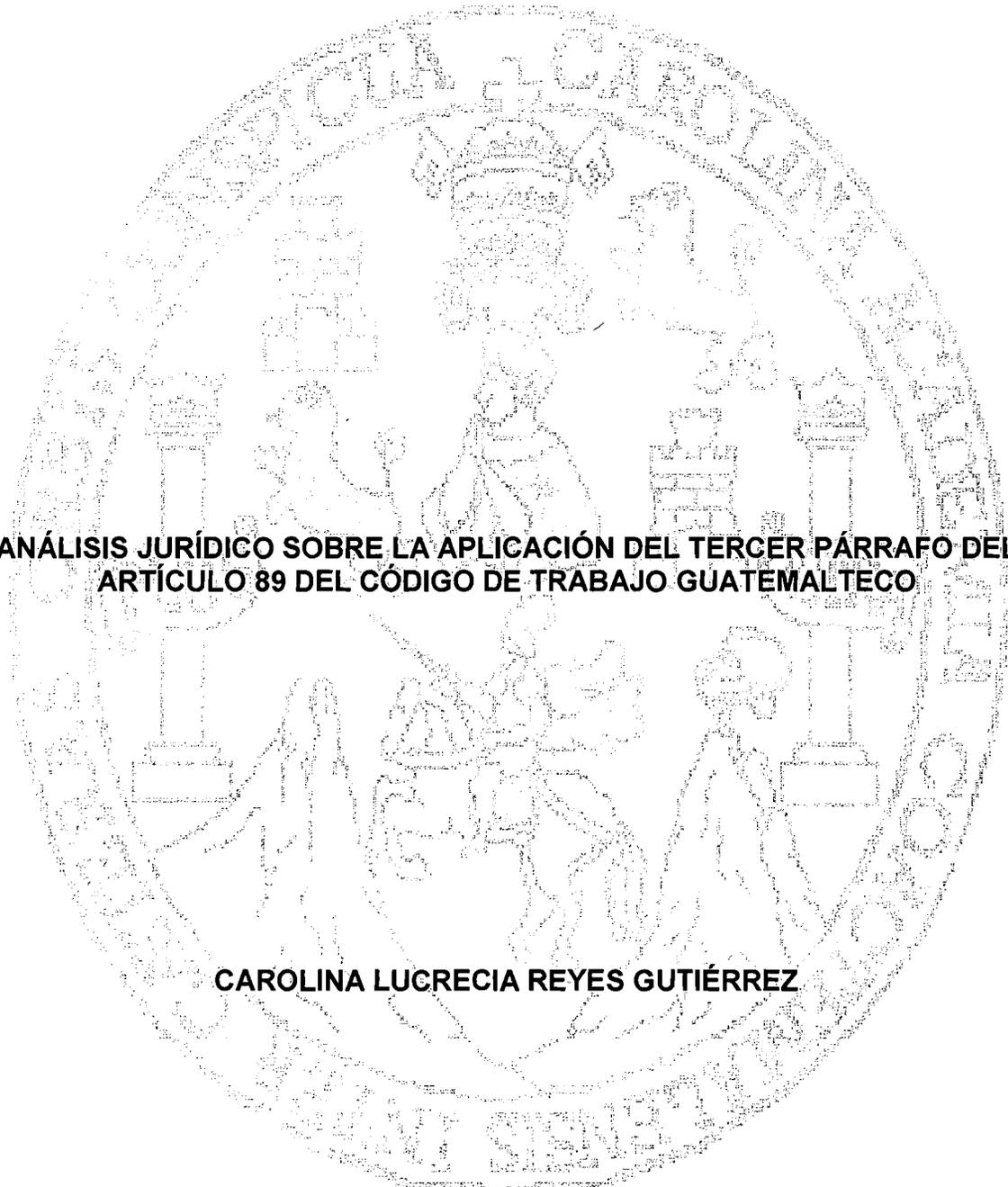


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large, circular emblem. It features a central figure, likely a saint or religious figure, surrounded by architectural elements like columns and arches. The text "UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA" is inscribed around the perimeter of the seal.

**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA APLICACIÓN DEL TERCER PÁRRAFO DEL
ARTÍCULO 89 DEL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO**

CAROLINA LUCRECIA REYES GUTIÉRREZ

GUATEMALA, MAYO DE 2012

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

**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA APLICACIÓN DEL TERCER PÁRRAFO DEL
ARTÍCULO 89 DEL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CAROLINA LUCRECIA REYES GUTIÉRREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de:

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, mayo de 2012

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. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Marco Vinicio Villatoro López

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidenta:	Licda. María del Carmen Mansilla Girón
Vocal:	Licda. Hilda Margarita Franco Hernández
Secretario:	Lic. César Augusto López López

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez
Vocal:	Licda. Marta Eugenia Valenzuela Bonilla
Secretaria:	Licda. Crista Ruíz de Juárez

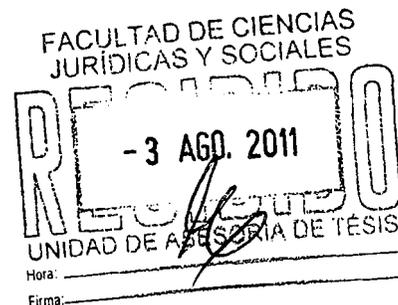
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido en la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

DORIS LUCRECIA ALONSO HIDALGO
ABOGADA Y NOTARIA
COLEGIADA 6398



Guatemala 19 de julio de 2011.

Licenciado
Carlos Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente

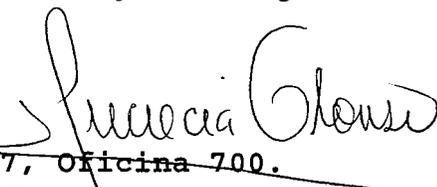


Respetable Licenciado:

De conformidad con el nombramiento emitido con fecha once de octubre del año dos mil diez, en el cual se me faculta para realizar las modificaciones de forma y de fondo en el trabajo de investigación como Asesora de Tesis de la Bachiller **CAROLINA LUCRECIA REYES GUTIÉRREZ**, me dirijo a usted haciendo referencia a las misma con el objeto de informar mi labor y oportunamente emitir dictamen correspondiente, en relación a los extremos indicados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, se establece lo siguiente:

- I) El trabajo de tesis se denomina **“ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA APLICACIÓN DEL TERCER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 89 DEL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO”**.
- II) Al realizar la revisión sugerí correcciones que en su momento consideré necesarias para mejorar la comprensión del tema desarrollado, las cuales en su momento se corrigieron, constando la presente tesis en cinco capítulos realizados en un orden lógico, constituyendo el mismo un aporte invaluable.
- III) En relación a los extremos indicados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales del Examen General Público se establece lo siguiente:
 - a) **La metodología y Técnicas de la Investigación:** Para el efecto se tiene como base el método analítico, deductivo e inductivo. Dentro de las técnicas de investigación se encuentran inmersas en el trabajo las siguientes observaciones:

7 avenida 3-74 zona 9, Edificio 74, Nivel 7, Oficina 700.
Teléfonos: 2332-4494/2331-4655


Doris Lucrecia Alonso Hidalgo
Abogada y Notaria

DORIS LUCRECIA ALONSO HIDALGO
ABOGADA Y NOTARIA
COLEGIADA 6398



-La observación como elemento fundamental de todo proceso investigativo apoyándose en ésta, el sustentante para poder obtener el mayor número de datos.

-La observación científica obteniendo con ella, un objetivo claro, definido y preciso.

-La bibliográfica y documental para recopilar y seleccionar adecuadamente el material de estudio, ya que a través de las mismas se estudio el fenómeno investigado y culminó con la comprobación de la hipótesis planteada estableciendo los objetivos generales y específicos con el objeto de establecer doctrinaria y jurídicamente como resolver ese problema en la práctica.

- b) **La Redacción:** La estructura formal de la tesis está compuesta de cinco capítulos, se realizó en una secuencia ideal, empezando con temas que llevan al lector poco a poco al desarrollo del tema central para el buen entendimiento del mismo que ha cumplido con todos los procedimientos del método científico.
- c) **Conclusiones y Recomendaciones:** En el presente trabajo se utilizó el método de síntesis con el objeto de emitir las conclusiones pertinentes del trabajo de investigación.

- IV) En conclusión y atendiendo a lo indicado en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de la Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, informo a usted, que **APRUEBO**, ampliamente la investigación realizada, por lo que con respecto al trabajo realizado por la sustentante, Bachiller **CAROLINA LUCRECIA REYES GUTIÉRREZ**, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, ya que considero el tema un importante aporte.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima,


Doris Lucrecia Alonso Hidalgo
Abogada y Notaria
LICDA. DORIS LUCRECIA ALONSO HIDALGO
Abogada y Notaria
Colegiada 6398

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

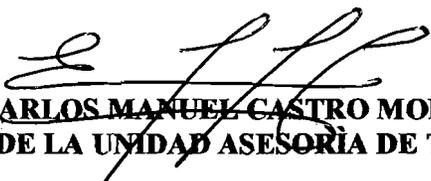
Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.



**UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, dieciocho de agosto de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **VÍCTOR HUGO BARRIOS
BARAHONA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante:
CAROLINA LUCRECIA REYES GUTIÉRREZ, Intitulado: "ANÁLISIS
JURÍDICO SOBRE LA APLICACIÓN DEL TERCER PÁRRAFO DEL
ARTÍCULO 89 DEL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO".

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 las 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 estime pertinentes".


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



cc.Unidad de Tesis
CMCM/ Cpt.



LIC. VÍCTOR HUGO BARRIOS BARAHONA
ABOGADO Y NOTARIO

6 avenida 0-60 zona 4, centro comercial zona cuatro, torre profesional II, quinto nivel, oficina 508.
Teléfonos: 2335-2188/2338-0059

Guatemala, 10 de enero de 2012.

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que conforme a resolución de su despacho de fecha dieciocho de agosto del año dos mil once, he revisado el trabajo de la Bachiller **Carolina Lucrecia Reyes Gutiérrez**, en la preparación de su trabajo de tesis denominado: **"ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA APLICACIÓN DEL TERCER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 89 DEL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO"**.

A este respecto y en cumplimiento a lo que establece el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito rendir a usted el siguiente informe:

- a) El tema trabajado es importante, ya que propone que la discriminación salarial por razón de sexo, afecta tanto a hombres como a mujeres, por lo que el contenido del trabajo de investigación tiene las características de ser novedoso y de actualidad.
- b) Los métodos y técnicas empleados en la investigación son idóneos, utilizando el método deductivo y analítico en donde la estudiante previo a desarrollar el punto principal, partió de lo general y explico algunas instituciones que son necesarias conocer, y poder así llegar a entender dicho tema, los cuales le permitieron la facilidad y eficiencia en cuanto a la recopilación y selección de la información para desarrollarlo.
- c) La estudiante observó las instrucciones y recomendaciones hechas en cuanto a la presentación y desarrollo del mismo, ya que sugerí cambios de fondo y forma, algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, mismas que considere oportunas para una mejor comprensión del tema abordado, cabe destacar que la redacción de la misma es clara, adecuada y con el léxico jurídico correcto.


Víctor Hugo Barrios Barahona
ABOGADO Y NOTARIO



LIC. VÍCTOR HUGO BARRIOS BARAHONA
ABOGADO Y NOTARIO

6 avenida 0-60 zona 4, centro comercial zona cuatro, torre profesional II, quinto nivel, oficina 508.
Teléfonos: 2335-2188/2338-0059

- d) Las conclusiones y recomendaciones concuerdan con el plan y el contenido de la investigación, constituyendo un aporte para la solución al tema elaborado.
- e) En cuanto a la fuente bibliográfica consultada, es suficiente y adecuada para el tema desarrollado, ya que contiene la exposición de autores nacionales y extranjeros, que hacen que el contenido del tema sea más completo.

Por lo anterior expuesto, considero que el trabajo de investigación de la Bachiller **Carolina Lucrecia Reyes Gutiérrez**, puede servir de base para la sustentación del examen público respectivo y en virtud de ello, emito **DICTAMEN Y OPINIÓN FAVORABLE**, y así se pueda continuar con el trámite respectivo.

Me suscribo deferentemente,

Lic. Víctor Hugo Barrios Barahona
Abogado y Notario
Colegiado 3,454
Revisor de Tesis

Víctor Hugo Barrios Barahona
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.

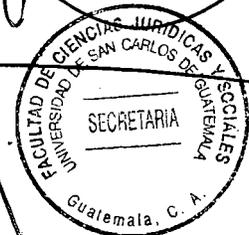
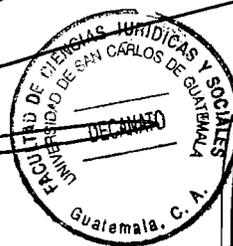


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, dieciséis de abril de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante CAROLINA LUCRECIA REYES GUTIÉRREZ titulado ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA APLICACIÓN DEL TERCER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 89 DEL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

LEGM/sllh.





ACTO QUE DEDICO

- A Dios: Esa presencia latente dentro de mí, que ilumina mis días, que guía mis pasos y regocija mi alma. Gracias por la bendición de la vida.
- A la Virgen María: Madre, gracias por tu inmenso amor, por guiarme y protegerme siempre.
- A mi madre: Elsa Lucrecia Gutiérrez Pérez, por ser y estar siempre a mi lado, porque me esperaste con ilusión, me amaste sin conocerme, y me has llevado de la mano por el camino de la vida, has hecho de mi la mujer que soy, gracias por ser mi mejor amiga, eres mi inspiración.
- A mi padre: Francisco Reyes Catalán, por tu amor y sacrificio, porque siempre me he sentido afortunada de tenerte a mi lado.
- A mis abuelos: Amalia Pérez Echeverría Q.E.P.D. y Felipe Leopoldo Gutiérrez Loarca Q.E.P.D. por su amor y porque dejaron un legado que espero honrar. Siempre vivirán en mi corazón. Felicita Catalán Ávila Q.E.P.D. y Emilio Reyes Franco Q.E.P.D. Siempre presentes en mis recuerdos con amor.
- A mis hermanos: Erika Raquel Reyes Gutiérrez y Javier Francisco Reyes Gutiérrez, por su amor y apoyo, gracias por ser mis mejores amigos, mis compañeros en este viaje llamado vida.
- A mi cuñada: Ana Carmelita Hernández Rivera, por su cariño y consejos.
- A mi sobrina: Kimberly, por ser un rayo de luz del futuro lleno de amor.



A mis tíos y tías: Manolo Gutiérrez Perez, por su amor y por ser una gran inspiración y ejemplo de vida. Edgar Gutiérrez Pérez, porque con sus enseñanzas he aprendido que en esta vida es importante defender lo que amamos. Amalia Gutiérrez Perez, por su amor y apoyo en todo momento, Arcelia Gutiérrez Pérez, Leopoldo Gutiérrez Pérez, por sus valiosos consejos y cariño. Nery Gutiérrez Perez (Q.E.P.D), siempre vivirás en mi memoria. Apolonia Reyes Catalán, por su cariño y apoyo incondicional. Victorina Reyes Catalán, por su cariño. Francisca Reyes Catalán (Q.E.P.D), Margarito Reyes Catalán (Q.E.P.D.), con amor siempre vivirán en mi memoria.

A mis primos: Con todo mi amor por su cariño y apoyo incondicional, en especial a Violeta García Gutiérrez y Nelson Rodríguez Albisúrez.

A mis amigos y
Compañeros: Por su cariño y apoyo en todo momento.

A mis maestros: Por despertar en mí los deseos de superación.

A los profesionales: Licenciada Lucrecia Alonso y Licenciado Víctor Hugo Barrios Barahona; por compartir sus conocimientos y por sus invaluable consejos.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, cuna de mis conocimientos.

A: La Universidad de San Carlos Guatemala mi Alma Máter.

A: Usted, en especial.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	(i)

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral	
1.1. Origen.....	1
1.2. Definición.....	4
1.3. Principios del derecho laboral.....	7
1.4. Fines del derecho laboral.....	16
1.5. Sujetos del derecho laboral.....	16
1. Ramas del derecho laboral.....	19

CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo	
2.1. Origen.....	23
2.2. Definición.....	24
2.3. Contrato individual de trabajo.....	25
2.4. Deberes de derechos laborales.....	26
2.5. Modificación y extinción de la relación laboral.....	27
2.6. Liquidación de un trabajador.....	34
2.7. Elementos del contrato de trabajo.....	34

CAPÍTULO III

3. Derecho procesal laboral	
3.1. Origen.....	51



	Pág.
3.2. Definición.....	53
3.3. Principios procesales.....	54
3.4. Formas de solucionar conflictos laborales.....	55
3.4.1. Arreglo directo.....	55
3.4.2. Conciliación.....	55
3.4.3. Arbitraje.....	56
3.5. Juicio ordinario laboral.....	56
3.5.1. Definición.....	57
3.5.2. Naturaleza jurídica.....	57
3.6. Demanda laboral.....	57
3.6.1. Definición.....	58
3.6.2. Requisitos.....	59
3.6.3. Ampliación de demanda.....	60
3.6.4. Emplazamiento.....	61
3.6.5. Rebeldía.....	62
3.6.6. Justificación de incomparecencias.....	64
3.7. Excepciones.....	65
3.7.1. Definición.....	65
3.7.2. Clasificación.....	66
3.7.2.1. Excepciones dilatorias.....	66
3.7.2.2. Excepciones perentorias.....	68
3.7.2.3. Excepciones mixtas.....	68
3.8. Actitudes que puede adoptar el demandado.....	70
3.8.1. Contestación de la demanda.....	70
3.8.2. El allanamiento.....	71
3.8.3. Reconvención.....	72
3.8.4. Conciliación.....	74
3.9. La prueba.....	76
3.9.1. Origen.....	77
3.9.2. Definición.....	77



	Pág.
3.9.3. Objeto de la prueba.....	78
3.9.4. De los medios de prueba en particular.....	81
3.9.4.1. Confesión judicial.....	81
3.9.4.2. Declaración de testigos.....	83
3.9.4.3. Prueba pericial.....	88
3.9.4.4. Reconocimiento judicial.....	89
3.9.4.5. Documentos.....	89
3.9.4.6. Medios científicos de prueba.....	93
3.9.4.7. Presunciones legales y humanas.....	93
3.10. Inversión de la carga de la prueba.....	95
3.10.1. Valoración de la prueba.....	99
3.11. Auto para mejor fallar.....	104
3.12. Sentencia.....	104
3.12.1. Forma y contenido de la sentencia.....	105
3.12.2. Clases de sentencia posibles en el procedimiento ordinario laboral.....	107
3.13. Medios de impugnación en el proceso laboral.....	108
3.13.1. Revocatoria.....	109
3.13.2. Nulidad.....	110
3.13.3. Aclaración y ampliación.....	111
3.13.4. Apelación.....	111

CAPÍTULO IV

4. Constitucionalidad de las leyes	
4.1. Origen	115
4.2. Definición.....	115
4.3. Principios.....	116
4.3.1. Supremacía de la Constitución.....	116
4.3.2. Inconstitucionalidad de las leyes.....	117



	Pág.
4.3.2.1. Inconstitucionalidad en casos concretos.....	117
4.3.2.2. Inconstitucionalidad de leyes, reglamentos y disposiciones de carácter general.....	118
4.4. Procedencia.....	119
4.5. Órganos competentes.....	120
4.6. Requisitos.....	121
4.7. Trámite.....	121
4.8. Recurso de apelación.....	126

CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico de la declaratoria de inconstitucionalidad parcial del Artículo 89 tercer párrafo del Código de Trabajo, atendiendo al principio de igualdad salarial.....	129
CONCLUSIONES.....	139
RECOMENDACIONES.....	141
ANEXOS.....	145
BIBLIOGRAFÍA.....	147



INTRODUCCIÓN

En Guatemala existe una problemática en materia laboral, por la falta de claridad de los legisladores al momento de la creación del Artículo 89 del Código de Trabajo guatemalteco, ya que en su tercer párrafo viola expresamente el derecho constitucional de igualdad, pues únicamente menciona que las trabajadoras pueden ser discriminadas por razón de sexo, algo que en la actualidad es muy subjetivo, ya que tanto hombres como mujeres son víctimas de discriminación, motivo por el cual cuando se aplica el artículo mencionado se provocan violaciones a los principios del derecho laboral especialmente al de igualdad salarial, situación que da origen a excepciones e incidentes de inconstitucionalidad innecesarios que retardan el proceso principal y provocan perjuicio tanto para el Estado como para los particulares.

En congruencia con lo anterior, desde la perspectiva del derecho constitucional de igualdad, es relevante determinar si al momento de suprimir del Artículo ya mencionado las palabras: las trabajadoras y la demandante, su aplicación no violentaría las garantías constitucionales y el ordenamiento jurídico en general.

En virtud de lo anterior la presente tesis tiene como fin primordial establecer la necesidad de la declaratoria de inconstitucionalidad parcial del mencionado artículo, ya que al suprimir las palabras que determinan que el mismo es aplicable únicamente a las trabajadoras, se evitara que cuando el afectado sea un trabajador, se originen solicitudes de declaratoria de inconstitucionalidad en caso concreto, así como excepciones que retardan el proceso y lo hacen más extenso.

La presente tesis consta de cinco capítulos, en el primer capítulo se desarrolla el tema del derecho laboral, su origen, definición, principios, fines, sujetos y ramas; en el segundo capítulo el contrato de trabajo y sus elementos; en el tercer capítulo el derecho



procesal laboral, todo lo relativo a las etapas procesales y formas de solucionar los conflictos laborales; el cuarto capítulo contiene la constitucionalidad de las leyes, principios constitucionales, el trámite para la declaratoria de inconstitucionalidad y el quinto capítulo trata sobre el análisis del tema en cuestión.

Los métodos de investigación empleados para llegar a obtener una completa comprensión y explicación del tema, fueron el analítico; el sintético; el inductivo y el deductivo, por medio de los cuales se estudio el problema, desde su origen, causas y posibles soluciones; las técnicas de investigación utilizadas para desarrollar los métodos ya indicados fueron la bibliográfica y la documental, por medio de las cuales se obtuvo la información necesaria para enriquecer el contenido de la presente tesis.

Se desarrolla el análisis jurídico del artículo objeto de la presente investigación, el cual se considera como un importante aporte al derecho laboral guatemalteco, pues es precisamente la clase trabajadora la que se encuentra afectada por la aplicación del mismo.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

El derecho laboral es sin duda la base fundamental en que descansan los principios, doctrinas e instituciones que regulan las relaciones entre patrono y trabajador en virtud de un contrato o relación laboral, por lo que siendo un tema tan importante es desarrollado a continuación.

1.1. Origen

El derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patronos. Poco a poco, el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser, un esclavo en la Edad Antigua, a un siervo en la Edad Media, a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El derecho, ha venido a regular condiciones mínimas necesarias, para una estabilidad social.

Las Revoluciones rusa y mexicana de 1917, comenzaron una tendencia mundial, a que los trabajadores reivindicaran sus derechos, sin embargo en el resto del mundo, no es sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial que se reconocen, los derechos modernos de los trabajadores, como lo son: el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho a la sindicalización, y el derecho a la negociación colectiva. El

surgimiento, de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo XIX, pero no es hasta el año de 1919 donde esta nueva rama del derecho, adquiere su acta de nacimiento con el Tratado de Versalles, que pone fin a la primera guerra mundial, donde nace el derecho al trabajo como una rama autónoma con reglas, instituciones y técnicas propias. A principios del siglo XIX, antes de que, se desarrollase el sistema industrial, los salarios y la jornada laboral se acordaban mediante negociaciones directas entre los empresarios y cada trabajador.

La legislación, la opinión pública y la situación económica, no favorecían ni siquiera, el nacimiento de organizaciones de trabajadores, debido a que el poder negociador, estaba del lado de los empresarios, se produjeron múltiples abusos, por lo que, a pesar de las condiciones desfavorables, los trabajadores se asociaron, y crearon sindicatos, para exigir mejores condiciones laborales, acudiendo para ello a la huelga o a cualquier otro tipo de acción, que les permitiera alcanzar sus objetivos. Un instrumento clave, fue la aparición de la negociación colectiva, que consolidó la posición de los trabajadores como fuerza social, logrando imponer acuerdos, mediante este tipo de negociación. Además, se desarrollaron tres tipos de legislaciones que garantizaban una mejor resolución de la conflictividad laboral: la legislación de la seguridad en el trabajo, la legislación de las relaciones laborales, y la legislación de las condiciones, que regirían la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores.

Las relaciones entre empresarios y trabajadores, evolucionaron de forma distinta en cada país. En concreto, los objetivos y las actividades de los sindicatos europeos,



diferían de forma radical, de los que tenían los sindicatos de Estados Unidos. En Europa, la costumbre y la legislación, respecto a las relaciones laborales eran muy dispares. Los sindicatos europeos, eran ante todo organizaciones de ámbito nacional con ideología socialista, y solían estar adscritos a movimientos y partidos políticos. Sin embargo, el movimiento sindical estadounidense era mucho más uniforme, reformista y ajeno a ideologías concretas. Estos sindicatos, eran organizaciones locales, que defendían los intereses profesionales de sus miembros, con filiales en los distintos estados, pero sin ninguna adscripción política. En Latinoamérica, se dan ambos tipos de organización sindical. En algunos países como Argentina, Brasil, Chile o México, los sindicatos tienen relación ideológica con partidos políticos.

La legislación relativa a la seguridad en el trabajo, la primera que apareció, surgió a principios del siglo XX. Esta legislación, regulaba las horas de trabajo y el salario de mujeres y niños, prohibiendo las prácticas abusivas, y el ejercicio de tareas peligrosas para éstos, posteriormente las disposiciones promulgadas por estas leyes, se hicieron extensivas a todos los trabajadores. Una legislación posterior, aumentó los derechos de los trabajadores, garantizándoles compensaciones en caso de accidentes laborales, promulgándose asimismo leyes reguladoras de la seguridad social, garantizando el seguro de desempleo, pensiones de jubilación y seguros médicos. Desde 1945, muchos países han intentado, promover la igualdad de oportunidades y de salarios, prohibiendo la discriminación laboral por razón de sexo, raza, y cada vez más, por motivos de ideología o pertenencia a un sindicato.



Las relaciones laborales se definen como el conjunto de acuerdos, transacciones y actividades que afectan la estructura, los términos y las condiciones del mercado de trabajo, es decir, del empleo. Los principales agentes implicados son los sindicatos, los empresarios y en ocasiones, los gobiernos, al legislar el mercado.

1.2. Definición

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

En un sentido estricto, podemos definir esta disciplina jurídica como el conjunto de normas reguladoras de las relaciones, que surgen como consecuencia de la prestación de un trabajo libre, realizado por cuenta ajena en situación de subordinación o dependencia respecto a terceros. Para entender la configuración y tipicidad actuales



del ordenamiento laboral, es necesario remontarse a su evolución histórica, marcada por la concurrencia de un doble y contradictorio carácter que no por ello deja de ser complementario. Por un lado, la pretensión de los trabajadores de superar una situación jurídica y social inmediatamente derivada de las relaciones del trabajo productivo. Por otra parte, el esfuerzo del capital por hacer posible el mantenimiento de dichas relaciones.

El ordenamiento laboral, desde las primeras leyes obreras, hasta el moderno derecho laboral, aparece como un específico proceso de juridificación de la pugna tradicionalmente existente entre trabajo y capital, la cual se manifiesta, como una constante histórica, es donde se encuentra el origen y desarrollo del derecho laboral. Con ello podemos hablar de esta rama del derecho en el sentido de que regula únicamente la actividad de los trabajadores y determina la exclusión de aquellos que no lo son, desde un punto de vista técnico-jurídico; de tal modo que permanecen excluidos de su ámbito de aplicación quienes no prestan servicios por cuenta y dependencia ajenas. Es quizá por ello que podemos denotar como causa relevante del ordenamiento laboral su sentido protector, ya que, su configuración histórica responde más a una exigencia de los trabajadores frente al Estado, que a un otorgamiento libre y espontáneo de éste.

El derecho laboral no surge de la noche a la mañana, tiene un período de evolución histórica que se ha desarrollado a lo largo del tiempo, pasando por la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América y comparando su



evolución con respecto a las antiguas potencias europeas, en donde se observa mayor evolución de las normas en América Latina con respecto a los países europeos.

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el derecho laboral la que importa es la que rige el trabajo subordinado, estando fuera del interés del derecho laboral, las actividades independientes, como las del médico, del artista, u otros profesionales. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del derecho laboral.

El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que, mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a atenuar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores. Determinada la autonomía y contenido del derecho procesal laboral, así como los principios y directrices que lo informan es pertinente tratar el tema de su definición, tema difícil de desarrollar por cuanto son pocos los tratadistas que se han aventurado a definir la materia indicada y en la mayoría de las veces en sus definiciones se dedican a la



determinación de los órganos jurisdiccionales y finalidades, sin cubrir verdaderamente la totalidad de campo que cubre el derecho procesal del trabajo.

El Artículo uno del Código de Trabajo guatemalteco establece que: “el Derecho Laboral es una rama del derecho público a través de la cual se estudia un conjunto de normas y principios que regulan la relación entre patrono y trabajador con ocasión del trabajo, sus derechos y obligaciones y establece instituciones para resolver sus conflictos”.

1.3. Principios del derecho laboral

En nuestra disciplina jurídica, el conocimiento y comprensión de los principios informativos, es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de la leyes de trabajo y previsión social, a tal grado que el desconocimiento de los mismo provoca la no comprensión o entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta materia, debido a que las instituciones no resultan explicables desde el punto de vista de los principios propios del Derecho Común.

Algo más que se debe tomar en cuenta cuando se está iniciando el estudio de los principios que informan al derecho laboral, es el hecho de que si bien en ocasiones resulta difícil establecer diferencias precisas entre uno y otros, es bien claro también que cada uno de ellos tiene características particulares que les dan naturaleza propia, aún cuando todos vayan encaminados a los mismos objetivos que es la protección y defensa de los trabajadores.



1.3.1. Principio tutelar de los trabajadores

Este principio enuncia que: “El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente porque trata de compensar la referida desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo cual logra el derecho del trabajo a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica preferente”.¹ Este principio se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 103 y en el cuarto considerando del código de Trabajo Guatemalteco, en el cual también encontramos algunas disposiciones legales, en las cuales se pone de manifiesto este principio, siendo las más importantes las reguladas en los Artículos 30, 78 y 89 de dicho código.

El Artículo 30 del ordenamiento precitado, indica textualmente: “La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”. En esta disposición legal, se puede ver claramente que la ley se inclina del lado del trabajador, al imponerle la obligación al patrono, de extender por escrito el contrato de trabajo, a tal punto que si no lo hace u omite algunas circunstancias del contrato, se presume cierto lo que el trabajador afirma respecto de la relación de trabajo, esto es así

¹Castillo Lutín, Marco Tulio. **Conceptos generales del derecho individual del trabajo guatemalteco.** Pág.8.



porque el patrono debido a su capacidad económica, está en mejor posibilidad que el trabajador para hacer el contrato por escrito.

Otro ejemplo de los que indicaba, demuestra muy claramente la tutelaridad del derecho laboral en beneficio de los trabajadores y constituye uno de los dos únicos casos de inversión de la carga de la prueba que recoge nuestra legislación laboral, el cual se encuentra regulado en el Artículo 89 del Código de Trabajo que textualmente indica: “La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique al trabajador y este cese efectivamente sus labores pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes de que transcurra el termino de prescripción, con el objeto de que le pruebe la causa en que se fundó el despido”.

Como puede deducirse de la lectura del artículo anterior, se tutela a la parte más débil de la relación laboral al imponerle al patrono quien está en mayor capacidad económica y cultural, la obligación de probar la justa causa en que se fundó el despido, pues de lo contrario tendrá que pagar la indemnización correspondiente, pero debe quedar claro que la carga de la prueba se invierte únicamente en el caso del despido directo no así en el indirecto en cuyo caso el trabajador debe probar la causa del despido y no debemos confundir también otros casos en los cuales surgen presunciones a favor del trabajador, las cuales pueden ser destruidas por prueba en contrario, como el caso del Artículo 30 del Código de Trabajo ya comentado.

Por último el Artículo 89 último párrafo del Código de Trabajo, reformado por el Artículo 3 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, es a la vez otro ejemplo muy claro del Principio Tutelar que venimos estudiando, y el segundo caso, de los únicos dos de inversión de la carga probatoria, que como ya dijimos recoge a la fecha nuestra legislación laboral, dicho artículo en la parte conducente indica textualmente: “En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandada es de inferior calidad y valor”.

1.3.2. Principio de garantías mínimas

El derecho al trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características:

- a) Mínimas.
- b) Protectoras del trabajador.
- c) Irrenunciables únicamente para el trabajador.

Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo porque es realmente lo menos que el Estado considera, debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades, como por ejemplo el salario mínimo, que se entiende no es un



salario que va a compensar totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones como jefe de familia.

Se considera que estas normas son protectoras del trabajador, en virtud de que este es la parte más débil de la relación laboral y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital.

La tercera característica de estas normas sociales consiste en que son irrenunciables únicamente para el trabajador, es decir que el patrono si puede renunciar a las mismas, puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador, en tanto que los trabajadores no pueden renunciar a estas garantías por tratarse de normas imperativas es decir de forzoso cumplimiento, aún en contra de la voluntad de los particulares, pues por otro lado sabemos que cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o previsión social otorgue a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo, u otro pacto o convenio cualquiera, según lo establecido en los Artículos 106 de la Constitución de la República, y 12 del Código de Trabajo, son nulas de pleno derecho.

Estas garantías por su misma naturaleza de ser mínimas, el mismo principio establece que son susceptibles de ser superadas a través de tres formas o medios, siendo éstas las siguientes:

a) Contratación Individual.

b) Contratación Colectiva.

c) De manera muy especial a través de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.

Lo que significa que a través de los contratos individuales y colectivos, por acuerdo entre patronos y trabajadores se pueden superar las garantías mínimas, como por ejemplo aumentando el salario por encima del mínimo que la ley establece para el trabajo o actividad de que se trate o bien reduciendo en algunos minutos la duración de la jornada de trabajo o aumentando los días de vacaciones.

Sin embargo en el mismo principio se señala que de manera muy especial es el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo la institución por excelencia que sirve para superar las garantías mínimas y esto es así porque el pacto es una institución, que cuando se dan determinados requisitos es obligatorio para el patrono, negociarlo con los trabajadores, situación en la cual estos logran realmente la superación de las garantías mínimas.



1.3.3. Principio de trabajo que establece que es necesario e imperativo

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

“El derecho laboral es imperativo y es de los nuevos derechos del hombre y por estos caracteres y al regular las relaciones entre el capital y el trabajo tiene una triple dirección; por una parte, se dirige a cada trabajador y a cada patrono, en ocasión de las relaciones que entre ellos se formen, lo que constituye sus dos primeras direcciones y, por otra parte, se dirige al Estado, obligándolo a vigilar que las relaciones de trabajo, se formen y desarrollen en armonía estricta con los principios contenidos en la Constitución, en las leyes y en las normas que les sean supletorias.”²

1.3.4. El derecho de trabajo es realista y objetivo

Realista, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver

² De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág.254.

un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

Objetivo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social a base de hechos concretos y tangibles.

(Cuarto considerando del Código de Trabajo, literal d).

En el Artículo 19 del Código de Trabajo tenemos un caso que nos demuestra claramente la vigencia del principio ya relacionado, el mencionado artículo indica lo siguiente: “Para que un contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente”.

1.3.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público

Se dice que el derecho del trabajo es una rama del derecho público porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Es público y no privado, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se imponen incluso coactivamente.



1.3.6. El derecho de trabajo es hondamente democrático

Porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad. (Literal f cuarto considerando del Código de Trabajo guatemalteco).

1.3.7. El derecho del trabajo es esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo

Este principio adolece de múltiples inconvenientes para su aplicación en el derecho laboral, ciertamente, por razones de sobra conocidas lo más conveniente es que los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores, puedan solucionarse, si es posible desde su surgimiento, mediante la intervención directa de las partes interesadas, pero tratándose que en la gran mayoría de las situaciones los intereses de patronos y trabajadores son muy distintos, ya que son clases antagónicas, uno quiere pagar menos y el otro quiere ganar más.

1.4. Fines del derecho laboral

Son aquellos que se pretenden obtener por medio de la realización de determinada actividad física o intelectual.

1.4.1. Económicos

Se reducen a elevar la participación del trabajador en la renta nacional sin perturbar la producción, sino antes bien estimularla.

1.4.2. Político-sociales

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

1.5. Sujetos del derecho individual del trabajo

Son quienes interactúan en una relación laboral dando origen a determinadas situaciones reguladas por el derecho laboral.

1.5.1. El trabajador

A la persona que trabaja, se le ha dado diferentes nombres, como obrero, que fue la primera que se conoció, la doctrina extranjera no informa de las siguientes denominaciones: Otros nombres que suelen utilizarse son los de operario, prestador de trabajo, deudor de trabajo, acreedor de salario, productor y algunos más. En la actualidad la denominación más aceptada es la de trabajador, pues es aplicable acertadamente a las personas que desarrollan cualquier actividad de la naturaleza que sea ésta. El Código de Trabajo guatemalteco vigente en el Artículo tercero, indica: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo, lo que significa que trabajador solo puede ser la persona individual en tanto que patrono puede ser una persona individual o jurídica”.

1.5.2. El patrono

La doctrina extranjera nos ilustra sobre las diferentes denominaciones que se han utilizado para designar al patrono, en la doctrina sudamericana y en el mundo internacional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); “patrón”, “patrono”, “principal”, “Dador de Trabajo”, “Dador de Empleo”, “Empresario” y “Locatario”. En nuestro medio, no obstante que la Constitución Política de la Republica de Guatemala, que entro en vigencia el 14 de enero de 1986, en su capitulo relativo al trabajo entre sus innovaciones, trajo una nueva denominación para el patrono, como la de

empleador, recomendada por la O.I.T., la tradición ha impuesto la denominación “Patrono”, por lo que creemos muy difícil, al menos por el momento, que se pueda utilizar la nueva denominación no obstante su prestigio internacional.

El Código de Trabajo guatemalteco, en el Artículo dos establece: “Patrono es toda persona individual o jurídica, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

1.5.3. El intermediario

Los autores consultados coinciden plenamente que la intermediación a través de la historia ha sido considerada una actividad innoble, pues consiste en aprovecharse del trabajo de los demás, mediante un pequeño esfuerzo.

El Artículo cinco del Código de Trabajo guatemalteco, establece lo siguiente: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del Código de Trabajo guatemalteco, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables”.

1.5.4. Los representantes del patrono

Según el Artículo cuatro del Código de Trabajo: "Son las personas individuales que ejercen a nombre de este funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con este por un contrato o relación de trabajo".

1.6. Ramas del derecho laboral

Son aquellas que se desprenden del derecho laboral para poder regular las relaciones que surjan en virtud de un contrato o relación laboral, misma que puede ser individual o colectiva, así como el derecho constitucional a la seguridad social que se atribuye como una obligación del patrono a garantizar a los trabajadores.

1.6.1. Derecho individual del trabajo

"Es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores, la vida, la salud y un nivel decoroso de vida."³ El Derecho Individual del Trabajo, trata las

³ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág.436



relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.

1.6.2. Derecho colectivo del trabajo

“Es un derecho frente al empresario, porque la asociación profesional obrera permite igualar las fuerzas dentro de la empresa, constituyéndose en un instrumento de democratización del gobierno de la empresa, por ello, precisamente la negociación colectiva significa que el derecho de la empresa es creado por el empresario y por los trabajadores, cuestión que se considera el mayor avance del derecho del trabajo en el siglo XX.”⁴

1.6.3. Derecho a la seguridad social

Según el artículo 100 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala; “El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria”.

En virtud de lo expuesto en este capítulo se concluye que el derecho laboral surgió por la necesidad de regular las relaciones entre patrono y trabajador, ya que al carecer de un ordenamiento jurídico propio existía desigualdad y por lo tanto un trato inhumano

⁴ Franco López, Cesar Landelíno. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Págs.6-7



hacia los trabajadores quienes tenían que soportar todo tipo de circunstancia por la necesidad de sobrevivir, pero como no hay nada que dure para siempre surgieron personajes anónimos que llegaron hasta las últimas consecuencias por conseguir justicia, formando grupos destinados a luchar por el estudio, protección y mejoramiento de sus intereses económicos y sociales comunes.





CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo

A continuación encontramos una institución de suma importancia en las relaciones laborales, ya que conlleva los derechos y obligaciones a los que patrono y trabajador se comprometen a cumplir, así como también se la formas para solucionar sus conflictos.

2.1. Origen

En Roma ya existía un *numerus clausus de contractus* (contrato cerrado), pero no una categoría general de contrato, y los demás acuerdos eran *nudum pactum*, es decir, sin ninguna eficacia jurídica. Más tarde se logró dar cierta eficacia jurídica a los simples acuerdos mediante formas solemnes, como la *stipulatio*, tipo de promesa sometida a reglas muy estrictas. En este mismo sentido apareció la forma literal, por la cual se inscribía en el libro de contabilidad doméstica del deudor la obligación, y la forma real, por la que al entregar un bien surgía la obligación de restituirlo. Todo lo anterior, no es más que ritos y procedimientos usuales, que otorgaban una vinculación jurídica a la obligación que mediante ellas se constituía, pero esa vinculación provenía de la forma, y no del propio acuerdo de voluntades.



Con los años se concretaron y especificaron en Roma los contenidos contractuales, que eran los más básicos para una sociedad como la romana: compraventa, arrendamiento de bienes y servicios, mandato y sociedad. En este momento de la historia seguía sin perfilarse la figura del contrato y sólo podemos hablar de contenidos contractuales, unos típicos y otros innominados, pero en ningún caso la voluntad era suficiente para obligarse.

2.2. Definición

Contrato de trabajo, es el acuerdo de voluntades en virtud del cual, el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración. En la actualidad y sobre la base de la constatada disparidad de fuerzas entre empresario y trabajador, las normas reguladoras del referido contrato tienden a ser normas imperativas en su mayoría y, como tales, sustraídas a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, de las que resultan condiciones laborales más dignas en el ámbito de lo posible.

El contrato de trabajo es la institución central del derecho del trabajo. Es una relación jurídica que existe entre el trabajador individual y su empleador, en virtud de la cual, aquel está obligado frente a este, a la prestación de trabajo, al mismo tiempo que los frutos que genera la producción pasan al patrimonio de persona distinta del trabajador.



Por tanto, no son los frutos lo que se paga sino que se remunera la actividad del trabajador.

2.3. Contrato individual de trabajo

En Guatemala, la ley exige que todos los trabajadores y patronos suscriban un contrato individual de trabajo al inicio de la relación laboral, esta es una obligación del patrono. Este contrato debe ser presentado y registrado ante la Inspección General de Trabajo, la cual es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

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

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

En la legislación laboral se presume que toda relación laboral es indefinida, por lo que no se puede hacer contratos por plazo determinado, salvo que sean para una obra

determinada. Esto tiene una gran importancia para efectos del cálculo de las prestaciones laborales a la hora de despedir a un trabajador. En la práctica diaria muchos patronos buscan la forma de evitar pagar las prestaciones laborales precitadas, lo cual a la larga ante las autoridades de trabajo no son aceptadas y generalmente deben efectuar el pago de las prestaciones mínimas irrenunciables.

2.4. Deberes y derechos laborales

La obligación fundamental del empleado es la prestación de su trabajo, en consonancia con la categoría profesional que le corresponda. De acuerdo con este criterio, se plantea la cuestión de la jornada y horario de trabajo, así como el calendario donde se fijan los descansos e interrupciones, ya sea con carácter semanal, o en aplicación de otra pauta periódica para reglamentar las fiestas, los turnos vacacionales y los permisos.

El trabajador tiene además otros deberes, como la diligencia, la obediencia, la buena fe o la no concurrencia. Por cuanto a los derechos se refiere, el trabajador tiene, en primer lugar, derecho al salario, asunto en torno al cual giran los que siguen: en dinero y en especie, salario base y complementos (que engloban gratificaciones, incentivos, comisiones o primas). Tiene, además, derechos que giran en torno a la protección de su persona y dignidad, entre los que cabría considerar los siguientes: derecho a trato digno y no discriminatorio, respeto a la intimidad, derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, derecho a la ocupación efectiva y a la promoción y formación profesional.



2.5. Modificación y extinción de la relación laboral

La modificación de la relación laboral puede tener lugar por cambio de la persona del empleador, en los casos de transmisión de la empresa, y por cambio de las condiciones de trabajo, desplazamientos, traslados y ascensos del trabajador.

Cabe también la suspensión de la relación laboral por incapacidad temporal, servicio militar, ejercicio de cargo público u otras causas.

La relación laboral puede extinguirse por despido del trabajador, desistimiento de éste, mutuo disenso, llegada del término pactado en el contrato, incapacidad, jubilación y otros motivos, ello sin contar con las causas de extinción que afectan al empresario. Sobre esta cuestión deben considerarse supuestos como la incapacidad del empresario en cuanto a su persona física, su fallecimiento y también la extinción de la persona jurídica contratante.

El contrato de trabajo regula el lugar, tiempo y modo de la prestación del trabajo. Así pues, la clasificación profesional, jornada, salario, seguridad e higiene en el trabajo, sanciones y despidos, son parte del contenido indispensable del contrato. Cabe suponer que existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un



comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante. Las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato.

Las diversas clases o modalidades de contrato de trabajo pueden agruparse en torno a diferentes criterios distintivos. Por la duración, los contratos pueden ser de duración indefinida, en cumplimiento al principio de estabilidad laboral; procede hablar aquí de trabajos eventuales, en prácticas y para la formación, al margen de la posibilidad de contratos a tiempo parcial o contratos periódicos de carácter discontinuo. Por razón del lugar de trabajo y teniendo en cuenta las peculiaridades del mismo o los riesgos que conlleva, puede hablarse de contrato de trabajo en el mar, el campo y la minería.

Por la singularidad de la relación laboral en sí misma considerada, cabe hacer referencia a los sirvientes en el hogar familiar, penados en instituciones penitenciarias, deportistas profesionales, artistas en espectáculos públicos y operadores mercantiles dependientes. Cabe hacer mención también, a los contratos suscritos por el que ha dado en llamarse personal directivo, compuesto por individuos que desempeñan funciones de dirección, coordinación o control dentro de la empresa, asumiendo responsabilidades en la marcha de la misma. Dentro del personal directivo está, por un lado, el personal de alta dirección y, por otro, los que se dicen cuadros o mandos intermedios, que se encuentran entre los técnicos y los directivos, dado que sus



funciones se hallan más restringidas o están sujetas a órdenes o instrucciones superiores.

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas tanto por la Constitución Política de la República, en cuyo Artículo 102, se indican las prestaciones laborales mínimas. Asimismo en el Código de Trabajo, que desarrolla en forma más extensa los precepto constitucionales. En Guatemala la relación trabajador-patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador, frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente. Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador esta bajo las ordenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio.

Entre las prestaciones laborales, que todo patrono debe cumplir encontramos las siguientes:

- a) Salario ordinario: el salario ordinario debe ser pagado en dinero de curso legal, o sea, en quetzales. Existe un salario mínimo para trabajadores de la ciudad, el cual asciende a Q.56.00 diarios, según Acuerdo Gubernativo número 347-2009 emitido por el Presidente de la República. El salario puede ser pagado en forma semanal, quincenal o mensual, depende de la actividad económica del patrono.



b) Bonificaciones:

-Bonificación Incentivo: adicionalmente al salario, se crea la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia, regulada en el decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece en su artículo 7 que dicha bonificación es de doscientos cincuenta quetzales, que deberán pagar los empleadores junto al sueldo mensual devengado, vale la pena aclarar que cualquier bonificación, comisión o dádiva, que se le pague al trabajador para cálculos de prestaciones laborales se tomara como parte del salario ordinario.

-Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Público y Privado: se creó mediante el decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Todo trabajador tiene derecho a esta prestación, desde el primer día que inicia su relación laboral, ésta es equivalente a un salario mensual por un año de trabajo y se debe pagar durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si el trabajador ha laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional.

-Aguinaldo: esta es otra bonificación anual, contenida en el decreto numero 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, que indica que todo patrono queda obligado a



otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios, continuos o la parte proporcional correspondiente y debe pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente.

- c) Jornadas de trabajo: es el plazo máximo de tiempo que un trabajador permanece, bajo las órdenes del patrono, lo cual está regulado en los Artículos 116 y 117 del Código de Trabajo guatemalteco.

Clasificación:

- Jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana, en este caso según lo establecido en el artículo 102 inciso g) de la Constitución Política de la Republica de Guatemala, son cuarenta y cuatro horas a la semana, lo cual se aplica en cumplimiento al principio de Tutelaridad de los trabajadores y al Indubio pro-operario, que indica que cuando dos normas laborales, se contradicen se debe aplicar la que favorece al trabajador, esto último regulado en el artículo 106 del mismo ordenamiento jurídico. El trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.



- Jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno, no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. el trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

 - Jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto, no puede ser mayor de siete horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana, y se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno.

 - Jornada extraordinaria: si un trabajador labora más horas de las establecidas en las jornadas ya mencionadas, esto constituye lo que se denomina Jornada Extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las leyes.
- d) Vacaciones: el Artículo 130 del Código de Trabajo guatemalteco, expresa que “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles”. Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta días trabajados en el año. Se computaran como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este código o por Pacto Colectivo, por enfermedad profesional, común o por accidente de trabajo. El trabajador los debe tomar y extender una constancia de disfrute de los

mismos. Las vacaciones no son compensables en dinero, solo para efectos del cálculo de la indemnización.

- e) Despido e indemnización: la ley establece casos de despido justificado, para dar por terminada la relación laboral con un trabajador, estos están enumerados en el Artículo 77 del Código de Trabajo guatemalteco. La renuncia voluntaria es otra forma de terminar la relación laboral, sin responsabilidad por parte del patrono. Si un patrono desea terminar una relación laboral y no hay causa justificada, deberá indemnizar al trabajador, con un sueldo mensual por cada año de trabajo y si es menor al año, se debe pagar en forma proporcional.

La ley establece un período de gracia de dos meses al inicio de la relación laboral, durante el cual tanto patrono como trabajador puede terminar la relación laboral sin responsabilidad de su parte, esto quiere decir que el patrono puede dentro de estos dos meses despedir a un trabajador sin tener que pagarle indemnización, solamente las prestaciones adicionales, este es el denominado periodo de prueba.

- f) Ventajas económicas: para que una prestación sea considerada como ventaja económica debe reunir las siguientes características:
- Debe ser una prestación adicional a las pactadas en el contrato o a las que el patrono otorga por ley.

- Solo se puede considerar como ventaja económica, la prestación que el patrono le otorga al trabajador por los servicios que este le prestará, pero no se puede considerar como ventaja económica aquella prestación que el patrono le puede dar al trabajador para que le pueda prestar un servicio.
- Solo se pueden admitir como ventajas económicas, las prestaciones que el patrono le otorga al trabajador, siempre que no sean en dinero.

2.6. Liquidación de un trabajador

Al finalizar la relación laboral la cual puede ser por despido o por renuncia voluntaria del trabajador, el patrono está obligado a pagar dependiendo de la forma de terminación, las prestaciones laborales siguientes: Por despido debería pagar: indemnización, aguinaldo, bonificación anual, vacaciones y último Sueldo. Por renuncia debería pagar las prestaciones mencionadas anteriormente, exceptuando la indemnización por tiempo servido que consiste en un salario por cada año trabajado.

2.7. Elementos del contrato

Son aquellos que componen lo que es un contrato, sin los cuales no existiría el mismo siendo necesarios cada uno de ellos para que sea denominado como tal.



Vinculo económico-jurídico

Es el que tiene que existir entre el patrono y el trabajador, en el cual ambos reciben beneficios económicos y de ese vínculo se derivan derechos y obligaciones que se pueden exigir coercitivamente.

Servicios personales

Este elemento se refiere a que el trabajador que celebra un contrato de trabajo, queda comprometido a prestar el mismo, sus servicios al patrono, sin que exista la posibilidad de que sea sustituido por otra persona.

Dependencia continuada

Este elemento consiste, en que el trabajador necesita que el patrono le proporcione todas las herramientas necesarias para desempeñar las actividades asignadas, lo cual está regulado en el Código de Trabajo guatemalteco, en su Artículo 61 literal d).

Dirección

Consiste en que el patrono tiene la facultad jurídica de darle órdenes o instrucciones al trabajador, sobre la forma en que debe prestarle los servicios a que se compromete y éste tiene la obligación de acatar dichas ordenes, este elemento encierra lo que se

denomina deber de obediencia, además puede ser de dos clases: inmediata, cuando es el mismo patrono quien gira las instrucciones y ordenes al trabajador; y delegada, cuando el patrono delega la facultad de dar órdenes e instrucciones, la cual puede ser delegada en el propio trabajador.

Salario

Se le ha denominado indistintamente salario o sueldo, aunque significan lo mismo en la práctica, etimológicamente estas denominaciones tienen un origen distinto, la palabra salario proviene del latín *salarius* a su vez derivado de *sal*, pues era costumbre antigua dar a las domésticas en pago una cantidad fija de sal; la palabra sueldo deviene del vocablo francés *soulde* de donde se deriva la palabra *soldada* o *soldado*, se afirma que el sueldo era una moneda, igual a la vigésima parte de una libra que solía pagarse a los soldados, que eran los hombres de armas, que integraban la tropa medieval del rey o de su señor.

Definición

“Salario es la retribución que el patrono tiene que pagar al trabajador, como contraprestación al servicio recibido”.⁵

⁵ Franco López, Landelino. *Instituciones del derecho individual del trabajo*. Pág.63

De conformidad con el artículo 88 del Código de Trabajo guatemalteco; “El salario o sueldo, es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo, vigente entre ambos”.

Clases o formas de salario

Tradicionalmente se han distinguido entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra, conocido este último también con el nombre de salario a destajo. La diferencia fundamental consiste en que en el primero, se calcula el salario atendiendo al tiempo, jornada diaria de trabajo, semana o mes, independientemente del resultado que se obtenga, en tanto que en el segundo se toma en cuenta, de manera principal, el resultado del trabajo.

- a) Salario por unidad de tiempo: en éste la retribución se fija con independencia de la producción del trabajador, de manera que aún cuando no haya producción del trabajador el empresario debe abonar de todas maneras la retribución convenida. Los riesgos por lo tanto están al exclusivo cargo del empresario. El salario por unidad de tiempo puede pactarse por mes, quincena, semana, día u hora.

- b) Salario por unidad de obra o a destajo: este es un sistema por el cual se calcula la retribución directa con el rendimiento del trabajador. El salario no es fijo, sino que varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene. Es un salario variable ya que se modifica, aumentando o disminuyendo, de acuerdo con la cantidad



de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado. El salario por unidad de obra puede pactarse por pieza, tarea, precio alzado o a destajo. La distinción entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra no es absoluta, pues cuando se contratan los servicios de una persona por horas, días, etc. Se tiene en cuenta, necesariamente, un rendimiento determinado, a la inversa, al fijarse el salario por unidad de obra se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la construcción.

- c) Salario a precio alzado: es aquel que se fija en aquellos casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable a la construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global. Esta modalidad de salario en los contratos de trabajo, se diferencia del contrato civil de obra a precio alzado, en que en el primero el trabajador sólo pone su trabajo y no los materiales y en el segundo pone tanto los materiales como su actividad.

- d) Salario por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono: en esta clase de salario, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcional a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

- e) Salario en especie: es aquel que no se paga en dinero, es la parte que no se abona en efectivo. Generalmente constituye la casa, comida, etc. que proporciona el patrono.

Esta clase de salario solo es admitida por la legislación guatemalteca para el caso del trabajo agrícola o ganadero y en el equivalente al 30% del total del salario.

Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes:

- El costo de la vida: incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el coste de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.
- Los niveles de vida: determinan lo que se denomina el salario de subsistencia, y ello permite establecer los niveles de salario mínimo. La mejora del nivel de vida en un país crea presiones salariales altas para que los trabajadores se beneficien de la mayor riqueza creada. Cuando existen estas presiones los empresarios se ven obligados a ceder ante las mayores demandas salariales y los legisladores aprueban leyes por las que establecen el salario mínimo y otras medidas que intentan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.
- La oferta de trabajo: cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí, para contratar a los trabajadores, por lo que los salarios tienden a aumentar. Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.

- La productividad: los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.
- Poder de negociación: la organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador, por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

Principios del salario

Son los lineamientos doctrinarios que se inspiran en una norma y que existen con el propósito de proteger a la misma.

Igualdad salarial

Origen: la reforma y codificación de las diversas legislaciones provinciales y locales, que quedó plasmada en el Código Napoleónico, ponía de manifiesto muchos de los principios y cambios propugnados por la Revolución: la igualdad ante la ley, el derecho de hábeas corpus, (frase latina adoptada por el inglés y admitida en castellano, con la cual se hace referencia, según la definición de la Academia, al "derecho de todo ciudadano, detenido o preso, a comparecer inmediata y públicamente ante un juez o



tribunal para que, oyéndole, resuelva si su arresto fue o no legal, y si debe alzarse o mantenerse), y disposiciones para la celebración de juicios justos. El procedimiento judicial establecía la existencia de un tribunal de jueces y un jurado en las causas penales, se respetaba la presunción de inocencia del acusado y éste recibía asistencia letrada.

La Asamblea Nacional Constituyente se dispuso a comenzar su principal tarea, la redacción de una Constitución. En el preámbulo, denominado Declaración de los Derechos del hombre y del ciudadano, los delegados formularon los ideales de la Revolución, sintetizados más tarde en tres principios, '*Liberté, Égalité, Fraternité*' ('Libertad, Igualdad, Fraternidad'). Mientras la Asamblea deliberaba, la hambrienta población de París, irritada por los rumores de conspiraciones monárquicas, reclamaba alimentos y soluciones.

Definición

Según el diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales, igualdad "Es un principio esencial en la tramitación de los juicios, cualquiera sea su índole, según el cual las partes que intervienen en el proceso, ya sea como demandante o demandada, tienen idéntica posición y las mismas facultades para ejercer sus respectivos derechos. Un trato desigual impediría una justa solución y llevaría a la nulidad de las actuaciones".



A continuación los artículos de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano que contienen el derecho a la igualdad:

Artículo uno. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo dos.

1. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

2. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo tres. –Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo cuatro. –Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.



Artículo cinco. –Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo seis. –Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.

Artículo siete. –Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Concepto que establece que todos los trabajos similares (o todos los trabajos con igual productividad) han de estar regulados por el mismo tipo de condiciones y remuneraciones. Muchos países han promulgado leyes para que se establezca esta paridad. El problema de fondo radica en que las mujeres, a lo largo y ancho del planeta, suelen percibir un salario menor que los hombres aunque realicen la misma tarea. Hay que señalar también que numerosas mujeres siguen optando por empleos a tiempo parcial (aunque este contraste respecto a la población masculina decrece progresivamente), y que muchas especialmente en los países menos desarrollados tienen que trabajar en fábricas para empaquetar y procesar alimentos, puestos en los que sólo se emplean a mujeres, por lo que no hay forma de comprobar si su salario sería el mismo que obtendría un hombre realizando esa tarea.



En muchos países en vías de desarrollo, en los que la posición laboral de la mujer es muy inferior a la del hombre y donde las instituciones no tienen poder para obligar a las empresas a ajustarse a una ley de igualdad salarial, los esfuerzos por hacer este principio de obligado cumplimiento han experimentado desigual evolución. Las dificultades para lograr una justa representación sindical, así como la pervivencia de amplios sectores de economía marginal, dificultan y obstruyen la verificación de datos certificables. Por otro lado, las diferencias de condiciones laborales no sólo son graves con respecto a la mujer, sino también entre varones en una misma rama laboral.

Igualdad de oportunidades, concepto según el cual todas las personas deben tener las mismas oportunidades para acceder al mercado de trabajo, y no pueden existir discriminaciones por razón de sexo, raza, edad o creencias religiosas. Muchos países incluyen en sus ordenamientos, leyes que castigan a aquel que niegue un puesto de trabajo a una persona por alguno de los motivos anteriores. Algunas organizaciones van todavía más lejos y abogan por una política de discriminación positiva, como, por ejemplo, la que se deduciría de fomentar el empleo de una mujer o de miembros de una minoría étnica cuando compitan con otros individuos de la misma cualificación profesional. Aunque se han logrado importantes mejoras en cuanto a la igualdad de oportunidades, los hechos demuestran que todavía queda un largo camino por recorrer.

Otra variante de este concepto, más antigua según Platón es la que postula que los niños y personas con igual virtud, tengan las mismas oportunidades de alcanzar diferentes posiciones sociales. En una acepción más moderna, se trataría de

compensar durante el periodo educativo las diferencias socioeconómicas de cuna para posibilitar la mayor igualdad posible en el acceso al trabajo y a los diferentes bienes que ofrece una sociedad. Durante los últimos años se han incrementado los esfuerzos por reducir la discriminación laboral por causa de la edad, determinadas incapacidades físicas o la propia orientación sexual.

Principio de no discriminación

El marco legal considerado en el presente tema, se desarrolla a partir del estudio jurídico y doctrinario, dentro de la estructura legal, se enmarca el tema propiamente en lo relativo al derecho laboral, situación que se explica desde varios puntos de vista, naciendo así las teorías que explican este fenómeno social, las cuales se desarrollan más adelante.

Inicialmente hay que entender a que nos referimos con discriminación, aunque en general significa acción y efecto de separar o distinguir unas cosas de otras, en Derecho el término hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos, entre otros. Ha sido tradicional la desigual consideración de los hijos según fuera su origen matrimonial o extramatrimonial. Así, los segundos tenían menos derechos en la herencia de sus progenitores que los hijos habidos en matrimonio. También, en el ámbito laboral, es reseñable el trato discriminatorio que sufren las mujeres, pues el coste que para las empresas supone contratar a una mujer, en

especial si está casada, es mayor si se tiene en cuenta una posible baja por maternidad. Es célebre el caso que en Francia protagonizaron hace décadas las auxiliares de vuelo de la compañía aérea Air France: la discriminación venía dada, no por la condición de mujer, sino por la de ser mujer casada.

La política oficial de apartheid fue abolida en la República Sudafricana, en lo cual tuvo un protagonismo indudable el dirigente de la población negra Nelson Mandela, además de las presiones internacionales generalizadas. A pesar de todo, en los últimos tiempos se han recrudecido las prácticas racistas o xenófobas en los países occidentales (skin heads o cabezas rapadas, grupos neonazis, entre otros), y de una manera alarmante en algunos países árabes (Argelia, Irán, Egipto), en éstos ya con serias implicaciones religiosas.

Las modernas Constituciones prohíben la discriminación, a partir de la proclamación de la igualdad de los ciudadanos ante la ley. Es más, uno de los llamados derechos fundamentales es precisamente la no discriminación por razón de nacimiento, sexo, raza o cualquier condición personal o social. En la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948 este derecho se encuentra reconocido expresamente.

No son pocas las legislaciones penales que consideran delito la práctica del funcionario público o del particular que desempeña un servicio público que deniega a una persona, por razón de origen, sexo, religión o raza, una prestación a la que tiene derecho. Desde otro punto de vista, el derecho del comercio utiliza el término discriminación para

referirse al trato desigual que se puede conferir según sea el cliente un consumidor o un profesional o proveedor.

Definición

Según el diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, y Sociales de Manuel Ossorio, discriminación es la "Acción y efecto de discriminar, de separar, distinguir una cosa de otra. Desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros".

Clases de discriminación

- a) Racismo y xenofobia: el racismo es una teoría fundamentada en el prejuicio según el cual hay razas humanas que presentan diferencias biológicas que justifican relaciones de dominio entre ellas, así como comportamientos de rechazo o agresión. El término 'racismo' se aplica tanto a esta doctrina como al comportamiento inspirado en ella y se relaciona frecuentemente con la xenofobia (odio a los extranjeros) y la segregación social, que son sus manifestaciones más evidentes.

- b) Homofobia: la homofobia es una enfermedad psico-social que se define por tener odio a los homosexuales. La homofobia pertenece al mismo grupo que otras enfermedades parecidas, como el racismo, la xenofobia o el machismo. Este grupo de enfermedades se conoce con el nombre genérico de fascismo, y se fundamenta en el odio al otro,

entendido éste como una entidad ajena y peligrosa, con valores particulares y extraños, amenazadores para la sociedad, y lo que es peor, contagiosos.

- c) **Discriminación a discapacitados y enfermos:** los discapacitados a veces tienen dificultad para ciertas actividades consideradas por otras personas como totalmente normales, como viajar en transporte público, subir escaleras o incluso utilizar ciertos electrodomésticos. Sin embargo, el mayor reto para los discapacitados ha sido convencer a la sociedad de que no son una clase aparte. Históricamente han sido compadecidos, ignorados, denigrados e incluso ocultados en instituciones.
- d) **Discriminación a las mujeres (sexismo, machismo):** el machismo es una discriminación sexual, de carácter dominante, adoptada por los hombres.
- e) **Diferenciación según el estrato social:** clase social, en sociología, término que indica un estrato social en una sociedad y su estatus correspondiente. El principio de organización en clases sociales es diferente del que opera en las sociedades de castas o estamentales y choca con la ideología igualitaria asociada a la ciudadanía en los Estados de derecho.
- f) **Discriminación religiosa:** existen numerosos casos de personas que son discriminadas por su inclinación hacia determinada religión. Sin duda, el ejemplo más trágico de esto sería el genocidio realizado por la Alemania nacional socialista durante las décadas de 1930 y 1940 para aniquilar la población judía de Europa.



Lo anterior encierra lo relativo al contrato de trabajo, el cual es de suma importancia, ya que su existencia es la prueba máxima de una relación laboral, pues en él se establecen las condiciones a cumplir y los beneficios a obtener, en virtud del mismo tanto patrono como trabajador tienen seguridad jurídica.





CAPÍTULO III

3. Derecho procesal laboral

Es una rama muy importante, ya que regula la serie de pasos que se deben seguir para solucionar un conflicto agotando la vía administrativa y posteriormente la vida jurisdiccional si no se llega a una conciliación.

3.1. Origen

Proceso, institución jurídica, regulada por el derecho procesal, mediante la cual, los órganos a los que el Estado tiene encomendada la función jurisdiccional resuelven los diferentes conflictos de intereses relevantes en el plano jurídico que se producen en cualquier forma de convivencia humana. El propio carácter social de la persona lleva consigo la existencia de una conflictividad entre los miembros de la sociedad que debe ser regulada por el derecho. Cuando las personas que han generado el conflicto no lo resuelven de forma voluntaria (a través de un arreglo amistoso o transacción, o por medio del sometimiento al arbitraje), se hace necesaria su regulación coactiva que se lleva a cabo a través del proceso, al que también se denomina pleito, juicio o litigio. “El derecho procesal en general, es el conjunto de las normas que establecen los institutos del proceso y regulan su desarrollo y efectos y también la actividad jurisdiccional.”⁶

⁶ Vescovi Enrique. **Teoría general del proceso**. Pág.10



El proceso se inicia con una petición a los tribunales realizada por las partes procesales o litigantes; petición que de acuerdo con el lenguaje jurídico se denomina pretensión, y que el órgano jurisdiccional actúa o deniega según parezca o no fundada en Derecho. Los sujetos que intervienen en el proceso son tres: el que hace la reclamación o formula la pretensión (llamado actor o demandante), el sujeto a quien se dirige la pretensión (que es el demandado) y el órgano jurisdiccional que decide si da la razón o no al demandante, decisión que se impone de forma coactiva a las partes.

El proceso se compone de una pluralidad de actos encadenados entre sí, de modo que los actos anteriores justifican y son requisito de validez de los posteriores. Este encadenamiento se denomina procedimiento.

A continuación viene la fase probatoria, en la que cada una de las partes propone las pruebas que se quiera hacer valer (confesión, testimonio, pericia, documentos, inspección ocular del juez y prueba de presunciones). El procedimiento termina con la sentencia, que dará la razón a quien la tenga y se pronunciará también sobre quién tiene que soportar las costas del procedimiento.

El litigante que no queda satisfecho con la resolución judicial tiene abierta la posibilidad de presentar recursos contra la sentencia. El derecho procesal, es la esfera del ordenamiento jurídico constituida por el conjunto de las normas reguladoras de una serie o cadena de actos sucesivos, relacionados entre sí y desarrollados de un modo ordenado, el conjunto de los cuales se llama proceso, y tendentes a la obtención de un



pronunciamiento judicial, en particular de una sentencia, y al subsiguiente cumplimiento de dicho fallo.

El proceso varía, según lo discutido ante los tribunales, sea un derecho subjetivo privado (proceso civil), una relación laboral (proceso laboral), un acto en el que intervenga la Administración en cuanto tal (proceso contencioso-administrativo) o el esclarecimiento de un delito o falta (proceso penal).

La facultad de los órganos jurisdiccionales del Estado de pedir la aplicación de normas jurídicas a casos concretos, para entender sobre las causas antes descritas y mediante cualquiera de los procedimientos que resulten pertinentes se llama acción. El vínculo que se establece entre los órganos jurisdiccionales y quien hace valer su derecho de acción o defensa recibe el nombre de relación jurídica procesal.

El derecho procesal sólo tiene sentido y nace cuando se prescinde de la autodefensa para la solución de posibles controversias, cuando prohíbe que cada uno tome la justicia por su mano, asumiendo el Estado la misión de tutelar los derechos de los ciudadanos en todos sus aspectos y el de declararlos en el supuesto de que se discutan o resulten dudosos o inciertos.

3.2. Definición

El derecho laboral es autónomo, porque no depende de otra ciencia jurídica, es oral;

impulsado de oficio; poco formalista; y no produce costas, porque vela por la economía. Aunque conceptuados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral es generalizada y aceptada la opinión dentro de los jus (llamabase así, en la antigua Roma, al Derecho creado por los hornbres, en oposición, a derecho sagrado) laboralista guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerados cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo constituye los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en nuestro medio.

La acción, procesalmente entendida, es una manifestación del derecho de petición y constituye el antecedente y fundamento de la demanda. Asimismo la acción tiene como objeto, que las personas puedan acudir a los tribunales de justicia para la satisfacción de sus pretensiones, mediante un proceso legalmente instruido y justo.

3.3 Principios procesales

Para la eficaz aplicación de las leyes de trabajo, es necesario la parte adjetiva de la misma, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto a los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.



3.4. Formas de solucionar los conflictos laborales

A continuación se desarrollan las formas en las que los sujetos de una relación laboral pueden solucionar sus conflictos, tratando de lograr que exista celeridad y de esta manera evitar acudir a la vía judicial.

3.4.1. Arreglo directo

Se resuelven diferencias entre patrono y trabajador, con la sola intervención de ellos o con la de algún amigable componedor, al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargaran de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes.

3.4.2. Conciliación

“Esta es una de las instituciones que tradicionalmente se ha adjudicado al Estado, por medio de la organización administrativa del trabajo, para obligarlo a buscar la conciliación de los intereses de la clase trabajadora con los intereses de la clase empresarial, por ello es común, observar que ningún empeño o ninguna acción, son escatimados para lograr el entendimiento de las partes de una relación laboral, antes que estalle o se presente cualquier conflicto laboral o colectivo, para ello han sido creados órganos dentro de la administración del trabajo, con éste propósito, y puede

asegurarse que no hay nación civilizada en el mundo, que de una u otra forma, no busque soluciones amistosas a los problemas sociales que derivan de las relaciones de trabajo.”⁷

3.4.3. Arbitraje

A esta función jurídica se le define como una forma heteroimpositiva, es decir, como la solución a un litigio llevada a cabo por un tercero imparcial, un juez privado o varios, generalmente designado por las partes contendientes, siguiendo un procedimiento que aunque regulado por la ley adjetiva, tiene un ritual menos severo que el del proceso judicial. La resolución, mediante la cual se manifieste el arreglo, se denomina “laudo” y su eficacia responde a la voluntad de las partes, o en su caso a la intervención oficial judicial, según las diversas variantes que de esta función existen. Por esto, “el arbitraje constituye una función jurídica o jurisdiccional, una acción o poder, que permite a la autoridad intervenir en los conflictos de trabajo.”⁸

3.5 Juicio ordinario laboral

Es la forma de resolver un conflicto que surge entre patrono y trabajador cuando no se llega a un acuerdo por vía administrativa.

⁷ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Pág.39

⁸ *Ibíd.* Pags.39-40



3.5.1. Definición

Su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados, para que puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos. Estas solemnidades aunque existen, deben recordarse que son mínimas y poco formalistas, en virtud de la existencia de los principios de antiformalidad y de sencillez que ilustran el procedimiento ordinario laboral. Asimismo puede considerarse que es ordinario porque se encuentra regulado como la vía normal y general dentro del ordenamiento jurídico laboral.

3.5.2. Naturaleza jurídica

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

3.6. Demanda laboral

Es el escrito inicial que debe contener determinados requisitos para exigir una pretensión ante un órgano jurisdiccional.



3.6.1. Definición

La demanda es el acto introductorio de la acción, por la cual, mediante relatos de hechos e invocación del derecho el actor determina su pretensión. “Es a través de ella que el actor inicia la actividad jurisdiccional y que plantea el derecho que, considera, le asiste y quiere que se le declare (pretensión).”⁹

En el Código de Trabajo guatemalteco existen las siguientes clases o modalidades de la demanda:

- Por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas (Artículos 333 y 322 del Código de Trabajo). Orales cuando el demandante se presenta al juzgado, y él expresa al secretario del mismo, el deseo de demandar, haciéndolo el secretario a través de un escrito en ese mismo momento. Escritas, por medio de un memorial de demanda debidamente estructurado como lo establece la ley, específicamente el Artículo 61 y 106 del Código Procesal Civil y Mercantil, que indica los requisitos que debe contener la demanda para que no sea atacada por medio de la excepción de demanda defectuosa.
- Por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser demandas con pretensiones simples y demandas con pretensiones acumuladas. (Art. 330 del Código de Trabajo guatemalteco). Simples de un trabajador a un patrono o viceversa, y acumuladas,

⁹ *Ibíd.* Pág.117

cuando ya existe un proceso iniciado por un trabajador y otro se adhiere a la misma pretensión.

3.6.2. Requisitos

Están contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo, del cual podemos decir que toda demanda debe contener:

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



inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla;

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

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

3.6.3. Ampliación de la demanda

Como es sabido, las partes de conformidad con la ley tienen la facultad de acumular sus pretensiones en una misma demanda; pero en ocasiones sucede que por olvido se deja de formular alguna pretensión, de manera que se hace necesario ampliar o



modificar la demanda original. Sucede también, que debido a las maniobras patronales de ocultar su nombre verdadero o el de sus empresas, cuando los trabajadores les demandan se consigne en forma equivocada el nombre del ex-patrono o empresa, lo que obliga a que el demandante modifique su demanda.

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

3.6.4. El emplazamiento

Presentada la demanda, conforme a los requisitos de forma enunciados. El juez debe conceder a la parte demandada, conforme al principio del debido proceso, un tiempo para que se pronuncie frente a la acción del actor. Este plazo es conocido como emplazamiento y se puede definir como "el tiempo que el juez otorga al demandado para que tome una actitud o decisión frente a la demanda."¹⁰

¹⁰ Gordillo, Mario. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Págs.119-120



3.6.5. La Rebeldía

En realidad son variadas las opiniones y criterios existentes con respecto a la denominación conceptual de esta institución. Según el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, y Sociales de Manuel Ossorio: "...Se entiende por tal, la situación en que se coloca quien, debidamente citado para comparecer en un juicio, no lo hiciere dentro del plazo legal conferido, o que lo abandonare después de haber comparecido. La rebeldía no impide la prosecución del juicio".

Es verdad que el término rebeldía significa propiamente como el de Contumacia, una desobediencia, es decir la contravención de un deber, lo que se explica por el hecho de que el emplazamiento se practica por la autoridad judicial. Sin embargo, la rebeldía del demandado no es más que el descuidarse de una carga.

La relación jurídico procesal se caracteriza de tres fases bien marcadas: la demanda, la excepción y la sentencia; correspondiendo la primera al actor, la segunda al demandado y la tercera al juez. De consiguiente la relación jurídica procesal da nacimiento a vínculos, uno de ellos primario y correlativo a la demanda, el de defensa, previo como garantía dentro del contradictorio. Para determinar la naturaleza jurídica de la institución de la rebeldía, es indispensable establecer la esencia de tal figura o sea si deriva o no de una obligación, un deber de comparecencia a juicio, o bien, si apareja multa o una sanción de tipo especial.

Suele confundirse la institución de la rebeldía con la confesión ficta o ficta confessio, pero ya vimos que la rebeldía se da por la incomparecencia de una de las partes al juicio o que habiendo comparecido se ausenta de él, con la consecuencia de acarrear perjuicios al rebelde al operar la preclusión de su oportunidad de ejercer ciertas facultades o derechos procesales en las que no actuó. En tanto que la confesión ficta es el resultado de tenerse por reconocidos los hechos expuestos por el demandante, a consecuencia de la incomparecencia del demandado a absolver posiciones dentro de la prueba de confesión judicial. Pero cabe advertir que el efecto es análogo: tener por admitidos los hechos no expresamente negados, por correctos los actos a los que nada se opuso y por conforme con las consecuencias derivadas de la pretensión del que no se encuentra rebelde. Si es de establecer los efectos de la rebeldía en el procedimiento ordinario laboral enumerare los siguientes:

- No volver a practicar diligencia alguna en busca del rebelde;
- Preclusión de actos y pérdidas de derechos procesales que tiene lugar por la rebeldía, quedando firmes e irrevocables;
- Continuar el procedimiento sin más citar ni oír al rebelde;
- Tener por confeso en su rebeldía al demandado cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el actor y no compareciere éste a la audiencia señalada para la recepción de la prueba;

- Tener por confeso en su rebeldía al actor cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el demandado y aquel no compareciere a la audiencia respectiva;
- Dictar sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva, cuando el demandado no comparece a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos respectivos;
- Proceder en la misma forma referida anteriormente, cuando se trate de demanda por despido injustificado, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado y,
- Trabar embargo sobre bienes propiedad del demandado.

3.6.6. Justificación de incomparencias

El Código de Trabajo guatemalteco, además de establecer la institución procesal de la rebeldía, prevee también situaciones que imposibilitan a las partes su comparencia a las audiencias señaladas por los jueces y por lo tanto el derecho de justificarlas: "Artículo 336. Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma

indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia. En caso se haya aceptado la excusa... nueva audiencia... En caso persista la causa de la excusa... designar un mandatario...".

3.7. Excepciones

Como sabemos la acción, como derecho de atacar, tiene una respuesta en el derecho del demandado para defenderse. La demanda es para el demandante una forma de ataque, como lo es la excepción para el demandado una forma de defensa. La acción es el sustituto civilizado de la venganza y la excepción el sustituto civilizado de la defensa, en cierto modo la excepción es la acción del demandado.

3.7.1. Definición

Excepción es aquel poder del demandado, para oponerse a la acción que el demandante ha promovido en contra de él. Es la denominación dada a ciertos tipos específicos de defensas procesales, dilatorias, perentorias o mixtas, mediante las cuales el demandado puede reclamar del juez la liberación de la carga de contestar la demanda o la absolución de la misma.¹¹ Es el medio de defensa que el demandado invoca ante el órgano jurisdiccional, al ser llamado a juicio, a efecto de paralizar,

¹¹ Gordillo, Mario. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Págs.120-121.



modificar o destruir la acción intentada en su contra. La manera más común de clasificar a las excepciones es en: dilatorias, perentorias y mixtas.

3.7.2. Clasificación

Es la que divide las excepciones por su nominación, sus objetivos, por su origen o por la etapa procesal en la que se resuelven.

3.7.2.1. Excepciones Dilatorias

Son las que corresponden al concepto de excepciones procesales existentes en el derecho común europeo antes del Código francés y derivadas del derecho romano. “Son defensas previas, alegadas in limine litis, y que, normalmente, versan sobre el proceso y no sobre el derecho material alegado por el actor.”¹²

Para que el proceso tenga existencia jurídica y plena validez, se hace necesario que se cumplan con ciertos requisitos o antecedentes, a los que se le denominan presupuestos procesales. La capacidad procesal, representación, legitimidad de quienes están en juicio, la investidura del juez, la posibilidad de ejercer la acción o la pretensión, son algunos de los supuestos previos o presupuestos procesales. “Un juicio de incapaces sin representación, una representación deficiente, un juez sin

¹² Couture, Eduardo. **Fundamentos de derecho procesal civil**. Editora Nacional 1984.



competencia o una acción ya caducada podría ser un juicio no válido y sin existencia jurídica.”¹³

El Código Procesal Civil y Mercantil en el Artículo 116, en número clausus (cerrado) establece que la falta de presupuestos procesales se puede hacer ver mediante las siguientes excepciones:

- Incompetencia
- Litispendencia
- Demanda defectuosa
- Falta de capacidad legal
- Falta de personalidad
- Falta de personería
- Falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se hagan valer.
- Caducidad
- Prescripción
- Cosa juzgada
- Transacción y
- Arraigo

¹³ Gordillo, Mario. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Págs.123-124



3.7.2.2. Excepciones Perentorias

Son medios de defensa que utiliza el demandado con el objeto de atacar el fondo y se prueban con el litigio principal y resuelven al dictar sentencia. “Son innominadas pero comúnmente adoptan el nombre de las formas de cumplimiento o extinción de las obligaciones (pago, novación, remisión, y otras).”¹⁴

3.7.2.3. Excepciones Mixtas

“Son aquellas excepciones previas que de acogerse tienen efectos de perentorias. Podemos considerar excepciones de esta naturaleza, las de caducidad, prescripción, cosa juzgada y transacción reguladas en los últimos cuatro numerales del Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil, y que siendo previas de acogerse impiden reiniciar la acción.”¹⁵

El Código de Trabajo guatemalteco, tiene estipulado lo relativo a las excepciones en los Artículos 312, 342, 343 y 344. Se le critica la manera incompleta con que se regula esta institución. Por lo que, con algunas reservas se acude supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil, esto con base al Artículo 15 del Código de Trabajo guatemalteco.

¹⁴ Gordillo, Mario. **Derecho procesal civil guatemalteco.** Págs. 139.

¹⁵ **Ibíd.**

En las excepciones dilatorias de conformidad con el Artículo 342 del código de trabajo, en la audiencia señalada para juicio, se interponen antes de contestar la demanda o reconvención, pudiendo darse las situaciones siguientes:

- Si hay allanamiento, se dicta el auto que las resuelve;
- Si la otra parte se opone en la audiencia, en el acto se reciben las pruebas, y se dicta resolución; ésta que si pone fin al juicio es apelable, pero si no le pone fin al juicio no es apelable;
- Si a quien le corresponde oponerse a la excepción, en la audiencia se acoge a las veinticuatro horas que le confiere la ley para oponerse, así lo manifiesta, se suspende la audiencia y dentro de las referidas 24 horas tendrá que manifestar su oposición y proponer las pruebas para contradecirlas; se señala audiencia para la recepción de las pruebas, luego se dicta la resolución.

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

Las excepciones privilegiadas se plantean después de contestada la demanda; se contradicen dentro de las 24 horas de notifica la resolución de trámite, conjuntamente



con el ofrecimiento de la prueba sobre el fondo del litigio o en auto para mejor proveer, y se resuelven en sentencia.

3.7. Actitudes que puede adoptar el demandado

Son las diferentes formas en que una persona que ha sido demandada, puede manifestarse y optar por la que más se asemeje a su realidad.

3.8.1. La contestación de la demanda

Así como existe el derecho de accionar ante los órganos jurisdiccionales pretendiendo la declaración, realización, satisfacción o protección de un derecho objetivo; existe el derecho de oposición o contradicción de análoga naturaleza al de la acción. Entonces la contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor, o bien se allana a ellas.

En cuanto a las modalidades de la contestación de la demanda se dice que existen las siguientes:

- En cuanto a su forma: oral o escrita.

- En cuanto a la postura adoptada por el demandado: contestación negativa o afirmativa.



3.8.2. El allanamiento

“Es el acto procesal por el cual el demandado acepta la pretensión formulada por el actor en su demanda.”¹⁶ Asimismo, es el reconocimiento o sometimiento del demandado a las pretensiones contenidas en la demanda. Al analizar el Artículo 340 del Código de Trabajo, encontramos que en su último párrafo, se reconoce el allanamiento total o parcial: "Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así pidiere, lo que se hará constar, sin que el Juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas".

Los requisitos de la contestación de la demanda se puede decir, que en la contestación de la demanda está sujeta a los mismos requisitos señalados para la demanda, en cuanto a los elementos de contenido y forma, así lo establece el Artículo 339 del Código de Trabajo, de manera que el demandado deberá consignar en su contestación todos los requisitos aplicables, contenidos en el Artículo 332 ya citado. Cabe agregar que es fundamental acreditar la representación con que se comparezca a juicio, por los medios legales establecidos por la ley para cada caso, de conformidad con lo establecido en el último párrafo del Artículo 323 del Código de Trabajo.

Si la demanda se contesta verbalmente en la misma comparecencia, será el Juez quien se encargue de controlar, que en el acto concurren todos los requisitos legales; si la

¹⁶ Gordillo, Mario. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Pág.141.



contestación se hace por escrito, el juez de oficio ordenará que se subsanen los defectos de que adolezca, rectificaciones que deben realizarse en la propia audiencia para no restarle celeridad al juicio.

La oportunidad para contestar la demanda según el Artículo 338 del Código de Trabajo, establece que si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor. La contestación de la demanda y la reconvencción, en su caso podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia.

La demanda se debe contestar y así lo aceptará el juzgador, después de que el demandante manifieste en la audiencia, que ya no tiene modificaciones o ampliaciones, que hacerle a su demanda, oportunidad en la que se precluye el derecho del actor de ampliar o modificar su demanda.

3.8.3. Reconvencción

“Es la demanda del demandado, es la interposición por parte del demandado, en el momento de contestar la demanda, de una nueva demanda en contra; como requisitos, para la admisión de la reconvencción es que la pretensión que se ejercite tenga conexión



por razón del objeto o del título con la demanda y no deba seguirse por distintos tramites.”¹⁷

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

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

El actor, ahora convertido en demandado, puede allanarse, interponer excepciones o contestar la reconvención después de notificado de la resolución que le da trámite, en la misma audiencia o bien puede solicitar al Juez que suspenda la audiencia y señale una nueva para que tenga lugar la contestación de la reconvención. La prueba de la reconvención y su contestación se reciben junto con las pruebas de la demanda y su contestación, en la audiencia que para tal efecto señale el Juez. La reconvención se resuelve en la misma sentencia que resuelve la demanda original.

¹⁷ Gordillo, Mario. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Pág.143.



3.8.4. Conciliación

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

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

En la conciliación deben predominar un enfoque realista, equitativo y ecuánime de las reclamaciones objeto de litigio sobre el examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes. En el proceso laboral, enmarcada en el enfoque referido, reviste de mucha importancia por los resultados que en un breve tiempo puede producir,



contrariamente a lo que sucede con juicios largos, que afectan a la parte débil de la relación laboral, es decir, al trabajador.

Los caracteres de la institución son los siguientes:

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



Su naturaleza es procesal por sus orígenes y efectos; algunos autores la semejan a la transacción y le asignan un carácter contractual. Pero lo que debe tenerse presente, es su carácter procesal por su origen y efectos; el uno y el otro están provistos en razón del procedimiento. Para definir sus alcances, existen dos posiciones:

- Una que acepta que en la conciliación los trabajadores pueden renunciar a sus derechos, una vez que la relación laboral haya terminado, sobre la base de que son renunciables las expectativas más, no el derecho adquirido y,
- Otra que no acepta la postura anterior, indicando que teniendo en cuenta la norma de irrenunciabilidad de ciertos derechos y de la nulidad de actos por los que se tergiverse, limite o disminuyan los derechos de los trabajadores; el juez debe hacer la debida distinción entre los derechos del trabajador reconocidos y establecidos, y las simples pretensiones de derecho cuya existencia y determinación será materia del debate. Claro está que las pretensiones si pueden ser equitativamente modificadas y disminuidas de acuerdo con las especiales circunstancias del caso concreto. La conciliación de acuerdo con el Artículo 341 del Código de Trabajo puede ser, total y parcial.

3.9. La Prueba

Es el medio por el cual se hace constar las aseveraciones dentro de un juicio.

3.9.1. Origen

Proviene de la necesidad de probar dentro de un proceso determinada situación que obliga a una actitud por parte de alguna de las partes, ya sea el trabajador o el patrono.

3.9.2. Definición

En un sentido procesal y es un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en juicio, probar es tratar de convencer al juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión.

La prueba es la demostración Judicial por los medios que establece la ley de la verdad de un hecho controvertido del cual depende el derecho que se pretende. En el proceso las partes que intervienen afirman la existencia la modificación o la extinción de ciertos hechos cuya alegación fundamenta la posición de tales sujetos procesales mantienen pero no es suficiente únicamente alegarlos sino es menester probarlos.

La comprobación judicial por los modos que la ley establece de la verdad de un hecho controvertido del cual depende el derecho que se pretende. También podemos afirmar que una comprobación de la verdad de una proposición.

La naturaleza jurídica de la prueba es un acto procesal de la partes de obtención, porque corresponde probar sus respectivas proposiciones de los hechos.



3.9.3. Objeto de la prueba

El objeto de la prueba son las afirmaciones o realidades que deben ser probadas en el proceso. Esta división elemental suministra una primera noción para el tema de estudio. Regularmente el derecho no es objeto de prueba sólo lo es el hecho o conjunto de hechos alegados por las partes en el juicio.

La prueba del derecho existe un estrecho vínculo entre la regla general que el derecho no se prueba y el principio general que consagra la presunción de su conocimiento; no tendrá sentido la prueba de derecho en un sistema en el cual éste se supone conocido.

El conocimiento se ha dicho trae la obligatoriedad de la aplicación de la norma. Hay varios casos en que se producen excepciones como sucede cuando existe una ley discutida y controvertida en cuyo supuesto hay que probarla, otra excepción es cuando la costumbre es fuente de derecho, es estos casos en que la costumbre es fuente de derecho si esta fuere discutida y controvertida habría de ser objeto de prueba. Pero también en estos casos debe tenerse presente que a la falta de prueba suministrada, el juez puede hacer la investigación respectiva por sus propios medios, por lo que más, que una carga de la prueba habría un interés de la prueba.

Pero el problema fundamental es el referente a la prueba de los hechos. Los hechos sobre los que versa la demanda, son los hechos que se controvierten por lo que es natural que los aceptados por las partes, están fuera de prueba, la doctrina llama



admisión a la circunstancia de no impugnar las proposiciones del adversario. Los hechos admitidos quedan fuera de contradictorio y como consecuencia fuera de la prueba, acá se puede establecer un principio de economía procesal en el cual se debe realizar el proceso en el mínimo de los actos posibles, en cuanto a los hechos aceptados tácitamente hay necesidad de fijar el alcance de esta doctrina teniendo en cuenta aquellos casos en los que la demanda no ha sido impugnada por imposibilidad jurídica material de hacerlo.

Todavía el principio de que los hechos controvertidos son objeto de prueba, exige nuevas aclaraciones porque determinados hechos controvertidos no necesitan probarse, no son objeto de prueba, por ejemplo dentro de los hechos controvertidos los hechos presumidos por la ley, ni los evidentes, ni notorios, en cuanto a los hechos presumidos por la ley estos no necesitan prueba, pues sobre estos recae una presunción legal, que es una proposición normativa acerca de la verdad del hecho, si admite prueba en contrario se dice que es relativa, si no admite prueba en contrario se dice que es absoluta, así se establece que no es necesario probar que el demandado conocía cuáles eran sus obligaciones jurídicas porque todo el sistema de derecho parte de la presunción del conocimiento.

Este tema es atinente a la carga de la prueba, ya que aparentemente significa eximir de la prueba a una de las partes y gravar con ella a la otra, pero parece fácil de percibir que tampoco se halla aquí en juego un principio de distribución de la carga de la prueba entre las partes, lo que está en tela de juicio es el punto de saber si los hechos

evidentes son objeto de prueba, la regla en el sentido que acaba de exponerse es la de que los hechos normales no son objeto de prueba, el conocimiento de estos forma parte de esa especie de saber privado del juez que este puede invocar en la fundamentación de la sentencia.

La prueba de hechos negativos en cuanto a este punto hay que hacer la diferenciación sobre que no es lo mismo la negativa de un hecho, que un hecho negativo, el hecho negativo sí necesita prueba, esto ocurre por ejemplo cuando se alega la omisión o la inexistencia de un hecho como fundamento de una acción o de una excepción, porque en la omisión en la realidad se afirma la inejecución de una prestación debida y en la inexistencia se afirma la ausencia de un hecho constitutivo o la falta de un requisito esencial en el mismo.

“Prueba documental o instrumental es la formada por documentos que las partes tengan en su poder y que presenten en el juicio dentro del término procesal oportuno, o que estando en poder de la parte contraria, se intime a ésta para su presentación cuando por otros elementos de juicio resulta verosímil su existencia y contenido”.¹⁸

La prueba como procedimiento es “aquella actividad de carácter procesal cuya finalidad consiste en lograr la convicción del juez o tribunal acerca de la exactitud de las afirmaciones de hecho operadas por las partes en el proceso”.¹⁹

¹⁸ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Editorial Heliasta-S.R.L. 1999. Pág.626

¹⁹ Gordillo, Mario. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Págs.156

3.9.4. De los medios de prueba en particular

Son todos los que se pueden presentar para fundamentar las pretensiones dentro de un juicio.

3.9.4.1. Confesión Judicial

“Es aquella que surge por declaración que sobre lo sabido o hecho por el, hace alguien voluntariamente o preguntado por otro”.²⁰ La confesión judicial es un medio de prueba legal, que se produce mediante una declaración de conocimiento, por la que se reconoce una afirmación del adversario y cuya verdad le es perjudicial a la parte que la declara; siendo la función específica de tal medio de prueba, la de provocar o intentar provocar el convencimiento del juez sobre la existencia o inexistencia de ciertos hechos.

Los elementos de la confesión judicial son los siguientes:

- La capacidad del confesante: que tenga dieciocho años, si es menor de dieciocho y mayor de catorce, lo debe hacer a través de su representante legal; si se trata de persona jurídica colectiva extranjera, lo hará el representante reconocido en el país; si se trata de quebrados o fallidos, lo harán personalmente; en tanto que las personas jurídicas nacionales, se ha sostenido la jurisprudencia de que debe prestarla por medio

²⁰Ibíd. Pág.157



de su representantes instituidos en su escritura social o constitutiva, si así lo solicita el articularte, no siendo aplicable supletoriamente lo establecido en el Artículo 132 del Código Procesal Civil y Mercantil.

- El objeto de la confesión: son los hechos personales o de conocimiento del absolveinte (no todos) y especialmente los hechos expuestos en la demanda y en su contestación que resultaren controvertidos;
- Voluntad de quien presta confesión: para que la confesión sea válida debe prestarse en forma voluntaria.
- Si es el actor, el que propone la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y si es el demandado el que la propone, el juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que señale para la recepción de pruebas del juicio.

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

Los requisitos de la confesión judicial en el Código de Trabajo no tiene establecidos taxativamente los requisitos que debe llenarse en la formulación de las posiciones, por



lo que supletoriamente tenemos que hacerlo de conformidad con lo establecido en el Artículo 133 del Código Procesal Civil y Mercantil.

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

3.9.4.2. Declaración de testigos

Es la que se hace a través de interrogatorio y declaración verbal o escrita de personas que han presenciado los hechos litigiosos o que han oído el relato de otros. Este medio de prueba lo recoge el Artículo 128 del Código Procesal Civil y Mercantil, en su numeral segundo, y lo regulan los Artículos del 142 al 163 del mismo cuerpo legal.



Testigo es toda persona extraña en el proceso cuya declaración se utiliza como medio de prueba, por versar sobre hechos en él controvertidos y cuyo conocimiento ha adquirido fuera del proceso. En cuanto a la capacidad para ser testigo se realiza conforme al Artículo 31 del Código de Trabajo, se puede decir que los trabajadores mayores de 14 años tienen esa capacidad.

Las clases de testigos en el proceso laboral pueden ser:

- Testigo judicial: Es aquel que declara ante órgano jurisdiccional competente;
- Testigo empresarial: Es aquella persona física a quien le constan los hechos o circunstancias sobre las que declara, en razón, de que labora en el mismo lugar, en el que prestan sus servicios las partes del proceso;
- Testigo extra-empresarial: Es aquel sujeto que tiene conocimiento de los hechos sobre los que declara, porque circunstancialmente los presencié, no siendo trabajador de la empresa en la que laboran las partes del juicio.

En cuanto al testimonio y sus modalidades podemos expresar, que consiste en el acto de representar un hecho. Se representa, manifestando el testigo la idea que del hecho tiene. El medio de que se sirve para externar o comunicar esa idea, es la palabra hablada o escrita. En el campo procesal laboral tiene mayor relevancia el testimonio oral, en virtud, de que en el proceso laboral predomina el principio de oralidad y sobre



todo, porque el mismo se desarrolla a través de audiencias en las que las partes deben comparecer con sus respectivos medios de prueba. El testimonio escrito, por el contrario es un caso de excepción que generalmente se presenta en el caso de las personas jurídicas al rendir sus declaraciones por medio de informes, y que por tal motivo los juzgadores lo toman como parte de la prueba documental.

Se han presentado casos en que se ha pretendido hacer valer declaración de testigos que constan en actas notariales, pero los juzgadores han sido del criterio de no darles ningún valor probatorio a tales declaraciones, por estimar que con dicho procedimiento se niega el derecho de la contraparte de fiscalizar tal medio de prueba. Deberes que la ley establece en relación a la prueba de testigos. El Código de Trabajo en el Artículo 348 establece: "todos los habitantes de la república tienen obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en juicios de trabajo, salvo que estén justamente impedidos para hacerlo o que se encuentren comprendidos dentro de las excepciones establecidas por la ley. La desobediencia será sancionada con una multa de cinco a veinticinco quetzales, que deberá imponer el juez que conozca del asunto. Con la anticipación debida, las citaciones se harán por medio de la Policía Nacional."

Como se puede observar la ley tiene establecida la obligación de declarar, deber que se funda en el carácter o finalidad del testimonio, como es la de servir al proceso para los fines de la justicia, ahora bien, dicho deber se traduce en tres imperativos: deber de comparecer ante el juez; deber de declarar; y deber de ser veraz. Por ello el Artículo 350 prescribe que "Los patronos quedan obligados a permitir que sus trabajadores



concurran a prestar los testimonios a que haya lugar, cuando la citación sea hecha legalmente, sin menoscabo de sus intereses, salario o jornada de trabajo. La trasgresión a lo preceptuado en este Artículo será castigada con una multa de veinticinco a cien quetzales que deberá imponer el Juez que conozca del asunto."

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

El Artículo 332 del Código de Trabajo, establece los requisitos que debe contener la demanda y su correspondiente contestación, indicando en la literal e) "enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta, según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere..." o sea, que es en la demanda o en su contestación, la oportunidad procesal en la cual se debe ofrecer la prueba, ofrecimiento que debe ser debidamente individualizado, para no dar oportunidad al juzgador que la rechace. Hay autores y jueces que sostienen que en el procedimiento laboral no es permitido hacer el ofrecimiento como se hace en el campo procesal civil, en donde sólo se consigna: "ofrezco la declaración de testigos", en razón de que el Código de Trabajo exige que se enumere el medio de prueba, individualizándolo en forma clara y concreta y especificando en relación con la prueba de testigos, se debe indicar los nombres y apellidos, de los que se ofrece.



La ley regula el número de testigos que se pueden ofrecer y esto según el Artículo 347 del Código de Trabajo se establece que las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer.

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

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

El medio idóneo que tiene las partes para tratar de corroborar la veracidad o falsedad de lo declarado por un testigo, son las repreguntas, las cuales deben versar únicamente sobre los hechos relatados por el testigo y se dirigen inmediatamente que ha finalizado de responder a las preguntas o interrogatorio presentado por el proponente de tal medio de prueba.

El Código de Trabajo, regula que la tacha de testigos, no interrumpirá el trámite del juicio y el juez se pronunciará expresamente sobre ella al dictar sentencia. La doctrina asienta que son tachas las causas, hechos, circunstancias o impedimentos que por afectar las condiciones personales del testigo o afectar la veracidad de su declaración, destruye o disminuye la fuerza probatoria de su testimonio. Pero el mismo Artículo 351 indica, que no es causal de tacha, la subordinación del testigo derivada del contrato de trabajo, pero si lo será, si el testigo ejerce funciones de dirección, de representación o de confianza en la empresa de que se trate, si fuere propuesto por ésta. La tacha de un testigo, se puede promover en la misma audiencia en que se diligenció la prueba, o bien dentro de las veinticuatro horas siguientes a la declaración del testigo.

3.9.4.3. Prueba pericial

Denominada en la legislación guatemalteca, Dictamen de Expertos es la prueba que surge de la opinión que emiten los peritos, es decir, personas llamadas a informar ante un tribunal por razón de sus conocimientos especiales, y siempre que sea necesario tal asesoramiento técnico o práctico del juez sobre los hechos litigiosos. Dicha prueba está regulada en el Artículo 128 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Este medio de prueba reviste especial característica en el proceso laboral, ya que en muchas oportunidades las partes tienen necesidad de llevar al conocimiento del juzgador, hechos técnicos no jurídicos, para cuyo conocimiento se necesita de reglas de experiencia no comunes, como por ejemplo, cuando se trata de determinar la pericia



o impericia de un trabajador, para comprobar la calidad o perfección de un trabajo o de una obra, aspectos de una contabilidad. Por medio de la prueba de expertos o dictamen de expertos, se aporta al juicio material probatorio de carácter técnico, por encargo del Juez, y que según nuestra legislación el Juez tiene amplias facultades en cuanto a la aceptación y valoración del dictamen o expertaje que se le rinda.

3.9.4.4. Reconocimiento judicial

Es el examen que hace el juez por sí mismo y en algunos casos con el auxilio de peritos, del lugar donde se produjo el hecho, o de la cosa litigiosa o controvertida. En nuestra legislación pueden ser objeto de reconocimiento las personas, los lugares y las cosas que interesen al proceso. En el Código de Trabajo, este medio de prueba no está denominado como reconocimiento judicial, sino como inspección ocular; y es la prueba que tiene por objeto la percepción directa e inmediata por el juez, de hechos y circunstancias tangibles, para cuyo conocimiento y apreciación no se requiere conocimientos especializados. Los únicos Artículos del Código de Trabajo que se refiere a la inspección ocular o que tienen alguna relación con ella son: 332, 357 y 361.

3.9.4.5. Documentos

Es también llamada instrumental es la que se realiza por medio de documentos privados, públicos, libros de comerciantes, correspondencia o cualquier otro escrito.

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

Procesalmente documentos, es todo escrito que constituye prueba del hecho jurídico realizado... el documento no es el hecho jurídico, sino la prueba del hecho jurídico. La clasificación de documentos se realiza conforme al Código de Trabajo, siendo los siguientes:

- Documentos auténticos: Que son los que expiden los funcionarios y empleados públicos en ejercicio de sus atribuciones al tiempo de suscribirlos.
- Documentos públicos: Los autorizados por notario con las formalidades de ley.
- Documentos privados; los emitidos y suscritos por particulares sin ninguna formalidad.

La regulación en el Código de Trabajo de la prueba documental, está regulada en forma dispersa y escueta; pero si tutela al trabajador en los siguientes Artículos:

Artículo 30. "La plena prueba del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de ésta o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono, y a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben

presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador;

Artículo 39. "El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo (Dirección General de Trabajo) directamente o por medio de la autoridad de Trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación. La existencia del Contrato Colectivo de Trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de éste da lugar a que el sindicato de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído conforme al Artículo anterior y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él", y otros. Si estas pruebas fueren ofrecidas por la parte demandada, igualmente deberá cumplir con presentarla en la primera audiencia, de conformidad con lo que establece el Artículo 346 del Código de Trabajo que dice: Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia; para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas."

La prueba documental se ofrece en la demanda o en su contestación y de conformidad con los Artículos 335 y 346 del Código de Trabajo, dicha prueba debe rendirse o diligenciarse en la primera audiencia que señale el tribunal, y es por eso que el juzgador al darle trámite a la demanda, ordena a las partes, comparecer a la primera audiencia con sus respectivos medios de prueba a efecto de que las rindan en dicha audiencia.



En cuanto a la forma y requisitos de su presentación, debe tenerse en cuenta que no es necesario acompañar copias de los documentos que se presenten como prueba al tribunal y que aplicando supletoriamente el Artículo 177 del Código Procesal Civil y Mercantil, se puede presentar su original, en copia fotográfica, fotostática o fotocopia o mediante cualquier otro procedimiento similar. Aquí cabe tener presente que conforme a los Artículos 186 y 187 del Código Procesal Civil y mercantil los documentos probatorios así como los privados que estén debidamente firmados por las partes, se tienen por auténticos salvo prueba en contrario. La impugnación por el adversario debe hacerse dentro de los diez días siguientes a la notificación de la resolución que admita la prueba, y se tramita como incidente.

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

Este medio de prueba está regulado sin las formalidades del derecho procesal civil, pues el Artículo 354 del Código de Trabajo, concibe únicamente que cuando sea el actor el que propone este medio de prueba el juez citará al demandado para que en la primera audiencia reconozca documentos bajo apercibimiento de ser declarado

confeso, en su rebeldía; y si la prueba la propone el demandado, el juez dispondrá en los mismos términos la audiencia en que abran de ser reconocidos.

3.9.4.6. Medios científicos de prueba

Estos medios son producidos por científicos o técnicos, con datos, objetos y fuentes que le proporciona determinada ciencia, técnica y otras.

Los medios científicos de prueba no están determinados en el Código de Trabajo, por lo que para su utilización tenemos que hacerlo acudiendo supletoriamente al Código Procesal Civil Y Mercantil, el que no obstante señalarlos taxativamente, de su articulado se pueden señalar como tales: radiografías, radioscopias, análisis hematológicos, bacteriológicos, registro dactiloscópicos, entre otros. Pero cabe hacer la observación en relación con este tipo de prueba, que sólo será admisible si es compatible y no contraría los principios y texto del Código de Trabajo.

3.9.4.7. Presunciones legales y humanas

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

- Pruebas por Percepción: como lo sería el Reconocimiento judicial (inspección ocular);



- Pruebas por Representación: documentos, confesión, testigos;
- Prueba por deducción o inducción: aquí la reconstrucción de los hechos se lleva a cabo mediante deducciones lógicas, infiriendo de un hecho conocido otro desconocido. Si esta labora está a cargo del propio juez, la realiza por el sistema de Presunciones; y si la deducción la verifica un tercero, haciendo aplicación de su ciencia, nos encontramos frente al examen pericial o sea el llamado dictamen de expertos.

La clasificación de las presunciones tradicionalmente se distinguen dos clases de presunciones: la establecida en la norma positiva que de antemano determina su eficacia probatoria o sean las presunciones legales o presunciones *iuris*; y las presunciones judiciales o presunciones *hominis* que son las que establece el juez, sin sujeción a ningún criterio legal. Las presunciones legales a su vez se dividen en presunciones *Juris et de jure* (expresión latina traducible por “de pleno y absoluto derecho”), y presunciones *Juris tantum* (expresión latina mediante la cual se da a entender que la ley presume la existencia de algún hecho, salvo que se pruebe lo contrario).

Las primeras no admiten prueba en contrario y el juez, una vez establecido el hecho que le sirve de antecedente, tiene la obligación de aceptar por cierto el hecho presumido, es decir que tienen un valor absoluto. Las segundas, por el contrario, permiten producir prueba tendiente a destruirlas y por eso se dice que tienen un valor relativo. El Artículo 30 del Código de Trabajo. Establece que la prueba plena del

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

Presunciones Legales

Son consecuencia de la propia ley, que se deduce de un hecho conocido (el patrono no presenta el contrato);

Presunciones Humanas

A estas muchos autores no le dan calidad de medio de prueba, y afirman que más que medio probatorio, es una etapa en la elaboración de la sentencia, precisamente haciendo uso de la sana crítica; esto es, reconstruyendo por inducciones y con máximas de la experiencia, la verdad desconocida que se extrae de la verdad conocida o indicio, de donde se puede sostener que al apreciar las presunciones humanas se tiene que hacer aplicando el sistema de la sana crítica.

3.10. Inversión de la carga de la prueba

En términos generales en su sentido estrictamente procesal es la conducta impuesta a



uno o ambos litigantes para que acrediten la verdad de los hechos denunciados por ellos.

Cuando las partes aportan suficientes pruebas no hay problema para el fallo por lo que no hay problema para el Juez al dictarlo, de lo contrario debe apreciar a quien correspondía probar “Distribución de la carga de la prueba” de acuerdo a la teoría de los hechos constitutivos y extintivos modificativos o implícita. Al actor le incumbe probar el hecho constitutivo del derecho, ahora con respecto al actor el demandado puede tener una actitud negativa, desconociendo la pretensión del actor e interponiendo excepciones perentorias de falta de acción, falta de derecho, en ese caso, la carga de la prueba le corresponde al actor. En otro caso el actor además del hecho constitutivo debe probar la violación de derecho.

El procedimiento probatorio en el proceso laboral (salvo casos de incidencias) está inspirado en los principios de sencillez y celeridad, por cuanto que únicamente se da en dos fases:

- El ofrecimiento de la prueba
- El diligenciamiento

El ofrecimiento consiste en el acto por medio del cual se anuncia la prueba que se va a rendir para demostrar las pretensiones; esto lo hace el actor al plantear la demanda; el demandado lo hace al contestarla; el que reconviene al formular la contrademanda y



según sea el caso, el actor de nuevo ofrecerá su prueba para desvirtuar la reconvencción, al contestar ésta, o al contradecir las excepciones del demandado.

El ofrecimiento de pruebas para pugnar excepciones y para demostrar tachas, será en el mismo momento o dentro de 24 horas después de terminada la diligencia. No existe un término de recepción de prueba, ya que el Código de Trabajo (344) indica que si no hubiera avenimiento entre las partes, el Juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Únicamente cuando se trata de recabar pruebas fuera de la República, se señala un término para hacerlo.

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

En el proceso laboral se persigue tutelar intereses colectivos, y a ello obedece la importante corriente de opinión entre los estudiosos del derecho laboral, de que el juez de trabajo debe tener entre sus amplios poderes de dirección del juicio, la potestad de producir prueba oficiosamente.



Analicemos pues el problema de la carga probatoria en el juicio ordinario de trabajo, que regula las controversias individuales: en Guatemala se habla responsablemente de la inversión de la carga probatoria como una institución viva en nuestro derecho procesal de trabajo. Sin embargo, los casos de inversión se reducen a uno contemplado en el Artículo 78 del Código de Trabajo guatemalteco, y a otros que se han venido considerando en nuestra llamada jurisprudencia, o recopilación de fallos judiciales, como existen en la Corte de Constitucionalidad.

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

Además de los casos de inversión de la carga, la prepotencia patronal se atenúa con la regulación de una serie de presunciones legales que alteran los principios generales de distribución de la carga y se previene la posibilidad de que el juez pueda ordenar la recepción de pruebas de oficio en auto para mejor proveer, diluyendo un poco la intensidad del principio dispositivo, aunque con las limitaciones que a la norma del auto para mejor fallar le fueron dadas en el Decreto número 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala (la de no servir para aportar prueba, sólo para aclarar situaciones dudosas, cosa que no acontecía en el Decreto 330; primer Código de

Trabajo). El caso se complica cuando la defensa de la parte empleadora consiste no en tratar de justificar el despido, sino en negarlo a secas, sin reconvenir abandono de labores.

3.10.1. Valoración de la prueba

Valorar o apreciar la prueba, es determinar su fuerza probatoria. Es el enjuiciamiento que hace el Juez sobre el grado de convencimiento, persuasión o certeza que ha obtenido de las pruebas aportadas al proceso.

En el proceso de valoración se dan dos dificultades:

- Que el juez es humano sujeto de errores y deficiencias y
- Que el material que se suministra como prueba, también lo suministra el hombre con posibles lagunas, inexactitudes, equivocaciones e incluso falsedades.

Debido a esas dos circunstancias, se ha sentido siempre la necesidad de orientar la actuación del juez, bien asignándole una libre apreciación de las pruebas a base de principios generales que guíen esa apreciación, o bien encasillando su labore dentro de normas legales, de las cuales no puede separarse sino en los casos de excepción señalados por la ley.



De lo anterior surgen los dos sistemas básicos que rigen la apreciación de la prueba:

- El sistema legal o de la prueba tasada y
- El sistema de libre convicción.

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

Sistema de prueba legal o tasada

El tratadista Mario Estuardo Gordillo Galindo en su obra llamada "Derecho procesal civil guatemalteco", establece que: "Es el sistema de valoración le da el juzgador, por anticipado el valor que se le asignara a la prueba".²¹ Conforme a éste sistema, es el legislador quien al promulgar la ley, señala el juez, por anticipado, el valor y el grado de eficacia que tiene la prueba. Este sistema es adversado y preferido por algunos, según las circunstancias.

Sistema de libre convicción

El juez adquiere el conocimiento de la verdad con la prueba de autos, fuera de la

²¹ Op. Cit. Pág.172

prueba de autos e inclusive en contra de la prueba de autos²². En este sistema el juzgador no tiene ninguna regla o reglas que de antemano le tracen la pauta a seguir en la valoración de la prueba; el juez falla según su leal saber y entender, con absoluta libertad y sin motivar su decisión.

Sistema de la apreciación de la prueba mixto

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

Sistema de la sana crítica o de la sana razón

“El juez analiza la prueba ante todo mediante la regla del correcto entendimiento humano, con arreglo a la sana razón (lógica) y a un conocimiento experimental de las cosas (experiencia)”.²³ La sana crítica consiste en apreciar la prueba con arreglo a la lógica, a las constancias procesales y a la experiencia que el juzgador debe poner de manifiesto al razonar su sentencia.

A este sistema se le atribuye ser el justo medio entre los sistemas de la prueba tasada y la libre convicción, pues no tiene la excesiva rigidez de la primera ni la excesiva

²² **Ibíd.**

²³ **Ibíd.** Pag.173



incertidumbre de la segunda, y al combinar las reglas lógicas del entendimiento humano, con las reglas empíricas de la experiencia del juzgador, se evita caer en la arbitrariedad. El fallo versará sobre todo el material probatorio incorporado al juicio y sólo sobre esta materia, pero la apreciación motivada que del mismo se realice, se hará en forma flexible, empleando la inteligencia y los conocimientos empíricos por igual del juzgador.

Sistema de valoración en conciencia

En el proceso laboral impera el principio que supera al de apreciación libre y de la sana crítica, pues la apreciación en conciencia, supone que la libertad es congruente con la justicia social que nunca puede ser injusta sino equitativa, es decir, la apreciación en conciencia debe hacerse dentro del ámbito de la justicia social, en función proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores. Regulado en el Artículo 361 del Código del Trabajo.

Sistema que utiliza el procedimiento ordinario laboral guatemalteco, la legislación nacional no define que ha de entenderse por valoración de la prueba en conciencia. Por esa razón, partiendo de lo establecido en el Artículo 361 del Código de Trabajo que reza: "salvo disposición expresa en este código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Procesal Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al

analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio."

Se llega a la conclusión de que el sistema de apreciación de la prueba en conciencia se asemeja al de la sana crítica, porque el juez no es libre para determinar el valor de las pruebas rendidas sin razonamiento o justificación, sino por el contrario tiene que fundamentar su apreciación, consignando los principios de equidad o de justicia en que funda su criterio, esto es, que en todo caso el juez tiene la obligación de motivar su fallo (en la parte considerativa de la sentencia), obligación de la cual se encuentran relevados los verdaderos jueces de conciencia que siguen el sistema de libre convicción.

De lo establecido en la norma ya citada, se puede concluir que en nuestro código de trabajo tienen aplicación el sistema legal o de la prueba tasada, el sistema de la sana crítica y el de la apreciación de la prueba en conciencia.

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

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

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

3.11. Auto para mejor fallar

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

3.12. Sentencia

Además de ser un acto jurídico procesal que emana del órgano jurisdiccional, por el cual se da una resolución a la controversia, también es el documento que contiene el texto de dicha resolución. Con relación a la sentencia como acto jurídico, cabe citar a Eduardo Couture quien dice: "La sentencia es en sí misma un juicio; una operación de

carácter crítico. El Juez elige entre la tesis del actor y la del demandado (o eventualmente una tercera) la solución que le parece ajustada a derecho y a la justicia. Esa labor se desenvuelve a través de un proceso intelectual cuyas etapas pueden irse aislando separadamente y al que la doctrina llama formación o génesis lógica de la sentencia".²⁴

3.12.1. Forma y contenido de la sentencia

La sentencia laboral se halla sujeta a los requisitos, comunes a todo acto procesal, de lugar, el tiempo y la forma. El lugar en donde está asentado el tribunal que conoce del proceso. El tiempo, hay variantes, así por ejemplo el Artículo 358 del Código de Trabajo prescribe cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiera sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.

En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a estas conforme lo previsto en este título...". Por su parte el Artículo 359 del mismo código, indica: "Recibidas las pruebas y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia.

²⁴ Op. Cit. Pag.279



La forma de la sentencia está determinada por el Artículo 364 del Código de Trabajo que establece que las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado, y decidiendo todos los puntos litigiosos que haya sido objeto de debate. Supletoriamente, y observando las particularidades que reviste el proceso ordinario laboral, los juzgados observan lo dispuesto en el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial, en cuando a la forma de redacción de las sentencias se refiere, lo que incluye:

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

caso y se analizarán las leyes en que se apoyen los razonamientos en que descansa la sentencia;

- La parte resolutive, que contendrá decisiones expresas y precisas, congruentes con el objeto del proceso.

3.12.2. Clases de sentencia posibles en el procedimiento ordinario laboral

- Declarativas: como por ejemplo cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de si se trata de una relación de carácter civil (servicios profesionales) o si se trata de una relación laboral (un trabajador), sentencia que tiene por finalidad únicamente la declaración del carácter de tal relación.
- De condena: por ejemplo, cuando se reclama el pago de vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada, si procediere.
- Desestimatorias: por ejemplo, cuando se reclama el pago de indemnización por despido injustificado y el demandado prueba la causa justa, se desestima la demanda.
- En rebeldía; cuando habiendo sido citado el demandado, éste no comparece, se dicta la sentencia en rebeldía. terminología utilizada al respecto, pues decía que gramaticalmente puede darse a ésta expresión un alcance insospechado, ya que el juez

puede comprobar personalmente hechos que lleguen a su conocimiento en forma privada o particular, sin embargo al referirse a los hechos que personalmente compruebe el juez, otros autores, lo han tomado que se refiere al reconocimiento judicial (inspección ocular diríamos nosotros), el cual de acuerdo con lo establecido en el Artículo 127 del Código Procesal Civil y Mercantil, se debe valorar de conformidad con la sana crítica: "los tribunales, salvo texto de ley en contrario, apreciarán el mérito de las pruebas de acuerdo con las reglas de la sana crítica."

3.13. Medios de impugnación en el proceso laboral

Son los medios del que disponen las partes para controlar la legalidad y justicia de las resoluciones judiciales. Se dividen en recursos y remedios. En la doctrina se considera que un medio de impugnación que conoce un órgano jurisdiccional superior de aquel que había dictado la resolución es un recurso y el que conoce el mismo órgano jurisdiccional que emitió la resolución es un remedio.

Los principios de las impugnaciones procesales laborales pueden enumerarse así:

- Legalidad o taxatividad: sólo se pueden utilizar las reguladas.
- Doble grado de instrucción: necesario jerarquizar algunas.
- Voluntariedad: sólo agraviado.



- Temporalidad: sujeta a plazo.
- Disponibilidad: puede desistirse.
- Limitación: no puede exceder pedido.
- Dialéctico: discursiva, desacuerdo.

3.13.1. Revocatoria

Es la facultad que tiene el juez para revocar a solicitud de parte, sus propios decretos. El Código de Trabajo en el Artículo 365, prescribe que: "Contra las resoluciones que no sean definitivas procederá revocatoria. Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes".

La laguna de esta norma en cuanto al tiempo de resolver dicho recurso, se solventa con la aplicación supletoria del Artículo 146 de la Ley del Organismo Judicial que establece: "Si el proceso fuere verbal, el pedimento se hará en comparecencia, y el tribunal resolverá dentro de veinticuatro horas."



También los tribunales en la práctica se aplica supletoriamente el último párrafo de la precitada norma que dice: "Contra las resoluciones que se dicten en estos y en los casos del Artículo anterior (reposición de autos), no cabrá recurso alguno." De manera que puede decirse que conforma a dicha práctica contra lo resuelto en revocatoria no cabe recurso alguno.

3.13.2. Nulidad

Es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada por un error de procedimiento, para obtener su reparación. En el procedimiento ordinario laboral, conforme al Artículo 365 del Código de Trabajo, se puede interponer contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación.

Se interpondrá dentro de tercero día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio. Se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El tribunal le dará trámite inmediatamente, mandando oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del Juez.

Cuando se declare sin lugar la nulidad se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos quetzales. Contra la resolución que resuelve la revocatoria, cuando fuere dictada en primera instancia, cabe el recurso de apelación que deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de su notificación y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la Sala respectiva, sin audiencia a las partes.

3.13.3. Aclaración y ampliación

Conforme al Artículo 365 del Código de Trabajo, en los procedimientos de trabajo procede aclaración contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio. La aclaración se pedirá dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo, si los términos del mismo son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor.

Conforme al Artículo 365 del Código de Trabajo, en los procedimientos de trabajo procede ampliación contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio. La ampliación se pedirá dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo, si se omitió resolver alguno o alguno de los puntos sometidos a juicio.

3.13.4. Apelación

Es el procedimiento por medio del cual, una de las partes o ambas, solicitan al tribunal

de segundo grado, un nuevo examen sobre una resolución judicial laboral, dictada por un juzgado de primer grado, que le reporta perjuicio o gravamen, pretendiendo que la confirme, revoque, enmiende o modifique, parcial o totalmente y profiera la sustitutiva que en derecho corresponde. La naturaleza del recurso de apelación se encuadra en los sistemas intermedios de renovación y revisión del juicio, que se fundan en el principio del doble grado de jurisdicción. Pueden apelar las partes legitimadas en el proceso.

Las resoluciones apelables según el Código de Trabajo en su Artículo 365 establece dos situaciones en relación al recurso de apelación:

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

El término para su interposición puede ser:

- se trata de la interposición de un recurso de apelación contra un auto que resuelva un Recurso de Nulidad, el término para interponer el Recurso de Apelación es de veinticuatro horas, de notificado el auto.



- Si se trata de la interposición del recurso de apelación contra una sentencia, debe interponerse dentro de tercero día de notificado el fallo.

El artículo 356 del Código de Trabajo guatemalteco, expresa: “Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social no admitirán pruebas extemporáneas, contrarias a derecho o impertinentes. En caso de denegatoria de recepción de pruebas, los litigantes tienen derecho a que se haga constar su protesta y a solicitar la recepción de estas en segunda instancia, y la sala respectiva resolverá lo procedente.”

El derecho procesal de trabajo, es el que regula el procedimiento a seguir cuando surge un conflicto en virtud de un contrato o relación laboral, por lo que es importante tener en cuenta que cuando un conflicto no se puede resolver por medio del arreglo directo, la conciliación o el arbitraje, se debe acudir a la vía judicial y demandar en juicio ordinario laboral, con el objeto de obtener lo que se pretende, circunstancia que el juez estimara con base en los medios de prueba presentados así como las argumentaciones de las partes.



CAPÍTULO IV



4. Constitucionalidad de las leyes

Se refiere a que toda ley existente tiene su fundamento en la Constitución Política de la Republica de Guatemala y por lo tanto debe respetarse y prevalecer sobre cualquier tratado internacional, salvo en materia de derechos humanos.

4.1. Origen

“Su origen proviene de la necesidad de proteger los derechos fundamentales que garantiza la Constitución, la cual es la fuente por excelencia del derecho, en cuanto determina la estructura del Estado, la forma de gobierno, la competencia de los órganos constitucionales y administrativos, los derechos y deberes de los ciudadanos, la libertad jurídica y determinados problemas básicos de una comunidad, elevados a la categoría de constitucionales, para mantenerlos permanentemente fuera de los vaivenes de los problemas políticos cotidianos”.²⁵

4.2. Definición

Es uno de los modos de defensa que la Constitución autoriza para que las personas

²⁵ Flores Gómez, Fernando y Carvajal Moreno, Gustavo. **Manual de derecho constitucional**. Pág.18

puedan evitar que derechos fundamentales suyos puedan ser transgredidos por la aplicación de disposiciones legales que, de acaecer en casos propios sometidos a la jurisdicción ordinaria, resulten ser violatorios de normas constitucionales.

4.3. Principios

Son lineamientos doctrinarios que surgen de una norma jurídica, que deben observarse para no transgredir lo allí plasmado.

4.3.1. Supremacía de la constitución

Es uno de los principios fundamentales del derecho guatemalteco, que implica que en la cúspide del ordenamiento jurídico está la Constitución y ésta, como ley suprema, es vinculante para gobernantes y gobernados a efecto de lograr la consolidación del Estado Constitucional de derecho. Esa supe legalidad se reconoce, con absoluta precisión, en tres artículos de la ley fundamental: el 44 que dispone que serán nulas ipso jure las leyes y disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza; el 175 que afirma que ninguna ley podrá contrariar sus disposiciones y que las que violen o tergiversen sus mandatos serán nulas ipso jure; y el 204 que establece que los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observaran obligadamente el principio de que la constitución prevalece sobre cualquier ley o tratado...” Gaceta No.42, expediente No.6369-95, página No.23, sentencia: 11-12-96.



4.3.2. Inconstitucionalidad de las leyes

“...La diferencia objetiva que resulta entre la inconstitucionalidad en caso concreto y la de carácter general, reside en que aquella resuelve la inaplicabilidad al caso específico de la ley declarada inconstitucional, en tanto que en la segunda quedara sin vigencia con efectos erga omnes...” Gaceta No.15, expediente No. 244-89, página No.20, sentencia: 31-01-90.

4.3.2.1. Inconstitucionalidad de las leyes en casos concretos según el Artículo 266 de la Constitución Política de la República y el 116 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad

“En casos concretos, en todo proceso de cualquier competencia jurisdicción, en cualquier instancia y en casación, hasta antes de dictarse sentencia, las partes podrán plantear como acción, excepción o incidente, la inconstitucionalidad total o parcial de una ley a efecto de que se declare su inaplicabilidad. El tribunal deberá pronunciarse al respecto”. “...Este mecanismo es un instrumento jurídico procesal que tiene por objeto mantener la preeminencia de la Constitución sobre toda otra norma, y orientar la selección adecuada de normas aplicables a cada caso concreto. La persona a quien afecte directamente la inconstitucionalidad de una ley puede plantearlo ante el tribunal que corresponda según la materia y podrá promoverse cuando la ley de que se trate hubiera sido citada como apoyo de derecho en la demanda, en la contestación o que de

cualquier otro modo resulte del trámite del juicio...” Gaceta No. 36, expediente No.531-94, página No.17, sentencia: 01-06-95.

4.3.2.2. Inconstitucionalidad de Leyes, Reglamentos y Disposiciones de carácter

General

Para abundar en la diferencia entre las dos formas de impugnar leyes, hacemos referencia en primer lugar al Sistema de control “concentrado” inconstitucionalidad directa. Su ascendencia es austriaca, inspirada por Hans Kelsen, incorporado a las Constituciones de Austria y de Checoslovaquia de 1920 y aceptado luego en ordenamientos de Europa continental, se centró en un Tribunal constitucional con facultad privativa para resolver sobre la adecuación de las leyes a la constitución, esto es, el enjuiciamiento del apego a la ley fundamental de las normas emitidas por el órgano encargado de la emisión de la leyes, con la atribución de declarar su nulidad, tema cuyo antecedente ven varios autores en la práctica norteamericana a partir de la conocida sentencia preparada por el Juez John Marshall, Presidente en 1803 de la Corte Suprema de los Estados Unidos de América, dictada en el caso “Marbury v. Madison”²⁶

Según el artículo 267 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala establece que; “...Las acciones en contra de leyes, reglamentos o disposiciones de

²⁶ Sáenz Juárez, Luis Felipe " Inconstitucionalidad de leyes en casos concretos en Guatemala", pág.41

carácter general que contengan vicio parcial o total de inconstitucionalidad, se plantearan directamente ante el Tribunal o Corte de Constitucionalidad”.

4.4. Procedencia

La Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, atribuye la competencia para conocer de la inconstitucionalidad en casos concretos a los tribunales del orden común “...que corresponda según la materia” (Artículo 120), asumiendo en tales eventos “carácter de tribunal constitucional”, exceptuando a los juzgados menores que, por carecer de esa potestad deben inhibirse inmediatamente de conocer cuando un asunto tal les sea planteado directamente, y enviar los autos al superior jerárquico para que tome su conocimiento.

Lo anterior indica que, salvo lo último, para conocer de esta clase de inconstitucionalidad la competencia está atribuida a los tribunales de la jurisdicción ordinaria –unipersonales o colegiados-, siempre que en ellos se tramite el proceso en el que se pretenda la declaración de inaplicación de leyes. Acá resulta patente la recepción del sistema de “control difuso”, desde luego que la facultad para conocer se extiende a tales tribunales, aunque entendiendo en carácter y materia exclusivamente constitucional, abriéndose paso así al fenómeno de adquirir, en esos casos, la condición de tribunales constitucionales de primer grado y, en dicha función, quedar sometidos jerárquicamente a la Corte de Constitucionalidad, bajo cuya ley y procedimiento habrán de tramitarse y decidirse, siendo sus pronunciamientos

susceptibles de apelación que, de interponerse, pasa a conocimiento de la Corte, como lo prevé el artículo 127 de su Ley, revirtiendo el asunto al “control concentrado”.

4.5. Órganos competentes

Competencia según el Artículo 120 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad:

En casos concretos, la persona a quien afecte directamente la inconstitucionalidad de una ley puede plantearla ante el tribunal que corresponda según la materia. El tribunal asume el carácter de tribunal constitucional. Si se planteare inconstitucionalidad en un proceso seguido ante un juzgado menor, éste se inhibirá inmediatamente de seguir conociendo y enviará los autos al superior jerárquico que conocerá de la inconstitucionalidad en primera instancia.

La Corte de Constitucionalidad (CC) es un tribunal colegiado permanente de jurisdicción privativa, cuya función esencial es la defensa del orden constitucional, así como la máxima autoridad en materia constitucional; actúa como tribunal colegiado con independencia de los demás organismos del Estado y ejerce funciones específicas que le asigna la Constitución Política de la República de Guatemala y la ley de la materia. La independencia económica de la Corte de Constitucionalidad, será garantizada con un porcentaje de los ingresos que correspondan al Organismo Judicial.

Todos los juzgados ante los cuales se plantee una inconstitucionalidad deben tramitarla y darle intervención al Ministerio Público, la resolución que dicte el órgano jurisdiccional será apelable y resolverá la Corte de Constitucionalidad.

4.6. Requisitos

Presupuestos para la promoción de la inconstitucionalidad en casos concretos:

Planteada y respondida una pretensión ante la jurisdicción ordinaria-es lo que ocurre generalmente- o producido un debate frente a la Administración, la sentencia en aquella o la resolución en el último debe apoyarse en ley o disposiciones de ella que decidan sobre el fondo. Es en el curso o trámite del asunto que puede plantearse previamente la inconstitucionalidad indirecta, cuestionándose que esa probable aplicación resulta afectada de ilegitimidad constitucional en el caso que espera solución.

La ley de la Corte permite plantear la inconstitucionalidad de leyes en casos concretos acudiendo bien a la acción, a la excepción o al incidente (artículo 116), significando tres modos para instarla; empero, en cualquiera de tales eventos debe ponerse atención a los requisitos siguientes:

4.7. Trámite

El artículo 266 de la Constitución Política de la República de Guatemala autoriza a



plantear "...como acción, excepción o incidente, la inconstitucionalidad total o parcial de una ley". Se alude así a los modos de promover la inconstitucionalidad indirecta, que tienen idéntico objeto: la declaración de inaplicación de ley determinada a la solución de caso concreto. Implica ello que se deban advertir sus notas diferenciadoras, porque cada modo obedece a distintas circunstancias.

Inconstitucionalidad de leyes en casos concretos planteada como acción

En esta modalidad debe tenerse presente las prescripciones que sobre el particular se señalan en los Artículos 116, 118 y 121 de la ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. Se dice de la acción que es el poder jurídico que faculta para acudir a los órganos jurisdiccionales, entendida en su concepción abstracta o genérica del derecho de obrar.

Inconstitucionalidad de leyes en casos concretos planteada como excepción

Según Couture la excepción; "...es el poder jurídico de que se halla investido el demandado, que le habilita para oponerse a la acción promovida contra él".

Inconstitucionalidad de leyes en casos concretos planteada como incidente

En el tema que nos concierne, es la que tiene relevancia, pues en el trámite de todo proceso pueden surgir obstáculos que tienden a crear situaciones de crisis procesal,



incidiendo en la prosecución y, obviamente, en la finalización de los casos sometidos a los órganos jurisdiccionales. En la doctrina y en las leyes se les denomina “incidentes” cuyos presupuestos son dos: tener relación inmediata con el pleito principal y que ocurran durante su tramitación.

Se reconoce dos clases de incidentes: los incidentes comunes no suspensivos y los especiales suspensivos. A ellos se refieren las normas del capítulo III del título IV de la Ley del Organismo Judicial, estableciendo que “...toda cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado en la ley procedimiento, deberá tramitarse como incidente”, autorizando su rechazo cuando son ajenas al negocio principal. Y distingue entre los que ponen obstáculos al curso del asunto, que se suspende en tanto que el incidente se sustancia en la misma pieza y los que no lo ponen, que debe tramitarse en pieza separada.

En los juicios laborales ordinarios, la Inconstitucionalidad Indirecta puede plantearse como excepción o incidente antes de que sea dictada la sentencia, en la primera o la segunda instancia, pero es posible preguntarse si, como sucede en otro tipo de procesos, se requiere el auxilio profesional, considerando que, conforme al Artículo 321 del código de Trabajo, en esta materia preceptúa que “No es necesaria la intervención de Asesor en estos juicios”, agregando que las partes pueden hacerse asesorar por abogados en ejercicio, dirigentes sindicales y estudiantes de Derecho de las Universidades. Esto obedece a que la constitucional prevé que “todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa.



La ley establecerá las normas correspondientes a esta jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”, ya que la ley según uno de sus postulados establece que su parte adjetiva se integra con “...un conjunto de normas procesales, claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida”. A ello debe agregarse que el citado artículo 321 dispone que “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales”.

Lo anterior nos lleva a inferir que una forma de plantear la Inconstitucionalidad Indirecta será de manera oral, en cualquiera de las audiencias, como excepción o como incidente, en cuyo caso y luego de concluida la audiencia, el tribunal habrá de abrir la cuerda separada para su debate y pronunciamiento. Pero también podrá plantearse de forma independiente por vía incidental. En uno u otro caso, ese planteamiento no requerirá auxilio profesional, pese a percatarnos que el tema requiere del necesario entendimiento en esta materia constitucional, propia de abogados o estudiantes de derecho.

Lo que ahora precisa distinguir está relacionado con los procesos que tienen su origen en conflictos colectivos de trabajo, pues, en tanto que la Inconstitucionalidad Indirecta puede plantearse en el proceso ordinario, como excepción o incidente, que el tribunal con carácter constitucional resuelve con el procedimiento ya referido, cuando se trata de conflictos colectivos, cuyo trámite y decisión se transfieren a los Tribunales de conciliación y Arbitraje que establece el Artículo 293 del Código de Trabajo, tales

tribunales, por su naturaleza, no pueden emitir un pronunciamiento en ese sentido, pero de plantearse Inconstitucionalidad Indirecta en estos, entendemos que debe ser resuelta por los tribunales de trabajo de primera instancia o de alzada, que no por los de conciliación y arbitraje.

Tampoco hemos hallado precedentes jurisprudenciales respecto de este particular, pero inferimos lo anterior de lo siguiente: el pronunciamiento de inconstitucionalidad indirecta es cuestión de derecho que requiere, por su naturaleza, resolverse con antelación a la decisión del caso mediante sentencia.

En la materia que se examina, fracasada la posibilidad de conciliación, las sentencias en casos de conflictos colectivos se dictan por los Tribunales de Arbitraje y son apelables ante la Sala de Trabajo y Previsión Social, y en ambos las declaraciones de derecho se reservan a jueces de trabajo.

Esto lleva a entender que la eventualidad de impugnación de leyes o disposiciones legales que cualquiera de las partes estimen que su aplicación sería inconstitucional para decidir la litis, puede ser planteada y admitida únicamente al tramitarse el arbitraje, pues, el de conciliación, por su naturaleza, cumple su función de manera distinta, en la que no cabe la posibilidad de que se produzca o se resuelva por sentencia. Su trámite según ocurra en el tribunal de conocimiento o en el de alzada, habrá de seguir el cauce ya mencionado al referirnos a su planteamiento mediante excepción o incidente, que



habrá de resolverse mediante el auto del caso por el tribunal, asumiendo éste igualmente el carácter de tribunal constitucional.

El pronunciamiento del tribunal habrá de adoptar la forma de auto razonado. Se trata de autos a los que la doctrina considera como sentencias interlocutorias, estas resoluciones, proferidas en medio del debate, van depurando el juicio de todas las cuestiones accesorias, evitando obstáculos que impedirían una sentencia sobre el fondo. Normalmente la interlocutoria es sentencia sobre el proceso y no sobre el derecho. Ese es el sentido que se advierte en el concepto que da el inciso b) del Artículo 141 de la Ley del organismo Judicial, cuyo texto dice: "Autos, que deciden materia que no es de simple trámite, o bien resuelven incidentes o el asunto principal antes de finalizar el trámite. Los autos deberán razonarse debidamente."

4.8. Recurso de apelación

El recurso de alzada, como medio para obtener del tribunal superior la revisión de lo resuelto por el tribunal de primer grado, se apoya en la posibilidad de agravio que la resolución pudiera conllevar, bien porque sea negativa a quien pretende la declaración de inaplicación de ley al caso principal, o a sus adherentes, o porque siendo positiva sean las otras partes las que estimen o denuncien agravio.



Legitimación para apelar

Como el objeto que se persigue mediante la apelación es la reparación del agravio que para las partes contendientes en el proceso puede suponer el sentido en que, sobre la aplicación de la ley impugnada, ha decidido el tribunal de primer grado, son solo ellas las que tienen legitimación activa para deducirla. Esa facultad particular vale tanto en relación con la sentencia, en el caso del planteamiento de la inconstitucionalidad indirecta promovido por la vía de acción, como de los autos, dictados al hacerse uso de las otras vías. Así lo establece el Artículo 127 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, al indicar que “la resolución se refiere el Artículo 121 y los autos que se dicten sobre la inconstitucionalidad en los demás casos, son apelables.”

El recurso de apelación debe obligadamente razonarse, es decir, expresar claramente en qué sentido se le causo agravio, además que desde que se interpone la apelación, la jurisdicción del tribunal queda limitada a conceder o denegar la alzada, la práctica de nuestros tribunales de primer grado muestran su seguimiento a los términos doctrinarios, de modo que la negativa a concederlo no es usual, en el caso de no concederse la apelación, devendría, por un lado, que el pronunciamiento del tribunal de primer grado adquiriera firmeza.

El trámite de la alzada en la inconstitucionalidad indirecta es relativamente sencillo, ya que recibidos los autos la Corte de constitucionalidad debe señalarse oficiosamente la



vista, a realizarse dentro de un término que no puede exceder de nueve días. Si distinto a lo que ocurre en la jurisdicción ordinaria, en la constitucional de nuestro tema no se da traslado de la alegación a las otras partes, denota la importancia que resulta de la exigencia de requerir que la apelación se haga de manera razonada, y que la exposición del recurrente fijara, en alguna medida, los límites de conocimiento del tribunal.

Agreguemos que si bien no se habilita el traslado o audiencia a las otras partes, el Artículo 130 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de constitucionalidad que aplica al trámite dispone que “la vista será pública si lo pidiera alguna de las partes”, oportunidad que permite a estas apoyar o redargüir la posición del interponente de la alzada. En tiempo para que cualquiera de las partes solicite que la vista sea pública es de veinticuatro horas siguientes de notificados de la resolución que señala día y hora para la vista”, previsto en el artículo 25 del Acuerdo 4-89 de la Corte de Constitucionalidad.



CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico de la declaratoria de inconstitucionalidad parcial del artículo ochenta y nueve, tercer párrafo del Código de Trabajo guatemalteco, atendiendo al principio de igualdad salarial

Para promover la inconstitucionalidad en casos concretos es necesario, de manera general, que esté en trámite un proceso que tienda a resolver un conflicto de intereses o un asunto procesal o incidental, lo que está indicando que la inconstitucionalidad indirecta tiene como presupuesto la existencia de un litigio a decidirse por un órgano de la jurisdicción ordinaria.

Al advertirse, sin embargo, que es posible instarla mediante acción y entendida ésta como el poder jurídico de promover el conocimiento de una pretensión acudiendo ante los órganos jurisdiccionales, da lugar a preguntarse la manera de ejercitarla, desde luego que solo admitido por los tribunales el ejercicio de ese derecho y llevado adelante el procedimiento con la intervención de quien ha de actuar como contraparte, puede hablarse de la concreción de un proceso constitucional destinado a resolver, no el caso concreto en el que plantea la inconstitucionalidad indirecta, sino únicamente el examen de constitucionalidad en el que habrá de confrontarse la ley o disposición legal atacada con la norma o normas constitucionales que la parte interesada señale.



El Artículo 116 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad señala que la inconstitucionalidad puede ser planteada siempre que se promueva “hasta antes de dictarse sentencia”. Ello es así por regla general, desde luego que debiendo ponerse fin a la contienda mediante el fallo que ha de dictar el tribunal de conocimiento, lo que se persigue es que en la decisión no se aplique la norma o normas cuya constitucionalidad se haya puesto en duda. Bajo ese entendido ha de advertirse que un planteamiento tal ha de proponerse antes que el tribunal que conozca en lo que sea la primera instancia dicte la sentencia que ponga fin al litigio; podrá instarse de nuevo en la segunda, también antes que pronuncie su fallo; y, de acudir a casación, la oportunidad será igualmente antes de que se produzca la sentencia que resuelva el recurso.

Ahora bien, tratándose de impugnar leyes o reglamentos por la vía de la acción que autoriza el Artículo 118 ley de la Corte, debe tenerse en cuenta que la oportunidad de su planteamiento ha de hacerse dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que causó estado la resolución administrativa. Y en cuanto a las disposiciones procesales debe anotarse que, como ya fueron aplicadas por el juez o tribunal en resolución de fondo (excepciones, por ejemplo), ésta habrá de recurrirse y la oportunidad para plantear la inconstitucionalidad lo será ante el ad quem, “locución latina y española que se emplea en el sentido de juez o tribunal de alzada, ante el cual se interpone un recurso contra la resolución del juez inferior”²⁷, una vez que se haya dado trámite a la impugnación.

²⁷ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 34.

El planteamiento de la acción de inconstitucionalidad en casos concretos, al igual que las acciones de amparo e inconstitucionalidades generales, está sujeto al cumplimiento de determinados presupuestos que permitan realizar el estudio que por esa vía se pretende. Así, la Constitución y la Ley de la materia establecen como presupuesto de admisibilidad de esta acción, que su planteamiento se haga hasta antes de que se dicte sentencia. Ello obedece a que es durante la dilación procesal de cualquiera de las dos instancias permitidas por la ley, cuando se juzgan los hechos controvertidos y se aplican las normas sustantivas y procesales pertinentes que permitirán al juez hacer la declaración de derecho que se le pide, es decir, que sólo en tanto no haya pronunciamiento del fondo de la cuestión planteada, la inconstitucionalidad en casos concretos puede cumplir su objetivo de actuar como contralor material, si declarase la inaplicación del precepto al hecho que está pendiente del juzgamiento.

“En el caso de estudio el solicitante plantea la inconstitucionalidad en caso concreto en la fase ejecutiva del juicio ordinario laboral que se promovió en su contra, lo cual significa que acudió a esa acción después de que en el juicio ya se había dictado la sentencia que, al haber quedado firme, le puso fin al mismo”.²⁸

Entendida la ley en su sentido de precepto que manda o prohíbe, dictada por el órgano legislador o por quien tiene esa facultad autorizada por la Constitución, habremos de notar que es a esa clase a la que se refiere el Artículo 116 de la ley de la Corte, que se

²⁸ Vid. **Sentencia de la Corte de Constitucionalidad de veintitrés de julio de 1997**, Gaceta 45, pág. 54 y ss.



amplía a reglamentos cuando la materia en la que se discuta la inconstitucionalidad sea del orden administrativo, de acuerdo con los términos del posterior Artículo 118.

Se infiere así que la Inconstitucionalidad Indirecta puede plantearse cuestionando la ilegitimidad constitucional (de aplicarse al caso concreto) de leyes o disposiciones de leyes sustantivas, reglamentarias y adjetivas o procesales, vigentes. Pero en cualquiera de los casos debe citarse e individualizarse las disposiciones de la ley, o de reglamento, si así fuere que, a juicio del interponente, no deban ser aplicadas en el proceso de que se trate, o la procesal ya aplicada, por estimar que en su particular situación resultaría inconstitucional que el tribunal se apoye en ellas al resolver el fondo del litigio, en aquellos supuestos, o se vea precisado a dictar nueva resolución que no podrá estar sustentada en la declarada eventualmente inaplicable.

Que se trate de ley con cuya aplicación pueda resolverse el caso es de singular importancia, desde luego que no se trata de que se haya autorizado un modo de entorpecer la marcha del proceso. Ese propósito aparece expuesto en un fallo del tribunal constitucional español que cita Saavedra Gallo asentando que “la extraordinaria trascendencia de las cuestiones de inconstitucionalidad como principal mecanismo de conexión entre la jurisdicción ordinaria y la constitucional obliga a extremar las garantías destinadas a impedir que esta vía procesal resulte desvirtuada por un uso no acomodado a su naturaleza, como sería, por ejemplo, el de utilizarla para obtener pronunciamientos innecesarios o indiferentes para la decisión del proceso en el que la cuestión se suscita”.



Por otra parte es necesario, claro está, que el examen de inconstitucionalidad se proponga respecto de disposiciones de leyes vigentes, esto es, de preceptos que los tribunales puedan aplicar para resolver el caso. Esta es la posición general de la doctrina, como lo muestra Eduardo García de Enterría, quien señala que no se trata de un problema formal o de derogación, sino de validez de fondo y sobre todo, la cuestión ha de referirse a la ley aplicable al caso, lo que presupone, precisamente, su vigencia y excluye la posibilidad de aplicar esta mecánica respecto de las normas derogadas ya de manera formal. El problema de la derogación debe, pues ser resuelto de una manera previa por el juez ordinario.

“El control de constitucionalidad se realiza confrontando la Constitución Política de la Republica con la norma impugnada, por lo que, cuando ésta carece de vigencia y positividad la cuestión ha dejado de tener materia y, por tanto, el tribunal competente no puede pronunciarse respecto del fondo de la pretensión de inconstitucionalidad.”²⁹

En los capítulos anteriores se desarrollaron temas de suma importancia, necesarios para poder llegar a formar un criterio sobre la correcta aplicación de las leyes laborales en Guatemala, sin embargo se considera que aunque existe un ordenamiento jurídico propio, se da la existencia de algunas deficiencias y contradicciones entre leyes constitucionales y ordinarias, es precisamente lo que sucede en el caso del tema objeto de la presente investigación, ya que la Constitución Política de la República de Guatemala establece las garantías de las cuales goza todo guatemalteco, y por ser la

²⁹ Vid. **Sentencia de la Corte de Constitucionalidad de fecha catorce de octubre de 1999**, Gaceta 54, pág. 63.

norma suprema todas las que le contradigan son nulas de pleno derecho, lo cual origina el surgimiento de los planteamientos de inconstitucionalidad, cuando una norma afecta y viola los derechos plasmados en la carta magna.

Asimismo, es necesario indicar que la inconstitucionalidad de una ley en el ramo laboral está regulada en el Artículo 119 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, el cual establece lo siguiente:

“En el ramo laboral, además de la norma general aplicable a todo juicio, cuando la inconstitucionalidad de una ley fuere planteada durante un proceso con motivo de un conflicto colectivo de trabajo, se resolverá por el tribunal de trabajo correspondiente”.

En el caso concreto el artículo ochenta y nueve del Código de Trabajo guatemalteco, regula lo relativo a uno de los principios del salario, como lo es la igualdad salarial, que establece que “... A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria”, lo que nos lleva al tercer párrafo del mencionado artículo que indica “...en las demandas que entablen *las trabajadoras* relativas a la *discriminación salarial por razón de sexo*, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza *la demandante* es de inferior calidad y valor”.

En virtud de lo anterior surgen varias interrogantes, una de ellas ¿por qué se da esta desigualdad? lo cual es algo que tiene una explicación razonable, ya que como es de conocimiento mundial, las mujeres en épocas anteriores han sido discriminadas, se les ha vedado el derecho a votar, a ejercer cargos de elección popular, incluso hasta de opinar, circunstancia que a lo largo del tiempo ha cambiado gracias a las personas que alzaron su voz y lograron beneficiar a muchas mujeres, obteniendo “igualdad” en todo el sentido de la palabra, gracias a los esfuerzos de muchos personajes algunos anónimos, que estuvieron dispuestos a llegar hasta las últimas consecuencias, es por ello que cuando se creó el Código de Trabajo, se busco proteger los derechos de las mujeres trabajadoras de una manera preferente y acorde a sus necesidades, situación que es evidente en el artículo objeto de la presente investigación.

Con el tiempo se ha tergiversado la idea fundamental de ese valor tanpreciado llamado igualdad, ya que las mujeres en la actualidad poseen mucho poder, libertad y oportunidades, lo cual no es algo malo, al contrario es un gran avance, pero en algunos casos se han originado situaciones adversas por el exceso de ese poder que ostentan, lo cual nos lleva a la próxima interrogante y la principal que atañe esta investigación ¿solo las mujeres pueden ser objeto de discriminación salarial por razón de sexo? La respuesta es simplemente lógica, definitivamente no, puesto que debido a la evolución del derecho laboral y el ordenamiento jurídico que lo ampara, se deduce que tanto mujeres como hombres son sujetos de discriminación no solamente en el ámbito laboral y la razón es simple ya que el ser humano siempre se encuentra sumergido en conflictos sociales, la conducta de una persona es criticada, por su manera de vestir, su



preferencia sexual, su ideología política, sus creencias religiosas, todo esto conlleva ser humano y existir en una sociedad colmada de prejuicios y estatus sociales, dicho esto es evidente que el tercer párrafo del artículo en cuestión, inconstitucional, pues contradice varias normas constitucionales, principalmente la siguiente:

Artículo 4 que establece literalmente "... En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre si."

También el Artículo 102 inciso c) que establece "...Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad."

Confrontando las normas constitucionales con la norma ordinaria se establece que hay incongruencia, por lo que al momento de darse un caso de discriminación salarial por razón de sexo, en el cual es un hombre quien solicita un reajuste salarial, pues no le pagan lo mismo que al resto del grupo en el que se encuentran tanto hombres como mujeres, al interponer la demanda, el juez la califica y le da trámite, al recibir la notificación el patrono contesta la demanda en sentido negativo e interpone excepción de demanda defectuosa, pues el trabajador no presentó pruebas, debido a que según el artículo objeto de la presente investigación, el patrono tiene la inversión de la carga de la prueba, pero dicho artículo esta declinado a las mujeres trabajadoras, por lo cual el



trabajador se ve en la necesidad de interponer un incidente de inconstitucionalidad para que en su caso concreto se supriman las palabras las trabajadoras y la demandante, y de esa manera poder obtener el reajuste salarial que le corresponde legalmente, provocando gastos innecesarios, retraso en la administración de justicia y sobre todo afectando la economía del trabajador, por lo cual la presente investigación tiene por objeto solucionar esta problemática.





CONCLUSIONES

1. La investigación realizada ha permitido arribar a la conclusión de que existe una evidente violación al derecho constitucional de igualdad, pues en el ordenamiento jurídico laboral está contenida la norma que regula lo relativo a la igualdad salarial, el cual indica que únicamente las mujeres pueden ser sujeto de discriminación salarial, circunstancia que en la actualidad no es aplicable, pues también los hombres son afectados por esta problemática social.
2. Del estudio realizado, se establece la importancia que conlleva la función legislativa en el caso que nos ocupa, pues al momento de creación de la norma jurídica los legisladores se basaron en la situación de las mujeres en la sociedad de esa época, por lo que trataron de brindarles una protección jurídica en cuanto a poder reclamar igualdad salarial ante los hombres.
3. Con el análisis efectuado de la norma que regula lo relativo a la igualdad salarial, se determina que cuando surgen demandas por reajuste de salario, por parte de un trabajador, se producen ciertas dificultades, pues dicha norma únicamente menciona que las trabajadoras pueden ser sujetos de discriminación salarial por razón de sexo, lo cual provoca casos de inconstitucionalidad innecesarios, así como gastos para la administración de justicia y para los particulares.





RECOMENDACIONES

1. Para poder tener una justicia pronta y cumplida, se necesita que los órganos jurisdiccionales al momento de resolver sobre una cuestión puesta a su consideración, observen inicialmente que la solicitud reúna los requisitos establecidos en la ley, luego verificar que exista una concreción de agravios y sobre todo confrontar las normas ordinarias con las constitucionales para que no se vulneren los derechos de las partes.
2. El Congreso de la República de Guatemala, al momento de crear una norma jurídica, debe prever cualquier circunstancia a corto, mediano y largo plazo, ya que una de las características principales del derecho es que el mismo es cambiante, y se aplica directamente a las personas, por lo que los legisladores deben evitar el surgimiento de inconstitucionalidades que soliciten la aplicabilidad de determinado artículo en un caso concreto, como sucede en el tema objeto de estudio, y para evitar que continúe esta situación deben efectuar la reforma correspondiente para suprimir las palabras que únicamente se refieren al sexo femenino, para dejar el artículo en cuestión de una forma que pueda ser aplicado a trabajadores de ambos sexos.
3. Es de suma importancia, que los órganos jurisdiccionales especialistas en materia laboral velen por la sencillez de los procesos, evitando así retrasos en la administración de justicia, solucionando conflictos entre patrono y trabajador, tutelando el derecho de éste último en virtud de ser la parte que tiene desventaja económica debiendo otorgarle una protección jurídica preferente.





ANEXOS





ANEXO I

Casos de inversión de la carga de la prueba

DENOMINACION	SOBRE QUE SE INVIERTE	SOBRE QUIEN RECAE LA PRUEBA	FUNDAMENTO LEGAL
Falta de contrato por escrito	Sobre las condiciones de trabajo	El patrono	Artículo 30 primer párrafo del Código de Trabajo guatemalteco
<u>Desigualdad salarial por razón de sexo</u>	<u>Sobre la eficiencia del trabajo</u>	<u>El patrono</u>	<u>Artículo 89 tercer párrafo del Código de Trabajo guatemalteco</u>
Vacaciones	Haber gozado de vacaciones	El patrono	Artículo 137 segundo párrafo del Código de Trabajo guatemalteco
Demanda por despido directo justificado	Sobre la causa del despido	El patrono	Artículo 78 del Código de Trabajo guatemalteco

En el esquema anterior, se encuentran indicados los casos en los que se da la inversión de la carga de la prueba, sobre que se invierte, sobre quien recae y el fundamento legal de la misma.





BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil**. 2t., 2vols. 2ª. ed.; Guatemala: Ed. Facultad de ciencias jurídicas y sociales, 1989.

ALCALA ZAMORA y CASTILLO, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social**. 2ª. ed.; Ed. Heliasta, S.R.L.; Buenos Aires, Argentina 1976.

AÑÓN REIG, María José y otros. **Derechos humanos, textos y casos prácticos**. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, 1996. Nueve prácticas y dieciséis textos.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho de trabajo**. 2t.; 2ª. ed.; Ed. Reproflo, S. A. de C. V.; México, 2000.

BUERGENTHAL, Thomas y otros. **La protección de los derechos humanos en las Américas**. Madrid: Editorial Cívitas, 1994. Estudios patrocinados por el Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 3a. ed.; Ed. Editorial Heliasta; Buenos Aires, 1992.

CASTÁN TOBEÑAS, José. **Los derechos del hombre**. Madrid: Editorial Reus, 4ª ed., 1992. Obra puesta al día por María Luisa Marín Castán.

COUTURE, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Editora Nacional, S.A. México, 1981, p.124 y ss.

COUTURE, Eduardo J. **Estudios de derecho procesal civil**. 1 y 3 t.; Ed. Depalma; Buenos Aires, 1989.



CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo.**

6ª. Edición. Ed. Orión; Guatemala febrero, 2004.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** Tomo I, (s.e.) 1956 y 1959.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Ed. Porrúa, S. A.; México, 1975.

DEVIS ECHANDÍA, Hernando. **Nociones generales de derecho procesal civil.**

Ediciones Aguilar, S.A., Madrid, España, 1966.

FLORES GOMEZ, Fernando y Carvajal Moreno, Gustavo. **Manual de derecho constitucional.** Editorial Porrúa, S.A., Mexico 1976 p.18

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo.** 1t.; Ed. Estudiantil Fénix; Guatemala.

GARCÍA, Mario David. **La muerte del derecho de trabajo.** Ed. Tierra Labrada; Guatemala, 2002.

GARCIA de ENTERRÍA. **La Constitución como norma y el tribunal constitucional.**

Editorial Civitas, S.A., Madrid, España, 1994 p.84

GARCIA de ENTERRÍA, Eduardo y otros. **El sistema europeo de protección de los derechos humanos.** Madrid: Editorial Cívitas, 2ª ed., 1983. Derechos protegidos. Comisión y Tribunal Europeo

GORDILLO GALINDO, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco.** 2ª. ed.;

Ed. Fénix; Guatemala 2003.



HERSCH, Jeanne (editora). **El derecho de ser hombre**. Madrid: Editorial Tecnos, 2ª ed., 1984. Antología de textos surgidos de las tradiciones, traducida por G. Arias.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. 1vol.; Ed. Desalma; Buenos Aires, Argentina, 1977.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Ed. Universitaria; Guatemala, 2001.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. Editorial Astrea, Buenos Aires 1992.

MUELLE GÓNGORA, Édgar. **Derechos humanos en el derecho internacional**. Estocolmo: Edición del autor, 1997. Derechos humanos en América. Anexos Legislativos.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 28ª. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2001.

PALLARES, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil**. 10ma. ed. Ed. Porrúa, S. A. Av. República de Argentina, México 1990.

PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. **Derechos humanos, estado de derecho y constitución**. Madrid: Editorial Tecnos, 4ª ed., 1991. Análisis de la relación entre los derechos humanos y los conceptos de constitución y Estado de Derecho.

PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español**. 2ª. ed.; Madrid, España: Ed. Arazandi, 1974.



RAMÍREZ GRONDA, Juan D. **El contrato de trabajo**. Editorial La Ley. Buenos Aires, Argentina, 1945.

ROGEL VIDE, Carlos. **Bienes de la Personalidad, derechos fundamentales y libertades públicas**. Bolonia: Real Colegio de España, (s.e.) 1985. Estudio de categorías próximas a los derechos humanos y relacionadas con ellos.

SAENZ JUAREZ, Luis Felipe. **Inconstitucionalidad de leyes en casos concretos en Guatemala**. (s.e.) 1ra. Reimpresión, 2004.

TRUYOL Y SERRA, Antonio. **Los derechos humanos**. Madrid: Editorial Tecnos, 3ª ed., 1982. Síntesis enjundiosa de la cuestión, acompañada de textos normativos.

VIERA LUIS, Alberto. **Las medidas de garantía y embargo**. Ed. Graf.; Montevideo, 1949.

Legislación:

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106, 1964.

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

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



Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1-86, 1986.

Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los trabajadores del Sector Privado. Dto.76-78 del Congreso de la República de Guatemala, 1978.

Ley de Bonificación Incentivo Sector Privado, Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 78-89, 1989.

Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 42-92, 1992.