



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

**La prueba de horas extraordinarias por parte del trabajador
en juicio ordinario laboral**
(Tesis de Licenciatura)

Leonel Estuardo Ortiz Campos

Guatemala, noviembre 2023

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

**La prueba de horas extraordinarias por parte del trabajador
en juicio ordinario laboral**
(Tesis de Licenciatura)

Leonel Estuardo Ortiz Campos

Guatemala, noviembre 2023

Para los efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Leonel Estuardo Ortiz Campos**, elaboró la presente tesis, titulada **La prueba de horas extraordinarias por parte del trabajador en juicio ordinario laboral.**

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Guatemala, 2 de mayo de 2023

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

Estimados señores:

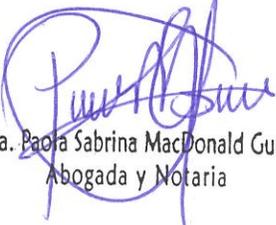
Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como asesor del estudiante **Leonel Estuardo Ortiz Campos**, ID **000113750**. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brinde acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada **La prueba de horas extraordinarias por parte del trabajador en juicio ordinario 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.

Se hace la aclaración que el estudiante es el único responsable del contenido de la tesis ya indicada.

Atentamente,



Licda. Paola Sabrina Mac Donald Guerra
Abogada y Notaria

Mgtr. Paola Sabrina Mac Donald Guerra

Guatemala, 14 de julio del 2023

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 metodológica de la tesis del estudiante Leonel Estuardo Ortíz Campos, ID 000113750, titulada La prueba de horas extraordinarias por parte del trabajador en juicio ordinario laboral. Al respecto me permito manifestarles que, la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y 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.

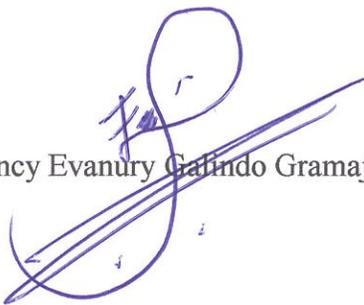
En virtud de lo anterior, por este medio emito DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe con los trámites de rigor.

Se hace la aclaración que el estudiante es el único responsable del contenido de la tesis ya indicada.

Atentamente,

Nancy Evanury Galindo Gramajo

*Licda. Nancy Evanury Galindo Gramajo
Abogada y Notaria*

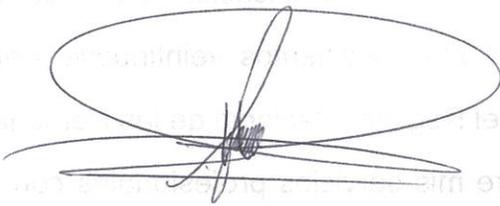


En la ciudad de Guatemala, el dos de noviembre del año dos mil veintitrés, siendo las ocho horas, yo, **PETRONA ANGÉLICA BERNAL COBO**, Notaria, número de colegiado veintinueve mil quinientos tres (29503), me encuentro constituida en la trece calle tres guion cuarenta, Edificio Atlantis, nivel dieciséis, oficina un mil seiscientos uno, zona diez, ciudad de Guatemala, soy requerida por **LEONEL ESTUARDO ORTIZ CAMPOS**, de treinta y ocho años de edad, soltero, guatemalteco, ejecutivo, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) dos mil seiscientos cincuenta y tres, cuarenta y dos mil novecientos veintinueve, cero ciento uno (2653 42929 0101), extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, quien requiere mis servicios profesionales con el objeto de hacer constar a través de la presente **DECLARACIÓN JURADA** lo siguiente: **PRIMERO:** El requirente, **BAJO SOLEMNE JURAMENTO DE LEY**, y enterado por la infrascrita notaria de las penas relativas al delito de perjurio, **DECLARA** ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDO:** Continúa declarando bajo juramento el requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: "La prueba de horas extraordinarias por parte del trabajador en juicio ordinario laboral"; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; y 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, veinte minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond tamaño oficio, impresa en ambos lados, que firmo y sello, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan

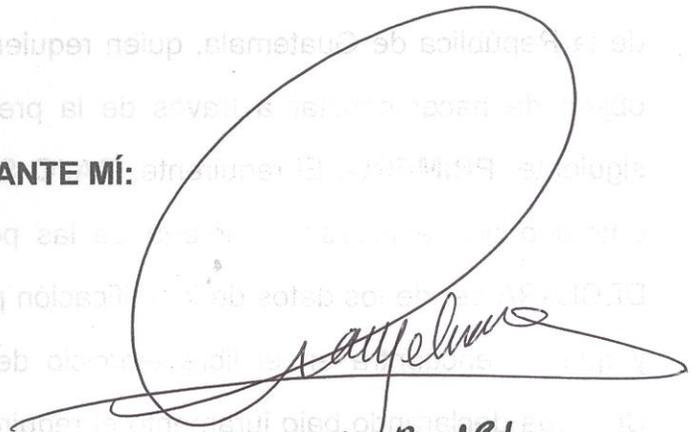


las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie BJ y número cero ochocientos sesenta y ocho mil treinta y siete (BJ 0868037) y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos con número de registro diez millones cuatrocientos noventa y ocho mil seiscientos quince (10498615). Leo íntegramente lo escrito al requirente, quien enterado de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con la Notaria que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

f)



ANTE MÍ:



*Petrusa Angélica Bernal Cobo
Abogada y Notaria*



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **LEONEL ESTUARDO ORTIZ CAMPOS**

Título de la tesis: **LA PRUEBA DE HORAS EXTRAORDINARIAS POR PARTE DEL TRABAJADOR EN JUICIO ORDINARIO LABORAL**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

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

Segundo: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la tutora, Mgtr. Paola Sabrina Mac Donald Guerra, de fecha 2 de mayo del 2023.

Tercero: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la revisora, Licenciada Nancy Evanury Galindo Gramajo, de fecha 14 de julio del 2023.

Cuarto: Que tengo a la vista el acta notarial autorizada en la ciudad de Guatemala, el día 2 de noviembre del 2023 por la Notaria Petrona Angélica Bernal Cobo, que contiene declaración jurada del estudiante, quien manifestó bajo juramento: *ser autor del trabajo de tesis, haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; y aceptar la responsabilidad como autor del contenido de su tesis de licenciatura.*

Por tanto,

Autoriza la impresión de la tesis elaborada por el estudiante ya identificado en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 16 de noviembre de 2023

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



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

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

Dedicatoria

A Dios

Sobre todas las cosas, por la oportunidad y sabiduría otorgada para concluir esta bendecida carrera.

A mis padres

Norma Judith Campos García y Ernesto de Jesús Ortiz Catalán (QEPD) por sus enseñanzas e instruir en mí vida; el esfuerzo de ambos que hoy me permite cumplir un sueño más.

A mi abuelita

Juana García Pineda por sus sabios consejos y su amor incondicional.

A mi tía

Iris Elizabeth Campos García, por ser ejemplo de superación y que este sueño y logro son compartidos.

A mis hermanos

Víctor, Karen quienes han sido el motor que me ayuda a seguir adelante en mi vida.

A mi sobrina

Daniela Alejandra por ser una motivación sumada a lograr mi sueño.

A mi casa de estudios

Por la formación académica de esta hermosa profesión, orgullo de haber concluido la carrera en nuestra querida facultad.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Medios de prueba en el juicio ordinario laboral guatemalteco	1
Propuesta para reformar el artículo 102 y 353 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo	36
Análisis de sentencias de la Corte de Constitucionalidad en relación a las horas extraordinarias de trabajo en el juicio ordinario laboral	46
Conclusiones	71
Referencias	73

Resumen

En el análisis jurisprudencial realizado, se abordó el tema de la prueba de horas extraordinarias por parte del trabajador en juicio ordinario laboral, esto ha sido una problemática, al quedar en desventaja el trabajador para esta comprobación, al acceder al procedimiento del juicio ordinario laboral, obteniendo resultados desfavorables. La Corte de Constitucionalidad, ha establecido jurisprudencia al respecto, determinando que es obligatorio por parte del trabajador, comprobar las horas extraordinarias laboradas reclamadas. El objetivo general fue analizar la jurisprudencia con base en las sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad sobre la obligación que posee el trabajador en la carga de la prueba, para comprobar las horas extraordinarias en juicio ordinario laboral.

El primer objetivo específico consistió en examinar la jurisprudencia sobre el juicio ordinario laboral con base en sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad en las apelaciones de amparo sin lugar sobre el reclamo que efectúa el trabajador en la retribución de las horas extras laboradas. Asimismo, el segundo objetivo se refirió a establecer la iniciativa de ley, que regularice legalmente el medio de prueba, como defensa por parte del trabajador para determinar las horas extraordinarias en el juicio ordinario laboral. Luego de analizar la jurisprudencia se concluyó que, es necesario que el Congreso de la República de

Guatemala, legisle la obligación que el trabajador, como patrono, registren ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, un informe mensual que contenga las horas extras laboradas por los trabajadores.

Palabras clave

Horas extraordinarias. Trabajador. Prueba. Juicio ordinario laboral. Jurisprudencia.

Introducción

En esta investigación, se abordará el tema de la prueba de horas extraordinarias por parte del trabajador en juicio ordinario laboral; ya que el trabajador al acceder al procedimiento judicial ordinario laboral obtendrá resultados desfavorables, al no comprobar las horas extraordinarias, por ningún medio probatorio, la Corte de Constitucionalidad, resolverá a través de la jurisprudencia asentada, determinando que es obligatorio por parte del trabajador comprobar las horas extraordinarias laboradas reclamadas. El objetivo general de la investigación será analizar la jurisprudencia con base en las sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad sobre la obligación que posee el trabajador en la carga de la prueba, para comprobar las horas extraordinarias en juicio ordinario laboral.

El primer objetivo específico será examinar la jurisprudencia sobre el juicio ordinario laboral con base a sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad en las apelaciones de amparo sin lugar sobre el reclamo que efectúa el trabajador en la retribución de las horas extras laboradas, mientras que el segundo objetivo específico establecerá la iniciativa de ley, que regularice legalmente el medio de prueba, como defensa por parte del trabajador para determinar las horas extraordinarias en el juicio ordinario laboral. Las razones que justifican el estudio se basarán en determinar la falta de herramienta que posee el trabajador para

comprobar las horas extraordinarias en el juicio ordinario laboral, quedando en desventaja, ya que es el empleador el que posee el control y registro del horario laboral de la jornada ordinaria y extraordinaria y esta última llevada en ocasiones informalmente, creando así una falta de retribución monetaria.

Además, el interés del investigador en el tema radicará en establecer que existe una violación grave al derecho laboral, que los jueces y magistrados han vulnerado gravemente al trabajador, al sentenciar los procesos sin lugar a la retribución de las horas extraordinarias y que estas deberán de restituirse en cualquier momento, asimismo con la creación de una herramienta que sea accesible al trabajador para comprobar las horas extraordinarias en el juicio ordinario laboral, para que se cumpla en su totalidad la tutela el derechos laboral. Para el desarrollo del trabajo, la modalidad de la investigación es el análisis jurisprudencial, para lo cual se analizarán diez sentencias de la Corte de Constitucionalidad.

En cuanto al contenido, en el primer subtítulo se estudiará los medios de prueba en el juicio ordinario laboral guatemalteco, a través del desarrollo del juicio ordinario laboral, su naturaleza, así como los principios y las etapas procesales, los medios de prueba con el concepto, definiendo el objeto de la prueba, clasificando los medios de prueba en particular, la carga de la prueba, casos de inversión y su procedimiento probatorio, las horas extraordinarias, analizando la duración legal de la jornada de

trabajo, así como los criterios para computar la duración de la jornada, definiendo la jornada extraordinaria y la jurisprudencia en Guatemala. En el segundo subtítulo se desarrollarán, la propuesta para reformar el artículo 102 y 353 del decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo. Por último, el tercer subtítulo se abordará y analizarán diez sentencias de la Corte de Constitucionalidad, en relación a horas extras.

La prueba de horas extraordinarias por parte del trabajador en juicio ordinario laboral

Medios de prueba en el juicio ordinario laboral guatemalteco

El juicio ordinario laboral

Se establece como definición del Juicio ordinario laboral, al conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones de carácter autónomo que regula el procedimiento sistemático que tiene por objeto resolver los conflictos socioeconómicos entre patrono y trabajador. Este tipo de procesos son conocidos por los Juzgados Pluripersonales de Instancia de Trabajo y Previsión Social, el cual debe ser oral en su mayoría de actuaciones. El procedimiento inicia interponiendo una demanda en la vía ordinaria en materia laboral, al admitir la demanda, el Juez señala día y hora para comparecer a audiencia oral a los sujetos procesales, audiencia donde es aplicado el principio de mediación procesal, toda vez que se agotan la mayoría de las etapas procesales, incluyendo la ampliación o ratificación de la demanda, excepciones dilatorias, contestación de la demanda, el período de prueba, el auto para mejor proveer y concluyendo con una sentencia.

Con relación al derecho procesal de trabajo, López Larrave (2011) establece que:

Es el conjunto de principios, instituciones y normas de carácter instrumental que tiene por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de Trabajo y Previsión Social y regulando los diversos tipos de proceso. En esta definición además de resaltar el carácter instrumental de la disciplina, se alude a los principios e instituciones procesales para sugerir su carácter científico, y además se hace hincapié en la regulación de la organización de los tribunales de trabajo, lo cual hace ocioso referir en la definición a cuestiones como la competencia, el juez y las partes, etc. (p.32).

El proceso ordinario laboral debe cumplir con todas y cada una de sus fases formales de conformidad con la legislación aplicable; en este sentido, por su normativa contenida en el Código de Trabajo, Decreto número 1441, como ley ordinaria y especial del derecho laboral, la cual regula los derechos inherentes al trabajador como para el patrono, asimismo la base fundamental y su seguridad jurídica se encuentra sustentada constitucionalmente, según el artículo 102 “todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa” (Constitución Política de la República de Guatemala, 1985). Así es que, al cumplir con el sustento y bases de aplicabilidad, se cumple con el principio de legalidad, fundamental para cumplir con una o varias pretensiones en forma procesal.

En consecuencia, al definir qué es el derecho procesal laboral y relacionarlo en forma doctrinaria y legal, se concluye que a través de este procedimiento, formado por etapas procesales, ordenada y sistemática, con sus principios propios, se solventarán todo tipo de conflictos que se diluciden por el vínculo nacido entre trabajador y patrono, por lo que está claro que en el relacionado proceso, el trabajador tiene la facultad de

reclamar derechos regulados tanto en la normativa ordinaria como en la constitucional; en ese orden de ideas, el trabajador al efectuar trabajo fuera de la jornada ordinaria, es decir, laborar horas extraordinarias bajo dependencia de un mismo patrono y no ser retribuidas por este, se ve en la necesidad de reclamar la retribución propiamente dicha a los tribunales competentes que se han establecido.

Con referencia a la naturaleza, en el transcurso de los tiempos, se ha discutido sobre esta en el derecho laboral y, por ende, el derecho procesal laboral, indicando que pertenece al área del derecho privado, del derecho público y un derecho social, en la legislación guatemalteca:

El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo...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 (Código de Trabajo, 1961, considerando).

Según el artículo 101 "...el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social" (Constitución Política de la República de Guatemala, 1985).

Por lo anterior, el Estado al constituir garantías mínimas laborales y establecer que el derecho laboral es tutelar del trabajador, pretende resguardar la protección de los derechos del trabajador, por considerarse la parte más débil del vínculo laboral, que quedará en desventaja, con el simple hecho que existe una diferencia económica, superada por el

patrono; por lo anterior, el empleador en el transcurso de los tiempos, ha sido señalado de excesivos abusos y de ser violador de los derechos laborales, quebrantando la normativa ordinaria como constitucional, como muchas veces sucede con la falta de pago de un salario mínimo, la retribución de prestaciones laborales que son consideradas como irrenunciables, las horas extraordinarias, indemnización, entre otros, siendo el Estado el encargado de velar la protección del trabajador.

El proceso ordinario laboral entonces, es de derecho público, al intervenir el Estado en su tutela judicial de proteger al trabajador y obligado a aplicar la normativa legal a través de principios exclusivos del proceso laboral y que al nacer los conflictos entre obrero patrono, estos son sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado en esta materia, de acuerdo con el Código de Trabajo (1441), “los Juzgados de Trabajo conocen en Primera Instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones: a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patrono y trabajadores...” (artículo 292). Por lo que la legislación establece expresamente, que el derecho de trabajo es una rama del derecho público.

De conformidad a los principios del derecho procesal laboral, es importante definirlo una de sus acepciones de la palabra principio es: “Base, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurrendo en

cualquier materia” (El Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, 2023 párr.2). El derecho procesal laboral posee sus principios exclusivos, también llamados informativos, que son la base de las etapas procesales que se deben de cumplir, los cuales le darán seguridad y a la vez certeza jurídica a toda actuación realizada por las partes, cumpliendo los lineamientos basados en los principios, se evitan impugnaciones por violaciones a la ley y el debido proceso, siendo estos principios los siguientes: de oralidad, de concentración, de economía, de tutela, de sencillez, de flexibilidad en la apreciación de la prueba.

Con relación a los principios del derecho procesal de trabajo, López Larrave (2011) establece que: “Principios exclusivos del Proceso Laboral: 1) De oralidad, 2) De concentración, 3) De economía, 4) De tutela, 5) De sencillez, 6) De flexibilidad en la apreciación de la prueba” (p. 30). Principios propios que determinan la base de toda actuación procesal judicial en el área laboral, que otorgan una efectividad en la aplicación de la ley, resguardando las garantías de las partes procesales, especialmente a la que se considera más vulnerable en la aplicabilidad de los derechos, es decir, el trabajador, beneficiando en cierta manera la desigualdad que posee frente al patrono ya que este al estar regularmente en una posición de ventaja económicamente, obtiene mejores recursos para enfrentar cualquier tipo de cuestión judicial.

El principio de oralidad indica que la iniciación y sustanciación del proceso debe hacerse en forma oral, como lo reconoce nuestra legislación, de acuerdo con el Código de Trabajo (1441), “el procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral...” (artículo 321), esto con la finalidad que el proceso sea ágil, se cumpla la celeridad y por ende, sea económico para las partes, especialmente para el trabajador que regularmente es de escasos recursos. El principio de concentración, pretende abarcar el mayor número de etapas procesales, en el menor número de audiencias, es decir, que el procedimiento procesal puede cumplirse todas sus fases en una sola audiencia hasta su sentencia, así como tener una efectividad y prontitud en la aplicabilidad de las leyes. En relación con el principio de economía, este se basa en que el procedimiento judicial, no debe ser costoso en forma pecuniaria.

Con relación al principio de economía, López Larrave (2011) establece que:

Este principio se manifiesta en el proceso de trabajo guatemalteco en los siguientes aspectos: a) En la gratuidad de la administración de justicia que es común a la jurisdicción ordinaria y privativa (párrafo tercero del artículo 187 de la Constitución); b) En lo que podría llamarse principio de celeridad o rapidez, que se manifiesta en la cortedad de los términos, limitación de recursos, inapelabilidad de las sentencias en juicios de menor cuantía, etc., todo esto tendiente a que no llegue a darse el caso de “que el hambre llegue antes que la justicia” como dice el profesor Gaete en la obra tantas veces citada; y c) En el costo mínimo...que se manifiesta en privilegios otorgados a los litigantes, tales como, el de no necesitarse del auxilio de abogado en los escritos y en las audiencias...(p.21).

Al aplicar el presente principio, se torna sumamente importante que las partes no deben sufrir en su economía, es decir, desembolsar excesivas cantidades de dinero que produzcan un desequilibrio en los presupuestos, inclusive que al costear el proceso, llegue a determinar una pérdida considerable financieramente, es por ello que la normativa propone que el acceso a la justicia sea de forma gratuita, a tal extremo económico de no ser necesario en el proceso ordinario laboral al profesional del derecho, es decir, un abogado colegiado y activo, relacionando así los demás principios de oralidad y concentración procesal; el procedimiento ordinario laboral, obligatoriamente debe ser económico, eficiente y eficaz.

El principio de tutelaridad, rector en el derecho laboral sustantivo y procesal, asiste a la parte trabajadora en la aplicación de la normativa. En Guatemala, de acuerdo con el Código de Trabajo (1441): “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” (primer considerando). En la reclamación de los derechos laborales que le asisten al trabajador, los órganos jurisdiccionales competentes en la materia deberán obligatoriamente proteger y velar porque se cumplan tales disposiciones; en tal sentido, que se cumpla la retribución de las prestaciones laborales, indemnización y las horas extraordinarias en su totalidad.

El principio de sencillez se refiere a que todas las actuaciones dentro del proceso ordinario laboral deben ser prácticas, sin mayores formalidades, pero que posean claridad y precisión, para evitar ambigüedades con el objeto de obtener un fallo lo más apegado a la normativa aplicable. El principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba consiste en que el juzgador competente obligatoriamente debe valorar las pruebas aportada por las partes y aplicar los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio en la apreciación, en consideración de las horas extraordinarias, existe jurisprudencia al respecto, la cual determina como se debe probar las mismas y que más adelante es objeto de ampliación y análisis.

Sobre las etapas del proceso del juicio ordinario laboral, esta inicia con una demanda que es el acto procesal por el cual el actor inicia una acción para pretender la declaración de derechos a través del órgano competente, ésta a su vez puede ser en forma escrita u oral. En forma oral, posee la ventaja que al interponerla en el órgano jurisdiccional competente se levantará un acta donde haga constar su acción y pretensión; como consecuencia de ello, el cumplimiento los requisitos de forma y fondo de la demanda. Por otro lado, para la presentación de la demanda en forma escrita deberá de contratarse un profesional del derecho, es decir, un abogado activo, que cumpla con la implementación de tecnicismo al presentar el escrito inicial.

Toda demanda debe contener: a) designación del juez o tribunal a quien se dirija; b) nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones; c) relación de los hechos en que se funda la petición; d) nombres y apellidos de la persona a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercitan una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas; e) enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que practicará inspección ocular o expertaje... (Código de Trabajo, 1961, artículo 332).

Lo anterior, define los requisitos que debe cumplir una demanda para que el escrito inicial proceda y que el juez competente pueda conocer el asunto, si llegare a faltar uno de los requisitos mencionados, el juez de oficio puede ordenar al actor la subsanación del error o los errores; es importante mencionar, que este acto procesal es el momento oportuno para proponer las pruebas pertinentes que puedan demostrar las pretensiones por parte del actor, si bien es cierto la carga de la prueba la tiene el trabajador, es acá donde la Corte de Constitucionalidad ha asentado jurisprudencia respecto a que el obligado a demostrar las horas extraordinarias es el trabajador, quedando totalmente en desventaja, al quedar esta información en poder del patrono de una forma informal.

Primera audiencia: La demanda, al ajustarse a lo preceptuado en los requisitos, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, bajo apercibimiento de continuar en rebeldía a cualquiera de las partes que no comparezca a la audiencia y estas deben presentarse con los medios de prueba propuestos o solicitados. En esta primera audiencia

se pueden dar diversas situaciones legales, una de ellas es la conciliación con la finalidad de solucionar las controversias que existen entre las partes, para lo cual se hace un acta haciendo constar lo sucedido en la audiencia y concluir el proceso, al no existir el acuerdo mutuo, continuará la audiencia y la parte actora debe ratificar la demanda o ampliar la misma.

Actitudes del demandado: El demandado posee la facultad para accionar hacia las pretensiones presentadas por la parte actora, las cuales pueden ser: a) excepciones dilatorias: esta actitud se refiere a la defensa que tiene como objeto depurar en su totalidad la demanda y que no se entre a conocer las pretensiones del actor; b) contestación de demanda: la oposición total se plantea los desacuerdos a cada pretensión, caso contrario si fuere parcial, se aceptarán y continuará el proceso, determinando un allanamiento parcial, existiendo así el allanamiento total que es la aceptación de todas las pretensiones de la parte actora; c) excepciones perentorias: estas atacan a la pretensión y no al proceso; d) reconvencción: los papeles de las partes se invierten, porque el demandado pasa a convertirse en actor y viceversa, actitudes contempladas en el Código de Trabajo.

La prueba: el presente estudio se profundizará en su contexto, de una forma individual, analizando su características, sus funciones y las finalidades, más adelante, por lo que únicamente se mencionará que en el proceso ordinario laboral, en la primera audiencia se diligencia la

recepción de los medios de prueba propuestos, y si en esta audiencia no fuera 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, extraordinariamente y siempre por las situaciones ya expresas sobre la recepción de pruebas, el juez podrá señalar una tercera audiencia, para concluir las aportaciones y diligenciamientos.

El auto para mejor fallar es la disposición y facultad del juez o a petición de parte de solicitar por una sola vez antes de dictar sentencia, cualquier diligenciamiento de prueba que sea aportada al proceso con el objeto de aclarar situaciones dudosas, para que el tribunal competente tenga una sentencia lo más apegada a derecho y así evitar violaciones a la normativa que puedan afectar a las partes dentro del proceso. Recibidas las pruebas, el juez competente dictará la sentencia, resolución emitida por éste, el cual será elaborada con tecnicismo, criterio judicial, con la relación de hechos, mencionando una breve argumentación que realizaron las partes dentro del proceso con sus pretensiones, valorando los medios de prueba y con fundamente de derecho, resolverá el fondo del asunto, objeto de litigio.

La legislación laboral guatemalteca establece que:

Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y diciendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate. Cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se ha cometido alguna

infracción sancionada por las leyes de trabajo y previsión social o por las leyes comunes, el juez al dictar sentencia, mandará que se certifique lo conducente y que la certificación se remita al tribunal que deba juzgarla (Código de Trabajo, 1961, artículo 364).

Medios de Prueba

Se establece como concepto que es la aportación de los medios de convicción dentro del proceso ordinario laboral que los litigantes presentan de conformidad con la ley con el objeto de demostrar sus aseveraciones; sin estas, el juez no puede determinar la validez de los hechos y, por lo tanto, las peticiones planteadas. En tal sentido, el trabajador al reclamar cualquier retribución que por derecho le asista, debe de aportar sus propios medios de prueba; no obstante, la carga de la prueba recae sobre el patrono, el trabajador está obligado a probar la relación laboral, las horas extraordinarias y las ventajas económicas, con base a las sentencias de la Corte de Constitucionalidad, asentando jurisprudencia al respecto.

Con relación a los medios de prueba, López Larrave (2011) establece que:

Basta decir que las partes llevan ante el juez sus diversas pretensiones; éste, como órgano imparcial que es por definición, no puede creer en las simples afirmaciones y relaciones que los litigantes hacen de los hechos, por eso, la primera actitud que el órgano jurisdiccional asume al decidir, es la de verificar las proposiciones de las partes; esto es, comprobar por los diversos medios de que dispone, la adecuación de los dichos de las partes con la verdad. El párrafo anterior puede rematarse con el concepto que la prueba da el tantas veces citado Couture: Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio de control de la proposición que los litigantes formulen en el juicio (p.88).

La prueba tiene como objeto probar las afirmaciones sobre los hechos pasados, presentes y futuros que pretenden hacer valer las partes en la demanda, la contestación de la demanda, la reconvencción y la contestación de ésta, a través de un proceso probatorio, debidamente diligenciado y admitido, se debe de proceder a la valoración el juzgador determinará su criterio, si es eficaz para tomar una decisión a través de sentencia, por lo que el objeto de la prueba es de suma importancia para el trabajador y para el proceso ordinario laboral, el cual establecerá conforme a la normativa legal, los derechos que corresponden. En otro sentido, establecer las prestaciones laborales del trabajador y, por consiguiente, las horas extraordinarias, es necesario que la aportación de pruebas sea concreta para ser valoradas.

En relación al diligenciamiento de las pruebas, nuestra legislación laboral indica que:

Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas o concurrir con sus pruebas respectivas. 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...Extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar la tercera audiencia para ese objeto...Igualmente quedan facultados para tomar todas aquellas medidas que sean necesarias a efecto de que las pruebas propuestas en tiempo por las partes y que se estimen absolutamente indispensables no se dejen de recibir (Código de Trabajo, 1961, artículo 346).

Por tanto, la legislación permite cumplir con el objeto de la prueba, por el hecho de no dejar en ningún momento la aportación de estas, estableciendo que las partes deben de llegar con sus medios de prueba en la primera audiencia permitiendo la recepción, diligenciamiento y valoración, y en dado caso por su naturaleza la prueba fuera excesiva o por causa inherente al juzgado no se puedan recibir, se emitirá una resolución judicial que establezca un nuevo día para la continuación de la etapa procesal. Lo anterior puede ampliarse hasta una tercera audiencia inclusive, por las mismas circunstancias, así es que los sujetos procesales indiscutiblemente tienen hasta tres momentos para probar su relación de hechos.

Los medios de prueba en particular se determinan como aquellos que son aportados y que son admisibles en el proceso ordinario laboral, como el medio de prueba de confesión o interrogatorio de las partes, la prueba testimonial, la prueba documental, la inspección ocular, la prueba de expertos, la prueba de presunciones y los medios científicos de prueba, contenidos en el Código de Trabajo, decreto 1441 del Congreso de la República y supletoriamente en el Código Procesal Civil y Mercantil decreto Ley 106, del Jefe del Gobierno de la República de Guatemala, por lo que existen diversos medios de prueba que las partes poseen como herramienta para probar sus aseveraciones; el trabajador a través de estos, comprobará el derecho que le asiste, en ese sentido las horas extraordinarias trabajadas y que el patrono hace caso omiso a la

retribución, mismas que se analizarán para determinar la factibilidad de comprobar relacionadas horas.

La confesión judicial es la declaración que efectúan cada una de las partes aceptando hechos, a través de una serie de preguntas que deberán ser absueltas por la parte citada dentro del proceso, de acuerdo con el Código de Trabajo (1441), “cuando se proponga por el actor la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía...” (artículo 354); asimismo, estas interrogantes pueden ser de diversas formas, por medio de posiciones, interrogatorio verbal, inclusive el juez está facultado de realizarlas, convirtiéndose en una gran ventaja, al ser conocedor del derecho, las realizará en una forma técnica y objetiva.

Con relación a la confesión, López Larrave (2011) establece que:

“...con respecto a las modalidades para formular los interrogatorios de confesión, existen los siguientes: 1) Por interrogatorio escrito que puede presentar una de las partes por medio de memorial anterior a la diligencia, o bien presentarlo hasta el momento de la audiencia, debido en todo caso ser calificado por el juez antes de dirigirse. 2) Por interrogatorio verbal formulado en la propia audiencia por la contraparte y dirigido por el juez después de calificar las preguntas una por una; y 3) Por interrogatorio verbal formulado y dirigido por el juez, siempre que el actor haya solicitado que la confesión verse sobre los extremos de la demanda...” (p.108).

Por lo que la confesión judicial, es un medio de prueba importante para el trabajador, al no contar con alguna otra prueba que pueda aportar al proceso ordinario laboral, quedándole únicamente que el patrono a través

de los diversos interrogatorios, confiese que efectivamente no fueron retribuidas monetariamente las horas extraordinarias laboradas, y así lograr una sentencia favorable conforme a derecho, sin embargo, el patrono al negarse en todo momento a los hechos vertidos y señalados a través del interrogatorio respectivo, deja en un gran desventaja al trabajador, dejándolo sin alguna otra herramienta o posibilidad de demostrar que estuvo laborando bajo las órdenes del patrono después de una jornada ordinaria laboral y por lo tanto, perdiendo esta retribución; en consecuencia, sin lugar la pretensión que por derecho le correspondían.

Declaración testimonial, son las personas llamadas al proceso por orden judicial, para que aporte su conocimiento de los hechos con la finalidad que sean apreciadas por el juzgador y esclarecer un criterio razonable sobre los acontecimientos de la controversia o el litigio. “El profesor Montero Aroca define al testigo como la persona física que, no teniendo la condición de parte, es llamada al proceso para que aporte sus conocimientos sobre hechos...con la finalidad de convencer al juzgador de su existencia...” (Abeledo-Perrot, 2000, p.165, como se citó en Alvarez, sf, p.249). De acuerdo con el Código de Trabajo (1441), “los patronos quedan obligados a permitir que sus trabajadores concurren a prestar los testimonios a que haya lugar, cuando la citación sea hecha legalmente, sin menoscabo de sus intereses, salario o jornada de trabajo...” (artículo 350).

La prueba de testigos ha sido generalmente atacada sobre los defectos y falta de precisión que ofrece la misma, siendo motivo de impugnación, con lo que comúnmente llamamos la tacha de testigos, que es el acto procesal el cual una de las partes por lo general el patrono, desvirtúa la objetividad del medio de prueba, argumentando imperfecciones, falta de idoneidad, generalmente que se presume una parcialidad en el mismo; una de las desventajas de este medio de prueba es que el trabajador por temor a las represalias que puede obtener por parte del patrono, inclusive un posible despido, dejará de cumplir objetivamente su declaración testimonial; con lo anterior, este medio de prueba se considera no idóneo para la comprobación de las horas extraordinarias laboradas por parte del trabajador.

Dictamen de expertos, se entiende por experto, la persona que al poseer conocimiento especializado y cumpliendo con los requisitos de ley, es citado al proceso ordinario laboral, para que, a través de su profesión o tecnicismo en la materia respectiva, sumado a la experiencia, determine hechos y controversias que se le presenten, haciéndolos constar oralmente o por escrito e incorporarlos al proceso, con el objeto de convencer al juzgador de las pretensiones de la parte que lo proponga. Este medio de prueba podrá ser tachado exclusivamente por el juzgador a cargo del proceso ordinario laboral, al tener presunciones en las cuales tenga duda de la parcialidad de la mismas y que pueda llegar a generar perjuicio a la objetividad del juicio.

La parte que proponga dictamen de expertos lo hará presentando de una vez los puntos sobre los cuales deba versar el peritaje y designará el experto de su parte...El tribunal en definitiva señalará los puntos sobre los cuales, ha de versar el expertaje. Su dictamen lo emitirán los peritos oralmente o por escrito en la audiencia que habrá de señalar el juez y sólo en el caso de que éstos no se pusieren de acuerdo designará un tercero en discordia...Las partes no pueden tachar a los peritos, pero el juez está facultado para removerlos si en cualquier momento tuviere motivo para dudar de su imparcialidad o de su falta de pericia sea por propia convicción o por gestiones de la parte que se estime perjudicada. Contra esta resolución no cabe recurso alguno (Código de Trabajo, 1961, artículo 352).

Para demostrar las horas extraordinarias a través del dictamen de expertos, deberá presentarse con los puntos sobre el cual versará el peritaje, por lo que es complicado para el trabajador encontrar esos puntos que puedan confirmar su tiempo laborado extraordinariamente; en algunas ocasiones, el patrono utiliza registros usualmente de algún tipo de máquina, comúnmente el marcaje de impresión dactilar para almacenar el record de entrada y salida del trabajador, conteniendo la información de asistencia y horas laboradas; sin embargo, al proponer el peritaje para la verificación de dicho aparato con el objeto de aportarlo al proceso ordinario laboral y obtener relacionada información, este fácilmente puede ser manipulado y alterado por parte del patrono, dando como resultado negativo la comprobación y por ende, la pretensión del trabajador.

La prueba documental, uno de los medios de prueba más importantes en todo proceso judicial, la cual debe cumplir con las formalidades de ley al ser aportadas, teniendo plena prueba, con el objeto de constatar veracidades o, todo lo contrario, para demostrar falsedades de las

pretensiones de las partes. Couture: “define al documento como. Instrumento objeto normalmente escrito, en cuyo texto se consigna o representa alguna cosa apta para esclarecer un hecho o se deja constancia de una manifestación de voluntad que produce efecto jurídico” (Vocabulario jurídico, sf, p.239, como se citó en Álvarez, sf, p.254); el Código de Trabajo guatemalteco no hace ninguna clasificación, sin embargo, para el presente análisis y el objeto de estudio, se efectúa énfasis a los artículos 102 y 353 del cuerpo legal relacionado.

Al tener un número específico de trabajadores, es obligación del patrono, efectuar los trámites correspondientes para los registros de los libros de salarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de Planillas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social:

Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores, debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado por el Departamento Administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que está obligado a suministrar modelos y normas para su debida impresión. Todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, debe llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (Código de Trabajo, 1961, artículo 102).

Cuando fuere propuesta como prueba la exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas por el actor, el juez la ordenará para la primera comparecencia, conminando a la parte demandada, si fuere ésta la que deberá exhibirlos, con una multa de cincuenta a quinientos quetzales en caso de desobediencia, sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba. Si esta prueba fuera ofrecida por la parte demandada, igualmente deberá cumplir con presentarla en la primera audiencia. Si fuere necesario practicar expertaje en los libros de contabilidad, de salario o de planillas o en los documentos, se procederá en la forma que señala el artículo anterior, debiéndose conminar por el tribunal a quien deberá exhibirlos para tal fin... (Código de Trabajo, 1961, artículo 353).

Los artículos citados de la normativa laboral, son la fuente de la prueba documental en relacionada materia; en el artículo 102, se encuentra la base legal que da origen a la obligatoriedad del patrono de llevar el libro denominado salarios, el cual se emplea como un control administrativo con el objeto de registrar los pagos efectuados por el patrono hacia el trabajador. La Dirección General de Trabajo, establece algunos modelos y puntos de obligado cumplimiento por parte del patrono siendo período trabajado, salario en quetzales, días trabajados, horas trabajadas, salario devengado, deducciones legales como cuota laboral correspondiente al seguro social a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, descuento del Impuesto Sobre la Renta (ISR), bonificación anual, bonificación incentiva y por último el salario líquido.

Forma prueba, el control de pagos que efectúa el patrono al trabajador, así como el verificado por las inspecciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; otra prueba documental es la planilla del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. El Reglamento sobre recaudación de contribuciones al régimen de seguridad social, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (1118), establece que “...todos los habitantes de Guatemala que sean parte activan del proceso de producción de bienes y servicios, están obligados a contribuir al sostenimiento del Régimen de Seguridad Social, en proporción a sus ingresos” (considerando). En el 2023, entró en vigencia el Acuerdo Gubernativo número 9-2023 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, aprobando el acuerdo 1529

emitido por la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que establece la obligación del patrono de la inscripción al régimen de seguridad social.

El Reglamento de inscripción en el régimen de seguridad social, de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (1529), “Todo patrono está obligado a inscribirse en el Régimen de Seguridad Social y a inscribir a los trabajadores, sin perjuicio de las excepciones establecidas en los demás reglamentos institucionales” (artículo 6). Es así, como el salario del trabajador queda debidamente registrado en la base de datos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, resguardando los datos personales, así como las retribuciones percibidas en toda la relación laboral hasta su finalización y que es alimentado a través del reporte mensual que debe de efectuar el patrono obligatoriamente, sobre el aporte patronal y laboral, presentado a la institución indicada.

El acuerdo de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (1529), “Todo patrono desde que inicia actividades está obligado a descontar de la totalidad del salario que devenguen los trabajadores, el porcentaje correspondiente a la cuota laboral, deberá enterar al Instituto la cuota patronal y la cuota laboral descontada...” (artículo 7). El artículo 353 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, faculta solicitar la exhibición de la planilla del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, comúnmente propuestos por el trabajador en su

demanda inicial, con el objeto que el juez competente, efectúe la revisión correspondiente: examinarlos, analizarlos y determinen los ingresos que obtuvo el trabajador; pero al verificarlos, no se encuentran contenidas las horas extraordinarias y por lo tanto, la falencia de que el trabajador no sea compensado pecuniariamente, por su tiempo adicional laborado.

Reconocimiento judicial: comprobación de un suceso para aportarlo al proceso judicial el cual es verificado por el juez competente. el Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República, expresamente no lo regula, sin embargo, a través de la supletoriedad permite la aplicabilidad de otra normativa, lo considera de acuerdo con el Código Procesal Civil y Mercantil (107), “pueden ser objeto del reconocimiento las personas, lugares y cosas que interesen al proceso...” (artículo 173). Lo anterior, crea la oportunidad que, si por algún motivo es imposible diligenciar el medio de prueba dentro de las instalaciones físicas del tribunal, el juzgador podrá ir al lugar para su examen, donde se encuentra la persona o la cosa, que es de sumo interés para definir un juicio a través de sentencia.

La pertinencia y admisibilidad de la prueba queda a cargo de la potestad del juez para rechazar los medios de prueba que no sean idóneos dentro del proceso ordinario laboral, es decir que, si estos no son objetivos, no serán sometidos al procedimiento probatorio, asimismo el juzgador se reserva la declaración de las pruebas que sean impertinentes para la

sentencia. En cuanto a la pertinencia y admisibilidad de la prueba, López Larrave (2011) hace mención que: "...el criterio de dividir la prueba en admisibles y pertinentes, siendo las primeras los medios idóneos y aptos para convencer de un hecho...las segundas, las que se refieren a los hechos controvertidos y relacionados en sus pretensiones por los litigantes..." (p. 90). Se debe observar que la extemporaneidad e ilegalidad de los medios de prueba no son admisibles para integrarlas al proceso judicial.

La carga de la prueba y casos de inversión de la misma en el derecho procesal guatemalteco, es importante establecer que, la parte que pretenda hacer valer un derecho o un hecho deberá ser debidamente comprobado a través de los medios de prueba que se desarrollaron en el presente estudio; asimismo, funcionando en forma contraria, es decir, el desvirtuar las pretensiones de la contraparte, parcialmente o en su totalidad, por lo que deberá ser demostrado. Esta figura cumple una función de suma importancia puesto que al momento de no presentar la prueba pertinente que haga valer las pretensiones, no habrá ningún objeto o finalidad que se pretenda alcanzar, por lo que se invalidaría la función judicial. El Código de Trabajo, decreto 1441, del Congreso de la República, al no disponer la figura legal sobre la carga de la prueba, se dispone a la supletoriedad de otra normativa.

La base legal que determina las actuaciones procesales, establece que las partes, están obligadas a sustentar a través de los medios de prueba, que nos otorga la legislación, las pretensiones y obtener en una sentencia judicial, lo que en derecho corresponde:

Las partes tienen la carga de demostrar sus respectivas proposiciones de hecho. Quien pretende algo ha de probar los hechos constitutivos de su pretensión; quien contradice la pretensión del adversario, ha de probar los hechos extintivos o las circunstancias impeditivas de esa pretensión. Sin perjuicio de la aplicación de las normas precedentes, los jueces apreciarán de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente, las omisiones o las deficiencias en la producción de la prueba (Código Procesal Civil y Mercantil, 1963, artículo 126).

Por otro lado, existen alteraciones o excepciones a la carga de la prueba. En cuanto a las alteraciones, López Larrave (2011), hace mención que: “...en primer lugar por el poder inquisitorial que tiene el juez de trabajo en las diligencias para mejor fallar, y en segundo, por los casos de la inversión en la carga de la prueba” (p. 92). En primer lugar, en las diligencias para mejor fallar, el juez está facultado por la ley para que si a su criterio existiera duda de algún acontecimiento de hecho o de derecho dentro del proceso para diligenciar medios de prueba, como por ejemplo solicitar informe a los bancos donde constan los pagos que han sido efectuados por el patrono al trabajador, y de esa forma, verificar si efectivamente existe una continuidad que vincule la relación laboral, así como el tiempo o periodo laborado y sobre todo los montos acreditados.

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen facultad de practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier

documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable. La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio. Deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, en la cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes. Contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que lo denieguen, no se admitirá recurso alguno (Código de Trabajo, 1961, artículo 357).

En segundo lugar, por los casos de la inversión en la carga de la prueba, específicamente en el derecho laboral, es una figura jurídica que trata que, ante ciertas situaciones, el patrono tenga que demostrar algunas actuaciones, aunque estas sean pretensiones del trabajador, con la finalidad de proteger a la parte más débil de la relación laboral, a través del principio tutelar del trabajador. En cuanto a la inversión de la carga de la prueba, López Larrave (2011) hace mención que: "...su fundamento en dos razones...: por un lado, el principio tutelar de los trabajadores que informa a la disciplina y por otro...que la carga de la prueba debe atribuírsele a la parte que esté en mejores condiciones para rendirla..." (p.p. 92,93).

Con relación a la inversión de la carga de la prueba, Álvarez, (sf) establece que:

Citando varios ejemplos: 1. El patrono debe probar que el despido fue justificado. 2. El Patrono deber probar que ha otorgado y cancelado vacaciones, cuando el trabajador afirma lo contrario. 3. Si el patrono contradice el salario devengado, debe acreditar su afirmación. 4. El patrono deber probar que no retiene salarios (p.p.263-264).

El patrono es, el obligado de demostrar en el proceso ordinario laboral, a través de los diversos medios de prueba, cualquier pretensión, sin embargo, la excepción de la inversión de la carga de la prueba se encuentra en tres aspectos esenciales, que recae sobre el trabajador: a) probar la relación laboral, b) las horas extraordinarias y c) las ventajas económicas; el cual se desarrollara con base a las sentencias de la Corte de Constitucionalidad, asentando jurisprudencia al respecto.

El procedimiento probatorio, consiste en el sistema ordenado, sistemático y concatenado necesario para que la prueba producida se considere válida. En cuanto al sistema probatorio, López Larrave (2011) hace mención que:

El procedimiento para incorporar las pruebas al proceso de trabajo, dada la sencillez y celeridad con que se tramita, no admite las fases bien diferenciadas en el proceso civil de: ofrecimiento de la prueba, petitorios de admisión y diligenciamiento de la misma (p. 95).

Por lo que esta es la parte esencial del proceso ordinario laboral, ya que se deberá cumplir con todos los requisitos de ley para que la prueba sea admitida y, por ende, sea eficaz para que las partes puedan convalidar sus pretensiones.

El ofrecimiento de la prueba, las partes deben cumplir con aportar, acreditar y mencionar los medios de prueba para las aseveraciones de sus relaciones de hechos y peticiones, en las cuales deben adjuntarlas en la demanda, reconvención y sus contestaciones respectivamente, así como

los incidentes que se llegaran a da. De acuerdo al Código de Trabajo (1441):

Toda demanda debe contener: ...e) 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... (artículo 332).

Al ajustarse la demanda, es juez señalará día y hora para la audiencia oral, el cual las partes se deben presentar con los medios de pruebas ofrecidos.

El petitorio de prueba, también llamado solicitud de admisión de prueba, es necesario que el proceso ordinario laboral se encuentre en su fase de apertura a prueba y el juez de oficio efectuará la recepción de estas. En cuanto al petitorio de prueba, López Larrave (2011) hace mención que: “El petitorio de admisión y el diligenciamiento están confundidas en el proceso laboral, debido a que como reza el artículo 344 del código de la materia, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas” (p. 95). En cuanto al diligenciamiento de la prueba, las partes que propusieron los medios de prueba, deberá incorporarla al proceso ordinario laboral, para su verificación y valoración sobre los hechos controvertidos, toda prueba que no haya sido propuesta en la demanda su contestación, reconvencción su contestación, así como los incidentes, será rechazada de oficio y por lo tanto no tendrá ningún tipo de valor probatorio.

Las horas extraordinarias

Para el desarrollo del presente subtema, es necesario conocer algunas generalidades relacionadas al mismo, por lo que al establecer la duración de la jornada de trabajo se constituye la jornada diaria de trabajo y su duración por tiempo determinado, plazo fijo y para obra determinada. En cuanto a la jornada de trabajo, Fernández Molina (2011) hace mención que: “En contexto más jurídico, por jornada de trabajo se entiende el lapso, periodo o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material” (p.173). Al establecer límites legales, regula los derechos entre el vínculo patrono y trabajador, fijando en un contrato laboral, los acuerdos, principalmente, el tiempo u horario que estará el trabajador a disposición del patrono y la remuneración salarial a percibir. Con relación a la duración de la jornada de trabajo, Echeverría (2009) establece que:

Las duraciones excesivas de las jornadas de trabajo tienen varias críticas entre las que se mencionan las siguientes: 1) Las jornadas excesivas apenas dejan al trabajador tiempo para dormir, no son compatibles con los hábitos de las persona humana, que necesita compartir familiar y socialmente, recrearse y dedicar tiempo para desarrollarse integralmente (instrucción, cultura, deporte etc.); y 2) El trabajo excesivo agota prematuramente las energías del hombre, conduciendo con mayor rapidez a la vejez o la invalidez. No obstante, refiere el tratadista Guillermo Cabanellas, que la revolución industrial se basó en jornada de trabajo que llegaban a 14 y 16 horas diarias, e incluso las superaban en algunas ocasiones (p.123).

Por lo que, al no tener la duración legal de la jornada de trabajo, se producen esos desgastes excesivos para el trabajador, siendo gravemente castigado y afectado en su tiempo, sobre todo en su integridad física y mental, por ello en el transcurso de la historia se ha regularizado, reduciendo el tiempo de la disposición del trabajador ante el patrono. El acontecimiento trascendental en la legislación guatemalteca fue la revolución de octubre de 1944, el cual se legislaron varios derechos a favor de los trabajadores, tales como el salario, despidos justificados e injustificados, sindicatos, huelgas, contratos individuales y esencialmente las horas de trabajo, regulado actualmente en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Con respecto a las clases y limitaciones de la jornada ordinaria, iniciaremos indicando que, con la reducción de la jornada laboral, se establece el tiempo ordinario, efectuando la protección al trabajador. En cuanto a la jornada ordinaria, Fernández Molina (2011) hace mención que: “Al referirnos a la jornada de trabajo se debe entender como el lapso de tiempo contratado o sea el tiempo por el cual el trabajador está dispuesto a ponerse a las órdenes del patrono a cambio del salario...” (p.175). Regularizándolas en los horarios siguientes: a) jornada ordinaria diurna de las seis horas a las dieciocho horas; b) jornada ordinaria nocturna de las dieciocho horas de un día para las seis horas del siguiente día. Al sobrepasar estas jornadas ordinarias, estaríamos bajo un régimen denominado jornada extraordinaria.

Las jornadas ordinarias de trabajo, se clasifican según las leyes laborales en:

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario... (Código de Trabajo, 1961, artículo 116).

Los criterios para computar la duración de las jornadas de trabajo, se establecen legislativamente a través del Código de Trabajo. Decreto 1441, del Congreso de la República, con referencia al trabajo efectivo anteriormente establecido en el artículo 116; por adecuación de una jornada distinta, lo peculiar es que el tiempo del trabajador que utiliza para consumir sus alimentos diarios dentro del tiempo contratado, se considera como trabajo efectivo, regularizado en el artículo 119; asimismo, en atención a razones físicas de los trabajadores como la madre lactante o el menor de edad, tienen horas de disposición de la jornada ordinaria laboral de trabajo, en el artículo 149 y 153, por la naturaleza del trabajo o la función que se desarrolla, ampliando o no sujetándose a la jornada ordinaria laboral, con ciertas limitaciones, contemplado en el artículo 124.

La jornada extraordinaria, la legislación permite que el trabajador realice horas adicionales a las contratadas, lo cual se convierte en una jornada extraordinaria. Se pueden dar por diferentes situaciones, como, por

ejemplo: temporadas altas de cosecha que incrementan la producción, los comerciantes en épocas altas de venta como la navideña o bien por necesidad del patrono, puede llegar a necesitar más tiempo de sus colaboradores; en tal sentido, la retribución será distinta a la ordinaria. De acuerdo al Código de Trabajo (1441): “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo ...para la jornada ordinaria...constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos...” (artículo 121).

De la jornada extraordinaria, Echeverría (2009), indica que los principios aceptados son:

...1) Jornada extraordinaria o de horas extras de trabajo, es la prolongación, por circunstancia extraordinaria, de tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono, siempre que medie aceptación del trabajador; 2) La prolongación de la jornada no es un acto arbitrario, sino que son circunstancias extraordinarias que provienen de las necesidades...3) El límite de la duración de la jornada extraordinaria está determinado por la ley... 4) Se computan como horas extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada ordinaria...5) La retribución debe estar determinada en la ley... 6) No existe obligación de laborar horas extraordinarias pues siendo una garantía mínima la jornada ordinaria de trabajo... media la voluntad (p.p.127-128).

Establecidas las jornadas laborales y sus límites, fijados por la ley, resultan dos clases de jornadas de tiempos extraordinarios: a. La producida por el excedente de la jornada diaria compuesta por ocho horas diurnas y/o la semanal compuesta por cuarenta y cuatro horas; b. La nacida al momento de laborar en el día de descanso semanal (séptimo día), día de asueto o feriado. No se consideran las vacaciones, ya que durante

ellas no es permitido laborar. Regularizando legalmente el tiempo laboral ordinario y extraordinario, el patrono está sujeto a limitaciones que debe acatar con exactitud, de lo contrario estará bajo violaciones de derecho, lesionando la integridad del trabajador y, en consecuencia, ameritando las sanciones tipificadas en ley.

Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que, por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando. Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas. En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla... (Código de Trabajo, 1961, artículo 122).

Jurisprudencia en Guatemala

Jurisprudencia proviene del latín, jurisprudencia compuesta por los vocablos: Iuris que significa justicia y prudencia que significa conocimiento. En una de sus acepciones define la palabra jurisprudencia como: “entendida como el conjunto de fallos judiciales, es un elemento esencial de todo ordenamiento jurídico” (El Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, 2023, párr.3); llegando entonces a constituir fuente obligatoria de derecho dentro de los límites de la legislación, así la llamada doctrina legal, queda claro que es la complementación e integración al orden jurídico con el fin de aportar una mayor claridad a la leyes al momento de aplicar, sentando precedente de cómo debe ser

interpretada una norma jurídica, ayudando a unificar los criterios de una ley para que se aplique en forma correcta.

Como fuente de derecho en Guatemala, la jurisprudencia es reconocida como fuente complementaria de derecho de acuerdo con la Ley del Organismo Judicial (2-89), “la ley es la fuente del ordenamiento jurídico. La jurisprudencia, la complementará” (artículo 2). En base al artículo citado, es entonces que la jurisprudencia se convierte en la fuente formal de derecho, siendo así un origen de ordenamiento jurídico al aplicarlo a un caso concreto, siendo los tribunales de mayor jerarquía como la Corte de Constitucionalidad y la Corte Suprema de Justicia que a través de sus sentencias la creación de esta, estableciendo argumentos vinculantes para el propio tribunales y que este sirva para los tribunales de menor jerarquía para resolver los litigios a su cargo.

En cuanto al Recurso de casación, se estipula que:

Cita de leyes y doctrinas legales. En el escrito en que se interponga el recurso deben citarse los artículos violados y exponerse las razones por las cuales se estiman infringidos. No será necesaria la cita de leyes, en relación al motivo de casación que consiste en error de hecho en la apreciación de la prueba. Si se alegare infracción de doctrina legal, deben citarse, por lo menos, cinco fallos uniformes del Tribunal de Casación que enuncien un mismo criterio, en casos similares, y no interrumpidos por otro en contrario. El Tribunal no tendrá en cuenta otras leyes y doctrinas legales que las citadas al interponerse el recurso o antes de señalar día para la vista del asunto (Código procesal civil y mercantil, 1963, artículo 627).

Lo anterior, está relacionado al recurso extraordinario denominado Casación que su fin es la revisión total de las resoluciones, procedimientos y etapas del órgano inferior, estableciendo si es procedente, algún tipo de anulación parcial o total sobre la resolución recurrida que contenga violación, aplicación indebida o interpretación errónea de las leyes o doctrinas legales aplicables; o bien, cuando en la apreciación de las pruebas haya habido error de derecho o error de hecho y posterior la emisión de una resolución del órgano superior con sujeción al derecho, enfáticamente en materia civil existe la base legal que sustenta la aplicación de la jurisprudencia a través de cinco fallos uniformes por el tribunal superior que conoce la casación, es importante mencionar que nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral no existe este recurso extraordinario como tal, sin embargo, es necesario mencionarlo pues lleva aparejada el desarrollo de la jurisprudencia.

En ese sentido, el trámite o procedimiento de la acción de Amparo, que protege a las personas contra las amenazas de violaciones a sus derechos o restaura el imperio de los mismos cuando la violación hubiere ocurrido, en cuanto a la doctrina:

Doctrina legal. 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 (Ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad, 1986, artículo 43).

En la aplicabilidad en caso concreto, el artículo citado, da origen y sustento legal a la interpretación de las normas constitucionales que le corresponde a la Corte de Constitucionalidad considerando doctrina legal a través de la existencia de tres fallos en el mismo sentido que haya emitido la referida Corte. Por ello es importante y esencial la interpretación que los magistrados constitucionales realiza, a través de su análisis jurídico, experiencia y técnica profesional, pues depende la eficacia y efectiva de la aplicación de las normas constitucionales a cada caso concreto, que serán citados y utilizados en cualquier tribunal judicial sin importar su competencia, jurisdicción y jerarquía que amerite la aplicabilidad de la jurisprudencia.

Es importante destacar que, en el área laboral y que es objeto del presente estudio especializado con referencia a la prueba de horas extraordinarias por parte del trabajador en juicio ordinario laboral, la Corte de Constitucionalidad, ha establecido a través de más de tres fallos que le exige la Ley de amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, el criterio concreto, 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; es así que definido ante el superior jerárquico en Guatemala, que es el trabajador el obligado a demostrar el tiempo extraordinario ante la subordinación del trabajo y que este al tener la imposibilidad de demostrar

las horas adicionales a su jornada laboral, pierde la retribución económica que en derecho le corresponde.

Propuesta para reformar el artículo 102 y 353 del decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo

Análisis del artículo 102 y 353 del Código de Trabajo

Al realizar el análisis jurisprudencial, se establece que se está bajo un parámetro de desigualdad, al reflejar que las horas extraordinarias conllevan una complicación grande al indicar que la carga de la prueba en este sentido, sea el trabajador que lo demuestre, transgrediendo los principios del derecho laboral, inclusive derechos constitucionales, por lo que es necesario fortalecer la herramienta que sea necesaria para que estos pagos por horas trabajadas adicionales de las jornadas ordinarias, sea viable y que en los procedimientos extrajudicial y judicial, se aporte, sin complicaciones; por ello, es necesario entrar en análisis a los artículos 102 y 353 del Código de Trabajo, decreto 1441, del Congreso de la República, las que contienen medios de prueba que se pueden aportar a los procedimientos anteriormente indicados y que son obligatorios para el patrono llevarlos de conformidad con la ley.

En la actualidad, el avance más reciente que ha sufrido el libro salarios es, a través del Acuerdo Ministerial número 124-2019, emitido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el año 2019, la que contiene el Reglamento para la Autorización y Sello de Libros de Salarios, mediante la utilización de medios de comunicación electrónica:

Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores, debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado por el Departamento Administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que está obligado a suministrar modelos y normas para su debida impresión. Todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, debe llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (Código de Trabajo, 1961, artículo 102).

El libro de salarios, debe llenar un formato con información específica, siendo la siguiente:

... un (01) folio por trabajador, el cual deberá ser completado conforme el formato único, que el Departamento Nacional del Salario suministrará al público, debiendo poner a disposición de los interesados el modelo correspondiente, y que deberá contener como mínimo, la siguiente información: a) Nombre, razón o denominación social del patrono; b) Número de Identificación Tributaria –NIT-, del empleador; c) Número de Folio; d) Nombre, número de Documento Personal de Identificación –DPI- y datos generales del trabajador; e) Datos básicos de la relacional laboral, tabulados por períodos de trabajo, tales como: Salario devengado, horas laboradas, deducciones de ley y salario líquido a recibir (Acuerdo Ministerial número 124-2019, 2019, artículo 2).

En el acuerdo ministerial anteriormente citado, tiene relevancia la creación de un formato único y obligatorio sobre el libro salario que debe obtener el patrono, el cual podrá ser llevado en formato manual o computarizado, y el procedimiento de registro e inscripción administrativo ante el Departamento Nacional del Salario de la Dirección

General de Trabajo, como complemento del artículo 102 del Código de Trabajo, decreto 1441, del Congreso de la República, jurídicamente se convierten en la base legal, el patrono queda sujeto al realizar el trámite administrativo para obtenerlo y así llevar el control de los pagos realizados al trabajador, si el empleador no cuenta con el libro de salarios debidamente autorizado, al momento de ser objeto de una inspección de parte de la Inspección General de Trabajo, será sancionado de acuerdo a lo que establece el artículo 272 del Código de Trabajo.

De lo anterior, existen algunas falencias, que no ayudan al trabajador a comprobar las horas extraordinarias laboradas ante la subordinación del patrono, al momento de un procedimiento extrajudicial o judicial como lo son: a) el patrono no registrará en su mayoría de veces referido tiempo, si en su momento necesita que el trabajador conlleve horas extras luego de su jornada ordinaria, no se las pagará o en su defecto, lo hará pero a través de controles informales que sean manejables únicamente por el patrono; b) la obligación del registro del libro de salarios es únicamente a partir de tres trabajadores, dejando en desventaja cuando la contratación sea por uno a dos colaboradores al servicio del patrono, perdiendo la disposición de obtener como medio de prueba relacionado libro.

El diligenciamiento de las pruebas de documentos, libros o expertaje de libros:

Cuando fuere propuesta como prueba la exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas por el actor, el juez la ordenará para la primera comparecencia, conminando a la parte demandada, si fuere ésta la que deberá exhibirlos, con una multa de cincuenta a quinientos quetzales en caso de desobediencia, sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba. Si esta prueba fuera ofrecida por la parte demandada, igualmente deberá cumplir con presentarla en la primera audiencia. Si fuere necesario practicar expertaje en los libros de contabilidad, de salario o de planillas o en los documentos, se procederá en la forma que señala el artículo anterior... (Código de Trabajo, 1961, artículo 353).

El artículo anteriormente citado, es la base legal de los documentos que pueden ser exhibidos en un proceso judicial ordinario laboral, como medios de prueba para establecer hechos sobre las peticiones de cualquiera de las partes, el cual incluye el libro de contabilidad, planillas y el libro salarios; este último, al establecer la exhibición en el proceso judicial con las falencias que anteriormente se indicaron, no tendrá ningún efecto positivo para demostrar las horas extraordinarias y dejará desprotegido al trabajador. Como se ha corroborado en las sentencias de la Corte de Constitucionalidad puede exhibirse cualquier medio de prueba, pero una vez no conste por ningún lado el tiempo adicional laborado de la jornada ordinaria, será imposible la retribución que en derecho corresponde.

La necesidad de reformar el artículo 102 y 353 del Código de Trabajo

Por todos los motivos expuestos en la investigación, se hace necesario modificar el artículo 102 y 353 del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República, en virtud de que al no hacer dicha modificación y establecer en forma clara el medio de prueba que establezca el efecto, tanto en los procesos extrajudiciales como judiciales, para que el trabajador pueda disponer de la herramienta adecuada para demostrar las horas extraordinarias laboradas y estas no queden impune con el pago, asimismo evitar el abuso del patrono de disponer largos períodos laborales sin retribución, con lo que se busca evitar que, por la ausencia de dicha norma se lesionen varios principios del derecho laboral e inclusive constitucionales.

Se entiende entonces, que debe ser el Congreso de la República, mediante la aprobación de una iniciativa de ley, que modifique el Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República y que por ese medio se corrija la laguna que tiene dicha norma en cuanto a agregar una herramienta que sea factible para demostrar, tanto en el proceso extrajudicial como judicial, las horas extraordinarias laboradas por el trabajador y que estas sean retribuidas, evitando las lesiones legales que se pudieron analizar en las sentencias de la Corte de Constitucionalidad y que fueron alegadas por los demandantes; sin embargo, al no demostrar por ningún medio de prueba los hechos, fueron declaradas sin lugar las

peticiones realizadas, que era la retribución del tiempo trabajado adicional a la jornada ordinaria.

La laguna que posee el Código de Trabajo hace propicio que no se efectúe el pago de las horas extraordinarias laboradas por parte del trabajador y, en consecuencia, se transgreda el derecho de defensa, al trabajo, de legalidad y a los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, y a los principios jurídicos del debido proceso, tutelaridad de las leyes del trabajo, irrenunciabilidad de los derechos laborales, preeminencia de la ley específica sobre la ley general, supremacía constitucional e indebida aplicación del principio indubio pro operario, tutelaridad, seguridad y certeza jurídicas. Esto se hace más evidente que al inicio de un proceso ordinario laboral al ejercer el derecho de emplazar al trabajador al patrono, con la finalidad de declarar la retribución monetaria sobre el tiempo extraordinario laborado, no se tenga un medio de prueba idóneo que el trabajador como obligado pueda aportar.

Por tales razones, es necesario reformar el artículo 102 y 353 del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República, ya que en la forma en la que actualmente se encuentra redactado, vulnera los derechos y principios anteriormente indicados que toda persona individual como trabajador posee en Guatemala; por lo que, se hace necesario introducir una reforma en el sentido de brindar igualdad de derechos a los litigantes, seguridad, validez jurídica y que el trabajador no realice inútilmente

procedimientos tanto extrajudiciales como judiciales, para obtener la retribución de las horas extraordinarias laboradas ante la subordinación del patrono, que finalmente afecte su tiempo, su economía y su desgaste físico como mental, sin conseguir ningún tipo de resultado, prueba de ello es, como se puede constatar en las sentencias analizadas emitidas por la Corte de Constitucionalidad.

Exposición de motivos

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el artículo 102 regula el libro de salarios que debe de llevar el patrono obligatoriamente según el número de trabajadores, es decir, diez o más trabajadores; asimismo, el artículo 353 es la base legal que da la facultad de solicitar la exhibición de documentos incluyendo el libro de salarios. La regularización de ambos artículos, vulnera derechos laborales, derechos procesales, así como garantías constitucionales y para la protección de los mismos, es necesario un informe mensual que contenga las horas extras laboradas por los trabajadores, esto con la finalidad, de que si a futuro surgiera un conflicto administrativo ante la Inspección General de Trabajo o juicio laboral ante los órganos jurisdiccionales correspondientes, tanto patrono como trabajador puedan demostrar fehacientemente las horas extras laboradas.

Asimismo, el artículo 102 anteriormente descrito, al limitar la obligatoriedad por parte del patrono de llevar el libro de salarios por la cantidad de trabajadores, deja en desventaja cuando los trabajadores son constituidos por menos de diez, esto violenta del derecho de igualdad, según el artículo 4 “en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades...” (Constitución Política de la República de Guatemala, 1985). En tal sentido es factible la ampliación de la obligatoriedad del libro de salarios gravando la cantidad de trabajadores, el cual, sea a partir de un trabajador en adelante.

Es importante mencionar, que el trabajador se desgasta y sufre en su economía al tratar de recuperar en forma pecuniaria lo que en derecho le corresponde, es decir, el pago por las horas extras laboradas bajo subordinación del patrono, obligándose para tal fin, a iniciar la demanda a través del proceso ordinario laboral hasta su sentencia, tomando en cuenta los posibles incidentes que puedan darse en la misma cuerda o cuerda separada; posteriormente, al no obtener una resolución favorable, es sujeto de apelación, conociendo el proceso en segunda instancia y ante la Corte de Constitucionalidad, violentando el principio de economía procesal, al ser inevitable los gastos que conlleva los procesos en sus instancias y al ser el trabajador el obligado a demostrar la horas

extraordinarias y no poseer el medio de prueba idóneo, es inútil todos esos procedimientos judiciales.

Propuesta de reforma del artículo 102 y 353 del Código de Trabajo

Por lo anteriormente expuesto, se considera que los artículos relacionados deben ser reformados en su contenido, introduciendo concretamente las siguientes modificaciones: que al artículo 102 del Código de trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, se adicione el artículo 102 BIS, el cual establezca la obligación que tanto el trabajador como patrono, registren ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, un informe mensual, que contenga las horas extras laboradas por los trabajadores, autorizado y sellado por el departamento administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a partir del inicio de relación laboral de un trabajador, sin perjuicio de las excepciones establecidas, en los demás reglamentos o leyes laborales.

Asimismo, se adhiera el artículo 102 TER, que regule que el informe mensual que contenga las horas extras laboradas por los trabajadores, autorizado y sellado por el departamento administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe estar sujeto a supervisión, a través de visitas físicas, para la corroboración del cumplimiento de las jornadas, tanto ordinarias como extraordinarias y que el tiempo adicional laborado sea anotado y registrado, dejando constancia del mismo; para que al

momento que el patrono no efectúe el pago correspondiente de las horas extras, pueda ese libro utilizarse como medio de prueba, con el objetivo de hacer valer el derecho y el trabajador no pierda la retribución pecuniaria correspondiente.

Que al artículo 353 del Código de trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, se adicione el artículo 353 BIS, que estipule que, se incorpore a los medios de prueba, la exhibición del informe mensual, que contenga las horas extras laboradas por los trabajadores, para que cualquiera de las partes del litigio, puede proponerla en el proceso ordinario laboral. Asimismo, que el juez competente, ordene la presentación del mismo, en el procedimiento probatorio, en la primera audiencia; aplicando las multas correspondientes, si la parte demandada, en este caso el patrono, incumple con la exhibición, sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto, por el oferente de la prueba; y también contar con el expertaje del libro. Haciendo efectivo el principio de economía procesal, reduciendo consideradamente los gastos del trabajador, protegiendo las garantías mínimas sociales y protectoras que otorga el derecho laboral.

Análisis de sentencias de la Corte de Constitucionalidad en relación a las horas extraordinarias de trabajo en el juicio ordinario laboral

Dentro de las sentencias que fueron objeto de estudio, se seleccionaron diez, emitidas por la Corte de Constitucionalidad de Guatemala, órgano colegiado, con la atribución principal de efectuar la defensa del orden constitucional. Considerando que las mismas, son acordes al objetivo general del presente estudio especializado, estableciendo el análisis sobre la obligación que posee el trabajador, en la carga de la prueba, para comprobar las horas extraordinarias en el juicio ordinario laboral. Revisando los expedientes, las argumentaciones realizadas por los magistrados, a través de los considerandos y criterios, los fundamentos de derechos, concluidos los amparos, resueltos sin lugar, al exigir la retribución de las horas extraordinarias laborales por el trabajador.

Expediente 2450-2006 de la Corte de Constitucionalidad

El Juez Cuarto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, declaró sin lugar el juicio ordinario laboral, que pretendía el pago de horas extraordinarias laboradas. La parte postulante denunció que, se violó los derechos de defensa y al debido proceso. Durante el trámite, la parte demandada aceptó la relación laboral de los demandantes, pero exigió que éstos probaran el horario extraordinario trabajado del que

reclamaban su pago. La parte demandante argumentó que, es la parte patronal la que debe probar las aseveraciones hechas por ellos y que no habían aportado pruebas que desvirtuaran lo pretendido; considerando que la demanda debió ser declarada con lugar y ordenarse que se les cancelara el salario extraordinario reclamado.

De tal manera, el tribunal estima que la autoridad impugnada al confirmar la resolución de primera instancia, actuó en ejercicio correcto de las facultades que la ley le otorga y apegado a lo que, en reiterados fallos de la Corte de Constitucionalidad, se ha sostenido, en el sentido de que de conformidad con el artículo 78 del Código de Trabajo, el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó su despido, tal precepto procesal se conoce con el nombre de Inversión de la Carga de la Prueba. Partiendo del presupuesto contenido en la norma anteriormente indicada, se puede afirmar que en los procesos laborales y en sí, en el derecho laboral, revisten la característica de que, a excepción de tres casos puntuales, la carga de la prueba recae sobre el patrono.

El trabajador posee la potestad de afirmar lo que considere conveniente sin necesidad de respaldar con algún medio probatorio, ya que, con fundamento en el precepto precitado, es el patrono a quien corresponde desvirtuar los argumentos expuestos por la parte demandante. Los únicos

aspectos que obligatoriamente deben ser demostrados o comprobados por el trabajador son: 1) la existencia de la relación laboral alegada; 2) las horas extraordinarias laboradas reclamadas; y, 3) las ventajas económicas argumentadas. Fuera de estos tres casos, todos los argumentos expuestos por el trabajador se tendrán por ciertos mientras el patrono no pruebe lo contrario; siendo así, debe entenderse que la falta de presentación o aportación de las respectivas pruebas genera, irremediabilmente, la consolidación de las aseveraciones de su contraparte en el proceso.

Por lo anteriormente expuesto, la Cámara estimó que la resolución no puede considerarse constitutiva de violación constitucional, ya que la facultad de valorar, estimar y resolver las defensas o proposiciones de fondo en los procesos de la justicia ordinaria corresponde a los tribunales de dicha jurisdicción, de conformidad con lo establecido en el artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala, por lo que el hecho de que lo resuelto por la autoridad impugnada le sea desfavorable, no configura la violación constitucional denunciada. Por esa razón, la Corte de Constitucionalidad considera que la decisión de la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social garantizó el debido proceso y que los accionantes pretenden una revisión a lo resuelto, y, por lo tanto, declaró sin lugar el amparo.

Expediente 1474-2012 de la Corte de Constitucionalidad

Un auto reclamado que resolvió sin lugar la demanda ordinaria laboral. La parte demandante denunció que se violó los derechos de defensa, al trabajo y a los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, y los principios jurídicos del debido proceso, tutelaridad de las leyes del trabajo, irrenunciabilidad de los derechos laborales, preeminencia de la ley específica sobre la ley general, supremacía constitucional e indebida aplicación del principio indubio pro operario. Durante el trámite del juicio, la parte demandante reclamó el agravio porque se citó doctrina legal que no es aplicable al caso concreto, puesto que no tomó en cuenta que nunca demandaron el pago de horas extraordinarias, sino que solicitaron el pago del tiempo laborado en exceso, que debe computarse como extraordinario porque fue ejecutado fuera del horario normal de trabajo.

Al efectuar el análisis de las constancias procesales, el tribunal establece que, los solicitantes al promover su demanda, indicaron lo siguiente: a) reclamo a la demandada el pago de las horas laboradas en exceso, que deben ser consideradas horas extraordinarias, por ser laboradas fuera del límite de las doce horas diarias que la le determina; b) hacer mención del artículo 124 inciso c) del Código de Trabajo, decreto 1441, del Congreso de la República, señala que, las personas que ocupen puestos de vigilancia, no están sujetas a las limitaciones de la jornada de trabajo; sin

embargo, no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren en exceso al límite de doce horas diarias.

El Juez de primer grado, estimó que el objeto del proceso era establecer y declarar la procedencia del pago de las horas extras laboradas, sin embargo, al proceder al análisis del caso concreto, consideró que la carga de la prueba recaía en el patrono, y que éste no desvirtuó lo aseverado por los demandantes en primera instancia. Con base en ello, declaró con lugar parcialmente la demanda, condenó al pago de las horas trabajadas en exceso por los actores y absolvió de las demás prestaciones reclamadas. Por su parte, la Sala cuestionada al emitir el acto reclamado, 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.

Por lo anterior 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 esa 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. Por lo tanto, teniendo en cuenta lo anterior, ese tribunal consideró que la Sala recurrida no ocasionó los agravios denunciados por los amparistas, puesto que luego de efectuar un análisis profundo del caso concreto, aplicó el criterio sostenido por esa Corte y estimó que los demandantes no probaron las horas extraordinarias laboradas que reclaman.

Por lo tanto y con base a lo anterior manifestado, revocó la sentencia apelada, tarea que efectuó en el ejercicio de las facultades que le confiere la ley, concretamente el artículo 372 del Código de Trabajo, por lo que, el solo hecho que lo resuelto sea contrario a las pretensiones de los amparistas, no implica que se les hayan ocasionado las violaciones que denuncian. Por tal razón, la Corte de Constitucionalidad considera que, la decisión de la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, al revocar la sentencia emitida por del Juzgado Octavo de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, declaró sin lugar la demanda ordinaria laboral, al establecer que en el presente caso el Tribunal a quo, denegó la protección constitucional solicitada, aduciendo que la Sala reclamada aplicó la doctrina legal sentada por la Corte, respecto a que es obligación del trabajador el demostrar las horas extraordinarias laboradas.

Expediente 2101-2013 de la Corte de Constitucionalidad

El Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, declaró parcialmente con lugar la demanda ordinaria laboral que ordenó el pago indemnización, vacaciones, aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, correspondientes a los dos últimos años de las prestaciones reclamadas, exceptuando las vacaciones, horas extraordinarias y lo relativo al pago de daños y perjuicios y costas judiciales. La parte postulante denunció que se violó los principios jurídicos del debido proceso y legalidad. Durante el trámite, la postulante apeló la resolución del juzgado de primera instancia, y la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social confirmó el fallo que conoció en alzada.

El postulante apeló y reiteró los motivos de inconformidad, expresados en su escrito de interposición de amparo, entre los que se destaca que la actora fue contratada, por la entidad nominadora, para prestar servicios de forma temporal, mediante contrato administrativo de trabajo a plazo fijo; aspecto que la autoridad cuestionada omitió considerar. Derivado que, si hubiera analizado esa circunstancia, tendría que haber concluido que el vínculo que unía al ahora accionante, era de carácter administrativo, por lo que podía rescindirlo en cualquier momento sin responsabilidad de su parte. La Corte estableció que, no comparte la decisión de la Sala reprochada con relación a la condena por daños y perjuicios, porque como

quedó evidenciado, al no existir relación laboral, resulta ilegal el cobro pretendido, ya que de acuerdo al artículo 78 del Código de Trabajo, aquello es la consecuencia de no probar el patrono, la justa causa del despido.

Argumentó que, la jornada ordinaria laborada era fijada por la junta Nacional de Servicio Civil y la misma no podrá ser menor de cuarenta horas, ni exceder de cuarenta y cuatro horas semanales; de esa cuenta, tal y como consta en el contrato suscrito, la contratante debía participar en comisiones y otras actividades asignadas por las autoridades de la institución, por lo que resulta improcedente el pago pretendido; en todo caso, es la actora quien debe probarlas. La Corte de Constitucionalidad consideró referente al agravio denunciado por el postulante con relación a la improcedencia en el pago de horas extraordinarias, que la autoridad impugnada al emitir la sentencia que condenó al accionante al pago aludido, se basó en evidencia irrefutable, con la cual demostró que se laboró fuera del límite de jornada de trabajo, sin que éstos últimos hayan sido redargüidos de nulidad o falsedad.

Por lo anterior, en tales condiciones, como se apuntó con antelación, fueron los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que se pronunciaron respecto de la naturaleza jurídica de la relación sostenida entre la institución postulante y la ex trabajadora, lo cual constituye el ejercicio de la función realizada, por las autoridades judiciales ordinarias

en el uso de la potestad de juzgar, que no puede ser subrogada por el juez constitucional, ya que de hacerlo este último infringiría el contenido de los artículos 203 y 211 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Como consecuencia, al no encontrar vulneración a algún derecho fundamental, que deba ser reparado por vía constitucional, por haberse juzgado el caso conforme a la ley, la Corte resolvió, sin lugar el recurso de apelación, promovido por el Estado de Guatemala, postulante del amparo y como consecuencia, se confirma la sentencia apelada.

Expediente 3305-2013 de la Corte de Constitucionalidad

En el Juzgado Décimo Tercero de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, el accionante promovió juicio ordinario laboral, demandando reajuste de indemnización, prestaciones laborales y horas extras, pues la demandada le efectuó un pago parcial de éstas; además, reclamó pago de costas procesales, daños y perjuicios, por haber sido despedido de forma directa e injustificada; al dictar sentencia, el Juez declaró sin lugar el juicio ordinario laboral y, como consecuencia, absolvió a la demandada del pago de las reclamaciones formuladas. El agravio que se reprochan a los actos reclamados al derecho de defensa y al principio jurídico del debido proceso.

El postulante indica que la autoridad reprochada le produjo agravio, porque efectuó consideraciones contradictorias e incongruentes, debido a que estimó que debía acogerse la apelación interpuesta y revocar el fallo de primer grado parcialmente; ya que el medio de prueba de confesión judicial, no resultó idóneo para probar que, efectivamente existió el derecho a reclamar ventajas económicas y horas extraordinarias, que no podía descalificar el pliego de posiciones presentado, ya que la rebeldía de la demandada, tenía como consecuencia otorgarle valor de plena prueba a la confesión judicial. Además, la Sala desestimó la reclamación de pago del reajuste de indemnización, daños y perjuicios y costas judiciales, argumentando que existió intención de pago de la entidad demandada, al haber efectuado un pago parcial de la indemnización.

La Corte Suprema de Justicia, mediante la Cámara de Amparo y Antejuicio, consideró al respecto señalar que jurisprudencialmente se ha sostenido que es obligatorio, por parte del trabajador, demostrar o comprobar los aspectos relacionados con la existencia de la relación laboral alegada, las horas extraordinarias laboradas y reclamadas y las ventajas económicas argumentadas. Tal precepto procesal implica, el principio jurídico de la inversión de la carga de la prueba. Partiendo del presupuesto contenido en la norma anteriormente indicada, es dable afirmar que en los procesos laborales y en sí en el Derecho Laboral, a excepción de tres casos puntuales, la carga de la prueba recae sobre el patrono.

De lo anterior, se establece que, para que tales reclamaciones sean aceptadas por el órgano jurisdiccional, es necesario que se aporten al proceso por parte del trabajador, los elementos necesarios para evidenciar la procedencia de las mismas. En el presente caso, resulta evidente que el postulante durante la dilación del proceso, no presentó más medio probatorio que, la confesión judicial, que no obstante constituir plena prueba, resultó insuficiente para que el juez a quo accediera a las pretensiones del actor. Situación que también estimó la Sala impugnada, lo cual no implica omisión del valor probatorio que tiene tal medio de prueba, sino la falta de pruebas que el actor debió aportar al proceso, para que el juzgador confirmará las alegaciones del trabajador. Por lo expuesto precedentemente, deniega la acción constitucional de amparo, interpuesta por su notoria improcedencia.

Expediente 4900-2015 de la Corte de Constitucionalidad

El Juez Décimo Cuarto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, declaró sin lugar la demanda ordinaria laboral de pago de horas extraordinarias. La parte postulante denunció que se violó los derechos de defensa, igualdad, petición y acceso a una tutela judicial efectiva y a los principios jurídicos del debido proceso, legalidad, in dubio pro operario, tutelaridad, seguridad y certeza jurídica. Durante el trámite, se amplió la demanda y el demandante ofreció como prueba la declaración testimonial, sin embargo, al diligenciar ese medio de convicción, el Juez

estableció que la persona que compareció no era “la misma” que se había propuesto, por lo que decidió no recibir la prueba mencionada. El Juez de primer grado, al emitir la sentencia correspondiente, consideró que existió relación laboral, pero que el trabajador no probó las horas extraordinarias reclamadas, y con base en esa conclusión declaró sin lugar la demanda.

El trabajador, al expresar agravios, solicitó entre otras cosas, que se diligenciara la prueba de declaración testimonial aludida, petición que fue declarada no ha lugar, contra la decisión mencionada interpuso nulidad, la que fue rechazada liminalmente por la Sala objetada. La Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, consideró, en cuanto al primer acto reclamado, rechazar de plano un recurso de nulidad que presentó el postulante, en contra de la resolución que le denegó el diligenciamiento de una prueba testimonial, que había protestado en primera instancia. La Cámara de Amparo y Antejuicio, al hacer el examen de las actuaciones, estableció que, tal medio de prueba no fue diligenciado, tanto por el Juez a quo, como por la autoridad impugnada, porque no cumplía con los requisitos establecidos en ley, ya que no indicó el nombre del testigo, que debía prestar declaración.

Respecto al segundo acto reclamado, al hacer el examen de los antecedentes, se estableció que, el postulante planteó demanda ordinaria laboral solicitando el pago de horas extraordinarias. El Juez a quo, al resolver consideró que sí había existido relación laboral, sin embargo,

declaró sin lugar la demanda, al considerar que el postulante no había acreditado haber laborado las horas extraordinarias que reclamaba. La Cámara estimó pertinente acotar que, la Corte de Constitucionalidad, ha considerado que de conformidad con el artículo 78 del Código de Trabajo, que el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó su despido, tal precepto procesal se conoce con el nombre de inversión de la carga de la prueba.

Partiendo del presupuesto contenido en la norma anteriormente indicada, se puede afirmar que, en los procesos laborales, y en sí el Derecho Laboral, revisten la característica de que, a excepción de tres casos puntuales, la carga de la prueba recae sobre el patrono. El trabajador posee la potestad de las afirmaciones que considere convenientes, sin necesidad de respaldarlas con algún medio probatorio, ya que, con fundamento en el precepto, es al patrono en los casos de despido, a quien corresponde desvirtuar los argumentos expuestos por la parte demandante. Sin embargo, los únicos aspectos que obligatoriamente deben ser demostrados o comprobados por el trabajador son: la existencia de la relación laboral alegada; las horas extraordinarias laboradas reclamadas y las ventajas económicas.

Fuera de estos tres casos anteriormente citados, todos los argumentos expuestos por el trabajador, se tendrán por ciertos, mientras el patrono no pruebe lo contrario; lo resuelto por la autoridad impugnada está ajustado a derecho y a las constancias procesales, ya que en la sentencia objeto de análisis, correspondía al trabajador, acreditar con los medios de prueba idóneos, en cuanto a las horas extraordinarias laboradas, también la carga de la prueba recaía en el postulante; sin embargo no acreditó haberlas laborado, como bien estimó la autoridad impugnada. Por lo anterior, la Corte de Constitucionalidad resolvió, sin lugar el recurso de apelación interpuesto, solicitando el amparo.

Expediente 5117-2015 de la Corte de Constitucionalidad

El auto reclamado dictada por la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que confirmó la sentencia emitida por el Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala y declaró sin lugar la demanda ordinaria laboral, absolviendo a la empleadora de la obligación pecuniaria, referente al cobro de la indemnización por el período que duró la relación laboral, horas extraordinarias y lo relativo a daños, perjuicios y costas procesales. La parte demandante denunció que, se violó los derechos de defensa y al trabajo y los principios jurídicos de seguridad y certeza jurídicas. Durante el trámite del juicio, la parte demandada contestó la demanda en sentido negativo e interpuso las excepciones perentorias de: falta de veracidad en

los hechos, falsedad en el documento que presenta como prueba y falta de veracidad en la pretensión de horas extraordinarias que reclama la parte demandante.

El juez de mérito, al proferir sentencia, acogió las excepciones perentorias promovidas por la demandada y, como consecuencia, declaró sin lugar su pretensión; la absolvió de la obligación pecuniaria, referente al cobro de la indemnización por el período que duró la relación laboral, horas extraordinarias y lo relativo a daños, perjuicios y costas procesales. El postulante apeló ante la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que confirmó el fallo. La denunciante cuestionó a la Sala, reprochando que omitió considerar que de acuerdo al artículo 102 inciso g) de la Constitución Política de la República de Guatemala, toda jornada ejecutada fuera del límite del horario ordinario de trabajo, constituye jornada extraordinaria. Por ese motivo, aunque las labores desempeñadas no gozaban de un horario establecido, el trabajo no puede exceder de los indicadores establecidos en la norma constitucional. La Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio consideró que fue acertado el criterio legal externado por la juez de primera instancia, ya que efectivamente no existe argumento de peso, que permita situar al derecho del trabajador a reclamar las horas extraordinarias, ya que como bien lo consideró la Sala, al trabajador le correspondía probar que laboró más allá de los límites de la jornada ordinaria laboral. A este respecto, la Corte de Constitucionalidad sostuvo que, los únicos aspectos

que obligatoriamente deben ser demostrados o comprobados por el trabajador son: 1) la existencia de la relación laboral alegada, 2) las horas extraordinarias laboradas reclamadas y 3) las ventajas económicas.

Por lo anterior, la Corte de Constitucionalidad indicó que, los aspectos subjetivos fueron advertidos por esa autoridad, cuando el asunto fue sometido a su conocimiento, efectuando la valoración de los medios de prueba rendidos, dentro del proceso ordinario que subyace a esa instancia, razón por la cual desvanece el agravio relativo, ya que la Sala reprochada al emitir la resolución que constituye el acto reclamado, consideró que la decisión de la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, fue dictada conforme a la ley, respetando las garantías de los sujetos en contienda y en plena observancia de los principios jurídicos que inspiran el Derecho de Trabajo, debido a que los documentos aportados por el amparista no constituían prueba suficiente, para demostrar la aseveración relativa a que en los días reclamados, sí laboró para el efecto.

Asimismo, resultó evidente para la Corte, que la inconformidad del accionante se centra en las consideraciones jurídicas en las que la autoridad denunciada apoyó su fallo; sin embargo, cuando tales razonamientos no entrañan vulneración a derechos fundamentales, quienes, de conformidad con la ley, tienen la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. El hecho de que lo decidido no sea

coincidente con los intereses del solicitante, no implica que se hayan vulnerado sus derechos. Todo lo considerado, evidencia la inexistencia de agravio que haya lesionado derechos y garantías constitucionales del amparista y que deba ser reparado por esta vía, razón por la cual, el amparo planteado deviene improcedente. Al haber resuelto en igual sentido el tribunal a quo procede confirmar la sentencia apelada.

Expediente 5351-2018 de la Corte de Constitucionalidad

La Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social revocó parcialmente la resolución emitida por el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala y, como consecuencia, absolvió a la parte demandada únicamente en cuanto al pago de indemnización y daños y perjuicios. La parte postulante denunció que se violó los derechos de defensa, así como a los principios jurídicos del debido proceso y principios de tutelaridad de las leyes de trabajo. La Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, consideró que no se violentaron los derechos que denuncian, pues la autoridad impugnada dictó resolución apegada a derecho, respetando las normas y principios del derecho trabajo.

En el presente caso, la entidad demandada indica que, se encuentra debidamente acreditada la justa causa del despido de los actores; a este respecto, la Sala estima que, el juez de primer grado hizo un estudio

superficial del caso sometido a su conocimiento, advirtiéndose las falencias agraviantes invocadas por la demandada. En cuanto al pago de las horas extraordinarias reclamadas por los actores, las mismas no proceden, toda vez que de conformidad con las pruebas diligenciadas dentro del proceso, se establece claramente que, los actores en ningún momento probaron fehacientemente a través de los medios idóneos que permite la ley, que le correspondiera un pago en concepto de horas extra en jornada extraordinaria.

Se puede afirmar que, los procesos laborales revisten la característica de que, a excepción de tres casos puntuales, la carga de la prueba recae sobre el patrono; el trabajador posee la potestad de las afirmaciones que considere convenientes, sin necesidad de respaldarlas con algún medio probatorio, ya que, con fundamento en el precepto precitado, es al patrono a quien corresponde desvirtuar los argumentos expuestos por la parte demandante. Los únicos aspectos que obligatoriamente deben ser demostrados o comprobados por el trabajador son: 1) la existencia de la relación laboral alegada; 2) las horas extraordinarias laboradas reclamadas; y, 3) las ventajas económicas argumentadas.

Fuera de los tres casos mencionados, todos los argumentos expuestos por el trabajador se tendrán por ciertos, mientras el patrono no pruebe lo contrario; siendo así, debe entenderse que la falta de presentación o aportación de las respectivas pruebas genera, irremediabilmente, la

consolidación de las aseveraciones de su contraparte, en el proceso. Por lo tanto, no pueden los amparistas pretender que, la parte demandada probara las horas extraordinarias que éstos laboraron, debiendo en su defecto, hacer uso de los medios de prueba regulados en el Código Procesal Civil y Mercantil. Por lo anterior, la Corte de Constitucionalidad otorgó la protección constitucional solicitada, dejando en suspenso en forma definitiva la resolución que constituye el acto reclamado, y las resoluciones sometidas al proceso de amparo resueltas en distinto sentido, por lo que procede revocar la sentencia apelada.

Expediente 1556-2020 de la Corte de Constitucionalidad

El Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento de Suchitepéquez, declaró con lugar parcialmente el juicio ordinario laboral, condenó a la parte demandada al pago de indemnización, vacaciones, aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, ajuste salarial y daños y perjuicios y absolvió del pago de prestación de séptimo día, asuetos oficiales, horas extraordinarias y comisiones pendientes de pago. La parte postulante denunció que se violó los derechos de defensa, igualdad y tutela judicial efectiva, así como a los principios jurídicos de seguridad y debido proceso. Durante el proceso, la parte actora probó la relación jurídica entre las partes, en cuanto a las otras prestaciones laborales incluyendo las horas

extraordinarias, con la prueba que se ofreció y diligenció no fueron suficiente para obtener certeza jurídica.

Por su parte, la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, consideró que, compartía el criterio del juzgador con fundamento en que, el juzgador formó su convicción para declarar con lugar la demanda, en virtud de los hechos, derecho y prueba aportada dentro del proceso, medios de prueba tanto de la parte actora, como de la parte demandada, valorando la misma en su conjunto y no en forma individual, de conformidad como lo establece el artículo 361 del Código de Trabajo, por lo que la postulante apeló la decisión. La Corte de Constitucionalidad consideró que, en el proceso ordinario laboral, se aportaron suficientes medios de comprobación, lo cual fue debidamente advertido tanto por el juez de primera instancia como por la Sala cuestionada, circunstancia que conllevó a que declararan la procedencia de la condena impuesta a la entidad que ahora acude en amparo.

Por lo tanto, en congruencia con lo anterior, es menester indicar que la autoridad reprochada, al proferir el acto que en esta instancia constitucional se enjuicia, no causó lesión a los derechos de la postulante, puesto que su decisión es corolario de la valoración integral y en conciencia de los medios probatorios aportados al proceso. Este extremo denota una labor intelectual, objetiva y racional por parte del tribunal ordinario de alzada, para resolver los puntos controvertidos sometidos a

su conocimiento, actividad que es inherente a la facultad de juzgar que le ha sido conferida por la ley. Al no evidenciar la existencia de agravio ocasionado a la esfera jurídica de la amparista que deba ser reparado por esta vía, el amparo planteado deviene improcedente.

Expediente 3073-2020 de la Corte de Constitucionalidad

La Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en la acción constitucional de amparo declaró, sin lugar el recurso de apelación planteado, modificando la sentencia, en el sentido de condenar a la demandada al pago de daños, perjuicios y costas judiciales y confirmó el resto de rubros de la sentencia emitida por el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento de Suchitepéquez, en el juicio ordinario laboral. La parte postulante denunció que se violó los derechos de defensa, libertad de industria, comercio y trabajo, así como al principio jurídico del debido proceso. Durante el trámite del juicio, el amparista señala como agravio, que la autoridad reprochada se extralimitó al modificar la sentencia de primer grado, en cuanto a la condena de daños, perjuicios y costas judiciales.

Se estableció que, se condenó a los primeros rubros antes indicados, los mismos son consecuencia de la tardanza en el pago de las indemnizaciones mencionadas, lo que no provoca agravio alguno, pues es un derecho irrenunciable de todo trabajador; así mismo, las costas

judiciales son la consecuencia jurídica derivada de la actividad que debe realizar el trabajador para demandar a su patrono; en cuanto a las horas extraordinarias laboradas, la actora no presentó prueba fehaciente que acreditara haber laborado la cantidad de horas que indica en su memorial de demanda. De conformidad con lo anterior, condenó a la autoridad nominadora al pago de indemnización, aguinaldo y bonificación anual para trabajadores del sector privado y público y la exoneró del pago de horas extraordinarias y reajuste salarial.

En ese orden de ideas, la Sala cuestionada confirmó la decisión que efectuó el juez de primer grado, modificándola en el sentido de condenar a la entidad demandada al pago de daños y perjuicios y costas judiciales. Por lo que debe ser acogida parcialmente la sentencia, tomando en cuenta que se resolvió en distinto sentido, procede revocar la sentencia apelada por los motivos considerados en lo que concierne a la condena al pago de daños y perjuicios y costas judiciales causadas, haciéndose constar expresamente que se deja incólume en cuanto a los restantes argumentos, en consecuencia se solicitó amparo, no se otorga en lo reclamado del pago de indemnización y prestaciones laborales que constan en el fallo; por lo tanto, se otorga la protección constitucional solicitada en lo que concierne a la condena al accionante al pago de daños y perjuicios y costas judiciales.

Expediente 488-2022 de la Corte de Constitucionalidad

La Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejudio, en las acciones constitucionales de amparo contra la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, señala que la sentencia de la Sala, revocó la emitida por el Juzgado de Décimo de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala y, en consecuencia, declaró con lugar la demanda ordinaria laboral. La parte postulante denunció que se violó derecho de defensa y de audiencia, así como a los principios del debido proceso y legalidad. Dentro del trámite del juicio, la parte demandante solicitó, declarar la existencia de la relación laboral, reclamó el pago de indemnización, prestaciones laborales, daños, perjuicios, costas judiciales, horas extraordinarias y devolución del pago de seguro, por haber sido despedido de forma directa e injustificada. La parte demandada contestó la demanda, en sentido negativo.

Inconforme con lo resuelto, el demandante apeló y la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por medio de la resolución que constituye el acto reclamado, revocó lo dispuesto en primera instancia, y condenó a la parte demandada al pago de indemnización, aguinaldo, vacaciones, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, bonificación incentivo, daños y perjuicios y costas judiciales; declaró sin lugar el pago de horas extraordinarias y la devolución de las deducciones del seguro. Contra la

sentencia aludida la parte demandada promovió remedios procesales de aclaración y ampliación, que fueron declarados sin lugar.

La Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejucio, consideró que, el juez no examinó las planillas presentadas derivado que a su criterio no llevaban la autorización correspondiente, pero la parte patronal sí las exhibió y por ello se dejó planteada la formal protesta por su no acogida, asumida por la Sala cuestionada, que determina la existencia de una relación de trabajo y del despido injustificado aducidos por el demandante y, por ende, revoca la sentencia venida en grado; la parte actora para acreditar el hecho de la existencia de la relación laboral, aportó los medios de prueba documentales, tales como el carné que lo acredita como jefe, exhibiendo la parte demandada, contrato de trabajo, carta de renuncia, entre otros. En cuanto el libro de salarios, no se diligenció en virtud que no se aporta el período completo que fue requerido.

Con referencia al pago de las horas extraordinarias, fue declarado sin lugar por no haber probado que las hubiere laborado, siendo a cargo del trabajador probar dicho extremo. En congruencia con lo anterior, la Corte de Constitucionalidad advirtió que la Sala cuestionada, valoró los medios de prueba aportados al proceso, y el hecho de que les haya dado eficacia probatoria distinta de la valoración del Juez de Trabajo, no configura agravio que amerite reparación por vía del amparo; máxime que consta en el acto reclamado que la Sala reprochada realizó una estructura

argumentativa de los hechos que tuvo por acreditados en función del análisis y la valoración de la prueba en conciencia, por lo tanto, se declaró sin lugar el recurso de apelación promovido y como consecuencia se confirmó la sentencia venida en grado.

Después del análisis de las sentencias, se establece que, los Juzgados de Primera y Segunda Instancia, ambos de Trabajo y Previsión Social, así como la Corte Suprema de Justicia y la Corte de Constitucionalidad, violentan el derecho laboral, que el Estado es garante, específicamente en la retribución de las horas extraordinarias realizadas por el trabajador. Por lo que es necesaria la reforma a los artículos 102 y 353 del Código de Trabajo del Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, para garantizar la protección de los derechos inherentes al trabajador y que las autoridades correspondientes, actúen de forma estricta, supervisando los lugares de trabajo, con el fin de garantizar el cumplimiento del pago del tiempo adicional a la jornada laboral ordinaria, evitando de esta manera que tanto trabajador como patrono, acudan a someter los conflictos de esa índole, en la Inspección General de Trabajo y órganos jurisdiccionales.

Conclusiones

De acuerdo a lo planteado como objetivo general, que consiste en analizar la jurisprudencia con base en las sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad sobre la obligación que posee el trabajador en la carga de la prueba, para comprobar las horas extraordinarias en juicio ordinario laboral, se concluye que, el trabajador en el intento de obtener lo que en derecho corresponde, es decir la retribución de las horas adicionales laboradas contratadas, efectuadas bajo dependencia patronal, se ve en la necesidad de acudir a la vía judicial y desde la demanda inicial, está obligado a aportar como medio de prueba, la constancia que acredite que efectivamente, laboró tiempo adicional a cualquier jornada acordada, para que esta sea diligenciada y valorada con el objeto de obtener el sustento legal necesario, que le otorgue efectivamente ese derecho.

El primer objetivo específico que consiste en examinar la jurisprudencia sobre el juicio ordinario laboral con base a sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad en las apelaciones de amparo declarados sin lugar sobre el reclamo que efectúa el trabajador en la retribución de las horas extras laboradas, al realizar el presente trabajo de investigación, se arribó a la conclusión que, al no presentar un medio de prueba idóneo para demostrar las horas extraordinarias laboradas, desde el primer proceso judicial, el trabajador queda en una desventaja, al intentar continuar con las demás etapas judiciales, es decir, en la Corte Suprema de Justicia,

hasta la Corte de Constitucionalidad; obteniendo sentencias desfavorables, a través de los recursos de apelación y acciones constitucionales de amparos planteados, afectando la economía del trabajador que tiene que afrontar esos gastos, y también el desgaste físico y mental.

Con relación al segundo objetivo específico que consiste en establecer la iniciativa de ley, que regularice legalmente el medio de prueba, como defensa por parte del trabajador para determinar las horas extraordinarias en el juicio ordinario laboral, se concluye que, es necesario que el Congreso de la República de Guatemala, reforme los artículos 102 y 353 del Código de Trabajo del Decreto 1441, para establecer un mecanismo en el cual tanto trabajador como patrono, registren ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, un informe mensual que contenga las horas extras laboradas por los trabajadores, esto con la finalidad, de que si a futuro surgiera un conflicto administrativo ante la Inspección General de Trabajo o juicio laboral, ante los órganos jurisdiccionales correspondientes, tanto patrono como trabajador puedan demostrar fehacientemente las horas extras laboradas.

Referencias

Álvarez, E. (s.f.). *Derecho procesal del trabajo*.

Echeverría, R. (2009). *Derecho del trabajo I*. (4a.ed.).

Echeverría, R. (2009). *Derecho del trabajo II*. (3a.ed.).

Fernández Molina, L. (2011). *Derecho laboral guatemalteco*. (4a.ed.).
Oscar de León Palacios.

López Larrave, M. (2011). *Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo*. Estudiantil Fénix.

Real Academia Española (2005). En Diccionario panhispánico de dudas.
Recuperado el 6 de enero de 2023, de <https://dle.rae.es/principio>

Legislación Nacional

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

Asamblea Nacional Constituyente. (1986). *Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad*, Decreto Numero 1-86.

Congreso de la República de Guatemala. (1961). *Código de Trabajo*. Decreto número 1441.

Jefe del Gobierno de la República. (1963). *Código Procesal Civil y Mercantil*. Decreto número 107.

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

Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. (2003). *Reglamento sobre recaudación de contribuciones al régimen de seguridad social*. Acuerdo número 1118.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2019). Reglamento para la autorización y sello de libro de salarios, mediante la utilización de medios de comunicación electrónica. Acuerdo Ministerial número 124-2019.

Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. (2022). *Reglamento de inscripción en el régimen de seguridad social*. Acuerdo número 1529.

Sentencias

Corte de Constitucionalidad (21 de diciembre 2006). *Apelación de Sentencia de Amparo*. Expediente 2450-2006.
<http://138.94.255.164/Sentencias/814708.2450-2006.pdf>.

Corte de Constitucionalidad (20 de noviembre 2012). *Apelación de Sentencia de Amparo*. Expediente 1474-2012.
<http://138.94.255.164/Sentencias/821366.1474-2012.pdf>.

Corte de Constitucionalidad (30 de agosto 2013). *Apelación de Sentencia de Amparo*. Expediente 2101-2013.
<http://138.94.255.164/Sentencias/823385.2101-2013.pdf>.

Corte de Constitucionalidad (07 noviembre 2013). *Apelación de Sentencia de Amparo*. Expediente 3305-2013.
<http://138.94.255.164/Sentencias/823809.3305-2013.pdf>.

Corte de Constitucionalidad (12 de enero 2016). *Apelación de Sentencia de Amparo*. Expediente 4900-2015.
<http://138.94.255.164/Sentencias/830427.4900-2015.pdf>.

Corte de Constitucionalidad (16 de marzo 2016). *Apelación de Sentencia de Amparo*. Expediente 5117-2015.
<http://138.94.255.164/Sentencias/831079.5117-2015.pdf>.

Corte de Constitucionalidad (23 de junio 2020). *Apelación de Sentencia de Amparo*. Expediente 5351-2018.
<http://138.94.255.164/Sentencias/845310.5351-2018.pdf>.

Corte de Constitucionalidad (30 de septiembre 2020). *Apelación de Sentencia de Amparo*. Expediente 1556-2020.
<http://138.94.255.164/Sentencias/846236.1556-2020.pdf>.

Corte de Constitucionalidad (24 de noviembre 2020). *Apelación de Sentencia de Amparo*. Expediente 3073-2020.
<http://138.94.255.164/Sentencias/846499.3073-2020.pdf>.

Corte de Constitucionalidad (14 de diciembre 2022). *Apelación de Sentencia de Amparo*. Expediente 488-2022.
<http://138.94.255.164/Sentencias/851185.488-2022.pdf>