



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia

**Obligación de la carga de la prueba de
las horas extras en Derecho Laboral**
(Tesis de Licenciatura)

José Ignacio Landeros Castañeda

Guatemala, octubre 2020

**Obligación de la carga de la prueba de
las horas extras en Derecho Laboral**

(Tesis de Licenciatura)

José Ignacio Landeros Castañeda

Guatemala, octubre 2020

Para efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **José Ignacio Landeros Castañeda** elaboró la presente tesis titulada. Obligación de la carga de la prueba de las horas extras en el Derecho Laboral.

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M. A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General EMBA. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Vice Decana M. Sc. Andrea Torres Hidalgo

Director de Carrera M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Coordinador de Sedes M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador de Postgrados y

Programa de Equivalencias Integrales M.A. José Luis Samayoa Palacios

Coordinadora de Procesos académicos Licda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, diecisiete de enero de dos mil veinte. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **OBLIGACIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA DE LAS HORAS EXTRAS EN DERECHO LABORAL**, presentado por **JOSÉ IGNACIO LANDEROS CASTAÑEDA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor al **M.A. JAIME TRINIDAD GAITÁN ALVAREZ**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

 1779

 upana.edu.gt

 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

Jaime Trinidad Gaitán Alvarez

abogado y notario

Ciudad de Guatemala 04 de julio de 2020.

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como tutor del estudiante Jose Ignacio Landeros Castañeda, carné 201401053. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada "**Obligación de la carga de la prueba de las horas extras en Derecho Laboral**".
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,



Jaime Trinidad Gaitán Alvarez



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, ocho de julio de dos mil veinte. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **OBLIGACIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA DE LAS HORAS EXTRAS EN DERECHO LABORAL**, presentado por **JOSÉ IGNACIO LANDEROS CASTAÑEDA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico a la **LCDA. GLADYS JEANETH JAVIER DEL CID**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.

DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

 1779

 upana.edu.gt

 Diagonal 34, 31-43 Zona 16



LCDA. GLADYS JEANETH JAVIER DEL CID
Abogada y Notaria

Guatemala, 15 de septiembre de 2020

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

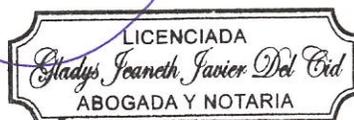
Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **revisora** tesis del (la) estudiante **José Ignacio Landeros Castañeda ID 000007172**, titulada: **Obligación de la carga de la prueba de las horas extras en Derecho Laboral**. Al respecto se manifiesta que:

La versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y de fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio, que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,

Lcda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid
Abogada y Notaria





UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **JOSÉ IGNACIO LANDEROS CASTAÑEDA**
Título de la tesis: **OBLIGACIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA DE LAS HORAS EXTRAS EN DERECHO LABORAL**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

Tercero: Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

Se autoriza la impresión del documento relacionado en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 06 de octubre de 2020.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

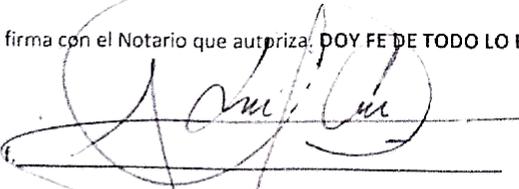
📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

ABOGADOS Y NOTARIOS
S. S. S. S. S.

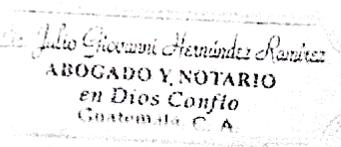
AT-0744235



En el Municipio de Guatemala, del departamento de Guatemala, el cinco de octubre del año dos mil veinte, siendo las nueve horas en punto, El Infrascrito Notario me encuentro constituido en mi oficina profesional situada en la diecisiete avenida "A" dos guión sesenta y uno, zona catorce, municipio de Guatemala, del departamento de Guatemala, a requerimiento de **JOSÉ IGNACIO LANDEROS CASTAÑEDA**, de veintiséis años de edad, soltero, guatemalteco, estudiante, de este domicilio, se identifica con el Documento Personal de identificación, con Código Único de Identificación número Dos mil quinientos treinta y tres, noventa y siete mil seiscientos noventa y tres, cero ciento uno (2533 97693 0101), extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala. El objeto del requerimiento es hacer constar su **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta **JOSÉ IGNACIO LANDEROS CASTAÑEDA** bajo solemne juramento de Ley, y advertido de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando bajo juramento el requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: "**Obligación de la carga de la prueba de las horas extras en Derecho Laboral**"; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, impresa únicamente en su anverso, que sello y firmo, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número AT guion cero setecientos cuarenta y cuatro mil doscientos treinta y cinco y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número siete millones ciento siete mil quinientos dos. Leo lo escrito al requirente, quien enterado de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza: **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**


JOSE IGNACIO LANDEROS CASTAÑEDA

Ante Mí:


Julio Giovanni Hernández Ramírez
ABOGADO Y NOTARIO
en Dios Confío
Guatemala, C. A.

Nota: Para efectos legales únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

DEDICATORIA

A DIOS, por guiarme durante toda mi vida, y por todas las oportunidades que me brinda en la vida. A MI MADRE, Irma Karina Castañeda Santos, mi fiel consejera y motor de vida.

A MI HERMANO, Luis Alberto Caal Castañeda quien fue un padre para mí y me enseñar a mejorar cada día.

A LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA, mi alma mater que me brindó experiencias inolvidables con catedráticos de excelencia académica y por las amistades que conocí en esta casa de estudios.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Derecho Laboral	1
La Prueba	34
Inversión de la carga de la prueba	47
Conclusiones	59
Referencias	60

Resumen

En el Derecho de Trabajo en Guatemala, existen los principios de tutelaridad, evolutivo, realismo y objetividad, estos principios ideológicos buscan lograr que tanto el trabajador como el patrono tengan convivencia pacífica y justa ante la relación laboral, sin embargo el principio de tutelaridad coloca al trabajador en una posición preferente, frente al patrono, esto se debe a que en la mayoría de casos, el trabajador resulta ser la parte más débil en la relación jurídica laboral existente, en ese sentido existen diferentes estudios de investigación en contraposición a este principio, ya que señalan que también se debe considerar el principio de igualdad, toda vez, que si bien es cierto que es importante proteger al trabajador de los abusos del patrono, tampoco se deben descuidar los derechos que le asisten a éste, toda vez, que ambos principios forman parte del catálogo de derechos constitucionales que le son atribuidos a la población guatemalteca en general, por lo que, las resoluciones que se emitan dentro de un caso concreto, se deben equilibrar y/o ponderar, de tal manera que se garantice por sobre todas las cosas la justicia.

Por tal razón, el foco central del presente estudio versó sobre el juicio laboral y la carga de la prueba, ya que, tradicionalmente y con base en el principio tutelar del trabajador, la carga de la prueba ha sido atribuida a la parte patronal, dentro del desarrollo del proceso laboral, sin embargo, se revisó la

doctrina legal de la Corte de Constitucionalidad en donde, ya existen resoluciones en que se le ha atribuido la responsabilidad de la carga de la prueba al trabajador, con base en esas sentencias se realizó un análisis profundo para conocer los alcances y posibles vulneraciones a los derechos de los trabajadores, puesto que aparentemente con ello le dejó en desventaja frente al patrono.

Palabras clave

Horas extras. Jurisprudencia. Trabajo. Principios. Registro.

Introducción

En la legislación laboral guatemalteca se reconocen dos tipos de jornadas, la primera es la jornada ordinaria y que, a su vez, esta puede ser jornada de trabajo efectivo diurno, nocturno y mixto; el segundo tipo de jornada es la extraordinaria y consiste según el Código de Trabajo, en aquel trabajo efectivo que se lleva a cabo fuera de los límites de tiempo de la jornada ordinaria, y que además, esa jornada extraordinaria debe ser remunerada por lo menos, con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, y es sobre este punto que se desarrollará la presente investigación, puesto que, cuando se da la terminación del contrato de trabajo, indistintamente bajo qué causas finalice, el patrono debe pagar al trabajador lo que le corresponda por las prestaciones laborales, dentro de ellas se debe incluir aquel pago por el trabajo realizado en jornada extraordinaria y que no fue remunerado oportunamente

En ese contexto, si el caso es llevado a juicio ordinario laboral, en su momento procesal oportuno a quién le debiera corresponder probar ese extremo (jornada extraordinaria) es al patrono, sin embargo, ya existe doctrina legal en donde esta responsabilidad se le ha trasladado al trabajador para que sea este quien desvanezca tal circunstancia, por lo que, se buscará identificar la existencia de vulneración a los principios de: tutelaridad, evolutivo, realismo y objetividad.

El presente tema será de gran importancia, primero porque no existe una investigación en ese sentido, segundo porque se aportará un análisis en donde se confronten los derechos tanto del trabajador como del patrono frente a las sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad y las posibles contradicciones que de ellos deriven en relación a los principios del Derecho de Trabajo que rigen tanto al patrono como al trabajador.

Como objetivo principal de este tema de investigación, consistirá en examinar la obligación de la carga de la prueba en cuanto a las horas extras en el Derecho Laboral, además el primer objetivo específico, radicará en el análisis de los principios de tutelaridad, realismo y objetividad establecidos en el Código de Trabajo, y el segundo objetivo específico consistirá en revisar si existen soluciones para el trabajador para el registro de la jornada laboral.

El método que se adaptará para el desarrollo de la investigación será el inductivo, dado que se tiene como propósito desarrollar los principios que inspiran el Derecho de Trabajo contenidos en los considerados del Código de Trabajo de Guatemala, decreto número 330 así como interpretar criterios jurisprudenciales con relación a los expedientes 1474-2012, 2848-2017, 1932-2018, 3224-2018 de la Corte de Constitucionalidad relacionados con casos que se ventilaron ante esa corte y responden al tema objeto de esta investigación.

Para alcanzar el objetivo general y los específicos será necesario dividir el tema en tres subtítulos, siendo los siguientes: subtítulo primero se enfocará en profundizar sobre el Derecho Laboral, iniciando con diferentes definiciones encontradas en la doctrina y legislación guatemalteca, además de los sujetos de la relación laboral, así mismo, se ampliará lo relacionado a los principios de tutelaridad, evolutivo, realismo y objetividad que inspiran al Derecho de Trabajo, por último, se desarrollará todo lo relacionado con la jornada de trabajo.

En el subtítulo segundo se desarrollará lo concerniente a la prueba en todas sus generalidades, incluyendo, los sistemas de valoración que se adoptan en Guatemala, la carga de la prueba en el Derecho Laboral y el momento procesal de la prueba. Seguida y finalmente, se abordará el subtítulo tercero, en él se ahondará ampliamente sobre la figura jurídica de la inversión de la carga de la prueba y los fallos emitidos por la Corte de Constitucionalidad referentes al caso concreto, en el cual se abordarán temas referentes a los fallos con relación a la inversión de la carga de la prueba, y los fallos emitidos por la Corte de Constitucionalidad referente al caso concreto.

Derecho Laboral

El Derecho Laboral regula lo relativo a la actividad que realiza el ser humano para subsistir dentro de una sociedad, esa actividad comúnmente se le llama trabajo, así se le denomina coloquialmente, sin embargo, para la presente investigación se hace necesario proporcionar una definición técnica jurídica, además de señalar los principios que lo informan y los sujetos que lo integran.

Definición

Para lograr definir el Derecho Laboral, se deben de cumplir con particularidades esenciales que lo diferencian de otras ramas del derecho; por lo que, se puede decir que: “...el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo (Dávalos,2005)” (Nájera,2009, p. 1) a criterio del investigador, esta definición carece de algunos elementos importantes, como la naturaleza misma del Derecho de Trabajo, por lo que se hace necesario mencionar otra definición sobre esta rama del Derecho.

El artículo 14 del Código de Trabajo, decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece:

El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de Derecho Público (...).

Con lo anterior citado se determina que la naturaleza del Derecho Laboral es de derecho público ya que el Estado de Guatemala garantiza que los derechos que tutelan a los trabajadores deben ser protegidos, por medio de entes públicos con una función específica que tiene como fin garantizar los derechos otorgados por la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, leyes especiales y convenios en materia laboral ratificados por Guatemala, y se hagan cumplir por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Es correcto establecer que el Derecho Laboral es de orden público, si bien las relaciones entre el patrono y trabajador son de carácter privado, el Estado es el facultado para velar que los derechos y obligaciones de ambos sujetos se cumplan.

Otras palabras que se deben de tomar en cuenta al momento de definir una rama del derecho, es la inclusión de principios e instituciones, ya que las primeras, de conformidad con Álvarez (2012), son directrices que inspiran las instituciones del proceso. Por lo que se puede indicar que los principios desarrollan e inspiran para la creación de las instituciones jurídicas, entendiéndose estas últimas como figuras que representan un derecho, creadas por los legisladores para representar un precepto legal.

El Derecho de Trabajo, se puede dividir entre individual y colectivo, es importante definir y diferenciar cada una de ellas, la primera se define como: “El derecho individual de trabajo como conjunto de normas

jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios a efectos de asegurar al trabajador la vida, la salud y un nivel decoroso de la vida (Cueva, 1979)” (Chicas, 2005, p. 36), lo mencionado es acertado dado que el conjunto de normas jurídicas que desarrolla el derecho individual de trabajo van relacionados con el conjunto de trabajadores que prestan sus servicios al patrono, pero dichas normas jurídicas son aplicables a cada uno de forma individual.

Segundo, el derecho colectivo de trabajo lo describe Chicas (2005) como: “...es el derecho de las asociaciones profesionales...aunque el grupo de trabajadores no esté legalmente organizado...” (p. 37) se está de acuerdo con el autor, ya que si bien ambas son reguladas por un conjunto de normas jurídicas, la diferencia es que el derecho individual es el conjunto de normas jurídicas que regula al trabajador de forma personal y el conjunto de normas jurídicas que regula el derecho colectivo de trabajo van relacionadas con los grupos coaligados o sindicatos, dichos grupos coaligados o sindicatos pueden ser tanto de patronos como de trabajadores, y puede haber más de uno en el mismo lugar de trabajo.

Proporcionando una definición personal, se puede agregar que el Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público que estudia el conjunto de normas jurídicas individuales o colectivas, principios e instituciones que regulan la relación entre los sujetos del Derecho de Trabajo y que tiene por objetivo alcanzar el equilibrio en las relaciones laborales. Se toma la

palabra equilibrio indicada por Dávalos, dado que esta rama del derecho busca compensar la desigualdad que puede surgir por los sujetos que intervienen por las controversias que surjan entre los mismos.

Relación laboral

La relación laboral es necesaria desarrollarla dado que es el vínculo entre los sujetos de la relación laboral, dicha relación debe ser acreditada ya que de lo contrario cualquier persona podría atribuirse derechos referente a la existencia de una relación laboral con un trabajador o patrono, dicha relación existe desde el momento que el trabajador empieza a laborar para el patrono, aunque no se haya formalizado el contrato de trabajo por escrito, sin embargo el contrato de trabajo es el documento que no sólo determina la relación laboral y el vínculo entre el patrono y el trabajador si no, que además desarrolla las atribuciones y los derechos de los sujetos de la relación laboral, siendo esto al tenor del artículo 18 del Código de Trabajo, el cual establece:

Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Por lo anterior citado, se debe establecer que el contrato es uno de los medios para acreditar el vínculo entre el patrono y el trabajador, aunque si hay ausencia del contrato de trabajo, con el hecho de que el trabajador

empiece a la laborar el vínculo entre los sujetos de la relación laboral se perfecciona; siendo una de las obligaciones del patrono de remitir una copia de dicho contrato al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como, al trabajador.

Sin embargo, el Código de Trabajo prevé que en defecto el patrono incumpla con la obligación de remitir el contrato al Ministerio de Trabajo y Previsión Social se le debe imputar al patrono acreditar la relación laboral, esto al tenor del artículo 30 en el cual en su parte conducente indica: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono...” esto causaba una situación que no previó el legislador, el cual una persona que nunca tuvo una relación laboral con determinado patrono se podría subrogar que tenía una relación laboral con un patrono, quedando el patrono obligado a comprobarla y de no ser así se tendría por cierto lo aducido por la parte demandante, si bien por el principio de tutelaridad busca proteger al trabajador, se podría causar un abuso del derecho.

La Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado referente a la relación laboral, creando jurisprudencia referente a la relación laboral el cual manifestó que le corresponde acreditar la relación laboral al trabajador derivado de los expedientes números 1474-2012, 1932-2018, 3224-2018 de la Corte de Constitucionalidad, el expediente 3224-2018 indica: “...de

conformidad con la jurisprudencia emitida por la Corte de Constitucionalidad, previo a tomar como ciertos los argumentos del trabajador éste debe probar primero la existencia de la relación laboral...”, el expediente 1474-2012, en su parte conducente indica: “...el criterio sustentado por esta Corte, en el sentido que los únicos aspectos que obligatoriamente deben ser probados por el trabajador son: a) la existencia de la relación laboral alegada...”, expediente 1932-2018 indica: “...esta Corte a su vez, ha sostenido el criterio referente a que, corresponde al trabajador probar obligatoriamente tres aspectos esenciales: 1) la existencia de la relación laboral alegada...”

Por los criterios adoptados por la Corte de Constitucionalidad el trabajador debe tomar en cuenta de que al momento de demandar ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social compareciendo como el trabajador, en la primera audiencia deberá comparecer con los medios de prueba que acrediten la relación laboral, el cual podrá acreditarse por medio de pruebas documentales, pudiendo ser esto mensajes de texto donde el patrono invite a trabajar al trabajador o se hable un asunto referente al trabajo, correos electrónicos, llamadas de atención por escrito, gafetes de trabajo, uniformes del lugar de trabajo, fotografías donde se encuentre la persona laborando y si bien cuenta con el contrato de trabajo sea de forma digital o física, podrán acreditar la relación laboral.

También se podrá acreditar por medio de la prueba de la declaración de testigos, si el trabajador no llegare a contar con una prueba documental, podría solicitarla intervención de un trabajador del lugar de trabajo para que pueda acreditar que el demandante era un trabajador en dependencia del patrono, el patrono tiene la obligación de permitir que el trabajador comparezca a dicha audiencia y el testigo gozará del cien por ciento de su salario el día que no trabaje por comparecer como testigo en la audiencia. No se podría usar como medio de prueba el dictamen de peritos ya que no se pretende demostrar un hecho científico o la inspección ocular, dado que la relación laboral cesó por lo que el trabajador ya no se encontraría en su lugar de trabajo, y tampoco sería prudente que el juez fuera a inspeccionar el lugar de trabajo y solicitar la declaración de los trabajadores, si puede realizar en la prueba de declaración de testigos.

Si la parte demandante no comparece a la primera audiencia y no presenta los medios de prueba que acrediten la relación laboral, podrá ser objeto de una excepción dilatoria de demanda defectuosa, dado que, si bien no es obligación del trabajador adjuntar la prueba, por la jurisprudencia adoptada por la Corte de Constitucionalidad, sí es obligación del trabajador de acreditar la relación laboral.

Sujetos de la relación laboral

La Revolución Industrial se considera el antecedente directo de la relación laboral, ya que fue allí donde se masificó la producción de materia prima, por medio de maquinarias que tenían que ser operadas por personas, lo que generó trabajo tanto para hombres, mujeres y niños, derivado de la falta de legislación laboral, los trabajadores laboraban en horarios extensos y sin ninguna protección laboral, por lo que los trabajadores se unieron para hacer valer sus derechos. De conformidad con Albanesi (2015)

Fue precisamente a mediados del siglo pasado donde la intervención de los Estados, en acuerdo con la dinámica del capital y de los sindicatos, generó condiciones materiales y sociales radicalmente diferentes en los trabajadores con incidencias significativas en la construcción de sus subjetividades. (p. 393)

Los sujetos de la relación laboral son llamados por la legislación laboral como patrono y trabajador; no variando la connotación si el patrono es un ente estatal o privado, si es una persona individual o jurídica, por lo cual no existe diferencia alguna, en cuanto a los derechos y obligaciones que contraen, el Código de Trabajo en su artículo dos da la definición de patrono el cual es: “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.” la definición que proporciona la ley es acertada en cuanto a que menciona que el patrono puede ser una persona individual o jurídica,

pudiendo ser esta última una sociedad mercantil, una sociedad civil o un ente gubernamental, sin embargo, la definición no menciona que el patrono que utiliza los servicios de uno o más trabajadores con un fin específico, el cual dependiendo del patrono puede tener un fin lucrativo o sin fines de lucro.

De igual forma, dicho cuerpo legal da una definición de trabajador en el artículo tres, el cual establece: “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.” en esta definición se explican más características que la definición de patrono, una de ellas es que el trabajador solo puede ser una persona física y no jurídica, esto es lógico dado que un ente ficticio no puede prestar un servicio, esto solo puede ser realizado por personas naturales. Es necesario hacer mención que el trabajador presta sus servicios con la finalidad de obtener un salario, el cual es el fin esencial del por qué un trabajador presta sus servicios a un patrono, el cual no está mencionado en la definición que proporciona la ley.

Principio de tutelaridad

En la historia del Derecho de Trabajo, se ha denotado que existe una desigualdad económica entre el patrono y el trabajador, y en general una desigualdad de poder ante los mismos sujetos del Derecho de Trabajo, por lo que, en la evolución de esta rama del derecho, se ha ido mutando de tal

forma de tutelar al trabajador, entendiéndose tutelar en un contexto de protección ante esa desigualdad que se ha denotado mediante precedentes históricos del Derecho Laboral.

En el Derecho Laboral, al igual que otras ramas del derecho tiene principios que desarrollan las instituciones de cada materia en específico. Entendiéndose estos principios como un medio que el legislador expresó en una norma para facilitar la correcta aplicación del derecho que es inherente a todas las personas que sean titulares de tales preceptos. Los principios que se conocen en el Derecho Laboral son, hondamente democrático, evolutivo, obligatoriedad, rendimiento o de la buena fe, sencillez, conciliatorio, de aplicación decreciente titularidad y realismo.

El principio de tutelaridad se encuentra regulado en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual establece: “Las leyes que regulan las relaciones entre patronos y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores (...)” partiendo de la normativa constitucional, menciona la conciliación y tutelaridad, pero no indica que son principios del Derecho de Trabajo, pero la relación entre el derecho constitucional y las ramas del derecho sea de naturaleza pública o privada, se van a desarrollar bajo los preceptos constitucionales, por consiguiente el Derecho Laboral fue desarrollado partiendo de la normativa suprema, creando principios propios del Derecho Laboral.

En uno de los considerandos del Código de Trabajo indica: “El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente...” este considerando es uno de los que da origen al principio de tutelaridad, ya que el Código de Trabajo data del año 1947 antes que la actual Constitución y en las constituciones anteriores no se mencionó de la tutelaridad como un principio del Derecho de Trabajo.

La desigualdad económica que hace referencia el considerando del Código de Trabajo donde desarrolla el principio de tutelaridad, deja muy limitado lo que debe de entenderse por desigualdad, ya que solo menciona que hay una desigualdad de carácter económico que se da entre los sujetos del Derecho de trabajo sin embargo el término tiene una connotación más extensiva, ya que la tutelaridad preferente que se le da al trabajador por que existe una desigualdad de carácter económico como también se da una desigualdad de poder entre los sujetos de la relación laboral, dándole la facilidad del patrono de despedir sin causa justificada al trabajador y delimitando al mismo de conseguir los medios de prueba siendo una estrategia para resguardarse ante una demanda que pueda interponerse posteriormente.

El principio de tutelaridad se manifiesta en algunos articulados del Código de Trabajo, así lo indica Molina (2011): “En materia procesal cae destacar beneficios como...la declaración de confeso y sentencia que se dicta en contra del patrono por incomparecencia.” (p. 24) por lo que se analiza el artículo 78 del Código de Trabajo en el cual tipifica la forma que en el Derecho de Trabajo protege al trabajador, el que establece: El trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, cuando se da por terminado el contrato de trabajo, correspondiendo al patrono demostrar la causa que dio origen al despido. Lo que indica este artículo es la inversión de la carga de la prueba, correspondiendo al patrono demostrar la causa del despido, de no demostrar dicha causa tendría consecuencias jurídicas tales como el pago de indemnización y de los daños y perjuicios que tendrá que efectuar el patrono de no demostrar que se despidió con causa justa al trabajador.

La declaración de confeso es una figura jurídica aplicable no solo en el Derecho Laboral ya que también opera en el Derecho Civil, consistiendo en que una de las partes tiene por aceptados los hechos aducidos por la parte actora a petición de parte o de oficio, en el Derecho Laboral esta figura opera de oficio, que se pueden dar dos supuestos para que el demandado sea declarado confeso, siendo el primero que la parte actora solicita la prueba de declaración judicial, y el demandado se excusa de no asistir a la audiencia señalada y por criterios jurisprudenciales tendrá que comparecer

el mandatario judicial en nombre del demandado, y si el mandatario judicial y este no está enterado de los hechos aducidos, se le declara confeso y el segundo supuesto es que si el actor solicita la prueba de declaración judicial y la parte demandada no comparece al llamamiento, se le declara confeso; la proposición del medio de prueba de declaración judicial, aduciéndose en un contexto que la parte demandada es el patrono, es como opera el principio de tutelaridad.

La sentencia es una de las resoluciones que pone fin al proceso, esta figura se puede considerar como el efecto por declarar confeso a la parte demandada, y se relacionada a este principio de tutelaridad. Dicha figura se encuentra regulada en el artículo 358 del Código de Trabajo el cual indica:

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, de no comparecer sin causa justificada serán declarados confesos.

Esta figura se da en materia procesal laboral, en el cual en su contexto se entiende que se puede dar el caso que el patrono que puede ser la parte demandada, si no comparece a la audiencia señalada, sin causa justificada, se le declara confeso y se tendrá por ciertas las afirmaciones de la parte actora, no operando de la misma forma al trabajador quien puede ser la

parte actora por lo que se denota el principio de tutelaridad a favor del trabajador, pero esta tutelaridad puede ser relativa al trabajador, ya que si bien ambas partes pueden ser declaradas en rebeldía, si no comparecieren a la primera audiencia, sin embargo, el juez emite una sentencia si es la parte demandada quien no comparece a dicha audiencia, si el trabajador demanda él es la parte actora y el demandado el patrono, pero no siempre es el patrono la parte demandada ya que en determinados casos el patrono puede ser la parte actora en un proceso laboral, tal es el caso en la figura de daños y perjuicios que pueda causarle el trabajador al patrono por una negligencia en el trabajo, el cual se llevaría a cabo por un juicio ordinario laboral.

El impulso de oficio es una figura del Derecho Laboral se relaciona con este principio, así lo expone Molina (2011) el cual indica: “El juez viene a ser una especie de asesor del trabajador en cuanto a gestionar las acciones procesales que correspondieren, aunque el actor no las hubiere pedido...” (p. 24) se está de acuerdo con lo mencionado por el autor, ya que el juez en determinados asuntos tal como declarar confeso al patrono por incomparecencia y el hecho que el patrono no pueda probar la causa justa del despido, de oficio se tienen por cierto lo que indique el trabajador con relación a la forma del despido.

El principio de tutelaridad, es un principio que solo se encuentra en el Derecho Laboral para entenderlo se confronta lo que indica Molina (2011) indica: "...es una herramienta para lograr el equilibrio en la fijación de condiciones laborales y de esa forma materializar la armonía." (p. 22) de lo indicado, no se está de acuerdo, ya que la condición laboral va enfocado a un acuerdo de trabajo el cual puede tener diferentes connotaciones en el ámbito del Derecho Laboral, en relación a lo que indica de que es una forma de materializar la armonía, es un término que encajaría mejor en el principio de hondamente democrático, el cual no es objeto del presente estudio.

Por lo que es preciso indicar que el principio de tutelaridad es un medio establecido en el Derecho Laboral para compensar la desigualdad existente entre el patrono y trabajador. No se incluyó la palabra de la definición del autor en relación a la armonía, dado que siempre que exista un conflicto de intereses con los sujetos de la relación laboral, si se hace una norma tutelar al trabajador, el patrono, sin encontrarse en un estado de indefensión, dicha desigualdad de preferencia en la norma, va diferir en el término armonía que pueda surgir entre el patrono y trabajador.

Principio evolutivo

Cuando se escucha el término evolutivo se le identifica como algo que va cambiando conforme el tiempo, sin embargo, para entender este principio se tiene que remontar a los orígenes del Derecho de Trabajo; en la antigüedad no se le podía denominar un derecho como tal, ya que las personas que realizaban algún tipo de trabajo eran consideradas como esclavos, el trabajo no podía ser para la gente de la alta sociedad.

El antecedente directo del Derecho Laboral se da con el inicio de la revolución industrial, en donde se daban contrataciones en masa tanto como de niños, hombres y mujeres, ofreciéndole salarios bajos y horarios extensos de trabajo, por lo que dio el origen de los reglamentos de trabajo y la formación sindical, por esas dos figuras es que se puede decir que la revolución industrial es un antecedente directo del Derecho Laboral, ya que tanto el reglamento de trabajo y la formación sindical son figuras que nacieron de conformidad con la necesidad que tenían los trabajadores de mejorar sus condiciones de trabajo, esa necesidad de crear nuevas figuras es la característica esencial de este principio evolutivo al adaptar la norma de conformidad con las necesidades actuales de los patronos y trabajadores.

El fundamento de este principio se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 106 el cual indica: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley.” de igual forma este principio se encuentra regulado en los considerandos del Código de Trabajo el cual establece en sus partes conducentes: “(...) un mínimo de garantías sociales (...) llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica (...)” por lo anterior citado es claro indicar que las normas laborales van evolucionando de conformidad con las necesidades y capacidades que surjan de los sujetos de la relación laboral.

Por lo anterior citado es que se determina que el Derecho Laboral es dinámico y por eso se relaciona esta característica con el principio evolutivo, dado que por los constantes cambios sociales en el ámbito laboral se debe ir adecuando la norma para mejorar los derechos tanto de los patronos como de los trabajadores; también se menciona que el Derecho Laboral es inclusivo, así lo menciona Molina (2011) “Siempre está cambiando, avanzando, pero en una misma dirección: la de obtener el mayor beneficio para los trabajadores.” (p. 34) el principio evolutivo busca ir adaptando las normas laborales constantemente, actualizando preceptos que pueden ser de beneficio a los trabajadores dadas las circunstancias

sociales que se encuentre el Derecho Laboral, se determina que al mencionar que una de las características del Derecho Laboral es dinámico o inclusivo, dado que por la descripción de cada característica buscan realizar cambios constantes a las normas jurídico laborales para adecuarlas a las relaciones sociales y económicas que existan de conformidad con la época.

Una clara aplicación de este principio es la disminución de la jornada ordinaria de trabajo, ya que, si bien la jornada ordinaria se encuentra regulada en el Código de Trabajo, también se encuentra regulada en la Constitución, con la diferencia que reduce las horas de la jornada ordinaria, dejando sin aplicación la norma establecida en el Código de Trabajo, se adaptó la norma a la situación actual de los trabajadores, dado que si antes se daba horarios más extensos a los trabajadores no tiene el tiempo para poder recrearse y compartir con su familia, lo cual no es saludable para una persona, esta principio se manifiesta en este precepto legal para mejorar las condiciones actuales de los trabajadores.

Otra manifestación del principio evolutivo se da en el caso de las mujeres en estado de gestación, dado que en la constitución establece que tendrá derecho treinta días antes del parto y cuarenta y cinco días posteriores al parto para que la madre trabajadora descanse, no aplicándolo así el Código

de trabajo, estableciendo que la madre trabajadora tendrá derecho a treinta días antes del parto y cincuenta y cuatro días posteriores al parto, dando un total de ochenta y cuatro días para que la madre trabajadora descanse, superando lo establecido por la constitución, aunque se debe de tomar en primer momento por jerarquía de leyes la constitución, se debe aplicar lo que más favorezca al trabajador debido a que tiene una relación con el principio de *Indubio Pro operario*, ya que se va aplicar la norma que más favorezca al trabajador, si se realizan cambios en la legislación laboral los tribunales de justicia en materia laboral, se va aplicar la norma que favorezca al trabajador por lo que adaptar la norma a la realidad social del trabajador siempre tiene que mejorar el precepto anterior.

Es preciso indicar que se puede conceptualizar este principio como un medio que está establecido inherentemente en el derecho interno para evolucionar los derechos y obligaciones de los sujetos del Derecho Laboral. Esta adaptación de los derechos a la situación actual, no debe ser solo preferente al trabajador, ya que podría violentar el principio de realismo y objetividad, se puede tomar como referencia el salario mínimo, ya sea actividades agrícolas, no agrícolas o de maquila, la comisión nacional del salario debe evaluar la canasta básica y el producto interno bruto del país, dado que si suben el salario mínimo de tal forma que pueda causar despidos masivos por la economía del país, se va seguir

manteniendo dicho salario en los tres sectores.

Principio de realismo y objetividad

Este principio se entiende que son dos, el de realismo y objetividad, ambos se desarrollan juntos ya que uno no podría subsistir sin el otro, por eso son desarrollados en el mismo considerando del Código de Trabajo en el cual establece:

El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo, lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que, para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Este principio podría confundirse con el evolutivo, al igual que el principio de tutelaridad, por la percepción que se da en el contexto de adecuar las normas a la realidad, sin embargo, este principio va más allá de adecuar normas a la realidad del trabajador. De conformidad con el considerando citado, hace una diferenciación en cuanto de realismo y objetividad, explicando el primero es de adaptar a la norma de forma tutelar al trabajador acorde a la realidad, de acuerdo con Molina (2011) el legislador no debe deteriorar el derecho del patrono, creando normas que protejan en forma desmedida al trabajador y no perjudicar las relaciones que existen entre los sujetos de la relación laboral. Se podría tomar como ejemplo que se redujera las horas de la jornada diurna a tres horas de trabajo, eso

lesionaría al patrono ya que con tres horas de trabajo diarios que preste el trabajador no podrá cubrir con las necesidades del patrono.

En la Constitución Política de la República indica en su artículo 103: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes”. Este artículo se relaciona con el considerando que desarrolla este principio, si lo relaciona Molina (2011), deben de hacerse normas tutelares al trabajador, pero no deben de afectar los factores económicos y sociales de los sujetos de la relación laboral. La diferencia que existe entre el principio de realismo y tutelaridad, son el beneficio directo al trabajador, ya que esa es la principal finalidad del principio tutelar, no siendo así la finalidad del principio de realismo ya busca la creación de normas que surja como una necesidad de regular situaciones contraproducentes tanto para el trabajador como para el patrono.

En relación al de objetividad en el considerando menciona que es resolver las controversias que surjan ante la aplicación de normas, cuando se refiere al criterio social es que socialmente es aceptable, y acontecimientos que se hayan dado en el ámbito del Derecho Laboral, por eso es que este principio se llama de realidad y objetividad, porque si se adapta una norma que tutele al trabajador, bajo la premisa de realismo, esta no puede lesionar los factores económicos y sociales y tendrán que ser socialmente

aceptadas. Por lo que es preciso definir este principio como un derecho inherente que está regulado en los considerandos del Código de Trabajo que sirve para orientar al legislador a crear normas que tutelen al trabajador acorde a la realidad actual del Derecho de Trabajo, sin lesionar factores económicos que se relaciones con el patrono y trabajador, para ser socialmente aceptadas a los hechos concretos.

Jornada laboral

La jornada puede tener diversos significados, tales como trabajo diario que el trabajador entrega por un determinado período, para percibir una retribución, dicha jornada puede ser ordinaria o extraordinaria, para entender mejor este tema se desarrollarán por separado la jornada ordinaria y extraordinaria, la primera es aquella que se realiza sin excederse de las horas establecidas por los patronos y trabajadores o en su caso en las horas establecidas por disposición del Código de Trabajo. En la historia del Derecho de Trabajo, el tiempo que prestaban los trabajadores a sus patronos eran mediante tiempos extensos, por lo que la Organización Internacional de Trabajo, -OIT- fue un tema que trató en el año 1919, proponiendo jornadas de trabajo de ocho horas diarias no pudiendo exceder de cuarenta y ocho horas a la semana. Medidas que fueron adaptadas por los países que son parte de la -OIT- entre los países que aplicaron esta medida se incluye el Estado de Guatemala.

En el Código de Trabajo, clasifica a la jornada ordinaria en: diurna, nocturna y mixta, se diferencian una de la otra de la siguiente manera:

- La jornada de trabajo ordinaria diurna es la que no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.
- La jornada de trabajo ordinaria nocturna no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana;
- La jornada de trabajo ordinaria mixta no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

Esos horarios fueron modificados con la constitución actual ya que la misma, redujo la jornada de trabajo en su artículo 102 estableciéndola de la siguiente manera:

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana...

La reducción de la jornada de trabajo que establece la constitución se da porque la creación del Código de Trabajo data del año 1947 adoptando las disposiciones de la OIT, posteriormente la constitución de 1985 mejoró los derechos de los trabajadores de conformidad con el principio de *in dubio pro operario*, regulado en el artículo 103 constitucional, a través del cual se debe interpretar en caso de duda, la norma que más favorece al trabajador por lo que se debe de tomar en cuenta lo establecido en la constitución ya que contiene horarios más reducidos para los trabajadores.

El trabajo a tiempo parcial, institución jurídica que tiene su origen en la Constitución, en el artículo 102 literal (g) el cual indica: quienes laboren menos de las horas previstas en las jornadas diurna, nocturna o mixta, tendrán derecho de percibir íntegro el salario semanal. Aunque trabajen menos horas que un trabajador que labora su jornada completa tendrá derecho de percibir su salario completo, dicha instrucción jurídica de desarrolla a través del convenio 175 de la OIT, el cual fue aprobado por el Congreso de la República de Guatemala por medio del decreto número 2-2017 y su reglamento el cual es el acuerdo gubernativo 89-2019, faculta al patrono de pactar una retribución proporcional a las horas trabajadas. Dicho reglamento fue parcialmente suspendido por la Corte de Constitucionalidad.

Las mencionadas jornadas de trabajo pueden ser continuas o divididas en periodos, debe entenderse, la primera como el tiempo que presta el trabajador al patrono sin interrupción. Y la segunda es el tiempo que presta el trabajador a su patrono mediante lapsos de tiempo interrumpidos. en el primer supuesto el trabajador tendrá derecho a un mínimo de media hora de descanso, de conformidad con lo regulado en el artículo 119 del Código de Trabajo, dicho periodo de descanso será tomado como tiempo de trabajo efectivo.

Hay que hacer una diferenciación en cuanto a la jornada diaria y la jornada semanal, ya que tiende a confundirse, el Código de Trabajo no hace ninguna diferenciación. Molina (2011) indica: "...semanal es más rígida que la diaria, es decir, que la jornada semanal no puede modificarse más allá del máximo legal (ordinario); en cambio, la jornada diaria si puede modificarse, siempre que, el cómputo semanal no se exceda..." (p. 176). Se está de acuerdo con el autor ya que la jornada diaria, se refiera a cuantas horas hace un trabajador al día, esto puede variar de conformidad de la naturaleza del trabajo, o incluso por previo pacto establecido entre los sujetos de trabajo. Pudiendo trabajar menos horas en un determinado día.

La jornada semanal si está determinada en la ley, tal es el supuesto del artículo 116 del Código de Trabajo, que en su parte conducente indica: "La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo...". Lo que se logra interpretar en este artículo es que las jornadas

diurnas, son las que se realizan en un lapso de tiempo comprendido de las seis de la mañana hasta las siete de la tarde, y estas hacen un total cuarenta y cinco horas laboradas, a la semana, si excede de las cuarenta y cinco horas a la semana, significa que el trabajador está laborando horas extraordinarias.

En el Derecho Laboral, existen trabajadores que no están sujetos a una jornada ordinaria de trabajo, ya que por su propia naturaleza el trabajo que desempeña requiere que permanezca en una jornada laboral indeterminada, por supuesto esta jornada no puede exceder de 12 horas diarias. Así lo señala el Código de Trabajo regula supuestos en el artículo 124:

No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo: a) Los representantes de los patronos. b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediato. c) Los que ocupen puestos de vigilancia que requieran su sola presencia. d) Los que cumplan cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agente; comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Se toma como ejemplo de quienes no están sujetos a la jornada de trabajo en el caso de los guardias de seguridad privada que debe brindar el servicio de seguridad de una colonia, por la naturaleza de su trabajo deben estar en constante vigilancia y por disposición del patrono podrían laborar por turnos de veinticuatro horas sin la supervisión de su jefe inmediato. Otro

supuesto que nos indica el artículo son los representantes de los patronos, por lo que se tiene que remitir al artículo cuatro del Código de Trabajo el cual indica que: "...son las personas individuales que ejercen a nombre de estas funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél." por lo preceptuado en este artículo los que encuadren en los mencionados supuestos no podrían solicitar horas extraordinarias ya que no se puede contabilizar las horas que ellos prestan sus servicios.

Las horas ordinarias son aquellas que no sobrepasasen de las establecidas por la ley o por las pactadas con patronos y trabajadores, las jornadas extraordinarias solo se aplican cuando sobrepasan las horas de la jornada ordinaria, como indica el autor Molina: "Por extraordinario se entiende algo totalmente imprevisto o fortuito o que se presenta en determinados periodos cortos del año." (p. 182). El autor menciona la palabras imprevisto y fortuito ya que el trabajador considera que solo va laborar las horas de su jornada laboral ordinaria pero el trabajador por un determinado asunto puede que el patrono solicite que haga más horas de trabajo, eso sería un caso imprevisto, en un caso fortuito se puede tomar como ejemplo, que en el lugar de trabajo se produzca un incendio y el trabajador tenga que auxiliar al patrono, este supuesto de horas extraordinarias de caso fortuito no se puede contabilizar como horas extraordinarias ya que está dentro de

las obligaciones del trabajador.

Es necesario establecer la jornada de trabajo en un contrato, ya que es la guía que tiene el trabajador de establecer a qué horas debe trabajar durante la semana, de excederse de esas horas se tomará como extraordinarias y por consiguiente se tiene que pagar una retribución extra al salario que devenga, según el contrato o en defecto lo pactado por el patrono. Esto en referencia a lo que indica el artículo 121 del Código de Trabajo el cual establece: “El trabajo efectivo que se realice fuera de los horarios establecidos en la jornada ordinaria o en su caso al que se haya pactado entre patrono y trabajador se constituye jornada extraordinaria...”

Antes de desarrollar lo relativo a las horas extras, se debe explicar a qué se refiere cuando se habla del trabajo efectivo, el Código de Trabajo en el artículo 116 indica que es: “Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.” Lo que da entender este artículo es que desde que el trabajador ingresa a trabajar hasta que termine la jornada de trabajo es que está sujeto a las disposiciones del patrono, inclusive en la hora de almuerzo del trabajador está sujeto a las órdenes del patrono.

La jornada extraordinaria es uno de los temas que le da origen a la presente investigación, ya que es donde se puede mencionar que en Guatemala se puede dar el caso que un patrono no cuente con control del registro de la

jornada de trabajo, es donde el Derecho Laboral de conformidad con este principio, necesita proteger a los trabajadores para no ser vulnerados de poder solicitar horas extras en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por lo que es necesario mencionar que en el Código de Trabajo, indica que el patrono deberá contar con un reglamento interior de trabajo, no indicando tácitamente que deba de contener el registro de la jornada laboral, de igual forma el artículo 29 del Código de Trabajo establece que el contrato de trabajo debe contener: "...el tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse...". Sin embargo, se puede dar el supuesto donde el patrono no haya realizado un contrato de trabajo por escrito, así como el desarrollo de un reglamento interior de trabajo, y no cuente con un control de registro de la jornada laboral, causándole al trabajador el inconveniente de no tener algún medio para poder respaldar las horas extraordinarias laboradas.

La jornada extraordinaria tiene que ser pagada de conformidad con los parámetros establecidos en la ley o lo pactado por los sujetos de la relación laboral, el Código de Trabajo en el artículo 116 indica: "...debe ser remunerado por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes...", se puede tomar como ejemplo que un trabajador gane tres mil quinientos quetzales al mes, se tendrá que dividir dentro de treinta días que tiene un mes, el resultado se multiplica por los días de la semana que son

siete, y el resultado se divide dentro de la jornada ordinaria pactada diaria, en el supuesto que trabaje ocho horas diarias se dividirá sobre esa cifra, el resultado de eso se le va multiplicar por el cincuenta por ciento que indica el Código de Trabajo.

El trabajador puede quedarse después del trabajo haciendo asuntos que pudo haber realizado en la jornada ordinaria, y solicitar horas extraordinarias por lo que el Código de Trabajo previó esta situación en el artículo 121 el cual indica:

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

Otro supuesto que proporciona el artículo 121 es que, si el trabajador se queda después de la jornada ordinaria para arreglar asuntos que son imputables al trabajador por negligencia, estos no podrán ser tomados como horas extraordinarias. En este punto se puede dar una problemática para el trabajador, en el supuesto que el patrono solicite que el trabajador se quede trabajando horas extraordinarias y las justifique que fueron para subsanar errores por parte del trabajador para no pagar horas extraordinarias, la ley no prevé una solución ante los supuestos que puedan dar una interpretación favorable al patrono. La jornada ordinaria se puede conceptualizar de una forma que abarque todas las características

esenciales, se determina que es el tiempo que presta un trabajador ya sea intelectual o materialmente a un patrono, el cual va estar sujeto a las órdenes del mismo ya sea durante un lapso de tiempo ordinario o extraordinario.

Registro de la jornada de trabajo

Al igual que muchas palabras puede haber diversos significados diferentes, por lo que el más acertado es de conformidad con la Real Academia Española el registro es: “Conjunto de datos relacionados entre sí, que constituyen una unidad de información en una base de datos.” El concepto abarca un término muy importante y el referente a la base de datos, el Código de Trabajo no hace referencia a que los patronos estén obligados a tener una base de datos que contenga el registro de la jornada de trabajo de todos los trabajadores, poniendo en práctica los mecanismos que ellos consideren convenientes para tener una base de datos.

Algunos patronos cuentan con un libro en el cual todos los trabajadores al empezar su jornada de trabajo, escriben su nombre, firma y horario que inició su jornada ordinaria, de igual forma cuando terminen la jornada de trabajo deberán firmar e indicar la hora de salida. Otro mecanismo moderno que se utiliza en algunos lugares de trabajo es el registro electrónico de marcaje, registra la hora de entrada y salida de la jornada de trabajo ya sea por medio de reconocimiento facial, registro dactilar o por

tarjeta.

En algunos países ya se ha implementado la obligatoriedad del registro de la jornada de trabajo, sin embargo, en Guatemala aún no hay ley o reglamento que desarrolle esta situación. El país que implementó el registro de la jornada de trabajo es España por medio del real decreto ley 8-2019 mediante el Boletín Oficial del Estado, BOE, el cual indica en uno de sus apartados lo siguiente:

...establecer el registro de la jornada de trabajo, a los efectos de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, de crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Se trata de disposiciones en las que también concurren razones de extraordinaria y urgente necesidad para su aprobación a través de un real decreto-ley.

España es un país que estableció que es necesario tipificar en una norma jurídica la obligación de registrar la jornada de trabajo. Un artículo en una página de internet española Sincro (Sincro, 2020) manifiesta que:

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria. Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada. La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El Estado de España se prevé estas medidas necesarias para que el trabajador al momento de solicitar sus horas extraordinarias, tenga un respaldo mediante una base de datos, para poder reclamar dichas horas extraordinarias. Esta base de datos puede ser utilizado como un medio probatorio esencial para determinar cuántas horas a laborado el trabajar y determinar si hubo horas extraordinarias durante el desempeño de sus labores, no indica si dicha base de datos es través de un programa determinado que contabiliza las horas laboradas, dejando de forma libre el mecanismo que se utilice para dicha base de datos.

Se reitera que no se debe confundir que si bien el Código de Trabajo en su artículo 60 indica que se debe tener un reglamento interior de trabajo que indique la hora de entrada y salida de los trabajadores. Con el registro de la jornada laboral ya que el reglamento son las normas básicas en las que el trabajador debe de estar sujeto, frente al patrono que de incumplirlas podrá ser removido de su puesto de trabajo, y el registro de la jornada de trabajo es la base de los datos que tiene el patrón en el cual consta el horario de entrada y salida de los trabajadores. Si bien el patrono puede tener un reglamento interior de trabajo que indique que los trabajadores deben de entrar a trabajar a determinadas horas, eso no implica que cuente en el lugar de trabajo algún mecanismo para registrar la jornada de trabajo.

La prueba

Definición

El concepto de prueba puede tener diferentes connotaciones dependiendo del contexto en que se pretenda utilizar esta palabra, la etimología de la palabra: “Deviene del latín *probare*, justificación de la verdad de los hechos controvertidos en juicio, hecha por los medios que autoriza y reconoce como eficaces la ley (Casso y Cervera, 1950)” (Álvarez & López, 2018, p. 174) desde el origen de la palabra se le dio una definición declinada al ámbito del derecho, posteriormente la terminología de prueba fue variando de conformidad con el contexto que se le pretenda utilizar. De conformidad con la Real Academia Española da un concepto de prueba el cual es: “Razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo.”, esta definición da una idea muy general de la prueba, sin embargo, en el ámbito del derecho, es necesario que se desarrolle el concepto de prueba desde el punto de vista judicial que se diferencia de un concepto convencional.

La prueba se desarrollará desde el punto de vista judicial por lo que se indica que: “Es todo motivo o razón aportado al proceso por los medios y procedimientos aceptados por la ley, para llevarle al juez el convencimiento o la certeza sobre los hechos (Echandía, 2015)” (Álvarez & López, 2018, p. 173) este concepto se adapta a un sentido procesal, por

lo que no difiere con lo señalado por el autor, en cuanto a la definición de la prueba que proporcionan, cuando hace mención del motivo o razón es la prueba en sí misma, y no como medio probatorio y el autor si hace dicha diferenciación, aunque no menciona la palabra prueba; cuando hace mención de los procedimientos aceptados se refiere a que la prueba no debe ser conseguida por métodos ilegítimos y en referencia al llevarle el convencimiento o certeza sobre los hechos es la finalidad de la prueba por lo que contiene características esenciales que diferencian con el término de prueba convencional y medio de prueba, dando una definición precisa de prueba judicial.

Proporcionando una definición personal se puede indicar que la prueba judicial es, la intención que se pretende hacer llegar al juez, a través de los medios de prueba, en el momento procesal oportuno, siendo todos aquellos hechos o circunstancias que ayuden a tomar una decisión al juez sobre a quién de las partes le asiste el derecho. Se considera que esta definición abarca las características esenciales para diferenciarla del concepto convencional de prueba.

Carga de la Prueba

La carga de la prueba, se debe de interpretar como a quién le corresponde probar los hechos que se aducen en un proceso judicial, dependiendo la materia, la carga de la prueba puede variar, como lo es en la rama del

Derecho Penal, donde la carga de la prueba le corresponde al Ministerio público como ente investigador, sobre el cual recae la obligación de probar los hechos que pretenden destruir la presunción de inocencia del sindicado; en Derecho Civil la carga de la prueba le corresponde a la persona que aduce que le fue lesionado un derecho, la parte demandante, y en Derecho Laboral de conformidad con el Código de Trabajo, la carga de la prueba es imputable al patrono, esto de conformidad con el artículo 78 el cual indica: “Antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador.”

Lo que se interprete del articulado mencionado, es que solo en caso de despido injustificado el patrono tiene que demostrar la causa justa del despido, un despido justificado consiste en que el patrono da por terminada la relación laboral por actos imputables al trabajador, se toma como ejemplo que el trabajador le robe dinero de la caja chica del patrono, este es uno de los supuestos que tipifica la ley que permiten dar por terminada la relación laboral existente entre un patrono y un trabajador, de esa cuenta no le correspondería al trabajador, derecho a gozar de una indemnización, sin embargo este es el único supuesto donde la carga de la prueba recae sobre el patrono.

Si el trabajador solicitara el pago de ventajas laborales o el de horas extraordinarias, la carga de la prueba recaería sobre el trabajador, por la jurisprudencia asentada por la Corte de Constitucionalidad. Por consiguiente, se determina que la carga de la prueba en el Derecho Laboral le corresponde al patrono y el trabajador, por lo que tienen comprobar hechos aducidos en un proceso judicial.

En relación a los daños y perjuicios que el trabajador cause al patrono, este último deberá de igual forma acreditar los hechos que determinan que el trabajador le originó la causa que provocó percibir ganancias lícitas por el daño causado y los efectos causados por dichos daños, por lo que el patrón tiene la carga de la prueba en relación al despido sino también en relación a los daños y perjuicios, se pone como ejemplo cuando el trabajador arruina una maquinaria que produce bebidas, esta maquinaria es parte del proceso fundamental para que las bebidas salgan a la venta, causándole no sólo pérdidas al patrono por no poder producir bebidas hasta que arregle la maquinaria que arruinó el trabajador por un descuido imputable al trabajador, si no el costo de la reparación de la maquinaria también correrá por cuenta del patrono, ya que descontando parte del salario del trabajador no puede compensar un costo considerable para la reparación de la maquinaria.

Sistemas de valoración

Los sistemas de valoración de la prueba cambian de conformidad con la materia en que se invoca, por lo que en el Derecho Laboral no va tener el mismo sistema de valoración que el Derecho Penal. Se debe entender en un sentido estricto, como un método que utiliza el legislador para ponderar los medios de prueba que las partes han aportado al proceso, también se puede indicar que es “Por valoración o apreciación de la prueba judicial se entiende la operación mental que tiene por fin conocer el mérito o valor de convicción que pueda deducirse de su contenido (Echandía,2015)” (Álvarez & López,2018, p. 217) el autor solo hace mención de la valoración de la prueba judicial, no como un sistema. Los sistemas que se aplican en la legislación guatemalteca son:

- Prueba legal o tasada
- Íntima convicción
- Libre convicción o sana crítica razonada

La prueba legal o tasada es un sistema de valoración determinado en la ley, que se caracteriza en que un juez va a fallar conforme a las pruebas presentadas y se toman por ciertas y no se someten bajo ninguna interpretación extensiva de lo contenido en medios probatorios. Los autores Álvarez & López, (2018) indican que es:

Es la ley procesal la que prefija, de modo general, la eficacia conviccional de cada prueba, estableciendo bajo qué condiciones el juez debe darse por convencido de la existencia de un hecho o circunstancia y la inversa, señalando los casos en que no puede darse por convencido. (p. 217)

Se está de acuerdo con los autores, ya que identifican características esenciales, tales como el sistema de valoración que debe adaptar el juez, y cuando los autores señalan que el juez deberá indicar los casos que no puede darse por convencido de los medios probatorios, hace mención a que los medios de prueba que sean valorados por el sistema de la prueba legal o tasada, debe de razonarse el por qué no se tomó en consideración determinados medios probatorios.

Un aspecto muy importante es el hecho de que tiene que estar determinado por la ley, ya que en determinados artículos menciona el sistema de valoración que el juez debe utilizar por cada medio de prueba, tal y como lo indica el artículo 139 del decreto ley 107 del Congreso de la República Código Procesal Civil y Mercantil el cual indica: “La confesión prestada legalmente produce plena prueba.” aunque no esté implícito el sistema de valoración de la prueba legal, a lo que se refiere cuando indica plena prueba se refiere a la prueba legal o tasada.

Íntima convicción como sistema de valoración, tiene características que lo hacen deferente a todos, tales que no está determinado por la ley y no es razonado por un juez o tribunal, el cual se conceptualiza que es un sistema

de valoración en el cual por ausencia de la ley el juez tiene la facultad de valorar la prueba a su saber y entender. Por lo que el juez debe de aplicar el empirismo para poder valor la prueba presentada, según Álvarez & López (2018) explican que es:

La ley no establece regla alguna para la apreciación de las pruebas. El juez es libre de convencerse según su íntimo parecer, de la existencia o inexistencia de los hechos de la cusa valorando aquellas según su leal saber y entender. (p. 217)

De lo anterior cabe mencionar que este sistema de valoración no se utiliza en Guatemala, ya en la legislación guatemalteca no se menciona este tipo de sistema de valoración de la prueba. Este sistema es utilizado en países que utilizan los jurados como las partes que deciden sobre las pruebas aportadas para deliberar su veredicto, por lo cual no se aplica en Guatemala, dado que las sentencias son emitidas por el juez y no por un veredicto.

La libre convicción o sana crítica razonada, al igual que los otros sistemas de valoración mencionados, tiene características que comparte con el sistema de valoración de la prueba legal o tasada, tales que ambos están determinados por la ley, teniendo que ser razonados, se define este sistema de valoración, como aquel que está establecido por la ley y el juez de forma empírica analiza la prueba y determina si aporta hechos que servirán para determinar a quién de las partes le asiste el derecho.

Se menciona que es: “Las reglas de la sana crítica, pues, no son otras que las que prescribe la lógica y derivan de la experiencia (Véscovi, 1998)” (Álvarez & López, 2018, p. 218) no se está de acuerdo con la definición ya que es necesario mencionar que este sistema de valoración, al igual que la prueba legal o tasada, está determinado por la ley, tal y como se menciona en el artículo 161 del Código Civil en el cual indica: “ Los jueces y tribunales apreciarán, según las reglas de la sana crítica...” esto es aplicable al medio de prueba de declaración de testigos.

Derecho Penal también se menciona qué sistema de valoración tienen que utilizar los jueces, el cual según el artículo 186 del decreto 51-92 del Congreso de la República Código Procesal Penal establece: “Los elementos de prueba así incorporados se valorarán, conforme el sistema de la sana crítica razonada...” en todas las ramas del derecho se menciona qué tipo de sistema de valoración deben utilizar los jueces o tribunales de justicia, por eso se menciona que el sistema íntima convicción no es utilizado en Guatemala, ya que no existe una ley que no mencione que sistema de valoración se deben sujetar los jueces y tribunales.

Para determinar qué sistema de valoración se utiliza en el Derecho Laboral se debe analizar lo preceptuado en el artículo 361 del Código de Trabajo:

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 Enjuiciamiento 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.

De este artículo se debe analizar lo referente al sistema de valoración de la prueba, que aplican los jueces en materia de Derecho Laboral, el cual hace mención el Código de Trabajo que se debe apreciar la prueba en conciencia. Lo referente a que la prueba se apreciara en conciencia, puede confundir en cuanto la existencia de un cuarto sistema de valoración, el cual es incorrecto, de conformidad con Álvarez & López (2018) ellos establecen:

El juez al analizar la prueba en conciencia obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio, pone en claro que no es en conciencia o íntima convicción la forma en que el juez debe valorar la prueba, pues el fallo tiene que razonarlo. (p. 220)

Lo referente a los principios de equidad o justicia, no son principios propios del Derecho Laboral, por lo que hace referencia que el juez debe ser justo y buscar la igualdad entre los sujetos que intervienen, sin embargo, lo justo es un concepto subjetivo, por lo que este término es incorrecto que se haya incluido el Código de Trabajo, la equidad es algo que, sí puede notar el juez, ya que como se mencionó anteriormente existe una desigualdad de poder entre los sujetos de la relación laboral.

Se comparte lo referente en que el sistema de íntima convicción no es el que se aplica en ese enunciado, ya que no se puede tomar en consideración por que en la legislación guatemalteca no se utiliza. Por lo que sí se comparte el hecho que debe ser razonado ya que de conformidad con el artículo 147 del decreto 2-89 del Congreso de la República Ley del Organismo Judicial. El cual indica:

Las consideraciones de derecho que harán mérito del valor de las pruebas rendidas y de cuales de los hechos sujetos a discusión se estiman probados. Se expondrán, asimismo. las doctrinas fundamentales de derecho y principios que sean aplicables al caso y se analizarán las leyes en que se apoyen los razonamientos en que descansa la sentencia.

Por lo que se determina que el sistema de valoración que hace referencia cuando indica a consciencia, se refiere al sistema de valoración de la sana crítica razonada, ya que como lo indica el juez debe de razonar la sentencia y como esta ley es aplicable a todas las materias, no hace acepción con el Derecho Laboral. Se determina que los sistemas de valoración que se aplican en el Derecho Laboral son el de la sana crítica razonada y prueba legal o tasada.

Se aplica supletoriamente los sistemas de valoración que establece el Código Procesal Civil y Mercantil, el cual para los documentos públicos y auténticos, se aplica el sistema de valoración de la prueba legal o tasada establecido en el artículo 186 del Código Procesal Civil y Mercantil: “Los documentos autorizados por notario o por funcionario o empleado público

en ejercicio de su cargo, producen fe y hacen plena prueba...”, cuando se refiere a la confesión judicial, dado que según la clases de fe pública, el notario tiene fe pública notarial y los funcionarios o empleados públicos tiene fe pública administrativa. Se refiere a la declaración de las partes en el Derecho Civil y por consiguiente utiliza el sistema de valoración de legal o tasada por lo preceptuado en el artículo 139 del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual indica: “La confesión prestada legalmente produce plena prueba.” esto hace referencia al sistema de valoración de la prueba legal o tasada.

Se determina que todos los sistemas de valoración que adopta la legislación guatemalteca son, el de prueba legal o tasada y sana critica razonada, sin embargo, en ambas se tienen que razonar por qué se acepta para determinar a quién de las partes le asiste el derecho, derivado que por disposición de la ley todos los jueces deben determinar en la sentencia, el porqué de la valoración de los medios de prueba aportados por las partes. La diferencia entre los dos sistemas de valoración de la prueba es que la prueba legal o tasada, el juez tiene por afirmados los hechos por el medio de prueba aportado en el proceso, sin hacer un análisis mental para determinar si el elemento contiene hechos fidedignos, ya que el medio de prueba en si ostenta la veracidad de los hechos. El sistema de valoración de la sana critica, el juez si realiza el ejercicio mental para determinar si

los medios presentados en el proceso, realmente aportan hechos fidedignos al proceso.

Momento procesal de la prueba

El momento procesal de la prueba se refiere en qué etapa del proceso debe ser presentada la prueba para su recepción, esto variando la materia en que se pretenda desarrollar. En el Derecho Laboral se encuentra el proceso ordinario laboral y ejecutivo laboral, solo se puede tomar como referencia el ordinario laboral ya que en el ejecutivo laboral no se da el ofrecimiento de prueba ya que no se pretende probar un derecho, si no ejecutar lo juzgado. El momento procesal de la prueba también tiene relación con el tiempo que los sujetos de la relación laboral tienen que hacer efectivo la carga de la prueba.

En el juicio ordinario pueden variar cuando debe presentarse la prueba, siendo en un primer momento en la primera audiencia, esto de conformidad con el artículo 344 del Código de Trabajo el cual indica: “Si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibiría inmediatamente las pruebas ofrecidas...” en este artículo hace referencia a que la prueba se recibiría en la primera audiencia.

Si no fuere posible recibir todos los medios de prueba en la misma audiencia se agendará otra audiencia dentro de un término no mayor a quince días, esto se encuentra regulado en el artículo 346 del Código de

Trabajo que en su parte conducente indica: "...si en esta audiencia no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas, se señalará nueva audiencia que debe practicarse dentro de un término no mayor de quince días...", hasta es posible señalar una tercera audiencia por las mismas circunstancias; el avenimiento se refiere cuando el juez antes de recibir las pruebas da un momento a las partes para ver si llegan a una conciliación, esto con base al principio conciliatorio del Derecho Laboral.

El ofrecimiento de prueba puede variar si el demandado interpone una excepción, ya que de interponerse dicho mecanismo de defensa en la primera audiencia la parte actora podrá interponer nuevas pruebas para contradecir lo manifestado por el demandante, esto de conformidad con lo preceptuado en el artículo 344 del Código de Trabajo el cual indica: "...dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, si no lo hubiere hecho antes." esto le da la facultad al actor de interponer los medios de prueba que contradigan la excepción, ya sea en la misma audiencia acogerse al plazo de las 24 horas siguientes a la audiencia. Es importante mencionar que los medios de prueba ofrecido por las partes tendrán que ser los que mencionen, en el caso del actor, en la demanda y en el caso de la parte demandada en la contestación de la

demanda, que la puede realizar de forma oral, no podrán ofrecer otros medios de prueba diferentes.

Inversión de la carga de la prueba

La inversión de la carga de la prueba es uno de los temas que aún se sigue pensando que solo le corresponde al patrono probar en un juicio ordinario laboral, sobreviniendo sobre la toda la carga de la prueba, sin embargo, con los fallos en el cual se ha pronunciado la corte de constitucionalidad, a diferido que solo sobre el patrono tiene la inversión de la carga de la prueba, por lo que es un tema que se debe abordar en profundidad para ampliar el alcance de la jurisprudencia asentada en Guatemala.

Fallos con relación a la carga de la prueba

Para que los fallos formen parte del ordenamiento jurídico, y aplicarse en una materia en específica, tiene que existir jurisprudencia, entendiéndose a la jurisprudencia, como los fallos consecutivos y mínimos que determinan los tribunales colegiados que resuelven sobre un mismo asunto que se llevó a cabo en los órganos jurisdiccionales, en este caso se analizarán únicamente los de la Corte de Constitucionalidad.

Los fallos tienen que ser como un mínimo de tres fallos que resuelvan sobre el mismo asunto, esto de conformidad con el artículo 43 del Decreto número 1-86 Ley de Amparo y Exhibición Personal y de

Constitucionalidad el cual indica:

La interpretación de las normas de la Constitución y de otras leyes contenidas en las sentencias de la Corte de Constitucionalidad, sienta doctrina legal que debe respetarse por los tribunales al haber tres fallos contestes de la misma Corte. Sin embargo, la Corte de Constitucionalidad podrá separarse de su propia jurisprudencia, razonando la innovación, la cual no es obligatoria para los otros tribunales, salvo que lleguen a emitirse tres fallos sucesivos contestes en el mismo sentido.

Lo anterior citado hace mención que las sentencias emitidas por lo menos tres veces sobre el mismo sentido, deben de aplicarlo los tribunales, sin embargo, la Corte de Constitucionalidad puede separarse de la doctrina legal que crean las tres o más sentencias sobre un mismo sentido, pero indica que para poder separarse de su doctrina legal, las sentencias deben ser emitidas por la Corte de Constitucionalidad, siempre que haya nuevas sentencias, y se denote un argumento nuevo de la Corte de Constitucionalidad.

Según el Código de Trabajo, le corresponde al patrono probar la causa justa del despido que realice al trabajador, lo cual se determina que tiene la carga de la prueba en el Derecho Laboral, sin embargo, dejarlo con la carga de la prueba puede dejar un abuso de derecho por la parte actora, por ejemplo: una persona podía demandar a un patrono aunque esta nunca trabajó para la persona demandada, si la carga de la prueba corresponde al patrono y no logra demostrar que dicha persona nunca trabajo para él, se tenía por cierto lo aducido por la parte actora, esto es una clara referencia al principio de tutelaridad al igual de el de realismo y objetividad, si bien

por el principio de tutelaridad le correspondería al patrono toda la carga de la prueba, esta estaría violentando el principio de realismo y objetividad dado que tergiversa los intereses del patrono, por lo que hay jurisprudencia en la Corte de Constitucionalidad referente a la carga de la prueba, con relación a la relación laboral, horas extras y ventajas laborales, sin embargo, se van a enfocar en su parte conducente referente a las horas extraordinarias.

Las sentencias que se pronuncian que la carga de la prueba le corresponde al trabajador referente a las horas extraordinarias, relación laboral y ventajas económicas son las siguientes resoluciones de apelaciones de amparo interpuestas ante la Corte de Constitucionalidad, 1474-2012, 2848-2017, 1932-2018, 3224-2018, sin embargo solo dará enfoque en lo relativo a las horas extraordinarias, ya que si bien la relación laboral y las ventajas económicas también recae la carga de la prueba al trabajador, estos no tienen ninguna limitante para que el trabajador pueda probarlas dado que la relación laboral, se puede probar ya sea con un gafete que se le entregó al trabajador que contenga el nombre del lugar de trabajo, inclusive un mensaje de texto que donde se invite al trabajador a prestar sus servicios, lo mismo sucede con las ventajas económicas, derivado que los beneficios aportados al trabajador por parte del lugar de trabajo, tales como un vehículo o un teléfono móvil, estos están en poder del trabajador por lo que no podría entrar en conflicto con ninguno de los principios y

disposiciones de la Constitución al igual que el Código de Trabajo.

Analizando la sentencia de apelación de amparo, bajo el número de expediente 1474-2012 con fecha veinte dos de noviembre del dos mil doce, en el cual en su parte resolutive indica:

Efectuó un análisis exhaustivo de los medios de prueba aportados al proceso, los argumentos expuestos por las partes, las constancias procesales y la sentencia de primer grado, y con base en ello concluyó que los demandantes no aportaron medios de prueba para demostrar las horas extraordinarias laboradas reclamadas, por lo que al aplicar el criterio sustentado por esta Corte, en el sentido que los únicos aspectos que obligatoriamente deben ser probados por el trabajador son: a) la existencia de la relación laboral alegada; b) las horas extraordinarias laboradas reclamadas; y c) las ventajas económicas argumentadas; estimó procedente revocar la sentencia de primera instancia y declarar sin lugar la demanda promovida contra la Universidad de San Carlos de Guatemala... Derivado que las demás sentencias se pronuncian bajo el mismo sentido, se toma como análisis uno de las mencionadas. La sentencia es muy específica en cuanto que los que la obligación de la inversión de la carga de la prueba no sobreviene al patrono, ya que el trabajador debe probar su relación laboral, las horas extraordinarias y las ventajas económicas según el caso, de no poder probar alguna de ellas no se tendrá por cierto lo aducido por la parte actora.

Derivado que existe fallos contestes con relación a la carga de la prueba, el cual el trabajador debe de probar su relación laboral, horas extraordinarias y ventajas económicas, por el objeto de la presente investigación se va analizar únicamente en relación a las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias son medios de prueba, que el patrono tiene en su tutela, derivado que la legislación guatemalteca no regula un mecanismo uniforme para la obtención de datos que registren la jornada ordinaria y en su caso extraordinaria que el trabajador preste al patrono durante el desempeño de su trabajo, por lo que el patrono puede

emplear cualquier mecanismo que el considere conveniente para la base de datos de la jornada laboral de sus trabajadores.

La dificultad que tiene el trabajador de poder conseguir como medio de prueba las horas extraordinarias se limitan dado que como el patrono tiene en su poder el medio por el cual se registró las horas extraordinarias, pudiendo negarse a proporcionarlas al trabajador para no poder ser perjudicado, si el trabajador interpone una demanda ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, dejando vulnerable al trabajador de poder probar las horas extraordinarias en la primera audiencia donde de no poder demostrar las horas extraordinarias aducidas en su demandada, podría ser objeto de una excepción dilatorio de demanda defectuosa dado que al tenor del artículo 332 del Código de Trabajo en su parte conducente indica: “Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza...Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla.”

De dicho artículo puede darse la confusión que el trabajador no le es obligatorio probar los hechos que pretenda acreditar si fue despedido, sin embargo, por los fallos con relación a la carga de la prueba si debe observarse que le corresponde al trabajador probar las horas extraordinarias, dado que si no logra probar ante juez en el momento procesal oportuno, la parte demandada podría interponer una excepción

dilatoria de demanda defectuosa, dado que no cumple con los requisitos de la demanda.

Otra situación que puede darse es que el patrono no cuenta con un medio para registrar la jornada laboral de sus trabajadores, y si un trabajador pretende probar las horas extraordinarias dejaría en un estado de indefensión al trabajador al no contar con el medio necesarios para demostrar que realizó horas extraordinarias, se puede tomar como ejemplo, los puestos de comida ambulantes donde el ayudante puede quedarse más horas de las establecidas en la Constitución Política de la República para la jornada ordinaria y derivado que el patrono nunca registró las horas extraordinarias del ayudante de cocina, el trabajador no va poder probarlas.

Las sentencias con relación a la carga de la prueba es un precedente que cambió la norma jurídica bajo el principio de tutelaridad, dado que, si bien el principio de tutelaridad su función es orientar al legislador a la creación de normas jurídicas para compensar esa desigualdad de poder que se da entre los sujetos de la relación laboral, dado que la relación laboral, horas extraordinarias y ventajas económicas, también le correspondían probarlas al patrono esto de conformidad con el artículo 332 del Código de Trabajo el cual establece:

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

Con lo anterior citado se determinaba que la obligación de la carga de la prueba de las horas extraordinarias, no era obligación del trabajador dado que en el memorial de demanda el trabajador podía indicar ningún medio de prueba y este sería aceptado por el oficial del juzgado de Trabajo y Previsión Social, y en la comparecencia de las partes en la primera audiencia el patrono tendrá que probar no solo el despido justificado, en su caso, para no pagar indemnización al trabajador, si no que si en el memorial el trabajador también solicitaba las horas extraordinarias el patrono estaba obligado a probarlas aun cuando en el Código de Trabajo no establece que le corresponde la carga de la prueba al patrono en relación a las horas extraordinarias, por lo que el trabajador invoca el considerando del Código de Trabajo el cual indica:

- a) El Derecho de Trabajo es un Derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;
- b) El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.
- c) El Derecho de Trabajo es un Derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley...

En este considerando no solo determina que en defecto de cualquier laguna legal que exista siempre se a tomar lo que sea más favorable para el trabajador, en el caso en concreto se tutelaba al trabajador referente a las horas extraordinarias, cuando no las prueba el trabajador. En el considerando siguiente se establece que el Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías, ese mínimo de garantías que hace alusión tiene relación con todos los principios que desarrollan no solo el Derecho de Trabajo si no del derecho en general, por lo que busca no dejar desprotegido al trabajador ante lagunas legales en cualquier ley de índole laboral.

El considerando que se desarrolló es el motivo por el cual se tutelaba al trabajador referente a que no le correspondía probar las horas extraordinarias. Esta tutelaridad causaba un abuso del derecho que tutelaba al trabajador, dado que podría indicar que realizó horas extraordinarias sin realmente hacerlas por lo que le correspondería al patrono probarlas, aunque el trabajador nunca las hubiera realizado, causando el mismo problema con la relación laboral subrogándose derechos que no se le había adquirido ya sea por no formar parte de la esfera productiva del trabajo o nunca haberlo realizado.

También se daba otra situación el cual consistía que el trabajador realizaba horas para compensar lo que no pudo realizar en su jornada de trabajo, esto de conformidad con el Código de Trabajo no se considera como horas

extraordinarias ya que perdió tiempo para poder ser compensado en horas extraordinarias teniendo un beneficio económico, se pone como ejemplo: que un trabajador de oficina se le encomiende terminar un informe el cual debe ser entregado al finalizar su jornada de trabajo que termina a las cuatro de la tarde, pero pasó el tiempo platicando con los compañeros y no avanzó en la entrega del informe, si el trabajador se queda más tiempo después de la jornada de trabajo, esta no será compensada económicamente dado que pudo haberlo terminado en su jornada ordinaria; este tipo de situaciones se tuvieron que dilucidar en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social por el cual se adoptó la jurisprudencia que establece la carga de la prueba al trabajador referente a las horas extraordinarias.

Alternativas al trabajador que pretenda probar las horas extraordinarias

En Guatemala no se encuentra ninguna alternativa que pueda coadyuvar en el registro de la jornada de trabajo, tampoco se encuentra precedente de una propuesta en el Congreso de la Republica que pretenda regular dicha institución, y como se mencionó anteriormente España es uno de los países en implementar como obligatorio el registro de la jornada de trabajo para que los trabajadores no puedan ser vulnerados en sus derechos; en Guatemala el trabajador está siendo limitado en su derecho de poder reclamar las horas extraordinarias, por lo que es necesario plantear alternativas aplicables de forma inmediata para poder garantizar que los

trabajadores logren solicitar sus horas extraordinarias y poder probarlas ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Pueden ser diversas soluciones que se pueden plantear para que el trabajador no puede ser limitado a poder probar las horas extraordinarias, derivado de la laguna legal que existe en las normas laborales, por lo que en primer momento se debe realizar reformas al Código de Trabajo específicamente en las obligaciones del patrono implementar un mecanismo para poder determinar la jornada laboral de sus trabajadores, de no ser así que se imponga una sanción por parte de la entidad correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin embargo dicha reforma tendrá que establecer que si el patrono no llegare a cumplir con su obligación de establecer un mecanismo para poder establecer la jornada laboral, se tendrá por cierto lo aducido por la parte demandada, esto con relación al principio de tutelaridad que inviste al trabajador.

La implementación de un programa universal, administrado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social que funcione tanto para computadora como teléfono, donde los sujetos de la relación laboral tengan un acceso directo de la jornada laboral ordinaria, y esta sea administrada por autoridades de dicho ministerio para que no se puedan adulterar los datos y tener un mejor control de las jornadas laborales y exista armonía entre los sujetos de la relación laboral.

También es necesario que, en el reglamento interior de trabajo, el cual el Código de Trabajo proporciona una definición del mismo:

Es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

De igual forma en dicho reglamento no es obligatorio incluir todo aquello que ya se encuentre tipificado en normas laborales, por el cual es necesario que se incluya la obligación de registrar a los trabajadores en dicha plataforma digital proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Previsión social y a su vez para que los trabajadores tengan conocimiento de la carga de la prueba que tiene en relación a las horas extraordinarias y tengan conocimiento de dicho registro.

El Ministerio de Trabajo y Previsión social, debe emitir circulares solicitando a los inspectores de trabajo y previsión social para que al momento que se constituyan en su inspección a los patronos, estos verifiquen que tengan un registro de la jornada laboral de sus trabajadores, solicitando a los mismos que de no contar con las sugerencias en una determinada fecha se les impondrá una multa equivalente a salarios mínimos por el múltiplo que el inspector de trabajo considere apropiado.

Los inspectores de trabajo, de conformidad con las nuevas reformas realizadas al Código de Trabajo, por medio del Decreto número 7-2017,

se ampliaron y priorizaron la función de los inspectores de trabajo, sin embargo, por una redacción inequívoca en dicho decreto no se pueden aplicar las referidas reformas al Código de Trabajo, dejándolas como derecho vigente no positivo, por lo que sería de un aporte que dichas reformas se volvieran a revisar por parte del Congreso de la República replanteándolas y modificando el artículo 12 que causo que el Decreto número 7-2017 no quedara vigente, el cual indica: “Se derogan las disposiciones que expresamente se consignan en el texto de esta Ley y las que se oponen a su cumplimiento.” Por el cual se interpreta que la reforma realizada al Código de Trabajo queda derogada por el mismo decreto que crea dichas normas.

Por lo que se recomienda hacer una enmienda al artículo 12 que deroga las disposiciones que consigna la ley, para otorgarle facultades a los inspectores de trabajo, así como también la obligación que inspectores sean abogados, dado que tendrían mejores resultados concienciando las leyes laborales para una mejor ejecución tanto de las sanciones como de interpretación de las normas laborales.

Conclusiones

De las sentencias analizadas, se pudo establecer que la obligación de la carga de la prueba con relación a las horas extraordinarias le corresponde al trabajador, ya que, este tiene que probar ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social que realizó las horas fuera de la jornada ordinaria laboral, de no lograr demostrar este extremo en el momento procesal oportuno, no se le podrá otorgar la compensación de la cantidad reclamada por las horas extraordinarias laboradas.

Se pudo notar, que la jurisprudencia en relación a las horas extraordinarias contradice el principio de tutelaridad, del Derecho Laboral, dado que deja al trabajador en un estado de indefensión al no poder probar las horas extraordinarias si no cuenta con los medios de prueba, toda vez, que no existe una norma que obligue al patrono a llevar un registro digital o manual de las horas extraordinarias laboradas por los trabajadores.

Se pudo verificar que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no realiza las inspecciones correspondientes a fin de que se respeten las condiciones establecidas en los contratos de trabajo, toda vez, que allí se establece el horario en que el trabajador está a disposición del patrono y que, si éste pasa tiempo extraordinario al servicio del patrono, este debe respetar y reconocer con el pago de una contraprestación por ese tiempo servido.

Referencias

Libros

Álvarez, E. (2012). *Derecho Procesal del Trabajo*. Guatemala: Vile.

Álvarez, E. (2012). *Fundamentos Generales del Derecho Procesal*. Guatemala: Vile.

Chicas, R. (2005). *Derecho Colectivo de Trabajo*. Guatemala: Talleres de Litografía Orion.

Echandia, D. E. (1976). *Teoría General de la Prueba Judicial*. Buenos Aires, Argentina: Victor P. de Zabalía.

Erick, A. M. & Rolando L. M. (2018). *El Procedimiento Laboral*. Guatemala: Estudio Idea Art.

Fernández, M. (2011). *Derecho Laboral*. (5ª. Ed.). Guatemala: óscar de León Palacios.

Najerá, M. (2009). *Derecho Laboral*. México: Unidad de Estudios Superiores la Paz.

Diccionario

Real Academia Española (2001). *Diccionario de la Lengua Española* Tomo II. Vigésima Segunda Edición. España. Mateu-Cromo. Artes Gráficas.

Materiales Legales

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Del 31 de mayo de 1985

Congreso de la República de Guatemala. (1936). Decreto ley número 107. *Código Procesal Civil y Mercantil*. Publicado en el Diario de Centroamérica, No 45, del 19 de diciembre de 1936

Congreso de la República de Guatemala. (1947). Decreto número 330. *Código de Trabajo*. Publicado en el Diario de Centroamérica, No 79, del 8 de febrero de 1947

Congreso de la República de Guatemala. (1973). Decreto 17-73. *Código Penal*. Publicado en el Diario de Centroamérica, No 1, del 30 de agosto de 1973

Corte de Constitucionalidad. (2012). *Apelación de sentencia de amparo*. Expediente 1474-2012, del 22 de noviembre del 2012.

Corte de Constitucionalidad. (2018). *Apelación de sentencia de amparo*. Expediente 1932-2018, del 20 de noviembre del 2018.

Corte de Constitucionalidad. (2018). *Apelación de sentencia de amparo*. Expediente 3224-2018, del 17 de julio del 2017.

Revista

Albanesi, R. (2015) *Historia reciente del trabajo y los trabajadores*.
Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece
en el mundo del trabajo, 25, 392-393

Artículo obtenido de internet

Sincro Business Solutions. (2019, 12 de marzo). Registro diario de la
jornada: publicado hoy en Boe la obligatoriedad de su
implementación. Recuperado de
[https://sincro.com.es/blog/actualidad-laboral/registro-diario-de-la-jornada-
publicada-hoy-en-boe-la-obligatoriedad-de-su-implantacion-sera-aplicable-dentro-
de-dos-meses-dentro-del-rd-ley-8-2019/](https://sincro.com.es/blog/actualidad-laboral/registro-diario-de-la-jornada-publicada-hoy-en-boe-la-obligatoriedad-de-su-implantacion-sera-aplicable-dentro-de-dos-meses-dentro-del-rd-ley-8-2019/)