

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

**LA FALTA DE REGULACION LEGAL DEL DOCUMENTO
AMORFO LLAMADO FINIQUITO LABORAL EN LA
LEGISLACION GUATEMALTECA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JUAN FLORENCIO AMBROSIO HERNANDEZ

Previo a Optar al Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y a los Títulos de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Junio de 1997



U4
T(3248)
C.4

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

- ECANO: Lic. José Francisco De Mata Vela
- OCAL I: Lic. Luis César López Permouth
- OCAL II: Lic. José Roberto Mena Izeppi
- OCAL III: Lic. William René Méndez
- OCAL IV: Br. Homero Iván Quiñónez Mendoza
- OCAL V: Br. Joaquín Enrique Pineda Gudiel
- ECRETARIO: Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

- residente: Lic. Lic. César Augusto Morales Morales
- ocal: Lic. Oscar Edmundo Bolaños Parada
- ecretario: Lic. Carlos Urbina Mejía

Segunda Fase:

- residente: Licda. Hilda Violeta Rodríguez de Villatoro
- ocal: Dr. Erick Orlando Ovalle Martínez
- ecretario: Lic. Adrián Antonio Miranda Pallés

OTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).





4236-95

Quetzaltenango 6 de Noviembre de 1995

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
SECRETARÍA

-7 NOV. 1995

RECIBIDO
HORA
OFICIAL

SaÑor Decano de la Facultad de
Ciencias Jurídicas y Sociales
Lic. Juan Francisco Flores Juárez.
Universidad de San Carlos de Guatemala.

SeÑor Decano:

Atento y respetuoso me dirijo a Usted para hacer de su conocimiento que en cumplimiento con lo resuelto por el Decanato de esa Casa de Estudios, con fecha quince de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro, tengo el agrado de informar a Usted que he asesorado al Bachiller Juan Florencio Ambrosio Hernández, en la preparación de su trabajo de tesis intitulada "LA FALTA DE REGULACION LEGAL DEL DOCUMENTO AMORFO LLAMADO FINIQUITO LABORAL EN LA LEGISLACION GUATEMALTECA".

La revisión y asesoría del trabajo de tesis, despues de darle forma y uniformidad, se hizo por capítulos y a la conclusión de cada uno, sostuvimos pláticas con la finalidad de intercambiar ideas y punto de vista. Habiéndose cumplido con todos los requisitos reglamentarios para su aprobación y sea aceptado como tesis para su decisión en el exámen público, previo a cumplir con los trámites correspondientes.

Por lo que por este medio emito dictamen favorable en relación a dicho trabajo, en el cual el sustentante calca su doctrina y experiencia, respetando el criterio del mismo.

Sin otro particular me suscribo del seÑor Decano. Deferentemente.-

Cesar Tezo Mejía

LIC. CESAR TEZO MEJIA
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Calle Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, ocho de noviembre de mil novecientos noventa y
cinco. -----

Atentamente pase al Lic. RUDY GIOVANY RIOS QUIRCA, para
que proceda a revisar el trabajo de tesis del Bachiller
JUAN FLORENCIO AMBROSIO HERNANDEZ y en su oportunidad -
emita el dictamen correspondiente.-----

[Handwritten signature]



alht



29-96 JG.

Quetzaltenango 11 de enero de 1,996

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Lic. Juan Francisco Flores Juárez. Universidad de San Carlos de Guatemala.

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES SECRETARIA 12 ENE. '96 RECIBIDO Horas 13:45 OFICIAL

Señor Decano:

De manera atenta y respetuosa me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que en cumplimiento de la resolución de ese Decanato de fecha ocho de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, procedí a REVISAR el trabajo de tesis del bachiller JUAN FLORENCIO AMBROSIO HERNANDEZ intitulada "LA FALTA DE REGULACION LEGAL DEL DOCUMENTO AMORFO LLAMADO FINQUITO LABORAL EN LA LEGISLACION GUATEMALTECA", determinando al respecto lo siguiente:

- a) Coincido con el Licenciado CESAR TEZO MEJIA en cuanto al calificativo que hace del trabajo realizado por el sustentante, en el sentido de que el mismo es serio y acucioso.
b) Del analisis del trabajo se ha podido determinar que en el mismo se hacen señalamientos concretos respecto a las deficiencias existentes en nuestra legislación, y que hace así mismo recomendaciones -- respecto a la forma en que tales deficiencias deben ser corregidas.
c) Siendo señor Decano, que el trabajo está técnicamente desarrollado, y el enfoque de los temas en su planteamiento, desarrollo y presentación es correcto; además la tarea de investigación y bibliográfica que realiza el autor en la monografía, revelan un esfuerzo metodológico en la misma; por tales razones emito dictamen favorable y pueda publicarse el trabajo, para practicar oportunamente el examen de grado solicitado por el bachiller JUAN FLORENCIO AMBROSIO -- HERNANDEZ.

Sin otro particular, me suscribo del señor Decano, con muestras de mi mas alta consideración y respeto.

Licenciado Rudy Giovany Aros Quirós Abogado y Notario

REVISOR DE TESIS

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Campus Universitario, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, enero quince, de mil novecientos noventa y seis.-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del Bachiller JUAN FLORENCIO AMBROSIO HERNANDEZ intitulado "LA FALTA DE REGULACION LEGAL DEL DOCUMENTO AMORFO LLAMADO FINIQUITO LABORAL EN LA LEGISLACION GUATEMALTECA". Artículo 22 del Reglamento para Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis. -----

ahg/.



DEDICATORIA

A DIOS:

Fuente inagotable de sabiduría.

A MIS PADRES:

*Lorenzo Ambrosio Chaj y
María Hernández Güinac*

A quienes debo la vida y mi formación espiritual y moral. Profundo agradecimiento por sus sabios y oportunos consejos.

A MIS HERMANOS:

*Francisco (Q.E.P.D., recuerdos inolvidables), Gabino, Nery Orlando,
Francisca y Marina Antonia.*

Con amor fraterno.

A MI CUÑADO Y CUÑADAS:

*P.E.M. Juan G. Chuc X., Virginia Coz de Ambrosio, María Magdalena Vela
de Ambrosio.*

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS DE ESTUDIO:

Quienes en todo momento me motivaron para seguir adelante.

A MIS CATEDRATICOS

UNIVERSITARIOS EN GENERAL:

Mis Maestros, siempre.

A MI ASESOR Y REVISOR DE TESIS:

*Lic. César Tezo Mejía
Lic. Rudy Giovany Ríos Quiroa*

Gratitud por el esfuerzo y tiempo que me dedicaron.

AL CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE.

A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVER- SIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

A LA CLASE TRABAJADORA DEL PAIS.

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION	i
DISEÑO DE INVESTIGACION	iii
Capítulo I	
EL FINIQUITO EN GENERAL	1
1.1. Concepto. 1.2. Características. 1.3. Naturaleza Jurídica. 1.4. Clases de Finiquito. 1.5. Finiquito y otras figuras afines. 1.5.1. Quita y Quitación. 1.5.2. Carta de Pago. 1.5.3. Recibo. 1.5.4. Recibo Liberatorio, Recibo de Finiquito. 1.6. El Finiquito en la Legislación Guatemalteca. 1.6.1. En el Código Civil. 1.6.2. En el Código Procesal Civil y Mercantil. 1.6.3. En el Arancel de Abogados, Arbitros, Procuradores, Apoderados Judiciales, Expertos, Depositarios y de las actuaciones judiciales. 1.6.4. En el Código de Notariado. 1.6.5. En el Código de Comercio. 1.6.6. El Código de Trabajo.	
Capítulo II	
EL FINIQUITO LABORAL	9
2.1. Generalidades. 2.2. Definición. 2.3. Naturaleza Jurídica del Finiquito Laboral. 2.4. Clases y Formas que adquiere en la práctica laboral. 2.5. Clase de papel en que deberá redactarse un Finiquito Laboral.	
Capítulo III	
EL FINIQUITO COMO DOCUMENTO, SU VALORACION Y A FE PUBLICA	15
3.1. El Documento. 3.1.1. Concepto. 3.1.2. Clases de Documentos. 3.1.3. Naturaleza Jurídica. 3.2. Valor Probatorio del Documento. 3.2.1. Concepto	



de Prueba. 3.2.2. Principios y Sistemas de la Prueba Laboral. 3.2.2.1. Sistemas de la Prueba Legal o Tasada. 3.2.2.2. Sistema de la Sana Crítica. 3.2.2.3. Sistema de la Libre Convicción. 3.2.3. Sistema de la Valoración en conciencia regulado en el Código de Trabajo. 3.2.4. Valor Probatorio de la prueba de documentos, en la Legislación Laboral Guatemalteca. 3.3. El Finiquito Laboral como Documento. 3.4. La Fe Pública. 3.4.1. Concepto. 3.4.2. Fundamento de la Fe Pública. 3.4.3. Requisitos de la Fe Pública. 3.4.3.1. Fase de Evidencia. 3.4.3.2. Fase de Solemnidad. 3.4.3.3. Fase de Objetivación. 3.4.3.4. Fase de Coetaneidad. 3.4.4. Notas de la Fe Pública. 3.4.5. Tipos de Fe Pública. 3.4.6. Clases de Fe Pública. 3.4.6.1. Fe Pública Judicial. 3.4.6.2. Fe Pública Administrativa. 3.4.6.3. Fe Pública Registral. 3.4.6.4. Fe Pública Legislativa. 3.4.6.5. Fe Pública Notarial.

Capítulo IV

NULIDAD Y FALSEDAD DE LOS DOCUMENTOS

27

4.1. Generalidades. 4.2. La Nulidad, Causas. 4.3. La Falsedad, Causas. 4.4. Procedimiento para obtener la Declaración de Nulidad o Falsedad de un Documento. 4.5. Valor Jurídico del Instrumento Público.

Capítulo V

TERMINACION DE LA RELACION LABORAL

35

5.1. Concepto. 5.2. Causas que originan la terminación de la relación laboral y que pueden originar el faccionamiento del Finiquito. 5.2.1. El Despido. 5.2.1.1. Despido Directo. 5.2.1.2. Despido Indirecto. 5.2.2. El mutuo acuerdo de las partes. 5.2.3. La Renuncia del trabajador. 5.2.4. Por causas involuntarias a ambas partes. 5.2.5. Por vencimiento del plazo, en los contratos a plazo fijo, y por conclusión de la obra en los contratos para obra determinada. 5.2.6. Por cau-

sas lícitas estipuladas en el Contrato de Trabajo.

Capítulo VI

45

PRESTACIONES LABORALES A QUE TIENE DERECHO EL TRABAJADOR AL TERMINAR SU RELACION LABORAL Y QUE EVENTUALMENTE SE PIERDEN CON EL FINIQUITO

6.1. Generalidades. 6.2. Concepto de Prestación. 6.3. Indemnización. 6.4. Vacaciones. 6.5. Aguinaldo. 6.6. Días de Asueto. 6.7. Tiempo Extraordinario. 6.8. Salarios Retenidos. 6.9. Salarios por Entrega. 6.10. Séptimo Día y Descanso Semanal. 6.11. Bonificación Incentivo. 6.12. Ventajas Económicas. 6.13. Reajuste de Salario Mínimo. 6.14. Salarios Caídos. 6.15. Nivelación de Salarios. 6.16. Salarios a Títulos de Daños y Perjuicios por Instancia Procesal. 6.17. Bono Anual para el Sector Público y Privado. 6.18. Diferidos u otros acordados con el empleador.

Capítulo VII

57

VALIDEZ DEL FINIQUITO LABORAL EN CUANTO A SU CONTENIDO.

7.1. Contenido y Validez. 7.2. Requisitos de Contenido que debería tener el Finiquito Laboral. 7.3. De la reforma al actual Código de Trabajo en relación al Finiquito Laboral.

Capítulo VIII

61

COMPROBACION DE HIPOTESIS

8.1. Metodología. 8.1.1. Elaboración de la Boleta de Encuesta. 8.1.2. Práctica de Muestreo. 8.1.3. Cierre de Preguntas Abiertas. 8.1.4. Tabulación de datos en forma estratificada y general. 8.1.5. Análisis e interpretación de datos en forma estratificada. 8.1.6. Análisis e interpretación de datos en forma general y comprobación de hipótesis.

	Pág.
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES	75
BIBLIOGRAFIA	77

INTRODUCCION

En el derecho del trabajo se dan en la actualidad hechos que aún no se encuentran debidamente normados. Una de las instituciones lo constituye el FINIQUITO LABORAL que aún no se encuentra regulada en debida forma en la legislación laboral guatemalteca y aunque en la práctica sea común hablar del mismo.

La única relación legal analógica que encontramos es el artículo 23 de la Ley Orgánica del Tribunal y Contraloría de Cuentas, que se refiere al Finiquito que la Contraloría y Tribunal de Cuentas debe extender a los funcionarios y empleados públicos sujetos a fiscalización una vez que las cuentas en que figuren como responsables hayan sido aprobadas; ahora bien el finiquito que preceptúa el artículo citado no puede ser aplicado a los trabajadores del sector privado, pues aquel se refiere a los empleados y funcionarios públicos que están sujetos a glosa o juicio de cuentas y que en todo caso es la Contraloría de Cuentas quien debe extender dicha solvencia y no los funcionarios y empleados como en el caso de los trabajadores del sector privado.

La falta de regulación legal del Finiquito Laboral, constituye objeto de estudio interesante para los que vemos en el Derecho del Trabajo, un conjunto de normas protectoras del trabajador.

Muchas veces el trabajador al extender un Finiquito laboral declara que no tiene reclamo alguno pendiente que formular contra su ex-empleador, pero posteriormente reclama prestaciones o derechos que según el Finiquito laboral ya han sido expresamente pagados; siendo entonces en este caso necesaria la regulación legal del Finiquito Laboral; para que tanto patronos como trabajadores sepan en que documento debe constar, los requisitos de contenido y las formalidades que debe llevar, con tal que las prestaciones que le corresponden igualmente al trabajador le sean pagadas en la mejor forma posible, para una mejor justicia social.

Comprendiendo la necesidad que existe de dar solución a diversos problemas que provoca la falta de regulación adecuada, en nuestro medio sobre el Finiquito Laboral, decidí hacer un estudio sobre el mismo, intitulándolo "LA FALTA DE REGULACION LEGAL DEL DOCUMENTO AMORFO LLAMADO FINIQUITO LABORAL EN LA LEGISLACION GUATEMALTECA". En el cual de la investigación y análisis teórico, hice una investigación de campo, con el objeto de indagar los principales problemas que presenta en la práctica el Finiquito Laboral, en lo que respecta a las formalidades del documento donde debe constar, así como los requisitos de contenido que debe llevar.

Esperamos poder coadyuvar en una mínima parte con las personas interesadas en esta materia. Gracias a la dirección con que se ha contado creemos que el presente trabajo extraído en forma doctrinal y legal, nos da la razón para exponer con modestia los diversos capítulos en que se divide el plan de Trabajo.

EL AUTOR.

DISEÑO DE INVESTIGACION

ITULO:

**"LA FALTA DE REGULACION LEGAL DEL DOCUMENTO AMORFO
LLAMADO FINIQUITO LABORAL EN LA LEGISLACION
GUATEMALTECA".**

Justificación de la Investigación.

Mediante el presente trabajo de investigación se pretende realizar un estudio actual y detenido del Finiquito Laboral, en virtud de que en la práctica ibunalicia y en la vida real, los trabajadores generalmente extienden finiquitos a sus ex-empleadores, haciendo en la mayoría de las veces renunciias a gran arte de sus derechos.

El documento en que consta el Finiquito laboral, es de diversas clases: recibos, documento privado sin legalización de firmas, documento privado con legalización de firmas, acta Notarial, escritura pública, etc. En tal caso se hace necesario establecer qué validez se le dará a tales documentos, al darse el conflicto laboral, conocer qué requisitos debe llevar tal documento y qué persoas o autoridad debe autorizarlos.

El documento que contiene el finiquito laboral, también lleva en sí una declaración de voluntad, en la cual el trabajador por lo general hace expresa denuncia a derechos que le asisten, ignorando que alguno de ellos son legalmente renunciabiles. De donde deviene la necesidad de estudiar a fondo tanto teórica como legalmente el finiquito laboral para llegar a determinar la validez del mismo, tratar de dar solución al problema práctico y evitar excepciones de pago que pueda fraguarse sin base justa y social.

2. Planteamiento del Problema a Investigar.

"LA FALTA DE REGULACION LEGAL DEL DOCUMENTO AMORFO LLAMADO FINIQUITO LABORAL EN LA LEGISLACION GUATEMALTECA".

El problema se presenta cuando según el finiquito laboral, el trabajador se ha dado por recibido y satisfecho en el pago de sus prestaciones laborales, la mayoría de las veces renunciando algunos o los principales derechos que le asisten, y declarando que no tiene reclamo alguno pendiente que formular contra su ex-empleador, pero posteriormente se presenta ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, planteando el conflicto laboral, reclamando prestaciones o derechos que según el finiquito laboral ya han sido expresamente pagados.

Como consecuencia de lo anterior, surge la necesidad de examinar los documentos en que consta el finiquito laboral, que se presenta en la práctica de diversas formas, y en cuanto al contenido, en relación a los derechos que según el patrono se han pagado al trabajador, en virtud de que por su naturaleza el derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para el mismo.

2.1. Definición del Problema de Investigación.

Se realizará un estudio jurídico social para determinar las causas de validez e invalidez del Finiquito Laboral, en la práctica, tanto desde el punto de vista del documento como tal, como de su contenido, realizando al mismo tiempo un análisis social del mismo.

- a. Cuáles son las principales causas de validez e invalidez, de forma como de fondo, del finiquito laboral.
- b. Los finiquitos contienen renunciaciones a derechos irrenunciables, en vista de la ignorancia de los trabajadores de los derechos que le asisten.
- c. En qué documento debe constar el finiquito laboral para su plena validez.
- d. Cuál es la fuente legal del finiquito laboral.

2.2. Marco Teórico.

El presente trabajo de investigación estará conformado por los conceptos,

teorías y principios sobre el finiquito laboral, así como una exhaustiva investigación de campo para conocer la situación real del problema, sus consecuencias y formular por consiguiente posibles soluciones y recomendaciones, para lo cual se fundamentan las teorías.

2.3. Hipótesis.

- a. Las principales causas de validez e invalidez del Finiquito Laboral como documento, radican en la persona o autoridad que los aprueba o autoriza.
- b. Los trabajadores ignoran algunos o los principales derechos que les asisten, tanto durante su relación laboral como al cesar la misma.
- c. La legislación guatemalteca, en materia laboral no regula el documento en que debe constar el finiquito laboral, para su plena validez, si bien regula la excepción de pago.
- d. La legislación laboral vigente guatemalteca no regula el finiquito laboral, en cuanto a definición, documento en que debe constar y las formalidades que debe contener.

Objetivos de la Investigación.

3.1. Generales.

- a. Se determinarán las clases de documentos en que constan los finiquitos laborales, sus omisiones, defectos y el documento en que debe constar.
- b. Se establecerán las causas de forma y de fondo, de validez e invalidez del documento que contiene el finiquito laboral.
- c. Se propugnará por introducir reformas a la legislación guatemalteca relacionados con el finiquito laboral.

3.2. Específicos.

- a. Ofrecer a trabajadores del sector privado, estudiantes, jueces y docentes un instrumento de estudio y análisis sobre el finiquito laboral.

- b. Señalar la relación del finiquito laboral, con otras formas de extinción de la relación laboral, reguladas en la legislación guatemalteca.
- c. Señalar la no regulación del finiquito en nuestro ordenamiento jurídico laboral y las consecuencias que ello implica.

4. **Supuestos de la Investigación.**

- a. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social Art. 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
- b. El derecho del trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste.
- c. El derecho del Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley.
- d. El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo.
- e. El derecho del trabajo es una rama del derecho público.
- f. El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático.
- g. PAGO, es el total cumplimiento de la prestación llevado a cabo por el deudor con el ánimo de extinguir el vínculo obligatorio.
- h. El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es Oral, actuado e impulsado de oficio por los Tribunales. Art. 321 del Código de Trabajo, segundo párrafo.

Capítulo I

EL FINIQUITO EN GENERAL:

1.1. Concepto. 1.2. Características. 1.3. Naturaleza Jurídica. 1.4. Clases de Finiquito. 1.5. Finiquito y otras figuras afines. 1.5.1. Quita o Quitación. 1.5.2. Carta de Pago. 1.5.3. Recibo. 1.5.4. Recibo Liberatorio, Recibo de Finiquito. 1.6. El Finiquito en la Legislación Guatemalteca. 1.6.1. En el Código Civil. 1.6.2. En el Código Procesal Civil y Mercantil. 1.6.3. En el arancel de Abogados, Arbitros, Procuradores, Apoderados Judiciales, Expertos, Depositarios y de las actuaciones judiciales. 1.6.4. En el Código de Notariado. 1.6.5. En el Código de Comercio. 1.6.6. El Código de Trabajo.

1.1. Concepto.

La palabra finiquito tanto como declaración de voluntad, como del documento o instrumento que lo contiene, implica el ajuste de cuentas y como consecuencia la terminación o extinción de una relación obligatoria, entre dos o más personas, en la cual el acreedor o acreedores manifiestan que no tienen acción (de cobro) en contra de un deudor o deudores. GUILLERMO CABANELLAS, ⁽¹⁾ manifiesta: "La voz proviene del latín FINIRE, acabar o extinguir, ya que efectivamente, el FINIQUITO acaba o extingue la deuda. Propiamente constituye el remate de las cuentas, el recibo liberatorio; la certificación que una persona da al administrador de sus bienes, cuando éste le rinde cuentas en la cual se da por satisfecho de la gestión y del alcance resultante de ella.

FINIQUITO ha significado también definimiento, o decisión última de un juicio, pleito o cuestión judicial".

Considero que el concepto transcrito anteriormente, resulta bastante completo, pues contiene a más de la declaración de voluntad, el documento que lo acredita, así como las diferentes formas en que se puede dar un finiquito en términos generales.

Eduardo Pallarés,⁽²⁾ afirma que el finiquito es "El remate de las cuentas o sea la constancia que una persona da a otra de que aprueba en su totalidad las cuentas que le ha rendido.

También significa lo que llamamos quitación o carta de pago".

En nuestra legislación únicamente encontramos la definición que da el artículo 23 de la Ley Orgánica del Tribunal y Contraloría de Cuentas, en relación a los funcionarios y empleados públicos que están sujetos a glosa o juicio de cuentas. "Constará en resolución firme, ya sea de la contraloría o del tribunal de cuentas". "El finiquito sin embargo, no exime de responsabilidad a la persona a cuyo favor se extendió, si con posterioridad a su otorgamiento se descubre que existió dolo, fraude, o culpa lata o error, maniobra u omisión voluntaria o involuntaria en la cuenta. En este caso podrá demandarse la enmienda de la misma y el pago al responsable".

De todo lo expuesto podemos conceptuar el FINIQUITO, ya como una DECLARACION DE VOLUNTAD, YA COMO UN DOCUMENTO.

1.2. Características.

a). Es un documento

Por medio del documento se confirman las declaraciones de voluntad que se hacen constar en documento privado con firmas legalizadas por notario y en escritura pública. Pero estas declaraciones de voluntad no tienen ninguna trascendencia jurídica si no concurren estos supuestos: 1) La existencia de un documento; 2) que tal documento sea dubitativo en cuanto su contenido y con ello capaz de provocar un conflicto. Y esto es así, porque lógicamente si ambas partes están satisfechas en el contenido del documento y con ello en sus prestaciones, no se producirá ningún conflicto y el documento elaborado al efecto sólo será del conocimiento de uno o de ambos contratantes. De ahí que trasciende hasta el momento mismo en que es del conocimiento de un tribunal o autoridad de trabajo.

b). **Contiene una o más Declaraciones de Voluntad.**

A través de estas declaraciones de voluntad se hacen mutuas concesiones se liberan de determinadas obligaciones y como consecuencia, se extinguen las responsabilidades de pago.

c). **Constituye prueba pre constituida.**

Por medio del finiquito se hace constar, el nacimiento, la modificación o la extinción de un derecho, obligación o relación jurídica, teniendo alcances de plena prueba, siempre que no sea redarguida de nulidad o falsedad.

.3. **Naturaleza Jurídica.**

Para establecer la naturaleza jurídica del finiquito en general se puede decir, que el documento que contiene una declaración de voluntad de una persona (acreedor) por medio de la cual se da por bien recibido de la cosa o bien que le ha entregado otra (deudor), en cumplimiento de determinada obligación, no teniendo acción que deducir en su contra proveniente de la relación contractual que lo motive, amén de su inexactitud o posterior revisión.

.4. **Clases de Finiquito.**

El finiquito se puede clasificar atendiendo a diferentes puntos de vista del documento que lo contiene y de la persona que lo crea o autoriza: A). Documento Privado, y B). Documento Público; los primeros cuando únicamente intervienen los particulares interesados, y los segundos cuando intervienen en su autorización empleados y funcionarios públicos en el ejercicio de sus cargos, y los notarios.

Por la declaración contenida en el mismo, Guillermo Cabanellas⁽³⁾, dice: "El finiquito puede ser GENERAL O ESPECIAL, lo primero, cuando se da por la totalidad de las cuentas y por lo común con la declaración de no tener nada que pedir al deudor o administrador, lo segundo, cuando se da por razón de alguna entrega parcial de un crédito o por una cuenta particular de una administración".

Por la materia o rama del derecho que comprenda: A) Civil, B) Mercantil, C) Administrativo, D) Notarial, y E) Laboral.

.5. **Finiquito y otras Figuras Afines.**

Aunque son pocos los autores que nos hablan del finiquito en general,

algunos autores le han dado distintas denominaciones, otros han estudiado otras figuras semejantes. Así tenemos: Finiquito, quita, quitación, carta de pago, recibo liberatorio, recibo de finiquito, etc. Denominaciones que aunque difieren en algunos detalles, esencialmente mantienen la significación de la declaración de un acreedor del ajuste de cuentas por parte de su deudor.

1.5.1. Quita o Quitación.

Se refiere a la reducción que hace un acreedor de una deuda en beneficio de su deudor, Eduardo Pallarés, ⁽⁴⁾ dice que quita es: "...La reducción del monto de los créditos que hacen los acreedores a un deudor que se encuentra en estado de quiebra o de concurso...por virtud de la quita, los acreedores voluntariamente disminuyen el importe de sus créditos... la quita extingue para siempre la porción que se disminuye del crédito a que se refiere. Da nacimiento por tanto, a una excepción perentoria."

En nuestra legislación, encontramos referencia a la Quita, en el concurso Voluntario de acreedores. Artículos: 347, 348 ordinal 3o. y 349 del Decreto Ley No. 107.

1.5.2. Carta de Pago.

Es el documento por el cual el acreedor manifiesta que se le ha pagado la totalidad o parte de una deuda. Manuel Ossorio ⁽⁵⁾, lo define como el "Documento por el cual el acreedor reconoce que el deudor le ha pagado todo o parte de lo que le debía".

En nuestra legislación no se encuentra regulada la carta de pago, pero en la práctica notarial, se da en los casos de pago de deudas, por virtud de contratos de mutuo, administración de bienes ajenos, ejercicio de mandatos, etc.

1.5.3. Recibo.

Es el documento que contiene el manifiesto de una persona de que ha recibido determinada cosa o cantidad de dinero de otra, en virtud de determinado concepto lícito. Rafael de Pina Vara⁽⁶⁾ define el recibo diciendo que es: "El documento extendido para hacer constar que se ha recibido una cosa o una cantidad de dinero y en qué concepto."

En nuestro medio el recibo es generalmente usado en las negociaciones comerciales.

1.5.4. Recibo Liberatorio, Recibo de Finiquito.

Es propiamente el finiquito en general del que he venido hablando.

Manuel Ossorio⁽⁷⁾, lo define como: "Instrumento mediante el cual el deudor deja acreditado el cumplimiento de una prestación a la que estaba obligado. El recibo justifica entre las partes, y ante terceros, el cumplimiento o extinción total o parcial de una obligación. Es una prueba de pago que puede utilizarse en cualquier circunstancia."

Guillermo Cabanellas⁽⁸⁾, dice "...como acreditativo de pago o cumplimiento, el recibo posee efectos liberadores para el obligado, siempre que lo conserve o tenga en su poder."

6 El Finiquito en la Legislación Guatemalteca.

Excepto lo preceptuado en los artículos 23, 24 y 25 de la Ley Orgánica del Tribunal y Contraloría de Cuentas, en nuestra legislación no encontramos referencia directa en cuanto a la regulación del finiquito.

Empero del contenido de algunas normas, y de la necesidad de dejar constancia de la rendición de cuentas o de la realización de un pago, en la práctica se extienden documentos con declaraciones de voluntad que vienen a construir el otorgamiento de finiquitos.

1.6.1. En el Código Civil.

En el decreto ley número 106, encontramos, la obligación que tiene el tutor de rendir cuentas anualmente y al concluirse la tutela o cesar en su cargo. La rendición anual de cuentas se hará ante el juez con intervención del protutor y del Ministerio Público. La rendición final de cuentas se hará por el tutor o sus herederos, al expupilo o a quien lo represente, dentro de sesenta días contados desde que terminó el ejercicio de la tutela. (Arts. 343, 344 y 345 del Código Civil).

En la Copropiedad, al darse la división del bien común, los comuneros quedan recíprocamente obligados al saneamiento en proporción a la parte de cada uno. Este caso generalmente se aplica cuando la división del bien se hace en forma voluntaria en escritura pública. En este instrumento los comuneros deberán otorgarse recíprocamente finiquitos. (Art. 500 del Código Civil).

En la Propiedad Horizontal, existe la obligación del Administrador de dicho

régimen de rendir cuentas anualmente a la Asamblea de Propietarios, la que debe aprobarlas. (Art. 551 del Código Civil).

En la Sucesión testamentaria, el Albacea dará a los interesados cuenta documentada del albaceazgo inmediatamente después de haberlo ejercido.

En este caso los interesados otorgarán el respectivo finiquito al albacea. (Art. 1061 del Código Civil).

En la partición de bienes hereditarios, los herederos deben abonarse recíprocamente las rentas y frutos que cada uno haya recibido de los bienes hereditarios, los gastos útiles y necesarios y los daños ocasionados por malicia o negligencia. En este caso al otorgarse la escritura de partición de bienes hereditarios o en forma voluntaria, los herederos deberán en dicho instrumento, otorgarse recíprocamente finiquitos. (Art. 1103 Código Civil).

En el derecho de obligaciones, en cuanto al pago como cumplimiento normal de la obligación, el deudor que paga tiene derecho de exigir el documento que acredita el pago. Dicho documento puede ser un recibo, una carta de pago, o un finiquito, éstos últimos extendidos en escritura pública. (Art. 1390 Código Civil).

Dentro de las obligaciones provenientes de hechos lícitos sin convenio, encontramos la Gestión de Negocios, en el cual el gestor queda sujeto en el ejercicio de la gestión, a las obligaciones y responsabilidades del mandatario, en lo que sean aplicables. En el contrato de mandato, el mandatario está obligado a dar cuenta de su administración, a informar de sus actos y a entregar los bienes del mandante que tenga en su poder, en cualquier tiempo en que éste lo pida. En ambos casos, al darse los supuestos indicados, el interesado o el mandante deberán otorgar el respectivo finiquito al gestor o mandatario respectivamente. (Arts. 1607 y 1706 Código Civil).

1.6.2. En el Código Procesal Civil y Mercantil.

En este Código únicamente encontramos referencia a la rendición de cuentas en los artículos 217, que se refiere al juicio oral de Rendición de Cuentas, y el artículo 511 referente al administrador de bienes de la herencia, su rendición de cuentas, y que se hará por el trámite de los incidentes, en cuerda separada.

1.6.3. En el Arancel de Abogados, Arbitros, Procuradores, Apoderados Judiciales, Expertos, Depositarios y de las Actuaciones Judiciales.

El Decreto número 20-75 del Congreso de la República, establece el procedimiento para la liquidación de honorarios, y al efecto quien hubiere prestado sus servicios, podrá pedir la liquidación de sus honorarios ante el juez competente de su domicilio.

Presentada la solicitud, el juez dará vista por dos días comunes a las partes, y si dentro de dicho término él o los obligados no presentaren CONSTANCIA DE HABER EFECTUADO EL PAGO y la liquidación se encuentra de acuerdo con la ley, el juez le dará su aprobación..." En este caso los interesados que hayan requerido los servicios, deberán otorgar la constancia de haber efectuado el pago, que puede ser un recibo, una carta de pago, o una escritura pública de finiquito." (Arts. 2 y 24 del Decreto Número 20-75 del Congreso).

1.6.4. En el Código de Notariado.

Los interesados que requieran los servicios de un Notario, deberán recibir de éste el finiquito, al finalizar el servicio prestado, cuando sea necesario (Art. 76, 106 y 107 del Decreto Número 314 del Congreso).

1.6.5. En el Código de Comercio.

En las negociaciones mercantiles al igual que en las civiles, al rendir cuentas, en virtud de las diferentes relaciones jurídicas que se puedan dar en el marco mercantil, pueden extenderse finiquitos, a guisa de ejemplo, tenemos el Contrato de Cuenta Corriente. Podrá extenderse finiquito, cuando se cierre la cuenta en cada Cuentacorrentista, o al final del plazo estipulado. (Arts. 734 y 741 del Decreto Número 2-70 del Congreso).

1.6.6. El Código de Trabajo.

En el derecho del trabajo individual, al terminar la relación laboral, el empleador deberá pagar prestaciones laborales a su trabajador, y como consecuencia de tal pago, el trabajador generalmente extiende finiquito laboral a su empleador, ya sea extrajudicialmente o judicialmente al llegar a un arreglo en la fase conciliatoria. El Código de Trabajo, no regula este finiquito, y tampoco se encuentra regulado en ningún reglamento de trabajo.

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO I

- (1). Cabanellas Guillermo y Alcalá-Zamora L. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. (Argentina, Editorial Heliasta S.R.L. 1979). Tomo III. Pág. 383.
- (2) Eduardo Pallarés. Diccionario de Derecho Procesal Civil. (México, Editorial Porrúa S.A. 1976). Pág. 370.
- (3) Cabanellas. Op. Cit. T. III. Pág. 383.
- (4) Pallarés. Op. Cit. Pág. 674.
- (5) Manuel Ossorio. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. (Argentina, Editorial Heliasta S.R.L. 1981) Pág. 110.
- (6) Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. (México. Editorial Porrúa S.A. 1980). Pág. 400.
- (7) Ossorio. Op. Cit. Pág. 641.
- (8) Cabanellas. Op. Cit. T.V. Pág. 580.

Capítulo II

EL FINIQUITO LABORAL

2.1 Generalidades. 2.2. Definición. 2.3. Naturaleza Jurídica del Finiquito Laboral. 2.4. Clases y Formas que adquiere en la práctica Laboral. 2.5. Clase de Papel en que deberá redactarse un Finiquito Laboral.

2.1. Generalidades

Como ha quedado expuesto, salvo lo estipulado por el artículo 23 de la Ley Orgánica del Tribunal y Contraloría de Cuentas, no existe en nuestra legislación, tanto civil, penal, mercantil, laboral como de otra índole, definición de lo que debe entenderse por finiquito.

Ahora bien el finiquito que preceptúa la Ley Orgánica citada, no puede ser aplicada a los trabajadores del sector privado, pues aquel se refiere a los empleados y funcionarios públicos que están sujetos a glosa o juicio de cuentas y aún cuando ambos (Servidores públicos y trabajadores del sector privado) prestan servicios personales a un empleador (Estado o persona particular), entre el finiquito regulado por aquella Ley Orgánica, y el finiquito aplicado a un trabajador del sector privado existen diferencias, a saber: A) En cuanto al documento, para los empleados y funcionarios públicos sujetos a glosa o juicio de cuentas, deberá ser extendido por la contraloría o el tribunal de cuentas únicamente, en cuanto para los trabajadores del sector privado, serán ellos mismos quienes extenderán tales documentos; B) En cuanto al contenido, para los empleados y funcionarios públicos la declaración de voluntad no la hacen ellos, ni su empleador, sino un tercero (La Contraloría o Tribunal de Cuentas), en tanto que para los trabajadores del sector privado ellos mismos hacen la

declaración de voluntad; C) En cuanto a la declaración contenida en el documento los empleados y funcionarios públicos están sujetos al hecho de que si con posterioridad a su otorgamiento se descubre que existió dolo o fraude, o culpa lata o error, maniobra u omisión voluntaria o involuntaria en la cuenta, en tanto que los trabajadores del sector privado están sujetos a la validez del documento en cuanto a la renunciabilidad o irrenunciabilidad de derechos que contiene.

Empero aún cuando no existe definición legal, ni regulación expresa en las leyes laborales, el uso del finiquito es frecuente en la práctica tribunalicia de ahí la necesidad de su conocimiento y conceptualización.

2.2. Definición.

Héctor Paredes Ibarra, define el finiquito laboral como: ⁽¹⁾ "EL ACUERDO O CONVENCION CELEBRADO ENTRE EL PATRONO Y EL TRABAJADOR POR MEDIO DEL CUAL AMBAS PARTES RECONOCEN EL CUMPLIMIENTO RECIPROCO DE LAS OBLIGACIONES PROVENIENTES DE LA RELACION CONTRACTUAL EXISTENTE ENTRE ELLAS CON LA FINALIDAD PRINCIPAL DE EVITAR UN LITIGIO FUTURO."

Paredes Ibarra, define el finiquito laboral, diciendo que es un acuerdo de voluntades por un lado, y que tal acuerdo tiene como finalidad principal evitar un litigio futuro. Esta concepción adolece de imprecisión, así como que resulta incompleta. Pues el finiquito puede darse ya sea para evitar un litigio en ausencia de contienda, pero también cuando la litis ya se ha iniciado, puede darse para ponerle fin, sin perjuicio que generalmente tendrá que darse al finalizar la relación laboral, entre empleador y Trabajador.

También se ha definido el finiquito laboral diciendo que: "Como documento encierra una o más declaraciones de voluntad, que a través de estas declaraciones se hacen mutuas concesiones y se liberan determinadas obligaciones y como consecuencia se extinguen las responsabilidades de pago". ⁽²⁾.

El finiquito en el derecho del trabajo puede ser definido como: AQUEL DOCUMENTO QUE CONTIENE UNA DECLARACION DE VOLUNTAD GENERALMENTE DEL TRABAJADOR, EN LA QUE MANIFIESTA HA RECIBIDO DETERMINADO BIEN O CANTIDAD DE DINERO A SU ENTERA SATISFACCION, POR CONCEPTOS DERIVADOS DEL CONTRATO O RELACION DE

TRABAJO QUE LES HA UNIDO. Y EN VIRTUD DE HABER CESADO ESTE, DECLARANDO ADEMÁS NO TENER NINGUNA ACCIÓN QUE DEDUCIR EN CONTRA DE LA OTRA PERSONA, EXONERANDO DE ESTA FORMA DE CUALQUIER RESPONSABILIDAD DE PAGO, DERIVADO DEL VINCULO QUE HA EXISTIDO ENTRE ELLOS.

Aún cuando se pueden extender finiquitos cuando existe relación laboral entre empleador y trabajador, el finiquito en esta investigación, analizados se entra principalmente, en el otorgado al finalizar la relación laboral.

2.3. Naturaleza Jurídica del Finiquito Laboral.

Para establecer la naturaleza jurídica del finiquito laboral, se han esbozado diversos criterios, así los tratadistas alemanes Dr. Alfred Hueck, y Dr. H.C. Nippede, ⁽³⁾ dicen que el finiquito es un recibo, que es un contrato de condonación o también un Reconocimiento negativo de deuda a cargo del trabajador.

2.3.1. El Finiquito Laboral como Recibo.

Puesto que representa el reconocimiento unilateral de la recepción debida. Acredita una recepción. En este caso el finiquito laboral viene a hacer las veces de un Recibo. Guillermo Cabanellas ⁽⁴⁾ dice: Como acreditativo de pago o cumplimiento, el recibo posee efectos liberadores para el obligado, siempre que lo conserve o tenga en su poder.

2.3.2. El Finiquito Laboral como Contrato de Condonación.

En virtud de que además de la declaración de haber recibido un bien o cantidad de dinero, existe la declaración de que no se tiene ninguna acción de cobro, exonerándola de cualquier responsabilidad de pago, de prestaciones, remitiendo o perdonando, así, cualquier deuda que hubiere quedado pendiente.

2.3.3. El Finiquito Laboral como un Reconocimiento Negativo de Deuda a cargo del Trabajador.

Este criterio se basa en el hecho de que en el finiquito el Trabajador, declara que no tiene ninguna acción de cobro en contra de su empleador, como consecuencia, extinguidas las deudas derivadas del contrato o relación de trabajo que los unió.

Considero que los criterios expuestos por los laboristas alemanes, son perfectamente aplicables y aceptables para nuestro medio, porque el finiquito laboral si tiene la naturaleza jurídica de un recibo, puesto que el trabajador hace la declaración de haber recibido un bien o cantidad de dinero de su empleador, es un contrato de condonación o remisión, en virtud de que generalmente el trabajador manifiesta su renuncia a determinados derechos (siempre que no sean de la categoría de los Irrenunciables), representando un perdón de estos derechos para el empleador, y también representa un reconocimiento negativo de deuda a cargo del trabajador, en virtud de la declaración de que el empleador ya no le debe nada.

2.4. Clases y Formas que adquiere en la Práctica Laboral.

Según la práctica generalizada las clases de finiquito según el documento, vienen a significar implícitamente, las clases de documentos en que puede quedar contenido el finiquito, es así como sostengo que para la plena validez y eficacia del finiquito deberá constar en cualquiera de los siguientes:

- A) Documento Privado, con firma legalizada por Notario,
- B) Documento Privado, cuya firma sea reconocida ante Inspector de Trabajo,
- C) Documento Privado, cuya firma sea reconocida ante Juez de Trabajo,
- D) Documento Público, autorizado por la Inspectoría General de Trabajo,
- E) Documento Público Judicial, autorizado o aprobado por Juez de Trabajo, y
- F) Escritura Pública.

2.5. Clase de Papel en que deberá redactarse un Finiquito Laboral.

Al tenor del artículo 11, del Código de Trabajo, "quedan exentos de los impuestos de Papel Sellado y Timbres (Impuesto de Timbres Fiscales y de Papel Sellado especial para protocolos) todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo, judiciales o administrativas, en relación con la aplicación de este Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo o de previsión social."

O sea que por disposición de la ley, el finiquito laboral podrá constar en el simple, sin perjuicio que pueda faccionarse en instrumento público, con las modalidades que exige la ley respectiva.

Lo anterior debe entenderse únicamente en relación al finiquito laboral en forma y no en su contenido.

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO II

- (1). Paredes Ibarra, Héctor. "Los Finiquitos ante el Derecho del Trabajo y la Jurisprudencia". Memorias de licenciados. Vol. XXIV, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Editorial Jurídica de Chile, año 1952. Pág. 439. Citado por: "El Finiquito Laboral y la fe pública Notarial". Revista del Colegio de Abogados de Guatemala. Julio-Diciembre 1986. No. 24. Pág. 42.
- (2). "El finiquito laboral y la fe pública Notarial". Revista del Colegio de Abogados de Guatemala. Julio-Diciembre 1986. No. 24. p. 43.
- (3). Alfred Hueck, y H. C. Nipperdey. Compendio de Derecho del Trabajo (Madrid, España, Editorial Revista de Derecho Privado, 1963). Pág. 362-363.
- (4) Cabanellas, Op. Cit. T.V. Pág. 580.

Capítulo III

EL FINIQUITO COMO DOCUMENTO, SU VALORACION Y LA FE PUBLICA

3.1. El documento. 3.1.1. Concepto. 3.1.2. Clases de Documentos. 3.1.3. Naturaleza Jurídica. 3.2. Valor Probatorio del Documento. 3.2.1. Concepto de Prueba. 3.2.2. Principios y Sistemas de la Prueba Laboral. 3.2.2.1. Sistema de la Prueba Legal o Tasada. 3.2.2.2. Sistema de la Sana Crítica. 3.2.2.3. Sistema de la libre convicción. 3.2.3. Sistema de Valoración en conciencia regulado en el Código de Trabajo. 3.2.4. Valor Probatorio de la prueba de documentos, en la legislación laboral guatemalteca. 3.3. El finiquito laboral como documento. 3.4. La fe pública. 3.4.1. Concepto. 3.4.2. Fundamento de la fe pública. 3.4.3. Requisitos de la fe pública. 3.4.3.1. Fase de Evidencia. 3.4.3.2. Fase de Solemnidad. 3.4.3.3. Fase de Objetivación. 3.4.3.4. Fase de Coetaneidad. 3.4.4. Notas de la fe pública. 3.4.5. Tipos de fe pública. 3.4.6. Clases de fe pública. 3.4.6.1. Fe Pública Judicial. 3.4.6.2. Fe pública administrativa. 3.4.6.3. Fe pública registral. 3.4.6.4. Fe pública legislativa. 3.4.6.5. Fe pública Notarial.

3.1. El Documento.

3.1.1. Concepto.

Etimológicamente la palabra DOCUMENTO proviene de la voz latina DOCERE que significa "ENSEÑAR"

De acuerdo a su raíz etimológica, el documento es todo aquello que ense-

ña algo. Quizás por esto algunos juristas afirman que prueba documental es no sólo un papel escrito, sino cualquier objeto que pueda darnos ciencia de determinado asunto. Razón por la cual incluyen dentro de la prueba documental las fotografías, planos, o diseños de arquitectos, películas de cinematógrafo, discos de fonógrafo, etc.

Es así como Hugo Alsina⁽¹⁾ entiende por documento: "Toda representación objetiva de un pensamiento, la que puede ser material o literal. Estos últimos son propiamente las escrituras destinadas a constatar una relación jurídica y para las cuales se reserva el nombre de instrumentos, regidos por determinadas normas de prueba. En cambio los otros documentos materiales (quipo, tarjetas, marcas, signos, contraseñas, etc.) debe demostrarse su existencia por medio de otro tipo de prueba como la pericial y la inspección ocular."

3.1.2. Clases de Documentos.

Atendiendo a la persona de quien proceden los documentos pueden ser: a) Públicos, y b) Privados. Los públicos son aquellos que son autorizados por notario público, funcionario o empleado público en ejercicio de su cargo, siempre que cumplan con las formalidades requeridas por la ley, los privados son aquellos en los cuales en su faccionamiento solamente intervienen los particulares.

3.1.3. Naturaleza Jurídica.

Procesalmente se considera al documento, como un medio de prueba. El primero y más importante es el que se trata de las llamadas pruebas preconstituidas, porque ya sea por voluntad de las partes o porque la ley así lo ordene, se elaboran con anterioridad al juicio, haciendo constar el nacimiento, la modificación o la extinción de un derecho, obligación o relación jurídica.

Luego es una de las pruebas más eficaces, después de la confesión, no sólo por la certeza que imprime a los hechos que se perpetúan en el documento, sino porque permite que se interprete lo que su autor o autores quisieron dejar exteriorizado.

Otro acto importante de esta prueba, es que puede estar instituida ad-Solmenitatem, o sea que está vinculada a la existencia misma del derecho, lo que equivale a decir, según Alsina que "El documento contemporáneo de la relación jurídica, constituye un elemento del derecho mismo. Tal es el caso típico de los testamentos y donaciones por causa de muerte, que requieren indefectiblemente

ormalidad de la escritura pública. Por el contrario cuando los documentos n vinculados solamente a la prueba del derecho (ad-Probationem), la falta de escritura no significa la existencia del acto, puesto que el negocio jurídico de se trate puede ser probado por otros medios de convicción. Tal ocurre con contratos que por referirse a inmuebles o por exceder de cierta cuantía asistan estar reducidos a escritura pública.

Valor Probatorio del Documento.

3.2.1. Concepto de Prueba.

El término tiene múltiples acepciones en el Derecho, y así se encuentra que s autores emplean la palabra prueba como sustantivo y se dice que es el umento, medio, cosa, razón o argumento que sirve para demostrar la verdad sedad de algo que se discute en el proceso; otros autores utilizan el vocablo o verbo, cuando afirman que es el medio idóneo para probar, demostrar, icar o hacer patente la certeza de un hecho discutido en el juicio; hay autores se refieren a la prueba como actividad procesal, al decir que es la actividad arrollada por las partes al suministrar los medios de prueba al juicio; y hay ores que toman la palabra atendiendo al estado de espíritu producido en el ador o sea, para indicar el estado de espíritu que producen en el juez los nentos de convicción que las partes le aportan al juicio.

En conclusión podemos manifestar que PROBAR viene del latín PROBARE, ón y efecto de Probar. En términos generales probar, es demostrar, hacer rente una cosa. PRUEBA es todo aquello con que se pretende afirmar la acidad o falsedad de una cosa.

3.2.2. Principios y Sistemas de la Prueba Laboral.

Se han distinguido tres sistemas de valoración de la prueba, así:

- a). Sistema de la Prueba Legal o Tasada, b). Sistema de la Sana Crítica, y
- c). Sistema de la Libre Convicción.

3.2.2.1. Sistema de la Prueba Legal o Prueba Tasada.

Conforme a este sistema, es el LEGISLADOR quien al promulgar la señala al juez, por anticipado, el valor y el grado de eficacia que tiene la eba. Al respecto el Lic. Nájera Farfán hace una cita muy interesante al iscribir el criterio del autor ISIDORO EISNER, quien expone: "El legislador

razona antes que el juez y le da su razonamiento servido como imposición legal para que el juez se limite a comprobar, en el caso, si las pruebas rendidas contienen los recaudos que el legislador ha impuesto como suficientes para tener por acreditados los hechos", y finaliza manifestando: "En realidad, el juez no aprecia la prueba, más bien lo que la ley quiere es que el juez no la aprecie sino que simplemente de por probado el hecho si en aquella concurren los requisitos previos a que está sometida. No aplica el Juez su criterio o saber, sino que aplica el criterio o saber del legislador." (2).

A este sistema se le señalan ventajas y desventajas, y así encontramos, a Carneluti, quien expone: "La verdadera y gran ventaja de la prueba legal radica en que la valoración de ciertas pruebas hechas por la ley incita a las partes a proveerse en los límites de lo posible de pruebas eficaces y así facilita el desenvolvimiento del proceso, y de otras les permite prever, hasta cierto punto, el resultado y por eso las estimula a abstenerse de la pretensión o de la resistencia en los casos en que la una o la otra no estén apoyadas por pruebas legalmente eficaces o cuando menos, las impulsa a la composición del litigio y al proceso". (3).

3.2.2.2. Sistema de la Sana Crítica o de la Sana Razón.

El Lic. Nájera Farfán dice: "Sana crítica es sinónimo de recta razón de buen juicio y de sentido común. La razón, el buen juicio, el sentido común, adquieren mediante el conocimiento, la experiencia, la lógica y el sentido mismo de justicia que es propio de todo ser humano. Reglas de la sana crítica, serán entonces, aquellas normas de apreciación que proporciona la recta razón, buen juicio, la experiencia, la lógica. Y apreciar de acuerdo con las reglas de sana crítica no es otra cosa que adquirir el juez su convicción juzgando de mérito, sopesándolas, a través de esos principios." (4).

Finalmente se señala lo que nuestro tribunal supremo considera como SANA CRITICA en nuestro medio forense.

"Por mandato legal la prueba debe ser apreciada conforme a las reglas de la sana crítica, es decir, CON ARREGLO A LA LOGICA, A LA CONSTANCIAS PROCESALES y a la EXPERIENCIA QUE EL JUZGADOR DEBE PONER DE MANIFIESTO AL RAZONAR SU SENTENCIA.

La mayoría de legislaciones contemporáneas se inclinan por aceptar el sistema de la sana crítica en la valoración de la prueba, pues estiman que es

istema es el justo medio entre los sistemas de la prueba tasada y la libre convicción, pues no tiene la excesiva rigidez de la primera ni la excesiva incertidumbre de la segunda, y al combinar las reglas lógicas del entendimiento humano, con las reglas empíricas de la experiencia del juzgador, se evita caer en la arbitrariedad.

Con este sistema el fallo versará sobre todo el material probatorio incorporado al juicio y sólo sobre esta materia, pero la apreciación motivada que el mismo se realice, se hará en forma flexible, empleando la inteligencia y los conocimientos empíricos por igual del juzgador.

3.2.2.3. Sistema de la Libre Convicción.

En este sistema el juzgador no tiene ninguna regla o reglas que de antemano le tracen la pauta a seguir en la valoración de la prueba, y por eso se sostiene que la libre convicción es el sistema por cuyo medio el juzgador encuentra su verdad procesal sin referencia alguna a valoraciones redeterminadas por el legislador, y sin sujeción a la prueba aportada a juicio o proceso lógico-jurídico de carácter formal, atendiendo a las circunstancias concretas del caso, tomando en consideración la prueba incorporada al juicio, como aquellas que adquiere por conocimiento personal.

Al sistema de la libre convicción, también se le llama de la persuasión racional, y quien con mayor claridad expone su funcionamiento es el maestro Couture al exponer: "En cuanto a la libre convicción, debe entenderse por tal qué modo de razonar que no se apoya necesariamente en la prueba que el proceso exhibe al juez, ni en medios de información que pueden ser fiscalizados por las partes.

Dentro de este método el magistrado adquiere el convencimiento de la verdad con la prueba de autos, fuera de la prueba de autos y aún contra la prueba de autos.

La libre convicción, en cambio no tiene por qué apoyarse en hechos probados puede apoyarse en circunstancias que le consten al juez aún por su haber privado; no es menester, tampoco, que la construcción lógica sea perfecta susceptible de ser controlada a posteriori; basta en esos casos con que el magistrado afirme que tiene la convicción moral de que los hechos han ocurrido de tal manera, sin que se vea en la necesidad de desarrollar lógicamente las razones que le conducen a la conclusión establecida." (5)

Al sistema de la libre convicción se le señala que por ser tan elástico, fácilmente deriva en arbitrariedad; que las partes jamás pueden calcular con certeza absoluta el resultado que alcanzarán sus pruebas y no pueden prever con seguridad los medios, las razones ni el momento (el cómo, el por qué, ni el cuándo), en que el juez habrá alcanzado el convencimiento necesario para fallar.

El sistema de la libre apreciación de la prueba es el que aplican los países que utilizan el sistema de jurados, quienes fallan según su leal saber y entender, con absoluta libertad y sin motivar su decisión.

3.2.3. Sistema de Valoración en Conciencia Regulado en el Código de Trabajo.

No se encuentra en nuestra legislación una definición sobre lo que debe entenderse por valoración en conciencia, por lo que tenemos que acudir al diccionario de la Lengua Española ⁽⁶⁾, el que expresa: "Conciencia es el conocimiento interior del bien que debemos hacer y del mal que debemos evitar o el conocimiento exacto y reflexivo de las cosas."

Trueba Urbina ⁽⁷⁾ por su parte expone: "En el proceso laboral impera el principio que supera al de apreciación libre y de la sana crítica, pues la apreciación en conciencia, supone que la libertad es congruente con la justicia social que nunca puede ser injusta sino equitativa, es decir, la apreciación en conciencia debe hacerse dentro del ámbito de la justicia social, en función proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores y luego señala que el principio de la apreciación de la prueba en conciencia la consagra la legislación mexicana en el artículo 55 de la ley federal del trabajo de 1931.

Para fundamentar su tesis el Lic. López Larrave, parte del artículo 361 del Código de Trabajo que dice: "Salvo disposición expresa de este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de enjuiciamiento civil y mercantil, LA PRUEBA SE APRECIARA EN CONCIENCIA, pero al ANALIZARLA EL JUEZ OBLIGATORIAMENTE consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio". "Al interpretar el contenido de dicho artículo llega a la conclusión de que el sistema de apreciación de la prueba en conciencia se asemeja al de la Sana Crítica, porque el juez no es libre para determinar el valor de las pruebas rendidas sin razonamiento o justificación, sino por el contrario tiene que fundamentar su apreciación, consignando los principios de equidad o

de justicia en que funde su criterio".⁽⁶⁾.

3.2.4. Valor Probatorio de la Prueba de Documentos, en la Legislación Laboral Guatemalteca.

El Código de Trabajo guatemalteco, dice: "Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil (Código Procesal Civil y Mercantil, actual), la prueba se apreciará en conciencia (Sana Crítica), pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio: (Art. 361). Este precepto indica que el valor probatorio que se le hará a los documentos en el derecho del trabajo, será el mismo valor que se le da en el Código Procesal Civil y Mercantil.

Y el Código Procesal Civil y Mercantil, dice: "Los documentos autorizados por notario o por funcionario o empleado público en ejercicio de su cargo, PRODUCEN FE Y HACEN PLENA PRUEBA, salvo el derecho de las partes de redarguirlos de nulidad o falsedad.

Los demás documentos a que se refieren los artículos 177 y 178, así como los documentos PRIVADOS que estén debidamente firmados por las partes, se tienen por AUTENTICOS, salvo prueba en contrario." Art. 186.

De lo expuesto, la legislación laboral guatemalteca, acepta, el sistema de la prueba legal o tasada para la apreciación de la prueba documental.

3.3. El Finiquito Laboral como Documento.

Cabe mencionar en este capítulo la forma en que hemos definido el Finiquito Laboral, como: "Aquel documento que contiene una declaración de Voluntad generalmente del trabajador, en la que manifiesta ha recibido determinado bien o cantidad de dinero a su entera satisfacción, por conceptos derivados del contrato o relación de trabajo que les ha unido".

De esta definición podemos deducir, que el finiquito laboral, es un documento que encierra una o más declaraciones de voluntad; es decir que la declaración de voluntad no tiene trascendencia jurídica si no se hace constar en algún documento. Es precisamente en este instante en que, si el Notario participó en

la elaboración y autenticación del documento, la fe pública será analizada al igual que el contenido del finiquito; y, aún en el caso de que el notario no haya participado en ningún modo, el documento será al menos objeto de controversia, análisis y decisión judicial.

Y tratándose del finiquito laboral el principal problema que mostrará "Es el de determinar el valor legal que tienen estos documentos, es decir, el valor que tienen en cuanto se refiere al contenido mismo, a las afirmaciones que en ellos formulan las partes" ⁽⁹⁾.

"Definitivamente queda descartado el finiquito contenido en Acta Notarial, porque este tipo de instrumento notarial no es idóneo para recoger o contener manifestación de voluntad. De consiguiente, deviene en antitécnico porque en las actas notariales, según el artículo 60 del Código de Notariado, el Notario hace constar hechos que presencia y circunstancias que le consten" ⁽¹⁰⁾.

En el capítulo anterior describimos las clases de documentos en que puede quedar contenido el finiquito para su plena validez y eficacia.

3.4. La Fe Pública

3.4.1. Concepto.

Etimológicamente, fe pública, proviene de FIDES, indirectamente del griego "PETBEIS", que significa "Yo persuado". Pública, significa, patente, manifiesta, notoria, es decir algo que ven o saben todos.

La fe, implica una creencia, una certeza, convicción, seguridad, confianza o persuasión que tenemos sobre algo. Fe que puede provenir de la percepción de nuestros sentidos, por convicción religiosa, o bien la imposición del ordenamiento jurídico.

Jurídicamente, entonces, la fe pública, revela la existencia de una verdad oficial, cuya credibilidad se impone en virtud del carácter imperativo de la ley, en tal caso el grado de credibilidad que tengamos no depende de nuestra propia voluntad, sino a la imperatividad legal.

José María Sanahuja y Soler, citado por Antonio Rivera Toledo, ⁽¹¹⁾ dice que: "Fe Pública es la garantía que da el Estado de que determinados hechos que interesan al derecho son ciertos".

3.4.2. Fundamento de la Fe Pública:

El fundamento de la fe pública, radica en la necesidad que tiene toda sociedad, de que las múltiples y complejas relaciones jurídicas que se dan dentro de la misma, tengan por imperativo legal, plena certeza y seguridad. Es decir lograr un orden y seguridad jurídica, entre los miembros de la sociedad, como remisas indispensables para lograr el bien común. Para lograr estos objetivos el Ordenamiento Jurídico crea instituciones y organismos encargados de velar por el cumplimiento y eficacia de la fe pública.

3.4.3. Requisitos de la Fe Pública.

La fe pública para ser tal, requiere de ciertos requisitos, a saber: una fase de evidencia, una fase de solemnidad, una fase de objetivación y una fase de coetaneidad.

3.4.3.1. Fase de Evidencia.

La fe pública exige que el autor del documento, sea persona pública, que dicho autor vea-acto de vista-el hecho ajeno o bien que narre el hecho propio.

3.4.3.2. Fase de Solemnidad.

Es el conjunto de formalidades y ritualidades que contiene garantías legales para la fiel percepción, expresión y conservación del hecho histórico.

3.4.3.3. Fase de Objetivación.

Es la conversión del hecho percibido en cosa corporal. El acto de evidencia en su solemnidad, ha de quedar fielmente objetivado mediante una grafía, en la dimensión papel.

3.4.3.4. Fase de Coetaneidad.

Las tres fases anteriores, o sea la evidencia, solemnidad y objetivación, se deberán producir en un mismo tiempo para que haya coetaneidad, es decir, que debe haber unidad de acto.

3.4.4. Notas de la Fe Pública.

Las notas de la fe pública son dos: a) Exactitud, y b) Integridad. La exactitud

se refiere al hecho histórico en tiempo presente, y exige fidelidad. Es la identidad entre ACTUM Y DICTUM, la verdad del espejo, de la fotografía, la imagen en su actualidad.

La integridad, es la exactitud proyectada hacia el futuro. Metafóricamente la estatua inmóvil de la fe pública.

3.4.5. Tipos de Fe Pública.

Existen dos tipos de fe pública. Originaria y derivada o derivativa. La fe pública originaria, es la que responde fielmente a los principios de evidencia y coetaneidad. Cuando el hecho plasmado en el papel es captado directa o coetaneamente por la vista y el oído del funcionario.

La fe pública derivada, se da cuando el hecho sometido a la evidencia del funcionario es otro documento preexistente.

3.4.6. Clases de Fe Pública.

La fe pública ha sido objeto de múltiples clasificaciones, algunos autores niegan que se pueda hacer una clasificación exacta de la misma. Nery Roberto Muñoz Notario guatemalteco, ⁽¹²⁾ después de mencionar a varios tratadistas concluye dando la siguiente clasificación: Judicial, Administrativa, Registral, Legislativa y Notarial.

3.4.6.1. Fe Pública Judicial.

Es la que tienen los funcionarios de los tribunales de justicia, especialmente los secretarios, que tienen la potestad de extender certificaciones de las resoluciones judiciales, así como de toda actuación judicial.

3.4.6.2. Fe Pública Administrativa.

Su objeto es dar notoriedad y valor a los hechos y actos realizados por el Estado o por las personas de derecho público dotadas de soberanía, de autonomía o de jurisdicción.

3.4.6.3. Fe Pública Registral.

Es la que tienen los registradores, de los diferentes registros, para certificar la situación jurídica que guarden los actos que consten en el mismo.

3.4.6.4. Fe Pública Legislativa.

Es la que tiene el Organismo Legislativo, como encargado de la elaboración de las leyes de la república. Esta fe pública es de tipo corporativo.

3.4.6.5. Fe Pública Notarial.

También llamada extrajudicial, es una facultad que otorga el Estado por ley al Notario. La fe del Notario es pública, porque proviene del Estado.

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO III

- (1) Mario Aguirre Godoy, DERECHO PROCESAL CIVIL. (Guatemala, Editorial EDITA. Editorial Académica Centroamericana. 1982) Pág. 699.
- (2) Nájera Farfán, Mario Efrain. DERECHO PROCESAL CIVIL. Editorial EROS. Guatemala, C.A. 1970. Pág. 468.
- (3) Nájera Farfán, Mario. Op. Cit. Pág. 469.
- (4) Nájera Farfán, Mario. Op. Cit. Pág. 594.
- (5) J. Couture, Eduardo. FUNDAMENTOS DEL DERECHO PROCESAL CIVIL. Editorial de Palma, Buenos Aires. 1951. Págs. 176 y 177.
- (6) DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Editorial Ramón Sopena, S.A. Provenza. 95. Barcelona.
- (7) Trueba Urbina, Alberto. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Porrúa S.A. México, Segunda Edición. 1973. Págs. 384 y 385.
- (8) López Larrave, Mario. INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Tesis de Graduación, Abril de 1957. Págs. 96 y 97.
- (9) Paredes Ibarra, Héctor. Op. Cit. Pág. 439.
- (10) Vallet de Goytisolo, Juan, DOCUMENTOS PRIVADOS, LEGITIMACION DE FIRMAS Y DOCUMENTOS PUBLICOS. Revista Internacional de Notariado (Revue Henri Maigret, No. 75, año 29, Institución Editora O.N.P.I Pág. 45).
- (11) Antonio Rivera Toledo. INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO NOTARIAL GUATEMALTECO. Tesis. Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. (Guatemala, Noviembre de 1965). Pág. 62.
- (12). Nery Roberto Muñoz. INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO NOTARIAL. (Guatemala, Ediciones Mayté. 1990).

Capítulo IV

NULIDAD Y FALSEDAD DE LOS DOCUMENTOS

4.1. Generalidades. 4.2. La Nulidad, Causas. 4.3. La Falsedad, Causas. 4.4. Procedimiento para obtener la declaración de Nulidad o Falsedad de un documento. 4.5. Valor Jurídico del Instrumento Público.

4.1. Generalidades.

De conformidad con lo ya expuesto, aún cuando el documento público o instrumento público, tienen plena validez, en virtud de lo estipulado por los artículos 177, 186, 187 del Código Procesal Civil y Mercantil, y 361 del Código de Trabajo, siempre queda a salvo el derecho de las partes de redarguirlos de Nulidad o Falsedad. Ya que bien puede darse el caso de estar frente a un documento Nulo, o bien que resulte falso, lo que conduce necesariamente a estarles validez.

4.2. La Nulidad, Causas.

El tratadista Oscar A. Salas, expone: ⁽¹⁾ "Desde el punto de vista notarial, la nulidad se puede definir como LA INCAPACIDAD DE UN INSTRUMENTO PÚBLICO PARA PRODUCIR EFECTOS JURIDICOS, POR MEDIAR ALGUN VICIO EN SU CONTENIDO O EN SU PARTE FORMAL". La nulidad puede ser, pues, de fondo o de forma.

La primera se produce cuando aquél es ineficaz porque el acto o contrato que contiene está afectado por un vicio que lo invalida. Esta especie de Nulidad se rige por las normas referentes a la nulidad de los actos jurídicos en Derecho

Civil (se denomina nulidad contractual o negocial).

Es el Código Civil quien la regula en el artículo 1301 en adelante, al establecer que "Hay nulidad absoluta en un negocio jurídico, cuando su objeto sea contrario al orden público o contrario a las leyes prohibitivas expresas, y por la ausencia o no concurrencia de los requisitos esenciales para su existencia.

Los negocios que adolecen de nulidad absoluta no producen efecto ni son revalidables por confirmación".

Tenemos también el artículo 1251 del mismo Código Civil que enumera los elementos para la validez de un negocio jurídico. "El negocio jurídico requiere para su validez: capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito".

La nulidad de forma o instrumental es la que afecta el documento considerado en sí mismo, y no como continente de un acto o negocio jurídico invalido, sin perjuicio, desde luego, que la nulidad instrumental afecta directamente a la validez del acto o negocio que contiene.

Para los instrumentos públicos, en nuestro medio las formalidades principales, las regula el Código de Notariado en su artículo 31, y son:

1. El lugar y fecha del otorgamiento.
2. El nombre y apellido o apellidos de los otorgantes.
3. Razón de haber tenido a la vista los documentos que acreditan la representación legal suficiente de quien comparezca en nombre de otro.
4. La intervención de intérprete, cuando el otorgante ignore el español.
5. La relación del acto o contrato con sus modalidades.
6. Las firmas de los que intervienen en el acto o contrato, o la impresión digital en su caso.

La nulidad de los instrumentos lo contempla el artículo 32 que dice: "La omisión de las formalidades esenciales en los instrumentos públicos, da acción a la parte interesada para demandar su nulidad, siempre que se ejercite dentro

del término de cuatro años, contados desde la fecha de su otorgamiento."

4.3. La Falsedad, Causas.

Según Ossorio, ⁽²⁾ es la "Falta de verdad o autenticidad. Falta de conformidad entre las palabras, las ideas y las cosas."

Cabanellas ⁽³⁾, afirma: "Cualquier mutación, ocultación o desfiguración de la verdad y de la realidad, produce la nulidad de los actos jurídicos según las leyes civiles y sancionada como delito en los códigos penales."

Osca Salas ⁽⁴⁾, afirma: "La falsedad es material cuando consiste en la alteración del contenido real del documento.

Es ideológica cuando se hace constar en un documento un hecho no declarado por las partes. El documento expresa un acto o negocio que realmente se produjo, pero se ha consignado de maneja inexacta alguna de sus circunstancias. La falsificación de tipo ideológico es privativa de los instrumentos públicos, dado que los documentos privados no requieren de la intervención de ningún funcionario público que los autorice."

En conclusión podemos decir que existen dos clases de falsedad: a) Material; y b) Ideológica.

Se comete falsedad material cuando se hace un documento público falso o se altere uno verdadero, y falsedad ideológica, cuando en el otorgamiento, autorización o formalización de un documento público, se insertare o hiciere insertar declaraciones falsas.

El Código Penal guatemalteco, tiene tipificados estos delitos en los artículos 321 y 322.

4.4. Procedimiento para Obtener la Declaración de Nulidad o Falsedad de un Documento.

El Dr. Mario Aguirre Godoy ⁽⁵⁾, dice: "Todo documento como cualquier medio de prueba en general, puede ser atacado en forma indirecta o mediata, utilizando otros elementos de prueba que destruyan la eficacia de aquéllos; o bien, de un modo directo o inmediato, tachándolo de falso."

El artículo 187 del Código Procesal Civil y Mercantil, bajo el enunciado de

"IMPUGNACION DE LOS DOCUMENTOS". Dicha disposición dice: "La parte que impugne un documento público o privado presentado por su adversario deberá especificar en su escrito, con la mayor precisión posible, cuáles son los motivos de impugnación. Con dicho escrito se formará pieza separada, que se tramitará de acuerdo con el PROCEDIMIENTO DE LOS INCIDENTES, siendo apelable la resolución que se dicte. Si la impugnación del documento no estuviere decidida al vencerse el término probatorio, el Juez podrá suspender el proceso principal hasta la decisión del incidente, si estimare que es fundamental para la sentencia. Si al resolverse el incidente de impugnación se declarara total o parcialmente falso el documento, se remitirá la pieza original o una certificación de la parte conducente, al Juez respectivo del orden penal. El proceso penal por falsedad no detiene ni modifica las conclusiones del proceso civil".

Como puede apreciarse, se habla en términos generales de impugnación de los documentos, expresión que comprende, tanto a las impugnaciones por nulidad como a las de falsedad. En ambos casos deberá razonarse el motivo de la impugnación y el procedimiento conforme al cual se ventilan las impugnaciones es el INCIDENTAL. Debe tenerse presente que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 186 del nuevo Código, para que la impugnación pueda prosperar, debe hacerse dentro de los días siguientes a la notificación de la resolución que admite la prueba.

Se previó que la tramitación del incidente se llevará a cabo en cuerda separada, a fin de no interrumpir el curso del proceso, aún cuando hubiere apelación de la resolución que recaiga en el incidente. Se estableció la facultad del Juez para poder suspender el proceso principal, si encontrare razones fundadas para hacerlo, cuando la impugnación no estuviere resuelta al vencerse el término probatorio.

Ahora bien, en el caso concreto de la falsedad, si el incidente de impugnación prosperara, desde luego, el juez deberá comunicarlo al juez del Ramo Penal respectivo, pero aún en este caso, la jurisdicción civil tiene plenos efectos en cuanto a la consideración que de esta materia hagan sus órganos jurisdiccionales. Por ello, la última parte del artículo 187 dice que el PROCESO PENAL POR FALSEDAD no detiene ni modifica las conclusiones del proceso civil.

4.5. Valor Jurídico del Instrumento Público.

Debemos mencionar el valor del instrumento público; aquel instrumento que no adolece de nulidad ni falsedad, por lo tanto se tiene como plena prueba;

según la legislación guatemalteca.

El instrumento público tiene valor formal y valor probatorio. Valor Formal, cuando se refiere a su forma externa o el cumplimiento de todas las formalidades esenciales y no esenciales que el Código regula y Valor Probatorio en cuanto al negocio que contiene internamente el instrumento. Ambos deben complementarse.

El autor Pedro Avila Alvarez ⁽⁶⁾ con respecto al valor jurídico del instrumento público, expone que "en el estudio de este valor debemos distinguir: 1) El valor efectos sustantivos; 2) Efectos ejecutivos; y 3) Efectos probatorios."

Valor o Efectos Sustantivos:

A) En general: Legitimación.

Así como en el Registro de la Propiedad la previa calificación del Registrador permite presumir "Juris Tantum" o provisionalmente que el derecho inscrito existe pertenece al titular registral, en la escritura pública la preparación técnica que la ley exige al Notario, los deberes que le impone, la responsabilidad en que aquél corre si los incumple, las formalidades y garantías de que ha de rodear su situación, etc., permiten obtener la seguridad relativa, pero suficiente para la vida jurídica de que el negocio en aquélla recogido es válido y legal e incluso conocer, al menos provisionalmente, al sujeto de aquél la titularidad de los derechos que de dicho negocio se deriven. En esto consiste la legitimación que aplica la escritura.

B) En Especial.

La escritura puede ser según los casos:

- a) Elemento indispensable para la existencia del negocio.
- b) Elemento indispensable para la eficacia, es decir, para la producción de determinados efectos.
- c) Elemento indiferente, sin perjuicio del valor legitimador y del probatorio (Procesal).

) Efectos Ejecutivos.

El testimonio de la escritura pública, es título ejecutivo, lleva aparejada ejecución, le da esta calidad el Código Procesal Civil y Mercantil.

3) Efectos Probatorios.

Corresponde también al Código Procesal Civil y Mercantil, darle valor probatorio al instrumento público, los cuales reconoce que producen fe y hace plena prueba. Las otras leyes procesales, también le dan la misma validez. El derecho de la otra parte es de redarguirlos de nulidad o falsedad, si fuere el caso.

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO IV

- (1) Oscar A. Salas. Derecho Notarial de Centroamérica y Panamá. (Costa Rica. Editorial Costa Rica. 1973) Pág. 251.
- (2) Ossorio, Manuel. Op. Cit. Pág. 310.
- (3) Cabanellas, Guillermo. Op. Cit. T. III. Pág. 168.
- (4) Salas, Oscar. Op. Cit. Pág. 244.
- (5) Aguirre Godoy, Mario. Op. Cit. Pág. 726.
- (6) Avila Alvarez, Pedro. Estudios de Derecho Notarial. Ediciones Nauta, S.A.. 3a. Edición. Barcelona, España. 1962. Pág. 144.

Capítulo V

TERMINACION DE LA RELACION LABORAL

5.1. Concepto. 5.2. Causas que originan la terminación de la relación laboral y que pueden originar el faccionamiento del finiquito. 5.2.1. El despido. 5.2.1.1. Despido directo. 5.2.1.2. Despido Indirecto. 5.2.2. El mutuo acuerdo de las partes. 5.2.3. La renuncia del Trabajador. 5.2.4. Por causas involuntarias a ambas partes. 5.2.5. Por vencimiento del Plazo, en los contratos a plazo fijo, y por conclusión de la obra en los contratos para obra determinada. 5.2.6. Por causas lícitas estipuladas en el Contrato de Trabajo.

5.1. Concepto.

La terminación de la relación laboral, extinción o disolución como también se le denomina, implica la ruptura del Vínculo Económico-jurídico que existe entre empleador y trabajador con motivo de un Contrato de Trabajo o una relación de trabajo. Ruptura que puede originarse de diversas causas: declaración unilateral de voluntad de una de las partes por causas imputables a la otra, por mutuo acuerdo, por disposición de la ley, la muerte del trabajador, del empleador o por otras causas previstas o imprevistas en los contratos de trabajo.

Puede definirse la terminación de la relación laboral, como la CANCELACION EFECTIVA Y TOTAL DE LOS EFECTOS JURIDICOS QUE PRODUCE UN CONTRATO O RELACION DE TRABAJO, EN VIRTUD DEL ACABECIMIENTO DE DETERMINADO HECHO O ACTO JURIDICO.

El Código de Trabajo guatemalteco en su artículo 76, da la definición legal

de la siguiente forma: "Hay terminación de los contratos de trabajo, cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o, por causas imputables a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos."

5.2. Causas que originan la terminación de la Relación Laboral y que pueden originar el faccionamiento del Finiquito.

Las causas comunes, pueden clasificarse de la siguiente forma:

5.2.1. El Despido.

Guillermo Cabanellas ⁽¹⁾ al hablar del despido laboral dice: "Por despido se entiende estrictamente la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por declaración de voluntad unilateral del patrono o empresario, que de tal modo extingue el vínculo jurídico que lo une con el trabajador a su servicio".

En efecto en nuestra legislación se diferencian dos tipos de despido: El Directo y el Indirecto.

5.2.1.1. Despido Directo.

Nuestra legislación laboral dice: "Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte".

Sin embargo nosotros podemos definir el despido directo diciendo: Que es la declaración unilateal de voluntad del patrono de dar por terminada la relación de trabajo, que le une al trabajador, por causas imputables al último.

El artículo 77 del Código de Trabajo las determina así:

- a. Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;
- b. Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante

el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpen las labores;

- c. Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- d. Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo, o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;
- e. Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 63;
- f. Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborables en un mismo mes calendario.

La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes;

- g. Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;
- h. Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado,

después que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;

- i. Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;
- j. Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada;
- k. Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

"La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales. (Artículo 78 del Código de Trabajo, Reformado por el artículo 2 del Decreto Número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala).

5.2.1.2. Despido Indirecto.

Guillermo Cabanellas ⁽²⁾ dice: "Disolución o ruptura del vínculo c

contrato de trabajo por parte del trabajador. Debe preferirse el término de renuncia cuando el empleado u obrero se retira unilateralmente, y sin causa justificada, del trabajo que desempeña a las órdenes y por cuenta de otro. Despido Indirecto, en sentido estricto, debe reservarse para aquellos casos en los cuales el trabajador se coloca en situación de despido por un hecho imputable a la voluntad unilateral del patrono".

Podemos decir que despido Indirecto constituye una declaración unilateral del trabajador, para dar por finalizada la relación laboral que le une a su empleador, por causa imputable a este último

Las causas que enumera el artículo 79 del Código de Trabajo son:

- a. Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;
- b. Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;
- c. Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;
- d. Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;
- e. Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del Contrato;
- f. Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante

en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que trate;

- g. Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;
- h. Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- i. Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 66;
- j. Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciere en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y,
- k. Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono, debiendo aquél en este caso cesar inmediata y efectivamente en el desempeño de su cargo. El tiempo que se utilice en la entrega no se considera comprendido dentro de la relación laboral, pero el patrono debe remunerar al trabajador de acuerdo con el salario

o a éste le corresponda. En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, en los contratos por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del aviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado según estimación judicial que deben hacer dichos tribunales; y si se trata de contratos a plazo o para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones que indica el artículo 84.

El trabajador que se dé por despedido en forma indirecta, goza del mismo derecho de demandar de su patrono, antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan. (Artículo 80 del Código de Trabajo).

5.2.2. El Mutuo Acuerdo de las Partes

Esta causa de disolución de la relación laboral es posible en cualquier momento. Los sujetos de la relación laboral, pueden convenir su extinción, lo cual conlleva ningún tipo de responsabilidad para ninguna de las partes, siempre cuando el consentimiento no adolezca de ningún vicio. Sobre la forma de consentirse, podrá ser en forma expresa o tácita, y puede probarse por todos los medios de prueba, salvo cuando la ley requiera la forma escrita.

5.2.3. La Renuncia del Trabajador

"Voz derivada de la latina RENUNTIARE, que se deriva de RENUNTIO (renunciar que se abandona un cargo), derivada a su vez de RE y NUNTIO (denunciar). Significa pues, según su derivación etimológica y acepción más corriente, hacer una declaración voluntaria de alguna cosa que se tiene o derecho que puede tenerse".

La renuncia del trabajador, es la declaración unilateral de voluntad del trabajador para poner fin a la relación laboral que le une con su empleador, sin que medie alguna causa imputable a su empleador. Es decir el trabajador se libera del trabajo por su propia voluntad.

La renuncia no está sujeta a formalidades, pudiendo hacerse por escrito o por forma oral, únicamente el trabajador está sujeto a los plazos del preaviso que establece la ley.

En efecto el artículo 83 del Código de Trabajo, establece: "El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba, debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

- a. Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos;
- b. Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos;
- c. Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y
- d. Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos; no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente a las expresadas plazas, salvo que este último lo consienta; y el patrono, una vez que el trabajador haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

5.2.4. Por Causas Involuntarias a Ambas Partes

Estas causas se encuentran reguladas en el artículo 85 del Código de Trabajo que dice: "Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que pueden corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales, como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:

- a) Muerte del trabajador, en cuyo caso el empleador está obligado a otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados del trabajador, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado.

Su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo está cubierto totalmente por el régimen del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cesa en este caso la obligación del empleador. En caso que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia. (Art. 102 literal p) de la Constitución).

- b) La fuerza mayor o el caso fortuito, la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa, o la incapacidad o la muerte del patrono.

5.2.5. Por Vencimiento del Plazo, en los Contratos a Plazo Fijo, y por Conclusión de la Obra en los Contratos para Obra Determinada

En los contratos de trabajo a plazo fijo, y en los contratos para obra determinada cuando se venza el plazo, o se concluya la obra, se termina la relación laboral sin responsabilidad para las partes.

5.2.6. Por Causas Lícitas Estipuladas en el Contrato de Trabajo

Las partes con las limitaciones establecidas en la ley, pueden estipular las causas que consideren pertinentes en el contrato de trabajo, para ponerle fin a la relación laboral. Pero ambos deberán prestar su consentimiento dentro del marco legal, de buena fe, sin vicios en la declaración de voluntad. En caso se estipulara alguna causa en contra de la ley, dicha estipulación sería nula, al tenor de lo regulado por el artículo 32 del Código de Trabajo, que reza: "Son nulas IPSO JURE y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen RENUNCIA, disminución, o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, UN CONTRATO DE TRABAJO u otro pacto o convenio cualquiera".

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO V

- (1) Cabanellas, Guillermo. Op. Cit. T. II. Pág. 674.
- (2) Cabanellas, Guillermo. Op. Cit. T. II. Pág. 675.
- (3) Ignacio de Casso y Romero, Francisco Cervera y Jiménez-Alfaro, con la colaboración de otros juristas, Diccionario de Derecho Privado. Tomo II G-Z (Barcelona, España, Editorial Labor. 3a. reimpresión, 1967) Pág. 3,373.

Capítulo VI

PRESTACIONES LABORALES A QUE TIENE DERECHO EL TRABAJADOR AL TERMINAR SU RELACIÓN LABORAL Y QUE EVENTUALMENTE SE PERDEN CON EL FINIQUITO

6.1. Generalidades. 6.2. Concepto de Prestación. 6.3. Indemnización. 6.4. Vacaciones. 6.5. Aguinaldo. 6.6. Días de Asueto. 6.7. Tiempo Extraordinario. 6.8. Salarios Retenidos. 6.9. Salarios por Entrega. 6.10. Séptimo día y Descanso Semanal. 6.11. Bonificación Incentivo. 6.12. Ventajas Económicas. 6.13. Reajuste de Salario Mínimo. 6.14. Salarios Caídos. 6.15. Nivelación de Salarios. 6.16. Salarios a títulos de Daños y Perjuicios Por Instancia Procesal. 6.17. Bono Anual Para el Sector Público y Privado. 6.18. Diferidos u otros acordados con el empleador.

1. Generalidades

Al darse la disolución de la relación laboral, cesan los efectos del contrato individual de trabajo, o de la relación laboral, como tal, pero sucede generalmente que algunas prestaciones no han sido pagadas por parte del empleador, así como surgen nuevas prestaciones que deberá pagar como consecuencia de la ruptura de la relación laboral.

Considero necesario, antes de analizar cada una de las prestaciones a que tiene derecho el trabajador al finalizar su relación laboral, definir lo que se entiende por prestación.

6.2. Concepto de Prestación

El diccionario de la Real Academia Española, lo define como: "Servicio exigible por la ley. Obligación de hacer algo".¹⁾

En el derecho laboral, podemos definir la Prestación Laboral, como: TODA REMUNERACION QUE EL EMPLEADOR DEBE DAR A SU TRABAJADOR CON QUIEN ESTA O ESTUVO LIGADO POR UN CONTRATO O RELACION DE TRABAJO, EN VIRTUD Y DE CONFORMIDAD CON LO QUE ESTABLECE LA LEY.

Entre las prestaciones laborales, a que tiene derecho el trabajador puedo mencionar, según las circunstancias, las siguientes:

6.3. Indemnización

6.4. Vacaciones

6.5. Aguinaldo

6.6. Días de Asueto

6.7. Tiempo Extraordinario

6.8. Salarios Retenidos

6.9. Salarios Por Entrega

6.10. Séptimo Día y Descanso Semanal

6.11. Bonificación Incentivo

6.12. Ventajas Económicas

6.13. Reajuste de Salario Mínimo

6.14. Salarios Caídos

6.15. Nivelación de Salarios

6.16. Salarios a título de Daños y Perjuicios Por Instancia Procesal

6.17. Bono Anual Para el Sector Público y Privado

18. Diferidos u otros acordados con el empleador.

3. Indemnización

Etimológicamente viene del latín "INDEMNE" que significa "Libre", ileso, exento de daño, INDEMNIZA" también del latín que significa, "resarcir de un daño o peligro", y por último: "INDEMNIZACION" que significa: "Acción y efecto de reparar legalmente un daño o perjuicio causado".

Guillermo Cabanellas, ⁽²⁾ al hablar de la Indemnización por despido dice, que es "El resarcimiento principal y más frecuente que origina la injustificada ruptura del CONTRATO DE TRABAJO por iniciativa patronal, es la que se funda en la antigüedad o tiempo de servicio del trabajador en la empresa que lo expulsa de su personal".

La Constitución Política de la República, establece: que es obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos, cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, "tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones" (Art. 102 Inc. o).

El Código de Trabajo, en su artículo 82, fija las reglas a que queda sujeta la indemnización en la siguiente forma:

- a. Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos de ley.
- b. Su importe debe calcularse tomando como base el PROMEDIO DE LOS SALARIOS devengados por el trabajador, durante los últimos SEIS MESES que tenga de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término.
- c. La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas, que según la ley suspenden y no termina el contrato de trabajo.
- d. Es nula IPSO JURE, la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.

La indemnización según la legislación guatemalteca, solamente procede en los casos de despido; ya sea éste directo e injustificado o indirecto.

Por eso se dice que la NATURALEZA JURIDICA, de la indemnización en Guatemala, constituye UNA SANCION ECONOMICA PARA EL PATRONO que despida injustificadamente o en forma indirecta al trabajador.

6.4. Vacaciones

Guillermo Cabanellas ⁽³⁾ al hablar de vacaciones dice: "Temporada desde algunos días a varios meses, en que se cesa en el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales precisas o a las distracciones".

Es el derecho al descanso ininterrumpido que el trabajador tiene, con goce de salario, al cumplir determinado tiempo de trabajo. La Constitución Política de la República dice: "Derecho del Trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. (Art. 102. inc. i).

- a. Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta (150) días trabajados en el año.
- b. El empleador debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar sus vacaciones, tratando de no afectar la marcha regular de la empresa, la efectividad del descanso, y evitar el recargo de trabajo de los compañeros de labores, del trabajador que esté disfrutando sus vacaciones;
- c. Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador haya adquirido el derecho a gozárselas no las haya disfrutado
- d. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier otra persona durante el período de vacaciones,
- e. Cuando el trabajador no haya cumplido un año de servicios, tiene derecho, a que su empleador le compense en dinero, la parte proporcional de sus vacaciones,

- f. Para el cálculo del salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el **PROMEDIO DE LAS REMUNERACIONES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS DEVENGADAS DURANTE LOS ULTIMOS TRES MESES**, si presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera, o **DURANTE EL ULTIMO AÑO EN LOS DEMAS CASOS**. Estos términos se cuentan a partir del momento en que el trabajador adquiriera su derecho a vacaciones,
- g. El importe del Salario por Vacaciones, el empleador deberá cubrirlo por anticipado,
- h. Las vacaciones deberán gozarse en forma ininterrumpida, con la única excepción que podrán dividirse en dos partes como mínimo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia del trabajador muy prolongada,
- i. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se les hayan omitido correspondiente a los cinco (5) últimos años,
- j. De la concesión de vacaciones, debe dejarse constancia escrita. Caso contrario se presume no han sido pagadas.

5. Aguinaldo

Manuel Ossorio⁽⁴⁾, lo define así: "Recompensa en metálico que los patronos aban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas festividades, eneralmente las navideñas y de año nuevo".

Se encuentra regulado en el decreto número 76-78 del Congreso de la epública. El cual establece: "Todo patrono queda obligado a otorgar a sus abajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de ervicios continuos o la parte proporcional correspondiente.

La prestación a que se refiere el artículo anterior, deberá pagarse el incuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta

por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente". Arts. 1 y 2).

6.6. Días de Asueto

Manuel Ossorio ⁽⁵⁾, lo define como: "Vacación durante un día o parte de la jornada laboral. En lo antiguo, fiesta de la corte en que los tribunales no funcionaban".

Día de descanso otorgado por la ley a los trabajadores, con motivo de la conmemoración de un hecho histórico, político, social o religioso, de trascendencia nacional, regional o local.

El artículo 127 del Código de Trabajo, regula los días de asueto, así: "Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: el 1º de enero, el jueves, viernes y sábado santos, el 1º de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1º de noviembre, el 24 de diciembre mediodía, a partir de las 12 horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre mediodía, a partir de las 12 horas, y el día de la festividad de la localidad.

6.7. Tiempo Extraordinario

Es el salario que se le debe pagar al trabajador por el tiempo que haya laborado fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

La jornada ordinaria DIURNA, no puede exceder de ocho horas diarias, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalentes a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria NOCTURNA, no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria MIXTA, no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

La jornada diurna, es la que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

La jornada nocturna, es la que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La jornada mixta, es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno. Sin embargo se entiende por JORNADA NOCTURNA la jornada mixta en que se laboren CUATRO O MAS

ORAS DURANTE EL PERIODO NOCTURNO.

La jornada o tiempo extraordinario trabajado, DEBERA SER REMUNERADO POR LO MENOS CON UN CINCUENTA POR CIENTO MAS DE LOS SALARIOS MINIMOS o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.

Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de OCE HORAS DIARIAS.

l. Salarios Retenidos

Es el salario o parte del mismo que el empleador ha dejado de pagar al momento de operarse la disolución de la relación laboral. Esta prestación constituye un efecto propio del Contrato Individual de Trabajo o de la relación laboral, pero pendiente de hacerse efectivo por parte del empleador.

El cálculo de esta prestación será en proporción al tiempo que el trabajador ya laborado y que esté pendiente de pago.

l. Salario por Entrega

Es el salario que debe otorgar el empleador al trabajador, en virtud del tiempo a que éste último le lleve en entregar el puesto que ocupa. Aunque este tiempo no está comprendido en la relación laboral, deberá ser remunerado.

El artículo 80 del Código de Trabajo, lo contempla así:

tiempo que utilice (el trabajador) en la entrega no se considera comprendido dentro de la relación laboral, PERO EL PATRONO DEBE REMUNERARLO AL TRABAJADOR de acuerdo con el salario que a éste le corresponda..."

0. Séptimo Día o Descanso Semanal

Es el derecho que tiene todo trabajador a descansar un día, después de haber laborado una semana o seis días. Dicho descanso será siempre remunerado.

El pago de los días de DESCANSO SEMANAL o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediatamente anterior al descanso o asueto que se trate. (Art. 129 Código de Trabajo).

6.11. Bonificación Incentivo

Guillermo Cabanellas ⁽⁶⁾, dice: "Cualquier pago que incrementa el salario sobre la regulación básica constituye Bonificación para el trabajador.

Sus causas son tan diferentes como sus nombres. Entre éstos pueden citarse los de suplemento, plus, mejora, recargo, sobresalario y adicional, entre otros".

Esta prestación fue creada según Decreto Número 78-89 del Congreso de la República, publicado en el Diario de Centro América (Diario Oficial) el día 21 de diciembre de 1989. Pero los efectos propios de la Bonificación Incentivo como prestación laboral, es a partir del 1 de enero de 1990.

Dicho decreto dice: "Se crea la Bonificación-Incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia".

"La bonificación por productividad y eficiencia deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan. Esta bonificación NO INCREMENTA el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo de servicio, ni aguinaldos, SALVO PARA EL COMPUTO DE SEPTIMO DIA, que se computará como salario ordinario..." (Arts. 1 y 2).

"Por esta única vez y a partir del mes siguiente a aquel en que entre en vigor esta ley, todos los empleadores privados deberán conceder a sus trabajadores una bonificación incentivo NO MENOR DE QUINCE CENTAVOS DE QUETZAL (Q.0.15) para las actividades agropecuarias y de TREINTA CENTAVOS DE QUETZAL (Q.0.30) en las demás que deberá ser calculada por HORA DIARIA EFECTIVA DE TRABAJO, en moneda de curso legal y pagada al trabajador diariamente, en forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a la forma de pago de la empresa. En los trabajos a destajo la bonificación incentivo se determinará en base del cálculo promedio diario..." (Art. 7).

Para el cálculo de la Bonificación-Incentivo se tomará en cuenta únicamente las horas efectivas de trabajo, y el séptimo día o descanso semanal. (El cual se tomará como tiempo efectivo de trabajo). Y a falta de convenio con el empleador, en cuanto a un monto superior, será de quince y treinta centavos de quetzal,

según la actividad sea agropecuaria u otra, respectivamente.

.12. Ventajas Económicas

Son todas aquellas concesiones de tipo económico que a más del salario, torga al trabajador, el patrono, en virtud del cumplimiento del contrato o relación de trabajo. Los productos alimenticios están exceptuados porque la ley los considera como parte del salario EN ESPECIE. Las ventajas económicas no son arte del salario.

El Código de Trabajo, en el último párrafo del artículo 90, dice: "...Asimismo, AS VENTAJAS ECONOMICAS, de cualquier naturaleza que sean se otorguen los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, SALVO PACTO CONTRARIO, debe entenderse que constituyen EL TREINTA POR CIENTO el importe total del salario devengado".

.13. Reajuste de Salario Mínimo

Esta prestación procede cuando un empleador no está pagando el salario mínimo al trabajador, sino le paga un salario inferior. Esta prestación la puede reclamar el trabajador mientras dure su relación laboral o al terminar la misma.

.14. Salarios Caídos

Es el salario que el empleador deberá pagar al trabajador, en caso de una huelga justa, o de un paro ilegal.

El Código de Trabajo preceptúa: "Si la huelga se declara justa, los tribunales de Trabajo y Previsión Social deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado.

Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga tendrán derecho a salario doble." (Art. 242^o. Párrafo).

"Si un paro es declarado ilegal y el patrono o patronos lo realizaren, produce los siguientes efectos: ...b) Hace incurrir al patrono en las obligaciones de readmitir los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido, durante el período en que estuvieron indebidamente suspendidos". (Art. 251).

6.15. Nivelación de Salarios

Esta prestación procede cuando dos o más trabajadores han comenzado a trabajar, en la misma fecha para un mismo patrono, bajo las mismas condiciones, la misma clase de trabajo y con la misma eficiencia, pero el patrono, aun cuando les paga un salario superior al mínimo, o a uno o más trabajadores les paga un salario mayor que a los otros. El fundamento lo encontramos en el inciso c) del artículo 102 de la Constitución Política de la República.

6.16. Salarios a Títulos de Daños y Perjuicios por Instancia Procesal

Esta prestación procede cuando el empleador NO PRUEBE LA JUSTA CAUSA DEL DESPIDO, en tal supuesto debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.

6.17. Bono Anual Para el Sector Público y Privado

Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador.

Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador.

La bonificación anual será equivalente al cien por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año la prestación será proporcional al tiempo laborado.

Para determinar el monto de la prestación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año.

La bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral terminare, por cualquier causa, el patrono deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación.

Para el cálculo de la indemnización a que se refiere el artículo 82 del Código de Trabajo, se debe tener en cuenta el monto de la bonificación anual devengada por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicio, o por el tiempo trabajado, si éste fuere menor de seis meses.

Esta prestación está regulada en el decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene la ley DE BONIFICACION ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO. Publicado el dos de julio de mil novecientos noventa y dos.

5.18. Diferidos u Otros Acordados con el Empleador

Como diferidos, se entienden todos aquellos pagos adicionales a los salarios y prestaciones indicadas, generalmente consisten en un treceavo o atorceavo sueldo.

Otros acordados con el patrono, pueden ser Bonos Vacacionales, Bonos de incentivo mensual, Días de descanso por el aniversario de la empresa, Días de descanso remunerados por fallecimiento de algún familiar del trabajador, etc.

Generalmente estas prestaciones son fijadas en los contratos colectivos de trabajo, o en los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO VI

- (1) Ramón García-Pelayo y Gross, Diccionario LAROUSSE USUAL. (México Ediciones Larousse, 1982). Pág. 596. 3a. Columna.
- (2) Cabanellas Op. Cit. T. VI. Pág. 622
- (3) Cabanellas Op. Cit. T. VI. Pág. 621
- (4) Ossorio Op. Cit. Pág. 46
- (5) Ossorio Op. Cit. Pág. 70
- (6) Cabanellas Op. Cit. T. I. Pág. 511.

Capítulo VII

VALIDEZ DEL FINIQUITO LABORAL EN CUANTO A SU CONTENIDO

7.1. Contenido y Validez. 7.2. Requisitos de Contenido que debería tener el Finiquito Laboral. 7.3. De la Reforma al actual Código de Trabajo en relación al Finiquito Laboral.

7.1. Contenido y Validez

El contenido del finiquito, es la declaración de VOLUNTAD de las partes (en este caso del trabajador) y el objeto sobre el cual declaran, que vienen a ser los derechos laborales, consistentes en las prestaciones reclamadas y las que le son pagadas.

La validez en este sentido, dependerá de las circunstancias, la forma como esté redactado el finiquito, y los derechos que han sido reconocidos o probados, en favor de los trabajadores. Si en el finiquito no se hace mención expresa del tiempo, salario, tiempo de trabajo, etc., y se hace en términos generales, es difícil establecer si el trabajador ha renunciado a derechos irrenunciables, en tal caso -ad generali sensu- tendrá pleno valor, mientras no se pruebe lo contrario, con respecto a los hechos relacionados con el tiempo y circunstancias de la relación laboral.

Para evitar incertidumbres, en cuanto a los derechos del trabajador, es menester una redacción amplia del finiquito, detallando en lo más posible las condiciones y elementos de la relación de trabajo, como lo propongo en el párrafo siguiente.

Si en el finiquito se logra establecer que el trabajador ha renunciado a

derechos y prestaciones irrenunciables, en tales extremos dicho finiquito es ABSOLUTAMENTE NULO. No importando el documento que lo contenga.

7.2. Requisitos de Contenido que debería tener el Finiquito Laboral

Indistintamente de la clase de documento que lo contenga, y después del estudio y análisis efectuado, considero que el finiquito debe llenar los siguientes requisitos:

- a. Lugar y fecha (día, mes y año)
- b. Nombre completo del trabajador, su edad, nacionalidad, estado civil, domicilio y cédula de vecindad con que se identifique, el nombre de su empleador,
- c. Fechas de inicio y terminación de la relación laboral, indicando la causa o forma de la terminación de la relación laboral,
- d. El trabajo desempeñado y las condiciones del mismo, lugar de trabajo, jornada de trabajo, y salario devengado durante su relación laboral, o de los últimos cinco años,
- e. Individualización de las prestaciones laborales pagadas y su monto,
- f. Manifestación del trabajador, que con la cantidad total de dinero recibida, se encuentra satisfecho en sus pretensiones, en cuanto a lo relacionado en el documento, no así en lo que contravenga la ley, u otras pretensiones, extendiendo el más eficaz FINIQUITO a su empleador,
- g. La firma del trabajador, si ignora firmar pondrá su huella digital del dedo pulgar de su mano derecha, u otro en su defecto, lo que se hará constar.

Queda entendido que si el documento que contenga el finiquito laboral, es un instrumento público, regulado por otras leyes, como en escritura pública, deberán observarse las formalidades estipuladas para dichos documentos, y además las especiales que aquí se señalan.

A continuación propongo UN MODELO DE FINIQUITO LABORAL, EN DOCUMENTO PRIVADO CON LEGALIZACION DE FIRMAS.

En la ciudad de Quetzaltenango, el día nueve de septiembre de mil novecientos noventa y cinco, Yo: RENE HERNANDEZ LOPEZ, de treinta y cinco años de edad, casado, con domicilio en la veintitrés avenida, diez guión dieciocho de la zona uno de esta ciudad, me identifico con la cédula de vecindad mero de orden I guión nueve y de registro doce mil, extendida por el alcalde municipal de esta ciudad. Por este acto, otorgo FINIQUITO LABORAL A MI EMPLEADOR JULIO CIFUENTES ROBLES, para lo cual hago constar: PRIMERO: Me inicié mi relación laboral, el día nueve de septiembre de mil novecientosventa, y la terminé el día dos de septiembre del presente año, por renuncia de parte, SEGUNDO: Desempeñé el trabajo de AYUDANTE DE ALBAÑIL en la obra que mi empleador construye en quince avenida diez guión cuarenta de la zona uno de esta ciudad, mi jornada de trabajo fué ordinaria diurna, y durante los últimos cinco años devengué un salario de QUINIENTOS QUETZALES MENSUALES, TERCERO: Mi empleador me hizo efectivas las siguientes prestaciones: a) En concepto de Vacaciones: QUINIENTOS QUETZALES EXACTOS, b) En concepto de Bonificación Incentivo: MIL TRESCIENTOS QUETZALES EXACTOS; c) En concepto de Salario retenido DOSCIENTOS QUETZALES EXACTOS. CUARTO: Habiendo recibido de mi empleador la cantidad de DOS MIL QUETZALES EXACTOS, y encontrándome satisfecho en las prestaciones, en cuanto a lo relacionado en este documento, no así en lo que contravenga la ley u otras pretensiones, extendiendo el más eficaz finiquito a mi empleador. En fe de lo anterior, leo el presente documento, lo acepto, ratifico y firmo.

f). _____

En la ciudad de Quetzaltenango, el día nueve de septiembre de mil novecientos noventa y cinco, como Notario doy fe que la firma que antecede es auténtica por haber sido puesta el día de hoy en mi presencia por el señor RENE HERNANDEZ LOPEZ, quien se identifica con la cédula de vecindad número de orden I guión nueve y de registro doce mil, extendida por el alcalde municipal de la ciudad de Quetzaltenango, y que el signatario firma nuevamente la presente para la legalización.

Firma _____

· ANTE MI: Firma y Sello del Notario.

7.3 De la Reforma al actual Código de Trabajo en relación al Finiquito Laboral.

De acuerdo a lo investigado en este problema, y dado que nuestra legislación en materia laboral, no regula el finiquito en cuanto a definición documento en que debe constar y las formalidades que debe contener para su plena validez, considero urgente que se regule, ya que es de mucho uso en la práctica laboral, quedando bien establecido el o los documentos en que debe constar, así como especificar los requisitos de contenido y demás formalidades que debe llevar, así como su definición. Esto coadyuvaría a una mejor administración de justicia, y dar mayor seguridad a los trabajadores en la relación con sus empleadores.

La reforma expresa debe hacerse desde el punto de vista del Derecho Sustantivo, en la forma antes dicha, puesto que en la parte adjetiva, únicamente cabe la enunciación en cuanto a la presentación, diligenciamiento y valorización que deberá darse al finiquito laboral, aspecto éste que puede quedar subsumido en lo preceptuado para la prueba documental.

Deberá ponerse especial interés en el contenido que debe llevar todo finiquito laboral.

CAPITULO VIII

COMPROBACION DE HIPOTESIS

3.1. Metodología.

Con el objeto de comprobar las hipótesis formuladas, en el Diseño de investigación, se encuestó a diferentes estratos de población, inmersos de una u otra forma en lo que es el derecho laboral.

Para el efecto se siguieron los siguientes pasos:

8.1.1. Elaboración de la boleta de encuesta.

8.1.2. Práctica de Muestreo.

8.1.3. Cierre de Preguntas Abiertas.

8.1.4. Tabulación de datos en forma estratificada y General.

8.1.5. Análisis e interpretación de datos en forma estratificada.

8.1.6. Análisis e interpretación de datos en forma general y Comprobación de hipótesis.

3.1.1. Elaboración de la Boleta de Encuesta:

Se elaboraron tres tipos de encuesta, a efecto de realizar el muestreo en tres estratos diferentes, habiendo utilizado preguntas cerradas, abiertas y mixtas o en cascada, con el objeto de que el encuestado aportara los datos en la mejor forma posible.

Los estratos encuestados fueron: Trabajadores, Patronos y Abogados y Notarios, incluyendo a Jueces de Trabajo.

Las tres boletas en el encabezado, llevan la advertencia de que los datos que se aporten, son confidenciales, ya que únicamente tienen como finalidad el estudio sobre "LA FALTA DE REGULACION LEGAL DEL DOCUMENTO AMORFO LLAMADO FINIQUITO LABORAL EN LA LEGISLACION GUATEMALTECA". A continuación se formularon las preguntas así:

PARA LOS TRABAJADORES:

1. Nivel de educación que tiene:
 1. Primaria _____
 2. Básica _____
 3. Secundaria _____
 4. Universitaria _____
 5. Otros. _____
2. Sabe usted que es un FINIQUITO LABORAL?
SI _____ NO _____ Explique:
3. Ha extendido usted alguna vez FINIQUITO LABORAL?
SI _____ NO _____
4. Conoce usted a qué prestaciones laborales tiene derecho, al terminar su relación laboral?
SI _____ NO _____ Enumere:
5. Indique qué prestaciones laborales le han pagado al extender un Finiquito Laboral:
Indemnización____; Vacaciones____; Aguinaldo____; Días de Asueto____;
Horas Extras____; Salario Retenido____; Bonificación Incentivo____; Séptimos días____; Bonificación Anual (Bono Catorce)____;
6. Ha renunciado usted, en un Finiquito Laboral, a alguna de las prestaciones laborales a que tiene derecho?

SI _____ NO _____ Cuáles:

7. En qué clase de documento ha extendido usted un Finiquito Laboral?

1. Recibo _____
2. Documento Privado _____
3. Documento Privado con Legalización de Firma. _____
4. Participación o Intervención Judicial. _____
5. Acta Notarial. _____
6. Escritura Pública. _____

8. Ha reclamado usted ante los tribunales, el pago de alguna prestación, después de haber extendido FINIQUITO LABORAL?

SI _____ NO _____

9. Cuando usted extiende un finiquito, lo lee antes de firmarlo?

SI _____ NO _____

10. Alguna vez su patrono le ha dado papeles en blanco para que los firme?

SI _____ NO _____

11. Ha tenido usted, problemas con los finiquitos que ha firmado?

SI _____ NO _____

12. Consulta usted a un Abogado, un Inspector de Trabajo, o a un Juez de Trabajo, antes de firmar un FINIQUITO LABORAL?

SI _____ NO _____

13. Ha recibido usted pláticas sobre los derechos laborales que le asisten?

SI NO

14. Ha leído usted el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala?



SI _____ NO _____

15. Qué leyes de Trabajo conoce usted?

PARA EMPLEADORES:

1. Sabe usted que es un FINIQUITO LABORAL?

SI _____ NO _____

2. Le han extendido FINIQUITOS LABORALES sus Trabajadores?

SI _____ NO _____

3. En qué clase de documentos le han extendido Finiquitos, sus trabajadores?

a) Documento Simple _____

b) Documento Privado con Legalización de firmas _____

c) Documento Judicial _____

d) Acta Notarial _____

e) Escritura Pública _____

4. En qué clase de documento cree usted que debería constar el FINIQUITO laboral?

5. Ha tenido problemas con los Finiquitos que le han extendido sus trabajadores?

SI _____ NO _____ Explique:

6. Tiene usted conocimiento de las prestaciones laborales a que tienen derecho sus trabajadores al terminar su relación laboral?

SI _____ NO _____ Explique:

7. Sabe usted qué prestaciones laborales son irrenunciables para sus trabajadores?

SI _____ NO _____ Explique:

8. Al despedir a un Trabajador, consulta usted a un abogado, un Inspector de Trabajo, o a un Juez de Trabajo, antes de pagarle sus prestaciones laborales?

SI _____ NO _____

9. Que leyes laborales conoce usted?

PARA ABOGADOS Y NOTARIOS, Y JUECES DE TRABAJO:

1. En qué clase de documento debe constar un FINIQUITO LABORAL, para su validez:

a) Documento Privado sin legalización de firmas. _____

b) Documento Privado con legalización de firmas _____

c) Documento aprobado por la Inspectoría General de Trabajo. _____

d) Documento aprobado por Juez de Trabajo. _____

e) Acta Notarial _____

f) Escritura Pública _____

2. Como Notario, ha faccionado documentos que contengan Finiquitos Laborales?

SI _____ NO _____

3. Qué validez legal se le puede dar a los finiquitos que extienden los trabajadores en papel simple?

4. Ha tenido alguna vez problemas con los finiquitos laborales que como Notario ha autorizado?

SI _____ NO _____

5. Será necesario que los finiquitos laborales, para su plena validez, sean ratificados ante Juez de Trabajo, ante la Inspectoría de Trabajo, o legalizadas las firmas por Notario.

SI _____ NO _____

6. Usted como Abogado, cómo considera que se debe aplicar lo relacionado a la renunciabilidad e irrenunciabilidad de las prestaciones laborales.?
7. En lo relacionado a la renunciabilidad de las prestaciones laborales por los trabajadores, qué importancia tiene el principio TUTELAR del Derecho del Trabajo?
8. Conforme a su criterio qué formalidades debe contener un FINIQUITO LABORAL?
9. Qué prestaciones laborales son renunciables según su criterio?

Indemnización___; Vacaciones___; Aguinaldo___; Días de asueto___; horas extras___; Salario Retenido___; Bonificación Incentivo___; Ventajas económicas___; Nivelación de Salario___; Bonificación Anual___.

Por qué?

8.1.2. Práctica de Muestreo:

Se realizó el muestreo con tres estratos, a quienes se les formuló diez encuestas.

Los estratos son: a) Trabajadores, b) Patronos y empleadores, y c) Abogados y Notarios y Jueces de Trabajo.

8.1.3. Cierre de Preguntas Abiertas

Con el objeto de conocer la opinión y puntos de vista de los encuestados, se formularon diversas preguntas abiertas, las cuales se procedieron a cerrar, previo a su tabulación, análisis e interpretación.

8.1.4. Tabulación de Datos en forma Estratificada:

En cuanto a este paso, se utilizó el procedimiento manual, mediante hojas tabulares, con el objeto de determinar las frecuencias y casos presentados, y la ordenación de datos.

8.1.5. Análisis e Interpretación de Datos en Forma Estratificada.

8.1.5.1. Boleta para Trabajadores:

Respuesta a la pregunta No. 1. El 50% tiene educación Secundaria.

Respuesta a la pregunta No. 2 El 90% sabe qué es un Finiquito Laboral, pero no pudieron definirlo.

Respuesta a la pregunta No. 3. El 60% contestó que ha extendido Finiquito Laboral.

Respuesta a la Pregunta No. 4. El 60% conoce a qué prestaciones tiene derecho, pero solo mencionaron las más comunes como: Indemnización y Vacaciones.

Respuesta a la pregunta No. 5. El 80% indicó que las prestaciones laborales que les han pagado al extender Finiquitos, son: Indemnización, Vacaciones, Aguinaldo y Bonificación Incentivo.

Respuesta a la pregunta No. 6. El 90 % no ha renunciado a prestaciones laborales al extender Finiquito.

Respuesta a la pregunta No. 7. El 50% indicó que ha extendido Finiquito en Documento Privado con legalización de firmas.

Respuesta a la pregunta No. 8. El 100% no ha reclamado ante los tribunales, el pago de prestaciones después de haber extendido finiquito.

Respuesta a la pregunta No. 9. El 90% sí lee el finiquito antes de firmarlo.

Respuesta a la pregunta No. 10. El 90% contestó que su patrono no le ha dado papeles en blanco para firmarlos.

Respuesta a la pregunta No. 11. El 80% no ha tenido problemas con los Finiquitos que ha firmado.

Respuesta a la pregunta No. 12. El 90% no consulta a un abogado, Inspector de Trabajo, o Juez, antes de firmar un finiquito.

Respuesta a la pregunta No. 13. El 100% no ha recibido pláticas sobre derechos laborales.

Respuesta a la pregunta No. 14. El 50% ha leído el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala.

Respuesta a la pregunta No. 15. El 40 % conoce únicamente el Código de Trabajo.

8.1.5.2. Boleta para Empleadores:

Respuesta a la pregunta No. 1. El 80% sí sabe lo que es un Finiquito Laboral.

Respuesta a la pregunta No. 2. Al 70% sí les han extendido finiquitos sus trabajadores.

Respuesta a la pregunta No. 3. El 60% indicó que el documento en que le han extendido finiquito sus trabajadores es en documento privado con legalización de firmas.

Respuesta a la pregunta No. 4. El 60% opina que el finiquito laboral debería constar en Documento Privado con legalización de firma.

Respuesta a la pregunta No. 5. El 90% no ha tenido problemas con los finiquitos que le han extendido sus trabajadores. Indicando que es porque le pagan todas sus prestaciones.

Respuesta a la pregunta No. 6. El 100% indicó que sí saben cuáles son los derechos laborales que tienen sus trabajadores al termina su relación laboral, e indicaron: indemnización, Vacaciones Aguinaldo, horas extras y séptimos días.

Respuesta a la pregunta No. 7. El 90% sí sabe qué derechos son irrenunciables para los trabajadores, e indicaron: Indemnización Vacaciones, Aguinaldo y Horas Extras.

Respuesta a la pregunta No. 8. El 60% no consulta a un abogado, un Inspector de Trabajo o a un juez de trabajo, antes de pagarle sus prestaciones al trabajador.

Respuesta a la pregunta No. 9. El 70% conoce el Código de Trabajo

8.1.5.3. Boleta para Abogados y Notarios y Jueces de Trabajo:

Respuesta a la pregunta No. 1. El 70% opinó que el documento en que debe constar el finiquito laboral puede ser en Documento privado con legalización de Firmas, documento aprobado por la Inspectoría General de Trabajo, Documento aprobado por Juez de Trabajo y Escritura Pública.

Respuesta a la pregunta No. 2. El 70% si ha faccionado documentos que contienen finiquitos laborales.

Respuesta a la pregunta No. 3. El 70% manifestó que los finiquitos contenidos en papel simple tienen validez, siempre que sean legalizadas las firmas.

Respuesta a la pregunta No. 4. El 100% no ha tenido problemas con los finiquitos que como notario ha autorizado.

Respuesta a la pregunta No. 5. El 70% contestó que sí es necesario que los finiquitos laborales para su plena validez, sean ratificados ante Juez de Trabajo, Inspectoría General de Trabajo, o Legalizadas las firmas por Notario.

Respuesta a la pregunta No. 6. El 60% dijo que las prestaciones laborales son irrenunciables para los trabajadores.

Respuesta a la pregunta No. 7. El 50% dijo que se aplica el principio tutelar a favor de los trabajadores para que le sean pagadas todas las prestaciones de ley.

Respuesta a la pregunta No. 8. El 80% manifestó que las principales formalidades que debe contener un finiquito laboral, son: Lugar y fecha, nombres del trabajador y patrono, tiempo de la relación laboral, clase de trabajo desempeñado, salarios devengados, prestaciones pagadas, su monto y proporción, cantidad total de dinero, horario de trabajo, consentimiento de las partes, y firmas. El documento deberá ser ratificado ante juez de trabajo y legalizadas ls firmas por Notario.

Respuesta a la pregunta No. 9. El 50% contestó que todas las prestaciones reconocidas en la ley a favor de los trabajadores son irrenunciables

por imperativo legal.

8.1.6. Análisis e Interpretación de datos en Forma General y Comprobación de Hipótesis:

8.1.6.1. Primera Hipótesis:

"Las principales causas de validez o invalidez del finiquito laboral como documento, radican en la persona o autoridad que los aprueba o autoriza".

RESULTADO: La hipótesis tiene validez, en virtud que se ha comprobado con los siguientes datos: En la pregunta número 3 y 4 de la boleta para patronos, el 60% de los encuestados indicaron que el documento en que le han extendido finiquitos los trabajadores es Documento Privado con legalización de firmas, por Notario Público. Es obvio que el Notario se encuentra investido de Fe Pública, por lo tanto los documentos que autoricen tienen plena validez, salvo prueba en contrario mediante nulidad o falsedad. Además manifestaron los patronos, en un 60% que el finiquito laboral debería constar en Documento Privado con legalización notarial de firmas.

En la boleta para Abogados y Notarios, y jueces de trabajo, a la pregunta No. 1. Opinó que el documento en que debe constar el finiquito laboral para su **PLENA VALIDEZ** puede ser en documento privado con legalización de firmas, documento aprobado por la Inspectoría General de Trabajo o documento aprobado por Juez de Trabajo. Aquí es evidente la influencia que ejerce la calidad de persona que lo aprueba o autoriza. A la pregunta No. 3. En un 70% contestaron que los finiquitos laborales en papel simple tienen validez, siempre que las firmas sean legalizadas, empero la ley, a estos documentos le concede validez desde la fecha en que sean reconocidos ante juez o legalizadas las firmas por Notario. (Arts. 11 y 361 del Código de Trabajo, 186 último párrafo del Código Procesal Civil y Mercantil). A la pregunta No. 4. Los Notarios en un 100% contestaron que no han tenido problemas con los finiquitos laborales que han autorizado, en su calidad de tales. A la pregunta No. 5. El 70% manifestó que sí era necesario que los finiquitos laborales para su plena validez sean ratificados ante Juez de Trabajo, Inspector de Trabajo, o legalizadas las firmas por Notario.

Por último a la pregunta Número 8. Referente a las formalidades que deberá contener el finiquito laboral, el 80% manifestó que entre otros requisitos, la firma y el contenido del documento deberá ser ratificada ante Juez de Trabajo.

8.1.6.2. Segunda Hipótesis:

"Los trabajadores ignoran algunos o los principales derechos que les asisten, tanto durante su relación laboral, como al cesar la misma".

RESULTADO: La validez de esta hipótesis ha sido comprobada, ya que los trabajadores ignoran los derechos que les asisten. Conocen las prestaciones más comunes (Indemnización, Vacaciones, Aguinaldo), pero no saben cómo adquieren esos derechos, e ignoran otras prestaciones tan importantes como la bonificación, Incentivo, Bono Anual (Bono Catorce), Séptimos días, días de sueto, Horas Extras, etc. Aún cuando dicen que esas prestaciones les han pagado (Pregunta No. 5) el 90% de los trabajadores contestaron que no consultan a un Abogado, Inspector de Trabajo o Juez antes de firmar un Finiquito laboral. Además el hecho de que el 40% de los trabajadores conocen únicamente el Código de Trabajo.

8.1.6.3. Tercera Hipótesis:

"La legislación guatemalteca, en materia laboral no regula el documento en que debe constar el finiquito laboral, para su plena validez, si bien regula la excepción de pago".

RESULTADO: Esta hipótesis es válida, por el análisis jurídico realizado en el capítulo II de este trabajo de investigación, y por la opinión de abogados y jueces de Trabajo. Los trabajadores en un 50% manifestaron que han extendido finiquitos laborales en documento privado con legalización de firmas y esto se ha dado en la práctica laboral, debido a que nuestra legislación laboral no regula el documento en que debe constar el finiquito laboral. Como quedó expuesto en el capítulo II, salvo lo estipulado por el artículo 23 de la Ley Orgánica del Tribunal Contraloría de Cuentas, no existe en nuestra legislación laboral como de otra índole, alguna norma que regule el documento en que debe constar el finiquito laboral. Ahora bien el finiquito que preceptúa la ley Orgánica, citada, no puede ser aplicada a los trabajadores del sector privado, pues aquél se refiere a los empleados y funcionarios públicos que están sujetos a glosa o juicio de cuentas aún cuando ambos (Servidores Públicos y trabajadores del sector privado) presten servicios personales a un empleador (estado o persona particular).

8.1.6.4. Cuarta Hipótesis:

"La legislación laboral vigente guatemalteca no regula el finiquito

laboral, en cuanto a definición, documento en que debe constar y las formalidades que debe contener."

RESULTADO: Hipótesis comprobada por el análisis jurídico realizado en el capítulo VII de este ensayo, pues la ley no regula el finiquito laboral, en cuanto a definición, documento en que debe constar y las formalidades que debe contener para su eficacia. En la boleta para abogados y notarios, y Jueces de Trabajo, a la pregunta No. 8. el 80% opinó que las principales formalidades que debe contener un Finiquito Laboral son: Lugar y fecha; Nombres del Trabajador y Patrono, Tiempo de la relación laboral, clase de trabajo desempeñado, salarios devengados, prestaciones pagadas, su monto y proporción, cantidad total de dinero, horario de trabajo, consentimiento de las partes, y firmas. El documento deberá ser ratificado tanto en la firma como en su contenido ante Juez de Trabajo y legalizadas las formas por Notario.

CONCLUSIONES

- i. El Finiquito Laboral puede definirse como, aquel documento que contiene una declaración de voluntad del Trabajador, en la que manifiesta haber recibido un bien o cantidad de dinero a su entera satisfacción, de parte del empleador, en virtud del Contrato o relación de Trabajo que les ha unido, a causa de la cesación de ésta, indicando además en dicho documento no tener acción contra la otra persona, en relación a las prestaciones contenidas en el documento.
- ii. Los trabajadores desconocen algunas prestaciones laborales que les corresponden al finalizar su relación laboral.
- iii. La legislación laboral vigente guatemalteca, no regula el Finiquito laboral, en cuanto a definición, requisitos de contenido, documento en que debe constar y las formalidades que debe llevar para su plena validez; si bien regula la excepción de pago.
- iv. El Finiquito laboral para su plena validez, deberá constar en documento auténtico o documento privado de firmas, o reconocido ante juez competente o inspector de Trabajo.
- v. Para la validez del Finiquito Laboral, es necesaria la intervención de autoridad competente, ante quien se reconozca o quien la apruebe o autorice.
- vi. Los Trabajadores renuncian a prestaciones laborales en la forma siguiente: En la fase conciliatoria ante la Inspección de Trabajo; en convenio celebrado en Juicio Ordinario de Trabajo; Voluntariamente, al extender al Patrono Finiquito Laboral.
- vii. Las prestaciones laborales que con más frecuencia no son reclamadas por

los trabajadores son: Días de Asueto, Bonificación Incentivo, Bonificación Anual, Horas Extras.

RECOMENDACIONES

- .. Que las organizaciones sindicales y otras agrupaciones similares, realicen o promuevan conferencias, talleres o cursillos para los trabajadores, con el objeto de indicarles y explicarles, las prestaciones laborales que les asisten legalmente al finalizar la relación de trabajo.
- .. Que los trabajadores, al terminar su relación laboral, antes de firmar un Finiquito Laboral o recibir sus prestaciones consulten a un Abogado, un Inspector de Trabajo o Juez Competente.
- .. Que en el Código de Trabajo se establezca que los Notarios al faccionar documentos que contengan Finiquitos Laborales, consignen en los mismos, la fecha de inicio y terminación de la relación laboral, causa de su terminación, trabajo desempeñado, lugar de ejecución, jornadas de trabajo, salarios devengados, individualización de las prestaciones pagadas, su monto y el monto total de las prestaciones.
- 1. Que los Abogados cuando asesoren a los trabajadores, y los Notarios al faccionar un Finiquito Laboral, les expliquen a los mismos, a qué prestaciones tienen derecho, y cuáles tienen carácter de irrenunciables.
- 1. Que los trabajadores se abstengan de renunciar a prestaciones laborales que les corresponden legalmente, al finalizar su relación de trabajo, porque son prestaciones adquiridas legalmente.
- 1. Que los estudiantes de Derecho Procesal de Trabajo o los que realicen prácticas en el área laboral en el Bufete Popular, impartan pláticas a trabajadores del sector privado para mantenerlos eficientemente informados sobre los derechos laborales que les corresponden.
- .. Que las organizaciones, inmersas en el problema jurídico, como legisladores,

jueces, estudiantes de Derecho, Inspectores de Trabajo y Procuraduría de Derechos Humanos, se preocupen más por profundizar el estudio y análisis de las diferentes instituciones del Derecho del Trabajo, a efecto de contribuir a una mejor protección y administración de justicia para los trabajadores.

- 8a. La legislación laboral vigente guatemalteca, no regula el finiquito laboral, en cuanto a definición, requisitos de contenido, documento en que debe constar y las formalidades que debe llevar para su plena validez, por lo que es urgente que se regule desde el punto de vista del derecho sustantivo, ya que en la parte adjetiva, únicamente cabe la enunciación en cuanto a la presentación de diligenciamiento y valorización que deberá darse al finiquito laboral.

BIBLIOGRAFIA

- . AGUIRRE GODOY, MARIO. Derecho Procesal Civil de Guatemala. Editorial Universitaria, Guatemala, C.A. 1976, Tomo I.
- . AGUIRRE GODOY, MARIO. Derecho Procesal Civil. Guatemala, Editorial EDITA. Editorial Académica Centroamericana 1982.
- . AVILA ALVAREZ, PEDRO. Estudios de Derecho Notarial. Ediciones Nauta, S.A. 3a. Edición. Barcelona, España. 1962.
- . CABANELLAS, GUILLERMO Y ALCALA-ZAMORA L. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Buenos Aires. Argentina. Editorial HELIASTA. S.R.L. 1979, Tomos III, V y VI.
- . COUTURE, EDUARDO J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Editorial de Palma, Buenos Aires, 1951, Segunda Edición.
- . CHICAS HERNANDEZ, RAUL ANTONIO. Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo. Guatemala, Editorial Gráficos P & L.
- . DE CASSO Y ROMERO, IGNACIO, FRANCISCO CEREVERA Y JIMENES-ALFARO, CON LA COLABORACION DE OTROS JURISTAS. Diccionario de Derecho Privado. Baelona, España. Editorial Labor, S.A. 3a. Reimpresión. 1967. Tomo II.
- . DE PINA VARA, RAFAEL. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa S.A. No. 24.
- . DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Editorial Sopena, S.A. Décimonovena Edición-Madrid 1970.
- . DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Editorial

Ramón Sopena S.A. Provenza. 96.

11. DICCIONARIO ENCICLOPEDICO UTHEA.
12. "EL FINIQUITO LABORAL Y LA FE PUBLICA NOTARIAL". Revista del Colegio de Abogados de Guatemala. Guatemala, CENALEX, Julio Diciembre. 1986. No. 24.
13. GARCIA-PELAYO Y GROSS, RAMON. Diccionario Larousse Usual. México Ediciones Larousse. 1982.
14. HUECK, ALFRED, y H.C. NIPPERDEY. Compendio del Derecho del Trabajo. México. Editorial Revista de Derecho Privado. 1963.
15. INSPECTORIA GENERAL DE TRABAJO, Dictamen de la Sección de Asesoría Jurídica de fecha 12 de agosto de 1991. Guatemala, C.A.
16. KROTOSCHIN, ERNESTO. Tratado del Derecho del Trabajo. Buenos Aires. Argentina. 2a. Edición. 1968. Ediciones de Palma. V. I y II.
17. LOPEZ LARRAVE, MARIO. Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo, Tesis de Graduación, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales USAC, Abril de 1957.
18. NAJERA FARFAN, MARIO EFRAIN. DERECHO PROCESAL CIVIL. EDITORIAL EROS. GUATEMALA, ABRIL DE 1957.
19. MUÑOZ, NERY ROBERTO. Introducción al Estudio del Derecho Notarial Guatemala, Ediciones Mayte. 1990
20. OSSORIO, MANUEL. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales Editorial Heliasta S.R.L. Viamonte 1730. Piso 1o. Buenos Aires, República de Argentina, 1982.
21. PALLARES, EDUARDO. Diccionario de Derecho Procesal Civil, México Editorial Porrúa S.A. 1976.
22. PAREDES IBARRA, HECTOR. "Los Finiquitos ante el Derecho de Trabajo y la Jurisprudencia". Memorias de licenciados. Vol. XXIV Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Editorial Jurídica de Chile, año 1952.

RIVERA TOLEDO, ANTONIO. Introducción al Estudio del Derecho Notarial Guatemalteco. Tesis. Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, noviembre de 1965.

SALAS, OSCAR A. Derecho Notarial de Centro América y Panamá. Costa Rica. Editorial Costa Rica. 1973.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. S.A.. México, Segunda Edición. 1973.

VALLET DE GOYTISOLO, JUAN. Documentos Privados Legitimación de firmas y Documentos Públicos, Revista Internacional del Notariado (Revue Henri Maigret) No. 75, año 29, Institución editora O.N.P.I.

VELASQUEZ CALDERON, CARLOS ALBERTO. Sistemas Clásicos de la Valoración Probatoria en el Proceso de Cognición y la Apreciación de la prueba en conciencia. Tesis de Graduación, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC.

GISLACION:

Constitución Política de la República de Guatemala. Decretada por la Asamblea Nacional Constituyente el 31 de Mayo de 1985. Y sus reformas, Acuerdo Legislativo 18-93.

Código de Trabajo de la República de Guatemala, Decreto No. 1441 del Congreso de la República, reformado por el Decreto Número 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Código Civil, Decreto Ley No. 106.

Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley No. 107.

Código de Comercio . Decreto No. 2-70 del Congreso de la República.

Código de Notariado. Decreto No. 314 del Congreso de la República.

Código Penal. Decreto No. 17-73 del Congreso de la República.

Ley del Organismo Judicial, Decreto No. 2-89 del Congreso.

Arancel de Abogados, Arbitros, Procuradores, Apoderados Judiciales,

- Expertos, Depositarios y de las actuaciones Judiciales. Decreto No. 20- del Congreso.
10. Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. Decreto No. 76-78 del Congreso.
 11. Decreto No. 78-89 del Congreso. (Ley que crea la Bonificación –Incentivo, para los trabajadores del sector privado.
 12. Ley Orgánica del Tribunal y Contraloría de Cuentas. Decreto No. 1126 del Congreso de la República de Guatemala.