclusiones y recomendaciones están buscando el verdadero objeto del tema como lo es el contribuir a resolver el problema planteado objeto del trabajo; carece de cuadros estadísticos ya que no fue necesario y por ultimo pude constatar que la bibliografía era la adecuada para la elaboración del tema.
3. También pude determinar que el tema seleccionado por el autor reviste vital importancia y en consecuencia constituye un gran aporte académico no solo para nuestra casa de estudios, sino también para el régimen de legalidad, cuya apreciación y ponencia pueda hacerse del mismo a instancias de ese Despacho, resultaría oportuno y admisible, puesto que el espíritu y finalidad en toda elaboración de tesis, se refleja precisamente en hacer valer los aportes insertos en las investigaciones de tesis de grado.
 4. por lo anterior, concluyo que el trabajo de tesis del Bachiller **JUAN CARLOS CASTILLO DE LEON**, no se limita a cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo, sino también a la sustentación de teorías, análisis y aportes tanto de orden legal como académicos, ello en atención a las normativas y presupuestos reglamentarios regulados para el efecto,

En consecuencia en mi calidad de Asesora me permito **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE**, en el sentido de que el trabajo de tesis de grado del autor amerita seguir su trámite hasta su total aprobación para ser discutido y defendido en su Examen Público de Graduación y poder así, optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos de Abogado y Notario.

Atentamente,

Licenciado Otto Irain Consuegra Cifuentes
Revisora de Tesis
Colegiada 4,811

Otto Eduardo Irain
Consuegra Cifuentes
ABOGADO Y NOTARIO

OFICINAS:

- 5a. Avenida 10-68, Zona 1, Edificio Helvetia 4o. Nivel Of. No. 406 - Teléfonos: 2253-5551 • 2220-3222 Cel.: 5515-9333
- 7a. Ave. 6-53, Zona 4, Edificio El Triángulo 5o. Nivel Oficina "A" - Tel.: 2334-6449

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) OTTO EDUARDO IRAIN CONSUEGRA CIFUENTES, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JUAN CARLOS CASTILLO DE LEÓN, Intitulado: "ESTUDIO JURÍDICO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCESO LABORAL GUATEMALTECO Y LA DESPROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TESTIGO EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. 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, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



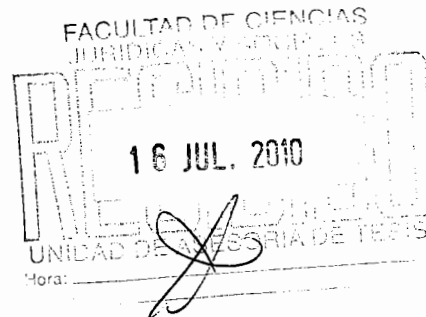
cc.Unidad de Tesis
MTCL/sllh.

LICENCIADO
Licenciado Otto Eduardo Iruin Consuegra Cifuentes
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 15 de julio de 2010.

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Honorable Licenciado Castillo:

Lo saludo respetuosamente deseándole éxitos a cargo de ese despacho y demás labores profesionales

En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, en mi calidad de Revisora del trabajo de tesis de grado del Bachiller **JUAN CARLOS CASTILLO DE LEÓN**, denominada “**ESTUDIO JURÍDICO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCESO LABORAL GUATEMALTECO Y LA DESPROTECCION DE LOS DERECHOS DEL TESTIGO EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO**”. Nombrado por resolución de fecha veinticuatro de junio del año dos mil diez, de la Unidad de Asesoría de Tesis, resulta procedente dictaminar respecto a la asesoría del mismo de conformidad con las siguientes justificaciones:

1. El contenido objeto de desarrollo, análisis, aportaciones y teorías sustentadas por el estudiante **JUAN CARLOS CASTILLO DE LEON**, ameritó ser calificado de sustento importante y valedero al momento de la asesoría efectuada; circunstancia académica que desde todo punto de vista deben concurrir y son atinentes a un trabajo de investigación de tesis de grado.
2. Aunado a lo expuesto, se pudo establecer que el referido trabajo de investigación, se efectuó apegado a la asesoría prestada, habiéndose apreciado el cumplimiento a los presupuestos tanto de forma como de fondo, cumpliendo así con lo que preceptúa el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Universidad Rectora de la Educación Superior, en el presente dictamen, se determina expresamente que el trabajo de investigación cumple perfectamente con los requisitos establecidos en el Artículo treinta y dos del referido normativo, ya que se pudo verificar su contenido científico y técnico en la elaboración del tema, su técnica así como su método de investigación fueron los indicados, habiendo dado una idea de cómo redactar ya que en un principio el presente trabajo, carecía de una buena redacción mejorándose así progresivamente. Las

OFICINAS:

• 5a. Avenida 10-68, Zona 1, Edificio Helvetia 4o. Nivel Of. No. 406 - Teléfonos: 2253-5551 • 2220-3222 Cel.: 5515-9333
• 7a. Ave. 6-53, Zona 4, Edificio El Triángulo 5o. Nivel Oficina “A” - Tel.: 2334-6449

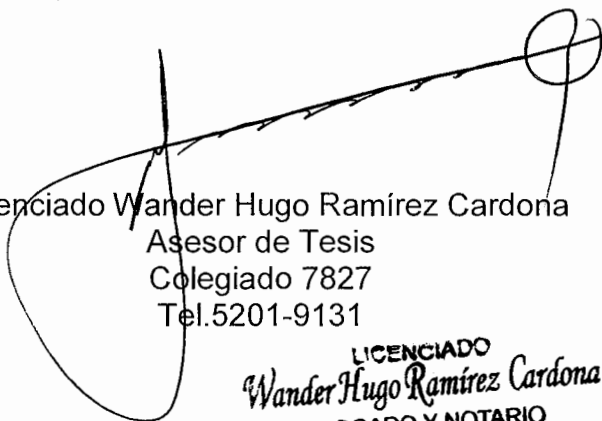
Licenciado Wander Hugo Ramírez Cardona
Abogado y Notario Colegiado No. 7827
Tel. 5201-9131



otorgar mi complacencia y aprobación con el trabajo de investigación realizado así como otorgar mi **dictamen favorable** y que el mismo pueda ser objeto de defensa en el examen correspondiente conforme el normativo y que el estudiante JUAN CARLOS CASTILLO DE LEÓN, continúe el trámite de la misma ante la Unidad de Asesoría de Tesis que usted dignamente dirige.

Atentamente,

Quedo de usted atentamente,



Licenciado Wander Hugo Ramírez Cardona
Asesor de Tesis
Colegiado 7827
Tel.5201-9131

LICENCIADO
Wander Hugo Ramírez Cardona
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintisiete de enero del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JUAN CARLOS CASTILLO DE LEÓN, Titulado ESTUDIO JURÍDICO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCESO LABORAL GUATEMALTECO Y LA DESPROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TESTIGO EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



2901

DEDICATORIA



- A DIOS:** Por iluminarme en el camino de la vida.
- A MI ESPOSA:** Irma Irene Cruz Ortíz de Castillo; por su apoyo incondicional, paciencia en todos estos años de estudio, por siempre y para siempre serás mi complemento.
- A MIS HIJOS:** Jessica Michelle, José Carlos y Sofía Alejandra, que sirva de ejemplo en sus vidas.
- A MIS PADRES:** Augusto Castillo Arroyo y Zoila De León de Castillo; con todo mi amor y agradecimiento por sus sabios consejos.
- A MIS HERMANOS:** Con amor, en especial a Roberto Augusto.
- A MI FAMILIA:** A todos en general, muchas gracias.
- A MIS AMIGOS:** Dr. Erick Santiago De León, Lic. Carlos Manuel Castro Monroy, Lic. Otto Consuegra, Lic. Wander Ramírez, Mynor Estrada, Mario Franco, Cindi Ambrosio y Nilda Serra Q.E.P D.; a todos muchas gracias por su apoyo.
- A:** LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
- A:** LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

ÍNDICE



Pág.

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

CAPÍTULO I

| | |
|---|----|
| 1. El derecho de trabajo y la previsión social..... | 1 |
| 1.1. Principios que definen el derecho al trabajo..... | 5 |
| 1.2. El estado y la previsión social..... | 10 |
| 1.3. Relación del derecho de trabajo con otras disciplinas..... | 16 |

CAPÍTULO II

| | |
|---|----|
| 2. Formas de suspensión y terminación de la relación laboral..... | 25 |
| 2.1. Terminación de las relaciones de trabajo..... | 31 |
| 2.2. Terminación de la relación pactada objeto del contrato..... | 47 |

CAPÍTULO III

| | |
|---|----|
| 3. Los conflictos laborales y los medios de prueba..... | 49 |
| 3.1. Los conflictos de carácter laboral en la historia..... | 51 |
| 3.2. Clasificación doctrinaria de los conflictos..... | 60 |
| 3.3. Los medios de prueba en el derecho procesal..... | 64 |
| 3.4. Los medios de prueba en el proceso laboral guatemalteco..... | 71 |

CAPÍTULO IV

| | |
|--|----|
| 4. La prueba testimonial en el proceso laboral guatemalteco..... | 73 |
|--|----|



Pág

| | |
|---|------------|
| 4.1. La confesión en el proceso laboral..... | 78 |
| 4.2. Crítica de la prueba | 85 |
| 4.3. Valoración de la prueba..... | 86 |
| 4.4. Ineficacia de la prueba testimonial en el proceso laboral guatemalteco | 91 |
| CONCLUSIONES..... | 97 |
| RECOMENDACIONES..... | 99 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 101 |



INTRODUCCIÓN

El papel de los sistemas de gobiernos en los Estados actuales radica en la necesidad de encausar a los miembros de la sociedad, garantizando la armonía y la tranquilidad mediante la impartición de una justicia pronta y justa .

El motivo que determinó la realización de esta investigación surgió porque en Guatemala la mayoría de conflictos laborales que se dan rompen las relaciones entre patronos y trabajadores. Y debido a que la principal importancia del Derecho del Trabajo radica en la protección normativa de los trabajadores que padecen por las acciones de los patronos y organizaciones patronales se hace necesario su profundo análisis. El objeto de la presente investigación es determinar la importancia que para el sistema puede representar la figura del testigo testimonial en los procesos laborales de despido injustificado. Ya que podrían ser utilizados como testigos otros trabajadores para argumentar a favor de las pretensiones del trabajador despedido.

Cabe resaltar que muchas veces los testigos aún conservan una relación laboral con el patrono y por temor a ser despedidos o que se tomen represalias en su contra, evitan asistir o encarar la situación a pesar de ser llamados a testificar.

La investigación se desarrolla en cuatro capítulos: en el primero, se estudia la relación del derecho de trabajo y previsión social resaltando sus principios, funciones y leyes; en el segundo, se presenta la relación laboral y sus diferentes instancias por la suspensión o terminación de una relación laboral; en el tercero, se hace una reseña histórica de los



conflictos laborales, origen a la actividad jurisdiccional y los diferentes medios de prueba existentes; Finalmente, en el cuarto se realiza un análisis de las razones principales de la ineficacia de la prueba testimonial en el proceso laboral guatemalteco.

La metodología utilizada en la presente investigación fue orientada por el método deductivo, en el cual se desarrolla el tema y se justifica en base a la doctrina y la legislación laboral existente en el sistema de justicia guatemalteco. Las técnicas principales que se aplicaron fueron: documental y bibliográfica para recopilar el material para el desarrollo de la investigación.

El estudio de campo realizado en esta investigación se basó en la realización de la observación directa con visitas a diferentes juzgados y a la Inspección de Trabajo. Posteriormente, se aplicó la técnica de entrevista tanto a especialistas en el tema para realizar consultas para recolectar datos e información pertinente sobre denuncias y casos específicos.

Debido a los planteamientos investigados en el presente trabajo se han podido conocer desde la perspectiva del testigo trabajador, la dificultad que se presenta muchas veces el agraviado en la reclamación de sus derechos laborales, pues prácticamente se encuentran desprotegidos legalmente, a pesar de que la tutelaridad de la legislación laboral abarca a todos los trabajadores. Especialmente, proteger al testigo cuando aún conservan la relación laboral con el patrono demandado, que podría repercutir de forma negativa en la conservación de su trabajo, en caso acudiera a brindar un testimonio desfavorable para su patrono.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo y la previsión social en Guatemala.

El derecho de trabajo garantiza la armonía y la tranquilidad social mediante la impartición de una justicia pronta y cumplida a través de los órganos jurisdiccionales del Estado que fueron creados para tal efecto como una función social de la previsión en Guatemala.

La importancia principal del derecho de trabajo, se origina de la necesidad de encausar acciones de reciprocidad entre los miembros de una sociedad laboral con el fin de proteger sus intereses de los trabajadores contra las acciones de los miembros patronales de misma comunidad donde conviven. Dicha convivencia se fundamenta en los principios que definen el derecho al trabajo, ya que, no puede concebirse la existencia de una sociedad humana en la que existan conflictos de intereses y de derechos permitiendo que la injusticia este presente. El Estado como un organismo de gobierno, es un ente garante de que se cumplan los principios del Derecho al trabajo, ha implementado la previsión social, que junto con otras disciplinas, es de suma importancia en las relaciones laborales que implican el surgimiento de conflictos entre patronos y trabajadores.

Uno de esos conflictos se da cuando se rompen las relaciones laborales y los trabajadores se ven en la necesidad de plantear un proceso laboral, mismo que



requiere de la figura jurídica de testigos que a la vez son trabajadores y mantienen una relación laboral con el patrono, quedando desprotegidos los trabajadores que plantean la querrela.

De acuerdo a lo anterior, se hace necesario el estudio jurídico de este tema para plantear y verificar la desprotección de los derechos del testigo en los conflictos de trabajo que dan en Guatemala. Para ello, tomando como base el análisis de la prueba testimonial que se da en el proceso laboral guatemalteco.

La presentación de esta investigación que sustenta información y aspectos que fundamentan los conocimientos acerca del tema de los conflictos laborales y realzan los derechos que se establecen en las leyes de trabajo y previsión social constituyen garantías mínimas e irrenunciables que todos los guatemaltecos deben conocer.

Para iniciar el análisis jurídico del tema es de vital importancia conocer un poco la historia del derecho de trabajo, cuyos primeros antecedentes se remontan a los años posteriores a la Revolución Francesa cuando se inicia el proceso de mecanización de la producción durante la llamada Revolución Industrial.

De esta forma, queda expuesto que fue a mediados del siglo XVIII, durante la



mecanización de la industria cuando las relaciones laborales a nivel patrono-trabajadores toman un giro global de 360 grados, dando lugar al surgimiento de nuevas y diferentes relaciones de trabajo que generan la necesidad de legislar las relaciones obrero-patronales. Este marco de referencia permite otra perspectiva de las normas jurídicas, no sólo de regular desde su marco sustantivo, sino también crear el marco procedimental que permitiera a los trabajadores y empleadores solucionar sus conflictos ante la justicia.

De esta manera, los primeros procedimientos legales ante los que originalmente se solucionan los conflictos laborales están relacionados con el concepto de derecho común; mientras que, posteriormente se codificaba la legislación laboral, sustantiva y adjetiva.

De modo que, las primeras regulaciones del trabajo surgen en el continente europeo, en donde posteriormente también se da la disposición de crear los cuerpos legales que en forma autónoma vendrían a regular el trabajo. Es así como, desde sus inicios nace la promulgación de los primeros estatutos legales que regularían las relaciones de trabajo, y por consiguiente, esto trajo consigo el rompimiento del cordón umbilical que hasta aquel momento habían conservado éstas con el derecho común.



Durante los primeros años, posteriores a la creación de los estatutos iniciales que regularon las relaciones del trabajo, se puede apreciar en las normas laborales la contención de algunos resabios de normas de orden común.

En Europa, dentro de los propios cuerpos normativos del trabajo se conservó esta tendencia. En el caso del continente americano aunque las regulaciones laborales hicieron su aparición hasta el siglo XX, se puede decir que el primer antecedente sigue siendo la Constitución mexicana promulgada en 1917.

En el caso guatemalteco, la creación del primer Código de Trabajo se da hasta en 1947, con el Decreto 330 creado por la primera Asamblea Legislativa, en el período revolucionario de 1944 a 1954, durante el gobierno del Doctor Juan José Arévalo, cobra vigencia el uno de mayo de ese mismo año. A pesar de ser considerado, desde aquel momento y hasta nuestros días, uno de los mejores cuerpos normativos que regula relaciones de trabajo de América.

En materia procesal, el Código de Trabajo guatemalteco aunque hoy en día sigue considerándose una legislación de verdadera vanguardia, es indudable que con el transcurso de sus 56 años de vigencia se hace innegable la necesidad de una reforma que adecue el trámite y el espíritu que motivo su creación en el tratamiento del proceso a la demanda de servicios que la administración de justicia



en ese ramo recibe día con día.

El derecho procesal del trabajo resulta ser una disciplina con interesantes principios e instituciones procesales que permiten con las limitaciones derivadas de la problemática económica, política y social dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones de trabajo.

Según el diccionario jurídico de Guillermo Cabanellas, el Derecho de Trabajo puede definirse como: “un conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales interesados a solucionar los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas de trabajo”¹.

1.1. Principios que definen el derecho al trabajo

La siguiente frase, Todo principio encierra un fin, contiene el pensamiento que oriento este trabajo de tesis. Por eso, es importante mencionar que aunque en la enciclopedia procesal existen diversos principios procesales cuya aplicación es común a todos los procesos, Indistintamente de la rama del derecho procesal a la que pertenezcan, todos son necesarios e irrenunciables.

¹ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de Derecho Usual*, pág. 647.



En el caso del Derecho Procesal del Trabajo, todos los principios que se estudiaran cumplen una función tan extraordinaria porque son los que permiten excluir cualquier similitud con proceso alguno. Estos principios son: a) tutelar, b) de concentración, c) de oralidad, d) del impulso procesal de oficio, e) de antiformalidad o de eximición, f) de intermediación procesal, g) de sencillez, h) de economía procesal, i) de celeridad, j) de igualdad, k) de iniciativa a cargo de las partes, y l) Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba.

a) El principio tutelar: la finalidad del principio es equilibrar el principio de igualdad que dentro de la relación procesal de trabajo se encuentra debilitado, por la desigualdad natural que existe entre los sujetos procesales y se encuentra establecido en el literal a) del cuarto considerando del Código de trabajo, el cual tiene por objeto regular la relación procesal que se da dentro del juicio, protegiendo de manera preferente a la parte económicamente más débil de esa relación.

b) El principio de concentración: este principio determina que el juicio deba diligenciarse en audiencias sucesivas, con el objeto de que el juicio concluya rápidamente y se encuentra establecido en los Artículos 335, 337, y 338 del Código de Trabajo y su finalidad es buscar que se diligencie la mayoría o totalidad de actos procesales de que se compone el juicio en una sola audiencia o en el menor número de audiencias posibles.



c) **El principio de oralidad:** se traduce en manejar técnica y ampliamente todas las áreas de conocimiento pues la oralidad no es nada más que el poder hablar en público, sino en hablar con conocimiento pleno de los temas que se manejan y de este caso en particular, el conocimiento pleno de la ley laboral. Se encuentra establecido en el Artículo 321 del Código de Trabajo, el cual indica que la actuación de las partes dentro de todos los juicios de trabajo y previsión social debe ser en forma oral.

Sin embargo, la eficacia de la oralidad se ve vulnerada, porque dentro de la legislación laboral no se excluye la posibilidad de que las partes puedan actuar por escrito. Puede afirmarse que la preferencia por la actuación escrita deviene del temor que observan muchos profesionales del derecho a la actuación oral porque esta conlleva una preparación muy grande.

d) **Principio de antiformalidad:** este exige a las partes dentro del trámite del proceso del cumplimiento de ciertos y determinados requisitos que en otras ramas del Derecho Procesal serían imposibles de eludir. Este principio permite que el acceso de las partes al trámite del proceso sea sin mayores formalismos de acuerdo a lo establecido en el Artículo 332 del Código de Trabajo.

e) **Principio de intermediación procesal:** se encuentra establecido en el Artículo



321 del Código de Trabajo, el cual consiste en la obligación que la ley de trabajo impone al juez de trabajo y previsión social para permanecer en todas y cada una de las diligencias que dentro de las audiencias se lleven a cabo en el trámite del juicio.

f) **Principio de sencillez:** este principio es uno de los que más afinidad guarda con la concentración, pues radica en la facilidad que se da a las partes de acceder al trámite del proceso sin la exigencia de mayores requisitos y formalidades. Por eso, la sencillez depende de cuán formalista sea el proceso, pues si el proceso es eximido obligadamente será también sencillo.

g) **Principio de economía procesal:** es el que tiene por objeto buscar que el trámite del juicio no resulte oneroso. Este principio se puede apreciar en aspectos tales como: la no exigencia de comparecer asesorado por abogado en el juicio ordinario; y en el conflicto colectivo de carácter económico social, la posibilidad de litigar en cualquier tipo de papel si se hace por escrito, etc.

h) **Principio de celeridad:** es el resultado de la eficacia de los principios de concentración, oralidad, antiformalidad e impulso procesal de oficio, pues es el que busca que el trámite del proceso se diligencie en forma rápida y sin mayores dilaciones.



i) Principio de igualdad: este consiste en que dentro del trámite del proceso las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercerlos para hacer valer sus defensas y en general un trato igual a lo largo de todo el proceso.

j) Principio de iniciativa a cargo de las partes: de acuerdo con este principio la instauración del juicio compete a las partes y a nadie más que ellas, en dicho principio no existe el acto de iniciación procesal denominado conocimiento de oficio.

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

l) Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba: radica en la existencia especialmente dentro del trámite del juicio ordinario del sistema de apreciación y valoración de la prueba denominado apreciación de la prueba en conciencia, que es el que permite al juez de trabajo y previsión social valorar y apreciar la prueba aportada al juicio en conciencia, es decir en base a principios de justicia y equidad que le permiten llegar al fondo en la búsqueda de la verdad.



Por eso, es importante volver a mencionar que, aunque existen diversos principios procesales cuya aplicación es común a todos los procesos, indistintamente de la rama del derecho procesal a la que pertenezcan, todos son necesarios e irrenunciables.

1.2. El estado y la previsión social

El Estado de Guatemala, en su labor de prevención de los conflictos laborales debe intervenir de conformidad con la ley, y propiciar al arbitraje la solución extra-judicial de éstos.

En este punto, es importante señalar que la administración del trabajo requiere de una estructura jurídica propia que le permita analizar y entender desde su propia óptica los problemas surgidos al seno de las relaciones de trabajo. Por eso, en el Estado actual la organización administrativa del trabajo resulta ser la consecuencia de la necesidad de construir un cuerpo de dirección y acción en el orden jurídico del trabajo; y es así como, derivado de aquella necesidad las oficinas del trabajo que surgen a finales del siglo XIX.

Las primeras ordenanzas relacionadas con la organización administrativa del trabajo surgen con propósitos estadísticos únicamente, luego van ampliando su competencia y posteriormente se les incorpora la actividad de la inspección del trabajo con sus respectivas oficinas administrativas dentro del gobierno, que



conjuntadas organización e inspección llegaron a consolidarse como la Inspección General, y más tarde el Ministerios de Trabajo y Previsión Social.

El gobierno sus institucionales y los organismos de Estado debe formular la política de previsión social a través iniciativas y normas legales que en materia laboral, salarial, higiene y salud ocupacional del país permitan promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores. En el caso de Guatemala, como ya fue mencionado, corresponde al Estado hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica, profesional de los trabajadores y la previsión social. **Pero, qué es realmente la previsión social?**

Según Ernesto Krotoschin, la previsión social puede definirse como: “el conjunto de las iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles.”²

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la autoridad superior del gobierno que ejerce jurisdicción en toda la República y desempeña funciones permanentes sobre las dependencias, oficinas, funcionarios y empleados. Este ministerio es un

² Krotoschin, Ernesto. *Tratado de derecho de la seguridad social*, pág. 299



miembro del Gabinete del Gobierno de la República y su labor es esencial en el desarrollo de todos los guatemaltecos sean empleados o patronos. Su principal función consiste en: la planificación, orientación, dirección y ejecución de la política laboral del país.

En su labor de prevención de los conflictos laborales, el Ministerio de Trabajo con la colaboración de los distintos funcionarios y servicios de la rama administrativa de trabajo debe intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos; asimismo, propiciar al arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales de conformidad con la ley.

Las disposiciones legales que rigen al Ministro de Trabajo y Previsión Social se pueden encontrar en los siguientes estatutos legales: 1) la Constitución de la República, 2) el Código de Trabajo; y 3) Reglamentos de Trabajo y Previsión Social. Entre las funciones principales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se pueden mencionar:

- Velar por el cumplimiento de las funciones que específicamente asigna al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el Decreto 114-97 del Congreso de la República.
- Refrendar los decretos, acuerdos gubernativos y reglamentos dictados por el Presidente de la República.



- Ser Jefe del Ramo de la Administración que le está encomendado, bajo la inmediata dependencia del Presidente de la República.
- Ser órgano de comunicación del Presidente de la República con los demás funcionarios y empleados del Ramo.
- Supervisar y procurar el buen funcionamiento de las actividades del Ramo.
- Resolver los asuntos de su Ramo y revisar Jerárquicamente los actos y resoluciones de los demás funcionarios y empleados dentro de su esfera.
- Firmar la correspondencia que se dirija a los Presidentes de los organismos de Estado, a los Ministros de Estado, así como la que por su importancia lo amerite.
- Refrendar los nombramientos de los empleados del Ramo y nombrarlos directamente cuando la ley le faculte para ello.
- Corresponde al Ministro, asimismo, la supervisión de las labores de la Oficina de Registro y Trámite Presupuestal y del Departamento de Relaciones Públicas.

La Inspección general de trabajo dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentra a su cargo la oficina denominada: Inspección General de Trabajo., la cual debe velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social. Ésta es la institución gubernamental obligada a



promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo.

Los inspectores de trabajo y trabajadores sociales son los representantes del gobierno de Guatemala ante la sociedad civil, ellos son los encargados de la solución extrajudicial de los conflictos laborales y deben: Denunciar las faltas cometidas por cualquiera de los involucrados; Intervenir y procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores; y con base a las políticas sociales y económicas debe dirigir las acciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la resolución de los mismos.

De acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 278 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República y sus reformas, la Inspección General de Trabajo por medio de su cuerpo de inspectores y servidores sociales, debe velar porque los patronos y los trabajadores y las organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, los convenios colectivos y los reglamentos que norman las condiciones generales de trabajo y previsión social en vigor o las que se emitan en el futuro.

En el Artículo 280 del mismo cuerpo legal, se norma también, que la Inspección General de Trabajo debe ser tenida como Parte. Su participación debe incluirse en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuran



trabajadores mayores y menores de edad o cuando se trata de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersonen en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Las funciones principales de la Inspección General de Trabajo son:

- Realizar auditorías laborales.
- Realizar auditorías administrativas.
- Realizar revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo.
- Prevenir a patronos y empleados cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral.
- Velar por la equidad en las relaciones sociales de producción.
- Proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora.
- Participar como representante mediador del Ministerio en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho.
- Asesorar técnicamente al Ministerio y evacuar consultas sobre la forma que deben ser aplicada las disposiciones legales de su competencia.
- Sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales convenios y



tratados internacionales.

- Informar al Despacho Ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en el ámbito laboral.

La responsabilidad jurídica de la Inspección del Trabajo se refiere a la responsabilidad del inspector de conocer, comprender y aplicar la legislación correspondiente a las condiciones de trabajo y los reglamentos de higiene y seguridad. Además, dentro de sus responsabilidades también se contemplan: la ilustración e información que deben proporcionar a patronos y trabajadores para el cumplimiento de la legislación aplicable e instruyendo los procedimientos regulados en las leyes nacionales para investigar y sancionar la inobservancia de las leyes de trabajo.

1.3. Relación del derecho de trabajo y otras disciplinas

Las relaciones laborales pueden nacer entre particulares y particulares, o bien entre particulares y el Estado; hay que recordar que el derecho del trabajo es una serie de derechos reconocidos en principio por la Constitución Política de la República de Guatemala. Por tal motivo, el derecho de trabajo necesita de otras ciencias para auxiliarse y especialmente en las lagunas legales, de allí surgen sus relaciones con las ramas del derecho público y privado.



El derecho de trabajo no puede sobrevivir solo, porque las otras disciplinas jurídicas sirven para sustentarlo y entre las cuales se pueden mencionar: a) Derecho público y privado, b) Derecho constitucional, c) Derecho político, d) Derecho administrativo, e) Derecho penal, f) Derecho procesal, g) Derecho civil, h) Derecho mercantil, i) Derecho internacional público, j) Derecho internacional privado

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

b) Derecho constitucional: Principios y normas de la constitución nacional en materia de trabajo. Dicha rama del Derecho público interno que estudia la Constitución de un país, esto es la organización jurídica de la vida integral del Estado. De ahí que una Constitución sea el mismo Derecho constitucional reducido a normas prácticas declarativas, preceptivas o imperativas, dictadas por el pueblo en virtud del poder constituyente, como dueño de la soberanía originaria.



Por tanto, las normas jurídico-laborales han de conformarse a los principios y garantías fundamentales, proclamados en la constitución de cada país. Todas las constituciones modernas de contenido liberal-social, consagran principios políticos, económicos y financieros.

c) Derecho político: El derecho político estudia el aspecto jurídico de la organización y funciones del Estado. Tiene por objeto estudiar la teoría general de Estado, que comprende: el concepto, elementos, soberanía, personalidad, fines, formas del Estado y las formas de gobierno. Este derecho se halla constituido por dos elementos: jurídico y político. En consecuencia, guarda vinculación con la política o ciencia práctica del Estado.

d) Derecho administrativo: regula las actividades del Estado respecto de la institución y funcionamiento de los servicios públicos y las relaciones del ente gobernante con los particulares por razón de los mismos.

e) Derecho penal: como sistema positivo, el Derecho penal comprende el conjunto de normas jurídicas que determinan los delitos, las penas y medidas adecuadas para prevenir la criminalidad. De ahí sus vinculaciones con el Derecho laboral.



En Guatemala, puede acaecer y ha sucedido que con motivo del desarrollo de las huelgas de trabajadores, de los paros o cierres patronales, del uso violento de medios de acción directa en los conflictos laborales colectivos o de la perturbación arbitraria del orden y la disciplina en el trabajo, hechos delictuosos o contravenciones comunes que caen dentro de la órbita del Derecho penal.

f) **Derecho procesal:** como rama del derecho positivo, el derecho procesal comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo.

Ahora bien, en los términos técnicos del derecho procesal, la jurisdicción es la potestad conferida por el Estado a determinados órganos para administrar justicia en los casos litigiosos. Las normas laborales substantivas, serían ineficaces sin el sistema adecuado y necesario para imponer a los destinatarios su debido acatamiento.

En cuanto a su organización, competencia y procedimiento, ella (la Jurisdicción) constituye una especialización de la justicia para conocer los litigios del trabajo, dirimirlos y ejecutar las decisiones que hubieren pasado en autoridad de cosa juzgada. La jurisdicción especial del trabajo, originó el desenvolvimiento teórico-práctico de la disciplina jurídica nominada Derecho procesal del trabajo.



Su contenido se encuentra integrado por las nociones fundamentales de todo Derecho procesal, a saber: la jurisdicción, la acción y el proceso. Dicha disciplina jurídica, mantiene relaciones de interdependencia con el Derecho procesal común, porque éste es de aplicación supletoria, a falta de normas procesales de trabajo.

g) Derecho civil: El derecho civil o derecho privado común, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones más universales de la personas, respecto a la familia y la propiedad.

Su contenido se está integrado por las siguientes instituciones: familia, propiedad, obligaciones, contratos y sucesiones. Por su amplio significado normativo, el derecho civil es supletorio del laboral, y se lo aplica a falta de normas legales o contractuales de trabajo que diriman el caso controvertido.

h) Derecho mercantil: El derecho comercial o mercantil, como rama del derecho positivo privado, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones derivadas del comercio. En otros términos, establece reglas especiales para los comerciantes y los actos de comercio, que hacen pasar las mercancías de quienes la producen a quienes la consumen. Dicha rama del derecho privado tiene vinculaciones con el Derecho laboral, porque las leyes del trabajo o de previsión y seguridad social, extienden sus beneficios y garantías mínimas a los



empleados de comercio, y debe cumplirlas el empresario comercial para la contratación de los servicios de sus auxiliares.

i) Derecho internacional público: El estudio de esta rama del derecho, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los Estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdo de los mismos. Al enunciar los caracteres relevantes del Derecho laboral, se ha destacado su tendencia universalista alcanzada mediante convenciones internacionales, conferencias y tratados bilaterales o plurilaterales que regulan instituciones análogas en países de distintas razas y culturas.

j) Derecho internacional privado: La protección del trabajo de los nacionales en el extranjero y el de los extranjeros fuera de su patria. Dicha rama de la ciencia jurídica que tiene su raíz en los derechos internos privados, establece las normas aplicables cuando una misma relación jurídica se ha originado o desarrollado bajo distintas soberanías. Su objeto es el estudio de aquellas relaciones que interesan a más de una regla jurídica nacional, para resolver los conflictos surgidos por la diferencia de legislación entre los distintos países.

Finalmente, se puede afirmar que la importancia de la relación del derecho del trabajo con otras disciplinas radica en: reconocer la dinámica relación laboral, que



en su conjunto desarrollan los empleadores o patronos como fuente de trabajo; los empleados o trabajadores como fuente de mano de obra física e intelectual; y el Estado como intermediario entre ambos para desarrollar actividades económicas y políticas en beneficio de la sociedad.

En opinión de algunos especialistas entrevistados durante el proceso de investigación de la presente tesis, es precisamente en este momento cuando se reconoce el papel preponderante que juega el Derecho administrativo en la dinámica del Derecho constitucional. Pues, según como lo determina la Constitución Política de la República ambos constituyen el conjunto de principios y normas que lo integran, y disciplinan la actividad total del Estado para el cumplimiento de sus fines.

En efecto, a partir de la industrialización y globalización de la economía mundial se ha dado lugar a la concentración de capitales humanos, económicos y políticos modificando el papel protector del Estado en las sociedades actuales.

El desarrollo de la gran industria y el papel político de los monopolios económicos han provocado la abstención completa del Estado para intervenir en la vida económica y social de la nación, posición ésta sustentada por el individualismo político y el liberalismo económico, que según pensadores de la teoría económica



sumieron en la época señalada a las masas proletarias de las fábricas y talleres, a vivir en condiciones precarias de existencia e indefensión social.

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

En todos los países existe o debe existir una organización administrativa del trabajo cuyos órganos del Estado han sido instituidos con distintas denominaciones tales como: Ministerio, Departamento o Dirección del Trabajo, Institutos de Seguridad o de Previsión Social creadas para atribuirles funciones como vigilar el régimen del trabajo y de la seguridad social, la fiscalización del fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales.

En la parte sustancial de la presente tesis, el siguiente capítulo servirá para verificar cual es la situación jurídica de las relaciones laborales. En el analizare como pueden iniciar o finalizar las relaciones y los conflictos que pueden presentarse en el ámbito laboral guatemalteco.





CAPÍTULO II

2. La relación laboral y sus diferentes instancias

Cuando se inicia relación laboral es necesario que todas las personas conozcan sus derechos y obligaciones para evitar caer en conflicto por alguna falta o incumplimiento de las obligaciones previamente establecidas en la relación de trabajo iniciada.

De tal forma que, así como, la afirmación sobre todo lo que empieza de alguna manera debe finalizar, las relaciones laborales deben terminar. Pero, en lo humanamente posible se debe esperar que no sea una terminación en conflictos que generan inestabilidad social, por lo que deben resolverse jurídicamente.

Cualquier suspensión o terminación de una relación laboral, generara un conflicto ya que tanto los patronos como los trabajadores muchas veces olvidan que durante la misma cuentan con derechos, obligaciones y prohibiciones que están establecidas en el Código de Trabajo, reglamentos internos, contratos, convenios o pactos que deben cumplir y satisfacer a cabalidad.

En el caso de Guatemala, se tiene conocimiento que el mayor número de



conflictos se da en el cumplimiento de los contratos de trabajo, ya que éstos tiene su propia naturaleza jurídica, sus propias características que les hacen intrínsecamente ser distintos a cualquiera otra contratación debido al ámbito público del derecho de trabajo.

La trascendencia eminentemente social de esta actividad humana desarrollada a través de contrato tiene diferentes ángulos, como se puede observar en los siguientes párrafos.

Dentro de su propia peculiaridad, un contrato de trabajo es susceptible de diversas suspensiones previstas o no. Ya que, para que una contratación en materia de trabajo quede en suspenso temporalmente o bien quede totalmente finalizada, es necesario que concurren determinadas circunstancias objetivas y subjetivas.

Legalmente y jurídicamente, para que el fenómeno opere el Código de Trabajo establece en el Artículo 65 que: "hay suspensión de un contrato laboral, 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 ejemplo, se puede mencionar: la prestación del trabajo o el pago del salario, sin que por ello se terminen los contratos, ni se extingan los derechos y obligaciones que emanan de los mismos.



Debido a que la suspensión de un contrato priva de un beneficio y sanciona a la parte afectada, es necesario diferenciar y conocer las clases de suspensiones existentes. En las relaciones de trabajo se pueden presentar los siguientes tipos de suspensión:

- a) Suspensión individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales.
- b) Suspensión individual total, es aquella que afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.
- c) Suspensión colectiva parcial, 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.
- d) 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.

A continuación se enumeran las principales causas y efectos de la suspensión individual de trabajo: a) individual parcial, b) individual total, c) colectiva parcial, y d) colectiva total.

- a) **Para la suspensión individual parcial se encuentran:**



- 1) Licencias, descansos y vacaciones remuneradas que impongan la ley o los que conceda el patrón con goce de salario.
- 2) Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales, los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo.
- 3) La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el Artículo 63 inciso e del Código de Trabajo, el cual establece: “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.”

En relación a los apartados 1) y 2) el trabajador relevado de ejecutar las labores y el patrono de pagar el salario o la parte que no paga el aporte al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, también el Artículo 67 del citado código, en su tercer párrafo hay otros efectos perjudiciales al trabajador como casos de excepción.

b) Para la suspensión individual total se encuentran:

1. Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores.
2. 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.

3. La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten. La no contraprestación de trabajo y pago entre los sujetos de la relación laboral, a excepción del caso de prisión, cuando el trabajador obtuviere reforma del auto de prisión provisional o sentencia absolutoria, lo que obliga al patrono a pagar, si se cumplen los demás presupuestos que alude el Artículo 68 del Código de Trabajo.

Para los casos de suspensión individual total o parcial, es necesario destacar que durante dicho plazo los patronos no podrán dar por terminados los contratos de trabajo sin causa justa. Con causa justa, lo pueden hacer en cualquier momento.

c) Para la suspensión colectiva parcial se encuentran:

- 1) La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.
- 2) En casos de paro ilegal y paro legal declarado injusto.
- 3) A falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sean



imputables al patrono, según declaración de los mismos tribunales.

- 4) Las causas del inciso anterior, siempre que el patrono acceda a pagar a sus trabajadores en todo o en parte sus salarios.

Para el primer caso, si la huelga se declara justa, el tribunal debe condenar al patrono al pago de los salarios de los días holgados y para los trabajadores que durante la huelga trabajaron tienen derecho al pago de salario doble; pero si la huelga se declara injusta, no hay pago de salarios caídos ni doble.

En el segundo caso, queda obligado a cubrir los salarios caídos durante el tiempo que haya durado el paro. En el tercer caso, el tribunal graduará discrecionalmente la cuantía de los salarios caídos que el patrono debe pagar a los trabajadores.

d) Para la suspensión colectiva total se encuentran:

- 1) La huelga legal, cuyas causas no hayan sido imputadas al patrono.
- 2) El paro legalmente declarado.
- 3) La falta de materia prima no imputable al patrono.
- 4) La muerte o incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.
- 5) Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando



traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

Para el segundo, tercero y cuarto casos es el Ministerio de Trabajo quien determina una cantidad para aliviar económicamente la situación de los trabajadores. En el último caso, si el patrono no prueba las causas justificadas, el trabajador tiene derecho a dar por terminado su contrato de trabajo. Como ya se indicó, si las causas de la huelga no son imputables al patrono, los trabajadores no tienen derecho al pago de salarios caídos ni doble, en caso de que hayan trabajado.

2.1. Terminación de las relaciones de trabajo

En la finalización de cualquier relación regida por contrato de trabajo pueden surgir las siguientes clasificaciones: 1) Terminación voluntaria, sea del patrono o del trabajador, y 2) Terminación involuntaria. Entre las causas voluntarias de terminación de la relación laboral se encuentran: despido directo, despido indirecto, por mutuo consentimiento, y por renuncia.

Según el autor Francisco De Ferrari, se entiende por terminación de la relación de trabajo como: "la cesación de sus efectos a partir de determinado momento"³.

³ De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo**, pág. 55.



Eso, en términos generales significa que al producirse un acontecimiento que condicionaba la terminación de cualquier relación laboral, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y al mismo tiempo la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones inherentes al conflicto.

Al respecto, 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.”

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



Las causales para que se del despido son las siguientes:

1. Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma inmoral o acuda a la injuria, calumnia contra su patrono o los representantes.
2. Cuando el trabajador cometa alguno de los actos antes indicados en contra de sus compañeros de trabajo, siempre que debido a ello se altere la disciplina o interrumpan labores.
3. Cuando el trabajador acuda a injuria, calumnia o vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste fuera del lugar de trabajo.
4. Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad o cause daño material en las máquinas y demás objetos relacionados con el trabajo.
5. Cuando el trabajador revele los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos.
6. Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.
7. Cuando el trabajador se niegue a tomar medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades.
8. Cuando infrinja las siguientes prohibiciones: Abandonar el trabajo en horas de trabajo sin permiso, hacer propaganda política durante el trabajo,



trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas.

9. Cuando al celebrar el contrato, el trabajador haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que no posee.
10. Cuando el trabajador sufra la pena de arresto o se le imponga prisión correccional.
11. Cuando incurra en alguna falta grave según el contrato.
12. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

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 del 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.

Cabe advertir que, en relación a la comunicación del despido que el patrono haga al trabajador debe hacerla por escrito. Cuando el despido es sólo verbal, se debe destacar a los despedidos que deben manejarlo cuidadosamente, pues el patrono puede maniobrar administrativa o judicialmente para hacer aparecer que fue el



trabajador el que abandonó el trabajo. Se considera que este procedimiento fue una carga procesal contra el trabajador, ya que fue introducida a la normativa vigente mediante una reforma. 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, esto es, si el patrono reconoce el despido.

La terminación por mutuo consentimiento o por renuncia no merece mayor comentario que en 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.

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



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

- a) Las indemnizaciones que según el código 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.
- c) 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.
- d) Las costas judiciales. Las indemnizaciones a que se refiere la literal a) de dicha norma están contempladas básicamente en los Artículos 82 (por despido injustificado) y 85 del Código de Trabajo y 102 inciso p) de la Constitución (por muerte y por cuestiones involuntarias, como caso fortuito.)

El despido con causa justificada: Es la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario motivada por un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador. Las causas que pueden dar lugar al despido son las siguientes: a) inasistencia, b) desobediencia, c) ofensa verbal, d) transgresión,



e) disminución del rendimiento, etc.

a) Inasistencia: Se considera que hay una falta de asistencia cuando el trabajador no acude al puesto de trabajo (incluso aunque se encuentre en el centro de trabajo), durante toda o parte de la jornada. Por impuntualidad se considera tanto llegar tarde al puesto de trabajo como salir antes. Para saber cuántas faltas de asistencia o puntualidad son suficientes para conducir a la extinción del contrato de trabajo, habrá de estarse a lo que regule al respecto el convenio colectivo aplicable.

b) La desobediencia: Es el incumplimiento de las órdenes e instrucciones del empresario o de la persona en quien este delegue las funciones de dirección, mientras que se entiende por indisciplina el incumplimiento del deber de diligencia y de colaboración en el trabajo, esto es, la desobediencia, acompañada de insubordinación lo que se manifiesta en enfrentamientos directos con el empresario.

Debe tenerse en cuenta que las órdenes del empresario deben ser obedecidas siempre, independientemente de que el trabajador pueda reclamar después contra el empresario, a excepción de que el cumplimiento de lo ordenado suponga un perjuicio irreparable para el trabajador en su integridad personal o constituya un



abuso de derecho por parte del empresario, en cuyo caso la desobediencia estará justificada.

c) La ofensa verbal: será toda expresión oral o escrita que suponga una ofensa moral para la persona que la recibe, y la ofensa física supondrá el ataque o agresión física de una persona a otra, realizada por el propio trabajador o sus familiares y por motivos laborales. Será irrelevante para que concurra esta causa de despido el que dichas ofensas se produzcan o no en centro de trabajo y durante la jornada laboral o fuera de ella.

d) La trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza: en el desempeño del trabajo supondrá un abuso de confianza en el desempeño del trabajo por parte del trabajador y se refiere principalmente al incumplimiento de las obligaciones de fidelidad, diligencia y lealtad así como de aquellas obligaciones exigibles en cumplimiento de los intereses empresariales. Esta trasgresión de la buena fe contractual se dará en situaciones de fraude, de negligencia del trabajador en el desarrollo de sus funciones, de deslealtad para con el empresario y los intereses de la empresa.

e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo: para que esta causa de lugar al despido disciplinario se requiere que exista una efectiva disminución continuada en el rendimiento, el desempeño normal o



pactado y que este se produzca por voluntad del trabajador.

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

g) La dimisión del trabajador: El trabajador tiene la obligación de avisar al empresario de que desea extinguir la relación laboral con los días de antelación que a tal efecto se prevean en el contrato o convenio colectivo, sin que sea necesario que el trabajador justifique la causa. La falta de este aviso podrá dar lugar a una sanción económica para el trabajador consistente en el descuento en su liquidación, del importe de tantos días de salario como días de falta de aviso. Es muy importante recordar que en caso de dimisión, también llamada baja voluntaria, el trabajador no podrá cobrar el paro, es decir, no podrá acceder a las prestaciones por desempleo.

h) Los incumplimientos contractuales del empresario: A diferencia de lo anterior, el trabajador solicita la extinción de su relación laboral por alguna de las siguientes causas:



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

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

Por cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor. Se incluirán en estos supuestos los casos en los que, existiendo una sentencia judicial que declare injustificada la movilidad geográfica y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el empresario se niegue a reponer al trabajador en su puesto de trabajo.

El empresario y el trabajador pueden acordar en cualquier momento la extinción del contrato de trabajo y ésta será válida siempre que las partes lo pacten con entera libertad. Normalmente será el trabajador el que solicite la baja que aceptará el empresario. Mediante la firma del finiquito, se saldarán las



obligaciones entre las partes (abono de salarios, pagas, vacaciones, etc.). En estos casos, no existirá derecho a percibir ningún tipo de indemnización.

i) Las causas establecidas en el contrato: Deben ser alegadas por alguna de las partes porque, de lo contrario, el contrato se presumirá prorrogado tácitamente por tiempo indefinido. Estas causas no serán válidas cuando constituyan un manifiesto abuso de derecho por parte del empresario, en cuyo caso el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción laboral por despido. Normalmente, bajo esta denominación suele hacerse referencia a la extinción del contrato en el periodo de prueba. En principio, no dará derecho a indemnización ni al cobro de la prestación por desempleo, salvo en que concurren las circunstancias anteriores.

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

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



Si el despido se realizara sin respetar los anteriores requisitos, será nulo por lo que el empresario podrá realizar un nuevo despido en el plazo de 20 días desde la fecha del primer despido, debiendo poner a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios en los cuales también deberá mantenerle en situación de alta en Seguridad Social.

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

j) La jubilación del trabajador: La extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador no le dará derecho a percibir indemnización alguna salvo que ésta se establezca en convenio colectivo. El contrato de trabajo se extingue por acceso del trabajador a la pensión de jubilación.

Es importante destacar que, el empresario no podrá obligar al trabajador a jubilarse por el hecho de haber cumplido una determinada edad, salvo que en convenio colectivo se hubiese establecido una concreta edad de jubilación y el trabajador tuviese cubierto el periodo de carencia necesario para recibir la



prestación correspondiente.

k) La muerte, jubilación, incapacidad del empresario o la extinción de la personalidad jurídica de la empresa: La extinción del contrato de trabajo por muerte, jubilación, o incapacidad del empresario individual se producirá siempre y cuando nadie continúe desarrollando la actividad empresarial. En estos casos el trabajador tendrá derecho a una indemnización por importe de un mes de salario. La incapacidad del empresario irá referida no sólo a los supuestos en los que existan causas de incapacidad civil y una declaración judicial que así lo contemple, sino que bastará con que el empresario demuestre una manifiesta inhabilidad para regir el negocio, derivada de enfermedad o accidente, que le imposibilite desarrollar sus funciones directivas.

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

Finalmente, se debe destacar que: el contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes razones:



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

Normalmente, será el trabajador quien solicite al patrono que lleguen a un acuerdo para la extinción de la relación laboral.

En todos los casos anteriores, mediante la firma del finiquito se saldan las obligaciones entre patrono y trabajador; y en este caso, no existe el derecho de recibir ninguna indemnización. En cualquier demanda, las causas establecidas en el contrato deben ser alegadas por alguna de las partes porque, de lo contrario, en el contrato se presumirá prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

Estas causas no serán válidas cuando constituyan un manifiesto abuso de derecho por parte del patrono, en cuyo caso el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción privativa de trabajo por despido. Normalmente, bajo esta denominación suele hacerse referencia a la extinción del contrato en el periodo de prueba. En principio, no dará derecho a indemnización ni al cobro de la prestación por desempleo, salvo en que concurren las circunstancias anteriores.



Por renuncia o dimisión: consiste en la voluntad del trabajador de ponerle fin al contrato de trabajo sin causa aparente emanada del cumplimiento del mismo; no implica por otra parte, una renuncia a los beneficios legales laborales. La renuncia o dimisión puede hacerla el trabajador por voluntad propia. Pues lo que hace el trabajador es dejar, por razones que le son propias, una ocupación, derecho que le es inalienable, ya sea por haber encontrado otro más cómodo o mejor remunerado. Pero, por cuestiones jurídicas debe hacerlo a través de una Carta de Renuncia.

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

El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad, puede hacerlo una vez que haya transcurrido el período de prueba, pero debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo estipulado en el contrato. La falta de este preaviso podrá dar lugar a una sanción económica para el trabajador, consistente ésta en el descuento en su liquidación del importe correspondiente a los días del salario como los días de falta del preaviso.



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

Durante el presente análisis jurídico se ha hecho necesario abordar todas aquellas causales que pueden suspender o provocar la terminación de la relación laboral, con el objeto de determinar que al momento que el trabajador o el patrono incurra en cualquiera de éstas, y no llegar a un acuerdo o al incumplir con las obligaciones correspondientes, se puede originar un conflicto que deba ser dilucidado ante el Juzgado de Trabajo. Ya sea a través de un juicio de faltas, si se trata del incumplimiento de una obligación o bien a través de un proceso ordinario laboral.

Es importante destacar que, según afirman los especialistas consultados, ante un Juez de Trabajo la carga de la prueba pesa sobre la parte patronal, aunque también el trabajador puede aportar aquellos medios de prueba que considere necesarios para fundamentar sus pretensiones. De manera que, **por la forma de abordar o iniciarse el conflicto, debo destacar que, la controversia laboral podría determinar cómo va a desenvolverse un proceso judicial donde será necesaria la aportación de la prueba testimonial.**



2.2. La terminación de la relación pactada objeto del contrato

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

Si el contrato ha sido por una duración superior a un año, la parte del contrato que quiera proceder a su extinción, el trabajador o el empresario deberá notificarlo con una antelación mínima de 15 días, excepto en el contrato de interinidad que se estará remitiendo a lo pactado. Una vez transcurrido el plazo de duración máxima del contrato anteriormente referido o realizada la obra, servicio o tarea determinada que fuera objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuaran prestando servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

Si durante el periodo que dure el contrato se produce el fallecimiento del trabajador, el empresario estará obligado a abonar a sus parientes: cónyuge, descendientes, hermanos o padres una indemnización equivalente a 15 días del salario. Por su parte, sus herederos tendrán derecho a percibir las cantidades que a la fecha del fallecimiento estuviesen pendientes de pago.



Si al trabajador se le declara en situación de incapacidad permanente total, la empresa podrá extinguir la relación laboral o situarle en un nuevo puesto de trabajo que se adecue a su grado de minusvalía. En los casos en los que exista una declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y el trabajador se recupere completa o parcialmente tendrá derecho a reintegrarse a la empresa cuando exista una vacante.

Es importante hacer relación a las causas de suspensión y terminación de la relación laboral en cuanto al tema que ocupa la presente investigación, pues de la terminación de una relación laboral puede surgir un conflicto de intereses entre el patrono y el trabajador que requiera de una o varias pruebas testimoniales. Puesto que cada una de las formas de suspensión y terminación de las relaciones laborales conlleva una repercusión en el plano económico especialmente salarial.

De manera que, un mal procedimiento en el cálculo de las prestaciones, o bien en cuanto a la indemnización que le corresponden al trabajador en la terminación de la relación laboral puede provocar que se inicie un proceso ordinario laboral, y de ahí la utilización de diferentes medios de prueba entre los que destaca **la figura del testigo** dentro del citado proceso jurisdiccional.



CAPÍTULO III

3. Los conflictos laborales y los medios de prueba

El propósito de este capítulo tercero es dar a conocer un breve resumen teórico de los conflictos, sus orígenes, sus soluciones a través de los medios de prueba y su relación directa con la figura de testigo en los procesos laborales.

El nacimiento de los movimientos obreros a partir de la revolución de 1917, el surgimiento de las primeras formas del Derecho del trabajo; así como también, en épocas recientes la incorporación teórico-práctico de algunos conceptos de las ciencias humanísticas, sociales y políticas que han abordado el campo de lo jurídico con temas tales como: Derechos humanos y los Derechos individuales de la persona.

Este fenómeno ha creado una interdependencia de los hechos y conflictos sociales con las diferentes ciencias, toda vez que las relaciones personales que se dan a través de la evolución humana han generado los conflictos de diferente índole, mientras que los conflictos laborales representan un fenómeno social que históricamente han requerido la formulación de diferentes ordenamientos legales que tiendan a lograr un bienestar individual, y por consecuencia paz y justicia social.



Los conflictos en cualquier sociedad son un parte integral de las relaciones en todas las actividades humanas. El significado de la palabra conflicto, es muy amplia y define diferentes estadios en vida del ser humano. Ya que según afirma Cabanellas, Conflicto es: “el momento más violento o indeciso de un combate, apuro, situación de difícil salida en que no se sabe qué hacer.”⁴ También este mismo autor, lo define como: “Situación de desacuerdo o lucha entre individuos o grupos que puede llegar a la aniquilación del contrario y la colisión de derechos, pretensiones u oposición de intereses.”⁵ Todo esto, en su aspecto económico, jurídico y social.

Los conflictos sociales de carácter laboral no son algo nuevo, ni corresponden a una época muy antigua. Desde el surgimiento de las primitivas relaciones humanas se puede encontrar en la historia que ha existido la búsqueda o lucha del ser humano por su progreso, su libertad y su seguridad alimentaria. Ha habido alguien que ha intentado producir, comercializar y lucrar con la necesidad de los más desposeídos. De igual manera, como consecuencia surge la necesidad de normar y reglamentar las relaciones sociales para que exista igualdad y equidad.

La historia del hombre en el ambiente laboral también crea conflictos cuando en las relaciones obrero-patronales se debe disminuir la fricción entre ambos. Por lo

⁴ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.**; pág. 201.

⁵ **Ibid.**; pág. 201.



que, finalmente surge en el campo jurídico del derecho del trabajo elementos legales que permiten regir las relaciones laborales de la manera más justa posible. La aparición del Derecho común tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente.

3.1. Los conflictos de carácter laboral en la historia

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

El primer antecedente que sobre este tema se menciona, según Alberto M. Bovino fue en: “Inglaterra, con la llamada Revolución Cartista, por las cartas dirigidas al parlamento de 1842, cuando verdaderamente apareció el Derecho del trabajo”⁶. Junto con la mecanización de la industria se incrementa dentro de la sociedad moderna el conflicto laboral que se daba la era de la esclavitud. El mismo Bovino afirma que: “Efectivamente, luego que Hargreaves en 1764 había inventado la primera máquina de tejer, se había provocado un descontento general de los trabajadores manuales, que sintieron la necesidad de defenderse colectivamente

⁶ Bovino, Alberto M., **Problemas del derecho de trabajo contemporáneo**, pág. 34.



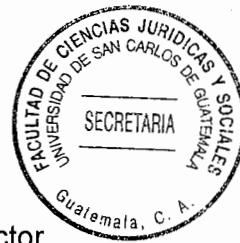
de las injusticias de un nuevo capitalismo maquinista.”⁷.

Es evidente que ningún fenómeno histórico nace exclusivamente de ideas puras, sino de la conjugación de hechos e ideas. Por ello, en lo concerniente a la sociología, aquellas tendencias ideológicas que determinaron el origen de las ciencias íntimamente ligadas con las grandiosas transformaciones sociales. Los grandes acontecimientos de los siglos XV y XVI, relacionados con los descubrimientos y conquistas de nuevos continentes, produjeron solamente un viraje ideológico en Europa, sino que engendraron una profunda transformación de todas las estructuras hasta entonces consideradas como firmes, para el asentamiento político, económico y cultural del Viejo Continente.

En este sentido, Bovino afirma que: “La productividad se vuelca, de los mercados locales hacia los crecientes horizontes de consumo nacional y mundial, originando una nueva ciencia: la Economía. La cual se desarrolla increíblemente, surge la transformación de los métodos de producción, sustituyendo el trabajo manual por el instrumento mecánico”⁸ Esta verdadera revolución industrial ocasiona un nuevo fenómeno a las inconformidades de los trabajadores, así como la inmigración masiva hacia los nuevos centros fabriles, dando origen a las populosas zonas urbanas, alrededor de los crecientes centros de trabajo que finalmente originarían conflictos laborales y sociales.

⁷ Bovino, Alberto, *Ob cit.* pág. 34.

⁸ *Ibid*



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

Para poder conocer como se desenvuelven los conflictos y las relaciones laborales es importante verificar o hacer un análisis sucinto sobre lo que ha pasado en otros países como: México, Canadá y estados Unidos.

En México, es importante conocer desde los primeros habitantes que existieron pasando desde los Aztecas. Según análisis de Bovino, se puede afirmar que "no son necesariamente los primeros pero si un punto de partida en organización laboral entre muchas otras actividades, y el México independiente en cual ahora existe."⁹ En este punto, es de suma importancia conocer los aspectos culturales que se tenían entonces y los que le siguieron, para entender que dentro de un sistema social independientemente de la idiosincrasia de las diferentes mezclas de culturas que esta nación adopta, el trabajo siempre ha sido un elemento de sobrevivencia, pues es casi imposible considerar la evolución del hombre sin el trabajo.

⁹ Ibid. Pág. 36.



La organización social de los mexicanos antes de la colonización, según Bovino, es la siguiente: “Dentro de la antropología cultural los Aztecas pertenecen a un grupo étnico-cultural, de la familia lingüística yuto-azteca, que en tiempos de la conquista española ejercía la supremacía política en el Valle de México. Antes de establecerse en Tenochtitlan los aztecas estaban divididos en clanes. Después de la fundación de la ciudad los viejos clanes se transformaron en veinte grupos locales (calpulli) residentes en cuatro barrios. Cada calpulli nombraba un tlatoani, y los veinte elegidos formaban el tlatocán o Consejo de Estado, que entendía de la guerra, los tratados de paz y la persecución de los delitos”¹⁰.

Asimismo, se debe reconocer que ya existían estructuras sociopolíticas. En este sentido, Bovino afirma: “Por encima del tlatocán existía un comité de cuatro miembros, encargado de elegir al rey o tlacatecutli entre la familia del rey muerto. Junto al rey se encontraba el cihuacóatl, que asumía las funciones sacerdotales. La nobleza (tecutli, pilli) se transmitía por herencia; poseía tierras, muchas veces en concepto de feudo, y ocupaba altos cargos en el ejército.”¹¹

Las clases sociales ya representaban una capa de poder considerable. Bovino, destaca que: “La clase de los hombres libres (macehuallis), que era la más numerosa, incluía comerciantes (pochtecas) y artesanos de todo tipo. Al lado de éstos existían los mayeques, trabajadores del campo en situación parecida a los

¹⁰ Ibid. Pág. 36.

¹¹ Ibid. Pág. 36.



siervos de la gleba medievales. Los esclavos (tlacolli) constituían el último escalón de la sociedad. La economía azteca era sobre todo agrícola. El calpulli distribuía la tierra entre sus clanes y éstos la repartían entre sus miembros, reservando una parte para jefes y sacerdotes."¹²

El principal cultivo era el maíz. Este pueblo de un alto desarrollo cultural que hizo acto de presencia en la Historia Mexicana a lado de otras grandes culturas, y dentro de sus tendencias de beneficio de grupo, se presentaba el fenómeno de una llamada: "tecnología social del trabajo en la que atendiendo a las necesidades de la producción, se daba una organización exacta de la fuerza del trabajo en unidades mayores y distintas al núcleo familiar para que ciertos grupos recibieran beneficios basándose en su aportación o su asignación en las obras publicas, la producción de alimentos, de las materias primas y hasta de los importantes productos artesanales".¹³

Y, de acuerdo a la interpretación de autores modernos de la materia, en la obra de Conjunto o Comunal, se dio una figura que se denominaba el Coatequitl en la cultura azteca, y que fue de amplio beneficio para muchos trabajadores disminuyendo así la inconformidad entre ellos.

¹² Ibid. Pág. 37.

¹³ Ibid. Pág. 38.



Según Víctor Carrillo Cabrera, el sistema no era otra cosa más que la unidad mínima de organización de la fuerza de trabajo, al cual define: “con un rasgo determinado y compuesto de veinte hombres tributarios, o sea, la llamada cuadrilla o veintena (Centecpantli) y sus múltiplos. La prestación de trabajo en cuadrillas, implicaba una obligación Universal de la organización macegual o plebeya (agricultores o artesanos), independientemente de que se tratara de campesinos adscritos a señores y nobles como sus terrazgueros o artesanos con dependencia, o campesinos que trabajaban materias primas y tierras propias y además contribuyeran con tributos al Ser Supremo.”¹⁴

A manera de análisis, es importante hacer notar que se daba una característica social en esta organización laboral denominada Coatequitl, el poder de llamamiento era como una forma de superioridad, toda vez que unas unidades laborales acudían al llamado de otras generalmente con un rango mayor, para auxiliarse en obras públicas, como manifestación de servicio y de superioridad. Según Víctor Carrillo Cabrera,¹⁵ El Coatequitl contenía ciertos principios organizativos entre los que se puede encontrar:

- a. La dirección a cargo de un vigilante de veintena (Centecpanpixqui) y la labor se desarrolla en periodos de cinco días a la semana, de martes a

¹⁴ Carrillo Cabrera, Víctor Rodolfo, **Tutelaridad y garantías mínimas vrs. flexibilidad en el derecho de trabajo**, pág. 53.

¹⁵ Ibid. Pág. 36.



sábado.

- b. La rotación en el trabajo de los diferentes grupos de una unidad mayor o menor, de los individuos en las unidades más pequeñas o de distintos grupos en la obra misma.
- c. La división de tareas (Tequitl) en las distintas unidades laborales que participaban, en razón de las especializaciones de los grupos de trabajo.

En Canadá, los patrones tienen la obligación de hacerles saber a sus trabajadores de la terminación de su empleo con un aviso razonable, o como sucede en la mayoría de los casos a pagarles lo que corresponda por la terminación del mismo. Conforme a la costumbre sin ser obligación legal este pago consiste regularmente en un mes de sueldo por cada año trabajado. Según Carrillo Cabrera: “Generalmente los tribunales han resuelto que la falta del aviso o del pago equivale a un despido injustificado por lo cual ordenan el pago correspondiente pero no regularmente la reinstalación.”¹⁶

Asimismo, los patrones pueden despedir a los trabajadores sin aviso previo por causas graves tales como la mala conducta. Carrillo Cabrera, ejemplifica: “En razón de estas limitaciones los patrones generalmente son libres de despedir a sus trabajadores no sindicalizados, los cuales no están protegidos por una causa

¹⁶ Ibid. Pág. 36.



justificada o por un acuerdo especial en los contratos colectivos.”¹⁷

Los trabajadores canadienses que son cubiertos por convenios colectivos poseen algunas prerrogativas, mismas que, según Carrillo Cabrera: “estos obtienen un porcentaje del 0.33 de la fuerza de trabajo y de 0.24 los trabajadores del sector privado, tienen el recurso del arbitraje y pueden obtener sus salarios caídos y su reinstalación”¹⁸.

En cuanto a la protección laboral, Carrillo Cabrera sostiene que: “Tres de las jurisdicciones la Federal y las de las Provincias de Québec y de Nova Scotia han adoptado leyes estatutarias que protegen a los trabajadores no sindicalizados contra los despidos injustificados.”¹⁹ sic En Nueva Escocia, la reparación de perjuicios consiste en la reinstalación y los salarios dejados de percibir. En la jurisdicción Federal y en Québec las reparaciones pueden incluir la reinstalación, con o sin compensación, u otra reparación equitativa.

En todo Canadá, las prohibiciones de las leyes estatutarias sobre las diversas formas de la discriminación han extendido su ámbito a los trabajadores despedidos. Mientras que, en Los Estados Unidos se mantiene el principio de la

¹⁷ Ibid. Pág. 36.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Ibid.



libertad de la voluntad, el cual presupone una relación contractual voluntaria que puede darse por terminada por cualquiera de las partes cuando así lo quieran.

En este caso, Francisco De Ferrari en su concepción tradicional de la doctrina contractualista, indica que: “Estados Unidos permite a los patronos despedir a los trabajadores por buenas razones, por injustificadas razones, o sin justificación alguna.”²⁰ Asimismo, De Ferrari afirma que: “para el despido no se requiere efectuar ni el aviso de terminación de empleo ni el pago de indemnización alguna.”²¹

Esta doctrina prevalece en los Estados Unidos de América para la mayor parte de los trabajadores del sector privado. De Ferrari sostiene que: “en éste, los contratos colectivos que establecen causales para los despidos justificados con recurso de arbitraje cubren un porcentaje del 0.12 de los trabajadores, mientras que los empleados públicos regularmente están sujetos a las disposiciones protectoras del servicio civil.”²² De cualquier manera, adicionalmente a los acuerdos específicos sobre esta materia en los contratos colectivos, las reglas de la libertad de la voluntad en el campo laboral se ha visto limitada por decisiones judiciales en casos concretos y muchos analistas laborales predicen el desgaste

²⁰ De Ferrari, Francisco, **Ob. Cit.** pág. 78.

²¹ **Ibid.**

²² **Ibid.**



de la teoría consensualista en la medida en sean dictadas nuevas resoluciones de los tribunales o adoptada una nueva legislación al respecto.

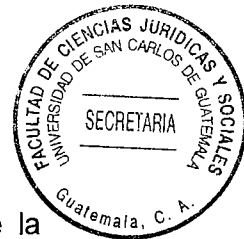
De Ferrari, describe este problema en la siguiente cita: “Entre los 50 Estados de la Unión solamente Montana, Estado rural con pequeño desarrollo industrial, ha establecido un Estatuto aplicable a los trabajadores del sector privado que crea el sistema de causales de despido justificado.”²³

3.2. Clasificación doctrinaria de los conflictos

El análisis doctrinario de los conflictos laborales puede permitir a los estudiosos de las normativas jurídicas distinguir las diferentes corrientes de pensamiento que han orientado su creación o formulación teórica.

Los conflictos individuales obrero-patronales surgen por razones intrínsecas de las relaciones sociales entre dos sectores siempre antagónicos. En relación a la clasificación de los conflictos, una primera aproximación brindada por Paúl Horion señala: “los conflictos de trabajo se clasifican en conflictos individuales y conflictos colectivos, los que a su vez se sub-clasifican en conflictos jurídicos y conflictos

²³ **Ibid.**



económicos”.²⁴ Cuatro puntos de vista para un mismo tema tomado desde la perspectiva laborista.

Desde la perspectiva social humanista, según Cabanellas, los conflictos laborales se dan: “como consecuencia de las relaciones directas entre un patrono y un obrero y que define intereses personales de los contratantes”²⁵, como ejemplo, se puede indicar lo siguiente: que cuando un obrero es despedido sin justa causa y formula la oportuna reclamación para obtener la nulidad del despido, correspondiente indemnización o ambas cosas a la vez.

De acuerdo con lo establecido en los contratos individuales, en los pactos colectivos de condiciones de trabajo y en las leyes que regulan la materia este tema debe dilucidarse en un Juzgado de Trabajo o ante Juez competente. Los conflictos individuales pueden producirse de acuerdo a las siguientes causales:

- a) Individuales de carácter jurídico: el interés en juego puede ser de un solo trabajador o de varios, o inclusive de todos los trabajadores de una empresa o establecimiento. La naturaleza jurídica del interés en juego significa que el conflicto versa sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral. Esta puede ser constitucional, legal o producto de una

²⁴ Horion, Paúl, **El derecho de huelga**, pág. 501.

²⁵ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** pág. 469.



convención.

- b) Individuales de carácter económico: la naturaleza económica de un conflicto determina que esté en juego la nueva fijación de condiciones de trabajo.

Asimismo, se puede afirmar que los conflictos colectivos de trabajo surgen como enfrentamiento de grupos, al respecto afirma Cabanellas: “la oposición o pugna manifestada entre un grupo de trabajadores y uno o más patronos”²⁶. De esta forma, se plantea la incorporación de otro tipo de conflictos que surgen en las siguientes condiciones: frente al individual, se ha caracterizado el conflicto colectivo por la pluralidad de litigantes, por estar en juego los intereses abstractos de la categoría y por interesar las divergencias al grupo no como sumo material de individuos, sino como representantes de una comunidad definida de intereses.

En Guatemala, a los conflictos colectivos la legislación laboral guatemalteca los admite implícitamente en la clasificación que divide: a) conflictos colectivos de carácter jurídico o de derecho, descritos en los Artículos 292 a), 386 y 406 del Código de Trabajo; y b) conflictos colectivos de carácter económico social establecidos en los Artículos 292 a) y 377 del Código de Trabajo.

Finalmente, se entiende que los conflictos individuales y colectivos de carácter económico social son aquellos cuyo propósito sea la creación o regulación de

²⁶ Ibid, pág. 468.



nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios. El caso más típico de estos es el que promueven los trabajadores colegiados para obligar a su empleador a la suscripción de un instrumento de regulación colectiva con base en el pliego de peticiones presentado por aquellos.

En el caso de los conflictos colectivos de carácter jurídico, debe entenderse que estos son los que buscan hacer efectivo el cumplimiento de las obligaciones previamente establecidas en instrumentos de legislación colectiva como los pactos colectivos, contratos colectivos, sentencias arbitrales, entre otros; mismos que han visto incumplidas las normas legales por alguna de las partes de la relación colectiva de trabajo.

A simple vista, se ha reducido el proceso, al abrazar la norma procesal civil los principios que presiden el procedimiento del proceso laboral. Sin embargo, en la institución de la prueba, como puede ocurrir en otras instituciones procesales, ese acercamiento es más aparente que real, ya que la regulación civil de la prueba esta ideada y configurada para el proceso ordinario. A diferencia, en el juicio laboral presenta una importante quiebra en lo que a la configuración del principio de concentración se refiere, haciendo inaplicable en el procedimiento laboral varias de las previsiones contenidas en la regulación civil.

Además, en otros supuestos, la inaplicabilidad de la nueva regulación civil de la



prueba deviene de la constatación de que la regulación civil no responde, pues no tenía porqué al serle totalmente ajena a la idea-fuerza que preside el proceso laboral. Ésta, la tutela equilibradora del trabajador o beneficiario de la relación procesal y se encuentra en una situación de inferioridad jurídico-económica frente a la otra, el empresario o la administración.

3.3 Los medios de prueba en el Derecho Procesal

Al abordar el tema de los medios de prueba en general, es importante destacar la importancia de la prueba testimonial y su ineficacia en la resolución de conflictos desde el punto de vista práctico en el proceso laboral guatemalteco.

En la actualidad, siempre recordando que el punto central de la presente investigación sigue siendo la prueba testimonial ofrecida por el trabajador. Se debe destacar, que usualmente cuando un compañero de trabajo plantea un conflicto laboral, el trabajador llamará a testificar a excompañeros de trabajo o incluso compañeros. En este caso, quienes mantienen la relación laboral o ésta aún se encuentre vigente o suspendida pueden verse desprotegidos.

Los medios de prueba, son las herramientas gracias a las cuales el Juez se pone en contacto con hechos desconocidos por él para comprobarlos en base a razones o motivos que los mismos implicados proporcionan de diferentes formas.



Los cuales llevarán al Juez a la verificación de la certeza de tales hechos. ¿Con qué se prueba un hecho? Con medios de prueba.

Los medios de prueba en este caso, son elementos que existen en la realidad, de los que se sirve el Juez para comprobar la verdad.

En todo proceso, la parte que aduce el hecho como base de la consagración del efecto jurídico que persigue, tiene sobre sí, la carga de la prueba de dicho hecho. Si se afirma por ejemplo, que una persona laboró en forma continua cinco meses, y que no se le pago proporcionalmente la prima semestral de servicios en el semestre que corresponda, se está en la obligación de comprobar el trabajo en el periodo que se asevera.

La jurisprudencia ha establecido que tratándose de despido sin justa razón el trabajo solo debe demostrar la relación laboral y sus extremos: el salario, y la finalización de contrato de trabajo. La carga probatoria en el derecho de trabajo corre a cuenta del empleador, quien debe probar la causa que lo ocasionó. Los hechos presumidos en la ley admite prueba en contrario si la misma norma lo contempla; pero si la presunción es de derecho, no hay lugar a la admisión de prueba en contrario.

Ante cualquier Juez o Juzgado del sistema judicial guatemalteco sirven como



puebas los siguientes hechos: la declaración de parte (confesión), el juramento, el testimonio de terceros, el dictamen pericial, la inspección judicial, los documentos, los indicios y cualesquiera otros medios que sean útiles para la formación del convencimiento del juez.

La prueba, es la demostración de la verdad formal o judicial, es la fijación formal de los hechos discutidos. En el sistema jurídico guatemalteco son admisibles todos los medios de prueba establecidos en la ley, pero la Prueba pericial sólo tendrá lugar cuando el juez estime que debe designar un perito que lo asesore en los asuntos que requieran conocimientos especiales.

Al analizar la jurisprudencia mexicana al respecto, María De La Cueva indica que la prueba es: “una actividad procesal por la que se tiende a alcanzar el convencimiento psicológico del Juzgador sobre la existencia de datos aportados al proceso por las partes o a fijarlos conforme a una norma legal.”²⁷ El arte del proceso no es esencialmente otra cosa que el arte de administrar las pruebas. Tanto vale no tener un derecho, cuanto tenerlo y no probarlo. El Juez, al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas en tiempo.

El objeto de la prueba recae sobre afirmaciones que las partes hacen acerca de los hechos. Además debe probarse los hechos que han sido alegados en el

²⁷ DE LA CUEVA María, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, pág. 221.



proceso. La prueba sirve para la búsqueda de la verdad y posibilita la aplicación del derecho a través de la acreditación de los datos que constituyen el supuesto de hecho de la norma.

Los principales medios de prueba existentes son 7, los cuales se describen a continuación: a) la confesión judicial, b) la declaración de testigos, c) la prueba documental, d) el dictamen de expertos, e) el reconocimiento judicial, y f) Las presunciones legales y humanas.

a) La confesión judicial: La importancia de este medio de prueba radica fundamentalmente en tener a quien presta la confesión frente al juzgador absolviendo las posiciones sin poder consultar las respuestas con su abogado e incluso sin poder consultar documentación, a excepción de aquella que cite cantidades o datos numéricos que sea indispensable consultar, pues en el hecho de absolver las posiciones frente al juez descansa el espíritu de esta prueba. Según el Abogado y docente universitario Cesar Landelino Franco López: "es la declaración que sobre lo sabido o hecho o él mismo hace alguien voluntariamente o preguntado por otro en juicio y ante juez competente"²⁸ Este medio de prueba se encuentra normada en el Artículo 354 del Código de Trabajo y Artículos del 130 al 141 del Código Procesal Civil y Mercantil.

²⁸ Franco López, César, **Manual de derecho procesal del trabajo**, pág. 158.



b) La declaración de testigos: Mientras que en la prueba testifical el testigo es el medio probatorio, su conocimiento de los hechos es la fuente directa con los mismos. Se considera que este medio de prueba es el más desacreditado de todos los que puedan proponerse dentro del juicio no sólo en el ámbito de Derecho Procesal del Trabajo, sino en todas las ramas del Derecho Procesal, en virtud de la falsedad, la fragilidad de la memoria.

La parcialidad que puedan observar los testigos es muy cuestionable, por ser propuestos por las partes y tener aunque la nieguen, relación con éstas y la mala fe disfrazada en los errores de la declaración del testigo.

La prueba de declaración testimonial se contiene en los Artículos del 347 al 351 del Código de Trabajo y en relación a ella se regula la posibilidad de las partes de proponer hasta un máximo de cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan probar. Según afirma, Franco López: “es aquella que supone el interrogatorio de personas que han presenciado los hechos de la causa u oído su relato”²⁹

c) La prueba documental: Esta prueba reviste una trascendental importancia porque permite confirmar la existencia de datos que son de relevancia para el

²⁹ Ibid. Pág. 163.



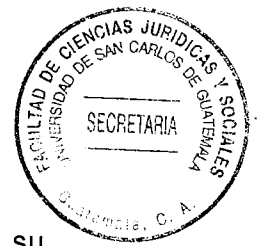
proceso y que obran en documentos que no están en poder de las partes. según Franco López “es la que se realiza por medio de documentos privados, de documentos públicos, libros de comerciantes, correspondencia o cualquier otro escrito”³⁰ La apreciación y valoración de la prueba documental se regula en el Artículo 361 del Código de Trabajo.

d) El dictamen de expertos: Es la apreciación y valoración que especialistas en la materia hacen en relación a determinados temas de su especialidad. Jurídicamente, según afirma Franco López: “constituye la prueba propuesta por las partes y requerida a personas que poseen conocimientos especializados sobre alguna materia y a quienes se acude, cuando para apreciar o conocer los hechos sean necesarios sus conocimientos técnico-científicos en la materia”³¹ El dictamen se encuentra establecido en el Artículo 352 del Código de Trabajo.

e) El reconocimiento judicial: es una de las pruebas más importantes y en muchas ocasiones inclusive necesaria, para la investigación de los hechos, en toda clase de procesos y debe entenderse como la presencia y verificación de los hechos por parte del órgano, organismo y institución judicial correspondiente. Franco López, lo define como: “la diligencia procesal practicada por un funcionario

³⁰ Ibid. Pág. 171.

³¹ Ibid. Pág. 176.



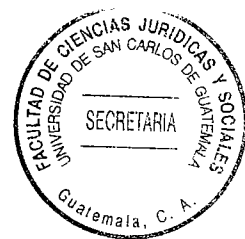
judicial con el objeto de obtener argumentos de prueba para la formación de su convicción mediante el examen y la observación con sus propios sentidos, de hecho ocurridos durante la diligencia, o antes, pero que subsisten o dejan huellas o rastros, o huellas de hechos pasados y en ocasiones de su reconstrucción”³²

f) Las presunciones legales y humanas: en la prueba testifical el testigo es el medio probatorio, su conocimiento de los hechos es la fuente directa con los mismos y mientras no se comprueben los hechos estos testimonios son considerados presunciones legales.

De conformidad con la ley y la doctrina, existen dos tipos de presunciones, que son por un lado las presunciones legales que son aquellas que la ley establece y que dispensan de toda prueba a los favorecidos por ellas y por otro lado las presunciones humanas que son aquellas que constituyen una afirmación o conjetura legal que puede ser desvirtuada con prueba en contrario. Según Franco López: “éstas son las que constituyen el medio de convicción del juzgador que las partes proponen o que el mismo utiliza para llegar a la conclusión de la certeza y admisibilidad de hechos controvertidos, que se dan por reales y de influjo en la decisión del proceso.”³³

³² Ibid. Pág. 179.

³³ Ibid. Pág. 181.



3.4 Los medios de prueba en el proceso laboral guatemalteco.

Al analizar la regulación de la prueba en el proceso laboral, normalmente, la doctrina se ha centrado en la atención de la regulación de los medios de prueba, obviando o analizando sucintamente lo relativo a las reglas generales.

En Guatemala, el ejemplo más típico del conflicto colectivo de carácter jurídico es el denominado **Salario Mínimo**, que se promueve con el propósito de obligar al empleador a que cumpla una de las disposiciones establecidas en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, que lo obliga a aumentar el salario de sus trabajadores desde determinada fecha.

Otro ejemplo significativo es el denominado **Bono 14**, y muchas veces también el **Aguinaldo**. Estos dos últimos, deberán pagarse en junio y diciembre respectivamente, sin embargo, han transcurrido ya cuatro meses de vigencia del pago y el empleador no ha dado cumplimiento a esa condición de prestación de los pagos generando conflictos que muchas veces terminan en los Juzgados de Trabajo.

En estos casos, se observa que el incumplimiento de un derecho previamente establecido, genera la participación del Estado de Guatemala como garante del cumplimiento de las normas legales que obligan al empleador frente a sus



trabajadores. Como consecuencia de aquel incumplimiento los trabajadores acudirán al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a promover el conflicto individual o colectivo para que se obligue al empleador a cumplir la disposición que ha inobservado, asimismo solicitar que se le condene al pago de los daños y perjuicios por ese mismo motivo por lo que ambos están obligados a presentar pruebas de descargo.

Asimismo, en materia laboral también se puede afirmar que los medios de prueba son fundamentales. Según María de la Cueva: “en la jurisdicción laboral, se sigue el sistema *numerus apertus*, sistema seguido por los códigos procesales modernos, el cual se caracteriza por admitir cualquier medio, siempre que no esté expresamente prohibido por la ley ni violen derechos humanos ni sean contrarios al orden público.”³⁴ sic

La regulación de la prueba en el proceso laboral ha sido y es muy escueta. Consecuencia de ello, en muchas ocasiones, se ha acudido a la norma procesal civil con el fin de suplir las deficiencias e insuficiencias que presentaba y presenta aquella regulación. Sin embargo, dado el claro antagonismo de los principios que informaban uno y otro procedimiento en ambas manifestaciones del proceso esa llamada a la norma procesal civil devenía inútil, resultando muchas veces inaplicable los preceptos civiles en el proceso laboral.

³⁴ DE LA CUEVA María, *Ob cit*, pág. 221.



CAPÍTULO IV

4. La prueba testimonial en el proceso laboral guatemalteco

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

Al iniciar este estudio se cree de vital importancia establecer en qué consiste una prueba. Así, en términos generales, para el Diccionario Jurídico Elemental de Guillermo Cabanellas, establece que la prueba consiste en: “una razón, argumento, declaración, documento u otro medio para patentizar la verdad o la falsedad de algo.”³⁵

Pero, cuando dentro de este análisis se intenta una definición más apegada a la materia de estudio, puede recomendarse a Jeremías Bentham en su Tratado de las Pruebas Judiciales, citado por María De la Cueva, señala con relación a las pruebas que: “en el más amplio sentido de esa palabra, se entiende por tal un

³⁵ CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. pág. 399.



hecho supuestamente verdadero que se presume debe servir de motivo de credibilidad sobre la existencia o inexistencia de otro hecho."³⁶

Asimismo, es importante destacar que en la jurisprudencia la importancia de cualquier medio prueba es fundamental. Según afirma De la Cueva: "en la jurisdicción laboral, se sigue el sistema *numerus apertus*, sistema seguido por los códigos procesales modernos, el cual se caracteriza por admitir cualquier medio, siempre que no esté expresamente prohibido por la ley ni violen derechos humanos ni sean contrarios al orden público."³⁷

La autora citada, amplía su afirmación cuando sostiene: "Sirven como pruebas los documentos, la confesión, la declaración de parte, el testimonio de terceros, la inspección judicial, los dictámenes periciales, los informes, los indicios, los medios científicos, y cualquier otro elemento racional que sirva a la formación de la convicción del Juez, siempre que no estén expresamente prohibidos por la ley, ni sean contrarios a la moral o al orden público. Puede asimismo disponerse calcos, reproducciones o fotografías de documentos, objetos, lugares o personas."³⁸

³⁶ DE LA CUEVA María, **Ob Cit**, pág. 221.

³⁷ *Ibid.* Pág. 223.

³⁸ *Ibid.* Pág. 223.



Es permitido, para establecer si un hecho puede o no realizarse de determinado modo, proceder a la reconstrucción del mismo. Pero, ¿qué se debe entender por prueba testimonial?

Podría establecerse que la prueba testimonial o testifical es aquella que se hace por medio de testigos, o sea, a través del interrogatorio y declaración verbal o escrita de personas que han presenciado los hechos litigiosos o han oído su relato a otros. Este medio de prueba es clasificado como una prueba personal, porque el testimonio es suministrado por un ser humano.

En el mundo de las Ciencias Jurídicas, dentro de cualquier juzgado donde se presente un conflicto, surge la necesidad del testimonio como una prueba de trascendental importancia. En la actualidad, en Guatemala desde la implementación y aplicación del denominado Juicio Oral en los procesos judiciales se requiere de las argumentaciones verbales para el convencimiento del Juez sobre la veracidad en las afirmaciones o negaciones planteadas durante un proceso. Según lo establecido en los Artículos 335 y 348 del Código de Trabajo.

Para ello, se ha procurado hacer uso de los argumentos de los mejores autores en materia procesal, y específicamente, en materia probatoria para convencer sobre la veracidad planteada. Los medios de prueba consisten en el cúmulo de



fórmulas o instrumentos utilizados en el devenir de un proceso y orientados a producir el convencimiento del juzgador, con relación a las afirmaciones de las partes.

Ahora bien, es importante señalar que el testimonio será aceptado en todo proceso laboral, siempre y cuando la ley no señale expresamente lo contrario; tal como lo enseña el Código de Trabajo. Por otra parte, es menester referirse a la persona de los testigos. El testigo es aquella persona fidedigna de uno u otro sexo que puede manifestar la verdad o falsedad de los hechos controvertidos en un proceso, reproduciéndolos de palabra, por escrito o por signos. La comparecencia y deposición de testigos o testes es considerado como un medio de prueba desde el antiguo derecho romano.

Durante esta época, lo importante no radicaba en la cantidad de testigos sino en el valor de los testimonios que estos hacían. Se debe anotar, que actualmente dentro de todo proceso laboral solo podrá declarar como testigo todo aquél que no sea declarado inhábil por la ley, según lo estipulado por el Código de Trabajo.

Es hábil para testificar en un proceso toda persona a quien la ley no declare inhábil. Como se observa, de lo establecido por este cuerpo legal, la habilidad de la persona del testigo es considerada como la regla general, y su excepción lo serán las incapacidades. Son inhábiles para testimoniar en un proceso



determinado:

- a. Los que al momento de declarar sufran alteración mental o perturbación psicológica grave, o se encuentren en estado de embriaguez, sugestión hipnótica o bajo el efecto del alcohol o sustancias estupefacientes o alucinógenas.
- b. Las demás personas que el Juez considere inhábiles para testimoniar en un momento determinado, de acuerdo con las reglas de la sana crítica.

La ley laboral recoge la posibilidad de que el juez, a instancia de la parte proponente de las pruebas testimoniales, permita variar el orden de declaración de los testigos, en la medida que no exista objeción de la contraparte. Aunque en muchas ocasiones se cree que por tener el derecho ya se ha ganado un proceso judicial.

En cualquier proceso judicial o laboral existe la necesidad y la obligación de ambas partes de demostrarle con pruebas fehacientes al Juez que reconozca o declare lo que se le está pidiendo a través de una sentencia como hechos reales y verdaderos. Pero, el juez para otorgar sentencia a esa petición debe estar seguro que en Derecho ha exigido y le corresponde al peticionario determinada actuación jurídica y la única manera de convencer y demostrar que se posee ese derecho es exponiendo las pruebas que acrediten lo que se pide. Entonces, el juez sólo



creará que asiste ese derecho cuando las pruebas así lo demuestren.

4.1 La confesión en el proceso laboral

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

Los requisitos de la confesión son:

- a. Que el confesante tenga capacidad para hacerla y poder dispositivo sobre el derecho que resulte de lo confesado.
- b. Que verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria.
- c. Que recaiga sobre hechos respecto de los cuales la ley no exija otro medio de prueba.
- d. Que sea expresa, consciente y libre.
- e. Que verse sobre los hechos personales del confesante o de que tenga conocimiento.



- f. Que se encuentre debidamente probada, si fuere extrajudicial o judicial trasladada.

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

Se debe hacer notar, que los apoderados judiciales en sus alegatos no comprometen a la parte que representan y las afirmaciones que en ellos se contengan solo serán tomadas en cuenta como opiniones.

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

La misma presunción se deducirá, respecto de los hechos de la demanda y de las excepciones de mérito, o de sus contestaciones, cuando no habiendo interrogatorio escrito el citado no comparezca. En ambos casos, el juez hará



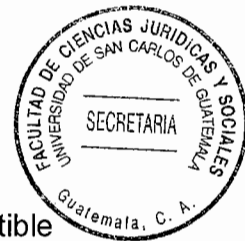
constar en el acta cuáles son los hechos susceptibles de confesión contenidos en el interrogatorio escrito, en la demanda, las excepciones de mérito, o sus contestaciones, que se presumen ciertos.

Si las preguntas no fueren asertivas o el hecho no admitiere prueba de confesión, la no comparecencia, la respuesta evasiva o la negativa a responder, se apreciarán como indicio grave en contra de la parte citada

Toda persona está obligada a declarar con las excepciones que la ley señala. Son inhábiles absolutos para declarar los menores de edad, los dementes, y los sordomudos que no puedan darse a entender.

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

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



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

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

El proceso no es un arcano jurídico, misterioso y mágico, dónde quienes se quejan pidiendo justicia, se apersonan en el juzgado y mediante un prodigio, se resuelve de forma milagrosa o salomónica, la satisfacción de su pretensión; sino al contrario, mediante la técnica jurídica y la búsqueda de la verdad, se consigue cumplir el mandato legal de que todos tienen derecho a un juicio justo. Dándole de esta forma a este término toda la grandeza que Justiniano quiso para la Justicia, como: la constante y perpetua voluntad de dar a cada uno lo suyo, lo que le pertenece, ni más ni menos.

Ese silogismo judicial compuesto por una premisa mayor, que está constituida por los hechos que las partes tratan de mostrar al juzgador como verdaderos, aunque



discutidos por el instituto de la contradicción, para que de una forma palmaria, puedan relatarse minuciosamente en la sentencia como hechos probados. Fijados éstos, la premisa menor la constituye el derecho, la subción de esos hechos en el ordenamiento jurídico, tarea eminentemente técnico-jurídica que compete al juzgador, que por el principio de *iura novit curia*, tiene obligación de fundamentar su razonamiento en los fundamentos jurídicos, y de esa subción nace la conclusión del silogismo, el fallo de la sentencia, la estimación total, en parte o la desestimación de la pretensión, contribuyendo al mantenimiento de la paz social.

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

En el proceso laboral, ocurre lo mismo, ante la demostración de los hechos que pueden convencer al juez de que ocurrió un accidente de trabajo, de la relación causa efecto de la lesión con el trabajo desarrollado, según De La Cueva "tanto en el particular *in itinere*, como en el infarto de miocardio, como de la caída del operario de un andamio, o del stress post traumático o con relación al acoso



laboral o al mobbing, o las enfermedades profesionales catalogadas o listadas y no catalogadas o no listadas del síndrome del *Bourn-Out*, o tradicionales como la silicosis en el trabajo de la minería o la asbestosis del amianto, y tanto para peritar lo ocurrido como para valorar las lesiones corporales sufridas, necesita de la ayuda de técnicos, médicos, psicólogos y forenses³⁹ que le informen sobre las lesiones sufridas y la incapacidad desarrollada globalmente por el beneficiario de la seguridad social, para poder estimar o desestimar la prestación que postula.

Se puede solicitar hasta la intervención de expertos como ingenieros o técnicos en riesgos laborales al describir una máquina y sus medidas de seguridad, incumplidas como consecuencia del siniestro, o de su funcionamiento y estado de conservación y utilización por la empresa que ha tomado medidas de amortización de puestos de trabajo, o de economistas o auditores que, explique al tribunal de la necesidad empresarial, objetiva y económica del despido que se está ventilando, en definitiva para que le muestren su ciencia, su leal saber y entender, bien porque las partes los traigan al juicio, bien porque los solicite el juzgador para dictar la sentencia, ambas formas están previstas en la normativa laboral.

La cuestión litigiosa se ciñe, por tanto, a determinar si los hechos de la demanda han sido o no acreditados y, en caso afirmativo, si los mismos merecen o no la

³⁹ De La Cueva, María, *Ob. Cit.* pág. 226.



calificación de mobbing o acoso moral. En relación a los presupuestos que deben concurrir para que la referida presunción se indican que tales hechos son aquellos que por su objetividad son susceptibles de percepción directa por el inspector, los inmediatamente deducibles de aquellos o los acreditados por medios de prueba consignados en la propia acta.

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

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



4.2 Crítica de la prueba

El problema de la prueba en el proceso laboral, sobre todo cuando depende de la declaración testimonial de otros trabajadores, a favor del demandante que está acudiendo ante el juez para solicitar la declaración de un derecho u obtención del reconocimiento de alguna prestación económica por causas que le son exigidas al patrono.

En todo caso, existen un sinnúmero de efectos colaterales que pueden afectar directamente a los otros trabajadores, de manera que ese medio de prueba casi siempre queda sin sustento pues los otros aunque les conste los hechos alegados por el solicitante, pudieran callar con el objetivo de no perder ellos también su propio trabajo de manera que a veces no produce los efectos esperados.

En el caso de los hechos les consten a los inspectores de trabajo, a veces no es que el acta no contenga una descripción minuciosa de las circunstancias constitutivas de la infracción, es que ni siquiera refleja o narra hechos, aparte de poner en boca de dichos trabajadores tales expresiones genéricas, lo que no permite otorgarles valor probatorio alguno.

Por tanto, si como ya se ha razonado, la presunción de certeza se limita a los hechos acreditados por medios de prueba consignados en la propia acta, y en



este caso las declaraciones incorporadas a la misma son tan débiles que carecen de trascendencia probatoria, debe concluirse que administrativamente no se ofrece base objetiva suficiente para sustentar la actuación sancionadora, razón por la cual decae el presupuesto necesario para trasladar la carga probatoria a la empresa demandada.

4.3 Valoración de la prueba

Descartada la presunción de veracidad del acta de infracción aportada al proceso, debe decirse desde ahora que tampoco la prueba practicada en juicio ha acreditado la infracción laboral que se imputa a la empresa. En el interrogatorio de los trabajadores afectados negaron con rotundidad haber sufrido amenazas, coacciones o vejaciones de ningún tipo.

Es una expresión acuñada por el profesor de la Universidad de Estocolmo Heinz Leymann y que según Krotoshin define hostigamiento o mobbing como: “una situación de hostigamiento que sufre un trabajador sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma prolongada y que le conducen al extrañamiento social en el marco laboral, le causan enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y, en ocasiones, provocan que abandone el empleo al no poder soportar el estrés al que se encuentra sometido.”⁴⁰

⁴⁰ Krotoshin, Ernesto, **Ob. Cit.** Pág. 91.



Los intentos de acotar el concepto de mobbing no han faltado, ya que es un término relativamente moderno, que se conoce en español como acoso moral. La Comisión Europea expone que en un intento de aquilatar el concepto definía el mobbing o acoso moral, Por lo que puede destacarse que su descubridor Heinz Leymann, para quien se trata del fenómeno en que “una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.”⁴¹

El mobbing o acoso moral que según la Comisión Europea expone como intento de hostigamiento, Krotoshin definiría el concepto, como: “un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo o el efecto de hacerle el vacío.”⁴²

Jurídicamente ha sido definido como presión laboral tendente a la autoeliminación

⁴¹ Ibid. Pág. 92.

⁴² Ibid. Pág. 93.



de un trabajador mediante su denigración laboral. Sus elementos son, los siguientes: a. presión, b. laboral, c. tendenciosa

a. Presión: Para que pueda hablarse de mobbing es necesario que se ejerza una presión y que una víctima, un presionado, porque si éste no existe lo único que habrá será un comportamiento malintencionado por parte del sujeto activo, pero no una sienta esa presión. Por presión se entiende toda conducta que desde un punto de vista objetivo puede ser percibida como un ataque. Esto obliga a descartar supuestos de roces laborales que por su nimiedad no pueden ser aquí incardinados. La presión requiere un comportamiento severo, con peso específico propio.

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

Tampoco quedarían incluidos los supuestos que podríamos denominar de presión frustrada o en grado de tentativa, en los que el sujeto destinatario, por



los motivos que sean, no llega a sentir la misma. El mobbing exige presión, lo que nos lleva a la cuestión del perjuicio causado al trabajador. Para que exista acoso moral ha de probarse que al trabajador se le han causado daños psíquicos, lo cual hace, en principio, imprescindible una pericial médica que acredite que el estado mental del trabajador es resultado directo del hostigamiento laboral al que ha sido sometido.

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

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



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

Así, mientras en los supuestos de ejercicio arbitrario del poder empresarial lo que el empresario puede buscar a través de medios inadecuados es, por ejemplo, el mantenimiento de la empresa o la mejora de su competitividad en el mercado, en el acoso moral la finalidad o plan de la conducta empresarial es causar un daño, socavando la personalidad del trabajador: perjudicar su integridad psíquica, si el empresario es el sujeto activo del acoso, o desentenderse de su deber de protección si el acoso lo provoca un compañero de trabajo.

Los mecanismos de hostigamiento o presión a través de los cuales puede manifestarse el acoso moral son muy diversos. Pudiéndose destacar algunos recogidos en diversas sentencias, que según Krotoshin han estimado la existencia de acoso moral en el trabajo, tales como: "las medidas de aislamiento social, tales como impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con los clientes, no dirigirle la palabra, etc.; apartamiento del trabajador de sus funciones de mayor responsabilidad, encomendándole trabajos de inferior categoría, ordenándole tareas innecesarias, quitándole las personas que antes tenía a su cargo o elementos necesarios para su trabajo; medidas de ataque a la víctima,



criticando y minusvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre el trabajador o atribuyéndole errores que no ha cometido; agresiones físicas o verbales, tales como imitar al trabajador, burlarse de él, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público, etc.”⁴³

4.4 Ineficacia de la prueba testimonial en el proceso laboral guatemalteco

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

Según Krotoshin, los medios de prueba delimitan el problema planteado: “cualquier prueba y entre ellas la testimonial debe ser útil, la que no lo es, continua diciendo; solo sirve para dilatar el desarrollo del proceso, aumentando los gastos y multiplicando la tarea jurisdiccional y de las partes sin resultado positivo para nadie”.⁴⁴ Es por eso que, la presente investigación pretende destacar en un estudio las razones por las cuales en el proceso laboral guatemalteco la prueba testimonial no da los frutos que pretende la parte demandante.

⁴³ Ibid. Pág. 96.

⁴⁴ Ibid. Pág. 97



La parte actora, específicamente el litigante, en la fundamentación de sus pretensiones, por medio de la proposición de éste medio de prueba, intenta que el juez de trabajo y previsión social, pueda escuchar de la palabra del testigo, la relación de los hechos que alega la parte demandante. En la mayoría de las demandas, el trabajador como demandante es quien reclama, cuyos derechos han sido violentados al no ser debidamente remunerado como el Código de Trabajo lo establece, en el momento de haber finalizado la relación laboral con su patrono.

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

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



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

Es por eso que, en la presente investigación encontró las razones que fundamentan esa necesidad de protección del testigo trabajador, dentro del proceso laboral guatemalteco, siempre que se encuentre el mismo, en las condiciones antes mencionadas, y aparte de que se establezca dicha protección, también se pueda imponer una sanción al patrono infractor. Se establece que la prueba testimonial o testifical es aquella que se hace por medio de testigos, o sea, a través del interrogatorio y declaración verbal o escrita de personas que han presenciado los hechos litigiosos o han oído su relato a otros. Este medio de prueba es clasificado como un medio de prueba personal, porque el testimonio es suministrado por un ser humano.

Según Krotoshin, el testigo es: “un tercero ajeno al proceso que es llamado a este y que aporta al proceso sus conocimientos subjetivos sobre hechos que ha percibido o que le han constado, y que en el momento de producirse no tenían la condición de hechos procesales, pero ahora lo son. Siempre tiene que ser una persona física. La declaración la realizara de viva voz ante el juez y la ley exige



que sea capaz civilmente.⁴⁵ Si el testigo ha llegado a conocer los hechos en el momento en que ocurrieran, su función es aportar su percepción audiovisual sobre los hechos y también tendrá que decir ante el Juez las circunstancias por las cuales ha tenido conocimiento de esos hechos.

En la práctica, dentro del proceso laboral guatemalteco, éste podría ser uno de los medios de prueba contundentes, a favor de las pretensiones del trabajador demandante. Sin embargo, según Krotoshin, se ha podido evidenciar que: “no es, que el testimonio de los testigos que se presentan no contenga una descripción minuciosa de las circunstancias constitutivas de la infracción, sino que ni siquiera refleja o narra hechos, aparte de poner en boca de dichos trabajadores expresiones genéricas, lo que no permite otorgarles valor probatorio alguno.”⁴⁶

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

⁴⁵ Ibid. Pág. 98.

⁴⁶ Ibid. Pág. 99.



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



CONCLUSIONES



1. El Código de Trabajo no establece una protección jurídica para los testigos propuestos como medio de prueba, dentro del proceso laboral guatemalteco, específicamente si éstos conservan aún su trabajo al momento del proceso con el patrono demandado, ya que las amenazas de despido y las coacciones por parte de los patronos, son las principales causas para que la prueba testimonial carezca de trascendencia probatoria dentro del proceso laboral guatemalteco.
2. El proceso laboral guatemalteco, se encuentra investido de los principios rectores del derecho de trabajo, pero en la práctica ante los órganos jurisdiccionales se encontró que no se cumplen a favor de los trabajadores e incluso durante la fase de la prueba, es el trabajador quien siempre tiene que aportar medios que fundamenten sus peticiones, aunque la carga de la prueba pese sobre la parte patronal.
3. Se comprobó que en Guatemala existen audiencias que son programadas hasta seis meses después de la primera audiencia, lo que perjudica al demandante, ya que al pasar demasiado tiempo de una audiencia a otra, los testigos propuestos ya no quieren o pueden declarar, o simplemente ya no laboran en la empresa.
4. Los trabajadores en la mayoría de los casos observados, ven violados sus



derechos humanos, ya que los patronos aparte de despedirlos, sin causa justa y comprobada, trasladan malas recomendaciones de los mismos a otras empresas, considerándolos como conflictivos, irresponsables y desleales, lo que dificulta emplearse en otra institución.

5. Se verificó que en los Procesos Laborales que se ventilan en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social en Guatemala, es muy poca la aportación de la prueba testimonial, por la misma desprotección legal de los testigos, y por lo mismo es que los posibles testigos que puedan ser propuestos, dudan en poder contribuir, ya que quedan vulnerables ante la decisión de su patrono.

RECOMENDACIONES



1. El Organismo Ejecutivo debe proponer una reforma al Artículo 350 del Código de Trabajo, debido a que solamente establece a los patronos, permitir que sus trabajadores concurren a prestar testimonio, de lo contrario el juez impone tan solo una multa de Q25.00 a Q100.00, lo que en la mayoría de casos los patronos hacen caso omiso por la cantidad tan insignificante. Es importante crear un beneficio de inamovilidad para aquellos trabajadores que participen como testigos en un juicio ordinario laboral, para conseguir que su declaración sea objetiva, sin presiones y sean protegidos en todas las instancias para aportar los medios que fundamenten la fase de la prueba testimonial en los conflictos laborales.
2. Los órganos jurisdiccionales del ramo laboral deben tomar en cuenta como principio fundamental del derecho de trabajo la tutelaridad del trabajador, ésta abarca no sólo al trabajador a quien se le han vulnerado sus derechos laborales, sino a todos aquellos que participan en la misma organización empresarial porque pueden ser afectados con mensajes subliminales de despido y hostigamiento, si no se prestan a los intereses propios de la empresa, por lo que la inspección de trabajo en su calidad de mediador y ente investigador debe de verificar todos los procedimientos que está incurriendo la empresa y entrevistar a los empleados para dar el respaldo y seguimiento pertinente, para que los testimonios dados por los trabajadores sean tomados en cuenta en un juicio como prueba y no haya necesidad de que



lleguen a declarar a los tribunales de trabajo.

3. El Organismo Judicial debe aperturar mas Juzgados de Trabajo y Previsión Social ya que con los que se cuenta ahora no son suficientes. Que se elaboren nuevos procedimientos que permitan que los juicios de trabajo se tramiten en el menor tiempo posible, para que los tribunales resuelvan en un tiempo prudencial, porque mientras dura el proceso el trabajador no solo se queda desempleado, sino que el tiempo de espera es demasiado largo para que se llegue a una sentencia o una conciliación justa.

4. La Procuraduría de los Derechos Humanos debería atender específicamente casos relacionados con estas violaciones a los Derechos de los Trabajadores, porque se les está juzgando de una forma completamente arbitraria a los caprichos de los patronos, que manejan la información personal a su antojo, dando malas referencias, siendo en muchos casos las personas muy trabajadoras y responsables de las actividades enmarcadas a su experiencia laboral.

5. La Inspección General de Trabajo, debería iniciar una campaña a nivel nacional, en la cual se informe de los derechos con que cuentan todos los trabajadores y de la importancia de poder contribuir en algún proceso laboral, que ventile un compañero en un Juzgado de Trabajo, el cual ha sido injustamente despedido, y poder acudir al llamado de un Juzgado y hacer efectiva su declaración testimonial, sin temor alguno.



BIBLIOGRAFÍA

- BOVINO, Alberto M. **Problemas del derecho procesal contemporáneo**. Buenos Aires, Argentina, Ed. del puerto, 1993.
- CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. **Tuteralidad y garantías mínimas vrs. flexibilidad en el derecho de trabajo**. Universidad de San Carlos De Guatemala, Guatemala, (s.e.) 1998.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, España, Ed. Heliasta, S. R, L, 1981.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**, 2da. ed., Buenos Aires, Argentina, Ed. de Palma, 1977.
- DE LA CUEVA, María. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**, México, Ed. Porrúa, 1968.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**, 4ª. ed., Guatemala, Ed. Estudiantil Fénix, 2007.
- HORION, Paúl. **El derecho de huelga**. Editorial Trotta, Cádiz, España, 1987
- KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. t. 1, Buenos Aires, Argentina, Ed. de Palma, 1955.

Legislación

- Constitución Política de la República de Guatemala**, Asamblea Nacional Constituyente de 1986.
- Ley del Organismo Judicial**. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 2-89, 1989.
- Código de Trabajo**. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441 y sus reformas.
- Código Procesal Civil y Mercantil**. Enrique Peralta Azurdia. Decreto Ley 107. Jefe de Gobierno 1964. Guatemala
- Convenio 81, 111 y 144 de la Organización Internacional del Trabajo**.