

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**ANÁLISIS CRÍTICO JURÍDICO DE LA DISMINUCIÓN DE
DERECHOS LABORALES CUANDO EL TRABAJADOR
ACEPTA UN PAGO INFERIOR AL TOTAL DE SUS
PRESTACIONES EN LA FASE DE CONCILIACIÓN
DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL**

TOBÍAS RAFAEL MASTERS CERRITOS

CHIQUMULA, GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2009

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGACÍA Y NOTARIADO**

**ANÁLISIS CRÍTICO JURÍDICO DE LA DISMINUCIÓN DE
DERECHOS LABORALES CUANDO EL TRABAJADOR
ACEPTA UN PAGO INFERIOR AL TOTAL DE SUS
PRESTACIONES EN LA FASE DE CONCILIACIÓN
DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL**

TESIS

Presentada al Honorable Consejo Directivo

del

Centro Universitario de Oriente

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

TOBÍAS RAFAEL MASTERS CERRITOS

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

CHIQUEMULA, GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2009

**HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DEL
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**
Lic. Carlos Estuardo Gálvez Barrios
RECTOR

CONSEJO DIRECTIVO

PRESIDENTE: M.Sc. Mario Roberto Díaz Moscoso
SECRETARIO: M.Sc. Nery Waldemar Galdámez Cabrera
REPRESENTANTE DE PROFESORES: M.Sc. Gildardo Guadalupe Arriola Mairén
REPRESENTANTE DE ESTUDIANTES: P.C. Giovanna Gisela Sosa Linares
P.C. Edgar Wilfredo Chegüén Herrera

AUTORIDADES ACADÉMICAS

COORDINADOR ACADÉMICO: Ing. Agr. Edwin Filiberto Coy Cordón
COORDINADORA DE LA CARRERA: Licda. Karen Siomara Osorio López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Franklin Tereso Azurdia Marroquín
Vocal: Lic. Selvin Wilfredo Flores Divas
Secretario: Lic. Oscar Randolph Villeda Cerón

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Jorge Eduardo Herrera Cienfuegos
Vocal: Lic. Edgar Armindo Castillo Ayala
Secretaria: Licda. Elba Irene Guzmán Almengor

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis.” Artículo 43 del Normativo para la elaboración del trabajo de tesis.

Guatemala, 16 de abril de 2009.

Licda.

Karen Siomara Osorio López

Coordinadora Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales

Centro Universitario de Oriente -CUNORI-

Chiquimula.

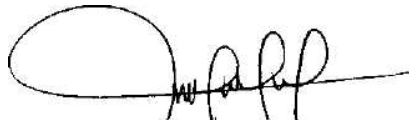
Respetable Licenciada:

Atentamente y en cumplimiento a lo decidido en providencia de la coordinación de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales del Centro Universitario de Oriente, de fecha 16 de enero del año en curso, presento mi informe sobre el trabajo de tesis, que como asesor presté al bachiller Tobías Rafael Masters Cerritos, el cual versó sobre el tema: **"ANÁLISIS CRÍTICO JURÍDICO DE LA DISMINUCIÓN DE DERECHOS LABORALES CUANDO EL TRABAJADOR ACEPTA UN PAGO INFERIOR AL TOTAL DE SUS PRESTACIONES EN LA FASE DE CONCILIACIÓN DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL"**.

El trabajo del bachiller Masters Cerritos, es muy bien analizado desde el punto de vista jurídico por lo que lo considero de suma importancia, al tratar lo relativo la disminución de los derechos laborales en la fase conciliatoria del juicio ordinario laboral, cuando el trabajador acepta recibir un pago inferior al total de sus prestaciones, el cual viola el principio de irrenunciabilidad, disminución y tergiversación de los derechos laborales consagrado tanto en la Constitución Política de la República como del Código de Trabajo vigente.

El sustentante consultó la bibliografía adecuada y sus conclusiones del trabajo son congruentes con la investigación efectuada, razón por lo cual decido **APROBAR EL TRABAJO DE TESIS ASESORADO**, razón por la cual doy mi **DICTAMEN EN SENTIDO FAVORABLE** y estimo que el mismo puede ser aceptado para el examen público respectivo.

Deferentemente,



Lie. Wilber Eduardo Castellanos Venegas
Abogado y Notario Colegiado No. 7706



Lie. Estuardo Castellanos Venegas
ABOGADO Y NOTARIO



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGACÍA Y NOTARIADO



COORDINACIÓN DE LA LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Chiquimula, uno de junio del año dos mil nueve.-----

Atentamente, pase al LIC. **EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA**, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del estudiante **TOBÍAS RAFAEL MASTERS CERRITOS**, intitulado: **“ANÁLISIS CRÍTICO JURÍDICO DE LA DISMINUCIÓN DE DERECHOS LABORALES CUANDO EL TRABAJADOR ACEPTA UN PAGO INFERIOR AL TOTAL DE SUS PRESTACIONES EN LA FASE DE CONCILIACIÓN DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL”** y en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.-----



Chiquimula, 1 de septiembre de 2009.

Licda. Karen Siomara Osorio López
Coordinadora
Licenciatura Ciencias Jurídicas y Sociales
Centro Universitario de Oriente –CUNORI-
Chiquimula.

Respetable Licenciada:

Me es grato un cordial saludo y dirigirme a usted, en cumplimiento a la designación que hiciera esa Unidad, procedí a revisar el trabajo de tesis presentado por el Bachiller **Tobías Rafael Masters Cerritos**, titulado **ANÁLISIS CRÍTICO JURÍDICO DE LA DISMINUCIÓN DE DERECHOS LABORALES CUANDO EL TRABAJADOR ACEPTA UN PAGO INFERIOR AL TOTAL DE SUS PRESTACIONES EN LA FASE DE CONCILIACIÓN DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL**, por lo que me permito informar a usted:

- a) Considero que el trabajo realizado cumple con los fines fijados, estableciéndose que en el mismo se utilizó la metodología adecuada para una investigación científica.
- b) En consecuencia de lo precedente, **DICTAMINO**: que la tesis analizada reúne los requisitos tanto de fondo como forma establecidos en el normativo respectivo, por lo cual puede ser discutido en Examen Público, previo a que el sustentante opte a los títulos de Abogado y Notario y al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Aprovecho la oportunidad para suscribirme de usted, con las muestras de mi más alta consideración.

Atentamente,


Lic. Edgar Armindo Castillo Ayala
Abogado y Notario
Colegiado No. 6220

Edgar Armindo Castillo Ayala
Abogado y Notario

COORDINACIÓN DE LA LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Chiquimula, veintinueve de septiembre del año dos mil nueve.-----

Atentamente pase al **M.Sc. MARIO ROBERTO DÍAZ MOSCOSO**, Director del Centro Universitario de Oriente de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para que proceda a dictar la orden de impresión del trabajo de tesis del estudiante **TOBÍAS RAFAEL MASTERS CERRITOS**, intitulado: **“ANÁLISIS CRÍTICO JURÍDICO DE LA DISMINUCIÓN DE DERECHOS LABORALES CUANDO EL TRABAJADOR ACEPTA UN PAGO INFERIOR AL TOTAL DE SUS PRESTACIONES EN LA FASE DE CONCILIACIÓN DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL”** y en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.-----

The image shows a handwritten signature in black ink, which appears to be 'KSO', written over a circular official stamp. The stamp contains the text 'UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA' at the top, 'FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES' on the sides, and 'COORDINACIÓN DE LA LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES' at the bottom. In the center of the stamp is a small circular emblem featuring a sun and a mountain.

Licda. Karen Siomara Osorio López
Coordinadora Ciencias Jurídicas y Sociales



D-TG-ABYN-043/2009

EL INFRASCRITO DIRECTOR DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, POR ESTE MEDIO HACE CONSTAR QUE: Conoció el Trabajo de Graduación que efectuó el estudiante **TOBIÁS RAFAEL MASTERS CERRITOS** titulado "**ANÁLISIS CRÍTICO JURÍDICO DE LA DISMINUCIÓN DE DERECHOS LABORALES CUANDO EL TRABAJADOR ACEPTA UN PAGO INFERIOR AL TOTAL DE SUS PRESTACIONES EN LA FASE DE CONCILIACIÓN DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL**", trabajo que cuenta con el aval de su Asesor y el Coordinador de la Unidad de Tesis de la carrera de Abogado y Notario. Por tanto, la Dirección del CUNORI con base a las facultades que le otorga las Normas y Reglamentos de Legislación Universitaria **AUTORIZA** que el documento sea publicado como **Trabajo de Graduación** para obtener el grado Académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, y los títulos de **Abogado y Notario**.

Se extiende la presente en la ciudad de Chiquimula, a veintinueve de octubre de dos mil nueve.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

MSc. Mario Roberto Díaz Moscoso

**DIRECTOR
CUNORI - USAC**



ce. Archivo
MRDM/ars

DEDICATORIA-AGRADECIMIENTO

“Porque tuyo es el reino, tuyo es el poder y la gloria por siempre Señor”

- Al Sagrado Corazón de Jesús:** Mi Señor y mi Dios, a él toda alabanza y bendición; a él, a quien me consagré y a quien pertenezco desde muy joven... “Yo sé de quién me fío.”
- A la Virgen María:** Mi madre del cielo, quien me acompaña siempre en la vida con su amor maternal.
- A mis padres:** Edgar Masters (Q.E.P.D.) y Maura Cerritos, con amor y agradecimiento, por darme la vida, por su amor, entrega, compañía y apoyo incondicional.
- A mi querida esposa:** Karen, con amor y por su amor... Juntos ¡Lo hemos logrado!
- A mis hijos:** Gema Rutilia María,
Estefanía María del Cielo,
Emanuel Ángel Jesús,
Alejandrina María de la Luz, mis amores, quienes son mi inspiración. Gracias por sus oraciones de cada noche por mí.
- A mis hermanos:** Elder, Edgar y Francisco, con amor fraterno, por su apoyo.
- A mis sobrinos y sobrinas:** Angie, María Isabel, Edgarito, Marielos y Paquito, con mucho cariño.
- A mis tíos y tías:** En especial, Elida, Amparo, Adán, Paín, por su aprecio y apoyo; Mina y Tere (Q.E.P.D).
- A mis primos y primas:** Vilma, Cony, Rony, Mina, Juan Antonio, Bladimiro, Dunia y Sucely, por su afecto.
- A mi familia en general:** Con aprecio y estima.

**A mi familia por afinidad,
en especial a mi suegra:**

Rodelda, con mucho aprecio. Así también a Marco Tulio España (Q.E.P.D.).

**A mis hermanos de la
pequeña comunidad
Nuestra Señora de la luz:**

Cony, Delfa, Dorita, Julita, Karen, Laura, Lety, Hugo, Juanito, Max, Raúl (Q.E.P.D.), por el camino que juntos, como hermanos, hemos realizado y por sus oraciones, por su cariño y amistad. ¡Sé que cuento con buenos hermanos!

A mis amigos:

A todos en general, en especial a Sor María Nicolasa Melgar, Maru Ortega, Maritza García, Zenaida Díaz, Lic. Edy Cano, Daniel Aroch, Fray Milton Jordán, Víctor Hugo Lobos, Hna. Irma Carlota Miranda, Prof. Maco Durán, Prof. Eduardo Villagrán, Prof. Mynor Toledo. También Hna. Marcela López (Q.E.P.D.), Fray Javier de Villanueva (Q.E.P.D.) y Ángel Martínez (Q.E.P.D.) ¡Gracias por su bella amistad!

**A mis compañeros de
camino y sacrificio:**

Yoly Noguera, Mildred Martínez, Yesenia Sandoval, Mireya Donis, Ana Méndez, Jacky Martínez, Mareth Calderón, Karlita López, Marisol Orellana, Edgar Gutiérrez, Edwin Mérida, Jéssica Oliva y Almita Moscoso. Además, Adriana Morataya (Q.E.P.D.), Jorge Cuéllar, Gerber Ávila (Q.E.P.D.) y Lic. Mario Cuéllar (Q.E.P.D.).

A los Hermanos de La Salle:

Noble y generosa institución donde recibí muchas bendiciones. Por aceptarme como su estudiante y luego como docente.

**Al Instituto Normal para
Señoritas de Oriente:**

Faro de luz para la mujer de oriente. Por haberme permitido ser parte de su claustro.

**A los Frailes Menores
Capuchinos:**

Por su amistad, su apoyo y sus bendiciones.

A los profesionales:

Licda. Karen Osorio, Licda. Elia Herrera, Lic. Edgar Castillo, Lic. Lidany Martínez, Lic. Estuardo Castellanos, Lic. Rolando Morataya, Lic. Oscar Villeda, Lic. Daniel Pérez, Lic. Edgar Rodríguez, M.Sc. Mario Díaz, M.Sc. Gildardo Arriola, M.Sc. Nery Galdámez, por su enorme apoyo.

**Al Centro Universitario de
Oriente:**

Templo del conocimiento que me brindó grandes y gratas experiencias estudiantiles, un lugar muy especial dentro de mi formación profesional.

“Todo lo puedo en Cristo que me fortalece”

ÍNDICE

Introducción	Página i
CAPÍTULO I	
LOS PRINCIPIOS GENERALES COMO BASE FUNDAMENTAL DEL DERECHO	
1.1 Evolución histórica	1
a) Roma	1
b) Edad Media	2
c) Francia	2
d) Italia	3
e) España	4
f) México	4
1.2 Concepto	6
1.3 Definición	9
1.4 Importancia	15
1.5 Naturaleza y fundamento	16
1.6 Características	17
1.7 Funciones	21
a) Función creativa o informativa	21
b) Función interpretativa	22
c) Función Integrativa	22
d) Función Normativa	23
1.8 Principios del derecho de trabajo	23
a) Principio protector o tutelar	23
b) Principio in dubio pro operario	28
i. Regla más favorable	28
ii. Regla de la condición más beneficiosa	30
c) Principio de irrenunciabilidad de derechos	31
d) Principio de derechos o garantías mínimas	33
e) Principio de superación de los derechos mínimos	34
f) Principio de imperatividad	36
g) Principio conciliatorio	37
h) Principio de necesidad	39

i) Principio de realismo	39
j) Principio de objetividad	40
k) Principio de derecho público	41
l) Principio democrático	42
m) Principio de justicia social	43
n) Principio de continuidad	44
ñ) Principio de estabilidad laboral	45
o) Principio de ausencia de riesgo	48
p) Principio de ajeneidad	49
q) Principio de razonabilidad	49
r) Principio de buena fe	49
s) Principio de no discriminación en las relaciones laborales	50

CAPÍTULO II

LAS NORMAS JURÍDICAS

2.1 Concepto y definición	53
2.2 Caracteres	57
a) Coercibilidad	57
b) Heteronomía	57
c) Bilateralidad	58
d) Exterioridad	58
2.3 Clasificación	58
a) Clasificación en función de la voluntad del individuo	58
i. Normas imperativas	58
ii. Normas dispositivas	58
b) Clasificación hartiana	59
i. Normas primarias	59
ii. Normas secundarias	59
iii. Normas de cambio	60
2.4 Funciones	60
a) Función motivadora	60
b) Función protectora	60
2.5 Estructura lógica de la norma	61
2.6 Interpretación de las normas jurídicas	62
2.7 Aplicación de las normas jurídicas laborales	63
a) Normas constitucionales de trabajo	64

b) Normas internacionales de trabajo	65
c) Normas ordinarias	65
d) Normas reglamentarias	66
e) Instrumentos de normación colectiva	67
i. Los pactos colectivos de condiciones de trabajo	67
ii. Los contratos colectivos de trabajo	68
iii. Los reglamentos interiores de trabajo	68
iv. Los convenios colectivos de trabajo	69
f) Normas individualizadas	69
g) Costumbres y usos laborales	70

CAPÍTULO III

LAS INSTITUCIONES DEL DERECHO DE TRABAJO

3.1 Concepto e importancia	73
3.2 Definición	73
3.3 Importancia de las instituciones del derecho de trabajo	74
a) El contrato de trabajo	74
b) Clases de contrato de trabajo	77
c) Suspensión del contrato de trabajo	78
d) Terminación de los contratos de trabajo	79
e) El despido	80
f) Jornada ordinaria de trabajo	83
g) Jornada extraordinaria de trabajo	87
h) Descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales	88
i) El salario	93
j) Las reclamaciones laborales	95
i. La indemnización	95
ii. La bonificación anual para trabajadores del sector privado y público	96
iii. El aguinaldo	98
iv. Vacaciones	99
v. Bonificación incentivo para el sector público	100
vi. Reajuste del salario mínimo	101
vii. El séptimo día	101
viii. Días de asueto	102
ix. Daños y perjuicios	102
x. Costas judiciales	103

CAPÍTULO IV EL DERECHO DE TRABAJO

4.1	Reseña histórica	105
4.2	Concepto	110
4.3	Definición	112
4.4	Naturaleza	115
a)	Teoría privatista	115
b)	Teoría publicista	117
c)	Teoría social	118
4.5	Los sujetos del derecho de trabajo	119
4.6	Contenido del derecho de trabajo	120
a)	Derecho individual	120
b)	Derecho colectivo de trabajo	120
c)	Derecho internacional del trabajo	120
d)	Derecho de seguridad social	121
4.7	Fuentes	121
a)	Fuentes formales	122
b)	Fuentes materiales	122
	Otra clasificación:	
a)	Fuentes directas	122
b)	Fuentes indirectas	123
i.	La jurisprudencia	123
ii.	Los convenios colectivos	123
iii.	Los reglamentos interiores de trabajo	123
iv.	Los contratos individuales de trabajo	124
v.	La doctrina	125
4.8	El derecho de trabajo guatemalteco	125
4.9	Derecho procesal del trabajo	127
4.10	Principios que rigen el derecho procesal del trabajo	129
a)	Principio tutelar	129
b)	Principio de oralidad	130
c)	Principio de impulso procesal	130

d) Principio de concentración	131
e) Principio de antiformalidad	131
f) Principio de inmediación procesal	131
g) Principio de sencillez	132
h) Principio de economía procesal	132
i) Principio de celeridad	132
j) Principio de igualdad	133
k) Principio de preclusión	133
l) Principio de iniciativa a cargo de las partes	133
m) Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba	133
 4.11 El juicio ordinario de trabajo	 134
4.12 Los sujetos procesales	137
4.13 La demanda	137
4.14 Las medidas precautorias	139
4.15 La actitud del demandado	139
a) La rebeldía	140
b) La confesión ficta	140
c) Contestar la demanda en sentido negativo	141
d) Contestar la demanda en sentido afirmativo	141
e) La reconvención	142
 4.16 Primera comparecencia o audiencia	 143
a) Las excepciones	144
b) La conciliación	146
c) La prueba	147
d) La excusa	148
e) Auto para mejor proveer	149
f) La sentencia	150
g) Los recursos o impugnaciones	152
i. De aclaración y ampliación	152
ii. De apelación	152
iii. De responsabilidad y de rectificación	152
h) Segunda instancia	153
i) Ejecución de la sentencia	154

CAPÍTULO V

LA CONCILIACIÓN LABORAL Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD TERGIVERSACIÓN O DISMINUCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

5.1	La conciliación en el derecho de trabajo	157
a)	Algunas consideraciones sobre la conciliación	157
b)	Definición	158
c)	Diferencia entre conciliación y transacción	158
d)	Naturaleza jurídica	159
e)	Características	159
i.	Es una fase obligatoria en el juicio ordinario laboral	159
ii.	El juicio puede terminar por medio de un convenio o un acuerdo	160
iii.	Momento en que se debe puede realizar la conciliación	160
iv.	El trabajador no puede renunciar ni disminuir sus derechos en el convenio de conciliación	160
v.	En el convenio suscrito en la conciliación, suele suceder que sólo el patrono otorgue concesiones	161
vi.	El convenio de la conciliación se constituye en título ejecutivo	161
f)	Clases de conciliación	161
i.	Conciliación parcial	161
ii.	Conciliación total	161
iii.	Conciliación judicial	162
v.	Conciliación extra judicial	162
g)	La conciliación como principio del derecho laboral	162
h)	La conciliación como una institución o una fase en el juicio ordinario laboral	164
5.2	El principio de irrenunciabilidad, tergiversación o disminución de los derechos laborales	165
a)	Irrenunciabilidad de los derechos laborales	165
b)	Disminución de los derechos laborales	167
c)	Tergiversación de los derechos laborales	167
d)	La autonomía de la voluntad en el derecho de trabajo	168
e)	La constitución política de la república y el código de trabajo	169
f)	Violación de la disminución de los derechos laborales	170
g)	¿Quién se favorece en la fase de la conciliación del juicio ordinario laboral cuando hay avenimiento de las partes?	179
h)	Consideraciones finales	179
	Conclusiones	183

Recomendaciones	185
Bibliografía	187

INTRODUCCIÓN

Dentro del fascinante mundo del Derecho, existe una rama del mismo que regula las relaciones entre dos pilares del desarrollo, éstos son el empleador o patrono y el empleado o trabajador. Son ellos, quienes desde su función particular coadyuvan para que en la sociedad se vayan satisfaciendo parte de las necesidades que tiene. El patrono ofreciendo bienes o prestando servicios por medio de su empresa y el trabajador ligado por un vínculo económico y jurídico al patrono y bajo dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono. El trabajador al ofrecer su fuerza física o intelectual, en la prestación de servicios o la elaboración de una obra personalmente, a cambio de una remuneración. Esta rama jurídica es el Derecho de Trabajo.

El Derecho Laboral o de Trabajo, regula relaciones humanas entre el patrono y el trabajador. Como en todas las relaciones humanas, no dejan de existir desavenencias que perjudican la armonía entre las personas que participan en ellas. De estas desavenencias de tipo laboral no se escapan empleadores y empleados, quienes, al presentarse las mismas deben tratar de darle solución.

En muchos casos la relación laboral se rompe y es cuando probablemente se produce un conflicto. Existen dos opciones para darle solución al problema, una de ella es la vía administrativa, en la cual se diligencia ante la Inspectoría General del Trabajo y la otra, es la vía judicial, en la cual se acude ante un órgano jurisdiccional, para desarrollar un proceso o juicio ordinario laboral.

La vía administrativa la puede utilizar el trabajador al reclamar sus prestaciones y que el patrono concilie con él, de llevarse a cabo la conciliación, se da por concluido el conflicto laboral. Sin embargo, existe la vía judicial, y esta la puede utilizar el trabajador, sea por no haber conciliado previamente en la vía administrativa, o porque

desde un principio es la vía que quiere utilizar para hacer sus pretensiones.

Cuando el trabajador utiliza la vía judicial, el proceso se denomina juicio ordinario de trabajo o laboral, y dentro de su desarrollo, existe la fase de conciliación entre las partes (patrono y trabajador), el cual pretende evitar que el proceso se prolongue y finalizar el litigio de una manera amigable. No obstante, en la fase de conciliación, puede darse la violación del principio de disminución de los derechos laborales del trabajador, cuando el patrono puede aprovecharse de la necesidad del trabajador y ofrece pagar una suma de dinero inferior a la que está pretendiendo en la demanda. Si el trabajador por su difícil situación económica acepta el pago de esa suma, se disminuyen sus derechos y quien obtiene beneficios es el patrono, aún cuando se esté violando el principio de irrenunciabilidad, disminución o tergiversación de los derechos de trabajo del mismo empleado, el cual está consagrado como disposición legal en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo, y que consiste en una garantía para el trabajador. Además debe recordarse que el derecho de trabajo es tutelar para el trabajador.

Para comprender mejor esta tesis es necesario conocer los principios generales del Derecho, cómo éstos han evolucionado históricamente, sus funciones y las diversas definiciones que hacen los diversos autores en la doctrina. Los principios generales del Derecho como nociones fundamentales, inspiran la creación de las normas jurídicas propias del Derecho de Trabajo, así como orientan su interpretación y aplicación. Además, es importante conocer qué normas jurídicas se aplican en el Derecho Laboral; las instituciones que forman parte de la rama del Derecho de Trabajo, el cual debe ser analizado desde su reseña histórica, su definición,

su naturaleza, su contenido, sus fuentes, los principios que regulan el derecho laboral procesal.

Por último se estudian los principios de conciliación y de irrenunciabilidad, disminución y tergiversación de los derechos del trabajador, desde la doctrina, haciendo un análisis sobre éstos principios del derecho de trabajo.

La tesis que aquí se plantea no es una verdad absoluta, pero pretende descubrir una realidad que obviamente perjudica al trabajador, y que los órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social, deben atender para evitar que se produzcan injusticias laborales.

CAPÍTULO I

LOS PRINCIPIOS GENERALES COMO BASE FUNDAMENTAL DEL DERECHO

1.1 Evolución histórica

a) Roma

El origen de los principios generales del Derecho se remontan a la Roma imperial fue allí donde nacieron, aunque no fue ese nombre con el que se les denominaba. No es un secreto que el antiguo imperio romano influyó con su legislación muy avanzada en su época, y no sólo la vida de sus ciudadanos, sino también de los pueblos que dominaban. Muchas de las leyes o instituciones jurídicas que hoy se conocen, tienen su origen en la legislación de aquél gran imperio. Sin embargo, hubo situaciones que no estaban previstas en las leyes, por lo que los juristas apoyaron sus decisiones a casos no previstos en la *ratio iuris*, en la *natura rerum*, incluso en las *pietas* y en la *humanitas*, principios que podían estar o no contenidos en una legislación, pero cuya presencia es manifiesta, de esta manera encontramos como fuente supletoria de la ley, la ley 13 en su párrafo 7, del título I, libro 27 del Digestos aceptaba que a falta de la ley expresa podía resolverse de acuerdo con la *naturalli iustitia*.

La *naturalli iustitia* es considerada como el Derecho Natural que era reconocido y regía en esa época, el cual a su vez desde algunos puntos de vista es conceptuado como principios Generales del Derecho.

b) Edad Media

Algo característico e importante en la historia del hombre que debe recordarse es la influencia de la religión en la vida de los pueblos. La edad media también participó de esta influencia religiosa que se halla en todo, por ello no es extraño que los canonistas de la época adaptaran una postura *ius naturalista* y basaran todo el sistema jurídico en el Derecho Natural. A tal grado llegó este pensamiento al considerar que la razón natural era el mejor escudo de la ley y obligaba al juez a decidirse por la máxima natural o dictamen de la razón, dejando en un papel secundario a la ley escrita y la aplicación de la ley, si no se basaba en la razón natural se consideraba debilidad intelectual y hasta enfermedad de la inteligencia.

Entre muchos pensadores, Santo Tomás de Aquino llamó a los principios generales del Derecho como principios universales del derecho. Para este santo católico, la ley humana desciende de la natural de la que se deriva como conclusión del principio o por modo de determinación particular.

c) Francia

En este país aparece la primera referencia de los principios del Derecho, que data el proyecto del Código de Napoleón. En realidad aquí retoma la importancia de los principios, pero su aparición no corresponde a un precepto dotado de fuerza legal, sino solo obtiene reconocimiento de su utilidad. Los autores Gardella y De Castro y Bravo nos refieren que al codificarse el derecho francés, desde un punto de vista teórico y práctico se planteó el problema de la

insuficiencia de la ley y de la necesidad de dar al juez la posibilidad de recurrir a una fuente que supliera las deficiencias de aquélla, así al formularse el título preliminar del código se vio la conveniencia de que uno de sus artículos determinara la ley que se debía aplicar como supletoria en caso de insuficiencia, y se propuso como fuente supletoria de la ley a los principios generales.

Sin embargo, no solo se tomaron en cuenta los principios generales, sino que además se contaban con las máximas de derecho natural, con la equidad natural, con la ciencia, el derecho romano, el derecho común, las antiguas costumbres y finalmente los principios generales.

De esta forma se puede apreciar que los principios generales del derecho surgen aquí y se constituyen en fuente consagrada por el derecho positivo para dar solución a casos no previstos expresamente por la Ley. Finalmente, en el proyecto del título preliminar, el artículo 11, quedó redactado de esta manera: en las materias civiles, el juez, a falta de ley precisa, es un ministro de la equidad. La equidad es la vuelta a la ley natural y a los usos aceptados en el silencio de la ley positiva.

d) Italia

Más adelante en el proyecto del Código Civil de los Estados Sardos o Código Albertino del año 1837 menciona el principio *generalis del diritto naturale*, después se denomina razón natural para suplir las deficiencias de la ley, el senado Piamonte lo llama Derecho Común

o Principios de la Razón; el senado de Saboya le denomina Principios de Equidad. Pero la expresión principios generales del derecho, aparece por primera vez en texto legal en el artículo 15 del proyecto citado, el cual quedó redactado así: “Si una cuestión no puede ser resuelta ni por el texto ni por el espíritu de la ley, se tendrán en consideración los casos semejantes que las leyes hayan previsto especialmente y los fundamentos de otras leyes análogas, si a pesar de ello la cuestión es todavía dudosa, deberá decidirse según los principios generales del derecho, tomando en consideración todas las circunstancias del caso”.

e) España

En España aparece la fórmula principios generales del derecho, consagrada por primera vez en el código civil de 1889 en el artículo 6º segunda parte, el cual establece: cuando no haya ley exactamente aplicable al principio controvertido, se aplicará la costumbre del lugar, y en su defecto, los principios generales del derecho.

f) México

Los antecedentes de principios generales del derecho en México, se leen en la aclaración tercera al Acta de Casamata de fecha 1º de Febrero de 1823, y si bien no se tiene una referencia directa o textual de los principios, los que se mencionan son considerados principios del derecho: “Los ciudadanos gozarán de sus respectivos derechos conforme a nuestra peculiar Constitución, fundada en los principios de igualdad, propiedad y libertad, conforme a nuestras

leyes, que los explicarán en su extensión, respetándose sobre todo sus personas y propiedades que son las que corren más peligro en tiempo de convulsiones políticas”.

En 1861 fue formulado el primer proyecto del código civil mexicano, y el artículo 10 está redactado bajo los siguientes términos: "Cuando no se pueda decidir una controversia judicial ni por la palabra ni por el sentido natural o espíritu de la ley deberá decidirse según los principios generales del derecho, tomando en consideración todas las circunstancias del caso. El juez que rehusé fallar a pretexto de silencio, oscuridad o insuficiencia de las leyes incurre en responsabilidad".

Si se toma como base el artículo precedente, se estableció en el artículo 20 del Código Civil de 1884 lo que a continuación se describe: "Cuando no se pueda decidir una controversia judicial, ni por el texto ni por el sentido natural o espíritu de la ley, deberá decidirse según los principios generales del derecho, tomando en consideración todas las circunstancias del caso".

De acuerdo a lo que expresan De Castro y N. Clavero Arévalo, citados por el Dr. Ludwin Villalta, se concluye que: “Siendo los primeros códigos que se refirieron expresamente a los principios generales del derecho al austriaco de 1811 y el código italiano de 1837,”¹ fue en la legislación de estos países europeos donde

¹ Ludwin Villalta. Principios, Derechos y Garantías Estructurales en el Proceso Penal. (Guatemala: Talleres NG, 2007) p. 3.

quedaron consagrados por primera vez en normas jurídicas los principios generales del derecho.

Las legislaciones modernas de los pueblos, al menos los pueblos civilizados, se orientan en los principios generales del derecho. Porque se trata de verdades jurídicas, morales y religioso-teleológicas que la civilización cristiana ha concretado con el tiempo, de acuerdo con las circunstancias. Los principios generales del derecho han sufrido una evolución o desarrollo en el tiempo, y se han transformado, no obstante, no pueden cambiarse en su totalidad.

1.2 Concepto

Los principios generales del Derecho, que hace unas décadas era uno de los temas más discutidos, hoy, aunque se discuta sobre ellos, se le pone poca atención. Se afirma que ese tema fue poco estudiado y difundido, pero no existe un acuerdo al respecto porque cada cual ha dado su opinión y a veces de forma parcial.

Se ha considerado a los principios generales del Derecho como máximas o axiomas recopilados históricamente, observándose de esta forma, su relación con la historia. Por otra parte, se dijo que son los dictados de la razón admitidos legalmente, como fundamento inmediato de sus disposiciones, tomando a los principios sólo como una admisión legal, como fundamento inmediato a la ley, pero no

considerando los principios fijados en ella o en la constitución escrita de un determinado país.

Los principios generales del derecho se han reconocido como una autorización o invitación de la ley para que el juez haga una libre creación del derecho. En otro punto de vista los constituyen como el medio que utiliza la doctrina para librarse de los textos legales que no responden a la opinión jurídica dominante. Esto significa que no considera la posible inserción legal del principio, y es producto de la creación doctrinaria para actualizar la ley según la opinión dominante.

Existen otros puntos de vista que conceptúan a los principios generales del Derecho como normas generales del Derecho (Derecho Natural); se los consideró como un derecho universal, de manera general por su naturaleza y subsidiario por su función, siendo utilizado como supletorio a las lagunas del Derecho.

Carlos Santiago Nino ve en los principios generales del Derecho una técnica dogmática para justificar soluciones originales. En nuestra opinión, los principios pueden señalar contradicciones en el ordenamiento legal, llenar lagunas, perfeccionar el Derecho, o crearlo, introducir en éste contenidos mayores de justicia, interpretar con más precisión al Derecho, sustituir normas inaplicables o ineficaces, etcétera.

El mismo autor, Nino, sostiene: “Que los juristas se ocupan de sistematizar el orden jurídico, reemplazando conjuntos de normas por principios más generales y pretendidamente equivalentes a ellas. De este modo se logra una mayor economía el sistema, presentándolo como un conjunto de pocos principios, cuyas consecuencias lógicas es más fácil determinar”.

Si a los principios se les toma como equivalentes a las normas, serían superfluos o discutibles, salvo que únicamente se les utilice por lo que ellos son, es decir, como causa o fundamento. Carlos Nino admite que el jurista, en ocasiones, va más allá de la norma, con la consideración del principio. Algunos conceptos crean el convencimiento que bajo ciertas circunstancias y con razonables condicionamientos, el juez tiene la posibilidad legítima para crear Derecho. En todo caso, debería de tratarse de principios específicos, correspondientes al orden jurídico nacional al ser de una nación y a la conciencia jurídica de un pueblo.

Existe la posibilidad de que como un principio jurídico general a cualquier principio que sea congruente con los presupuestos mencionados. Lo cual significa, que un principio general del Derecho extranjero puede ser coincidente con el espíritu de nuestro pueblo y con el ordenamiento jurídico de determinado país.

1.3 Definición

Cuando se pretende definir los principios generales del Derecho, se presenta una enorme dificultad, por ser ésta una cuestión compleja y polémica. Cada autor, desde su punto de vista y su especialidad, presenta una visión sobre lo que a su criterio son los principios generales del Derecho. Esta divergencia se enmarca en las diferentes corrientes del pensamiento jurídico, de esta forma se tienen opiniones de los *ius naturalistas*, de los *ius positivistas* y de los legalistas. También emiten su opinión los filósofos del derecho, o la que han dado los mismos legisladores de cada región del planeta con su mayor particular cosmovisión dada por su cultura, usos y costumbres, así como herencia legislativa, etc. Para algunos, dichos principios son los del derecho romano, para otros, los universalmente admitidos por la ciencia jurídica y, otros más, los identifican con los del derecho natural.

El Doctor Ludwin Villalta, citando a María Moliner, señala: “Por principio se entiende el elemento fundamental de una cosa”.² Agrega el autor guatemalteco que: “Los principios jurídicos sólo pueden ser los fundamentos del derecho”.³

El francés Francois Geny define a los principios generales del derecho como “principios no escritos, autónomos, síntesis de lo justo y razonable, que imperan más allá de las normas positivas.”

² Ibidem

³ Ibidem

Esta definición es muy amplia. Se dice de los principios que son no escritos, refiriéndose a que están en la misma conciencia de los pueblo y que van más allá de las normas legales escritas. Se les llama autónomos, porque tienen vida propia, es decir, dependen de sí mismos. Al decir que son síntesis de lo justo y razonable, hace referencia a que es el compendio de lo que pretende la justicia utilizando para ello la razón. El término imperan más allá de las normas positivas significa que no tienen el mismo límite que las normas vigentes y positivas, las cuales se reducen al conjunto de reglas agrupadas que orden la vida social del hombre, en cambio los principios del derecho, comprenden lineamientos que orientan la vida del ser humano y que sirven para iluminar las mismas normas enmarcadas dentro de ciertas leyes.

La definición de Geny se asemeja a la de Pasquale Fiore quien los define como: "El derecho que vive en la conciencia común del pueblo." Es decir, no requieren aparecer textualmente en documentos, sino que van más allá de lo escrito en documentos o libros. Fiore al referirse a los principios les confiere su existencia de una manera subjetiva, pues indica que vive en la conciencia de los diferentes pueblos. Otra idea que agrega a su definición el maestro Fiore indica: "La expresión lógica de los principios que regulan los institutos jurídicos en su complejo orgánico." Al utilizar el término expresión lógica, esta definición expresa que discurre con lo cierto sin el auxilio de la ciencia, más bien tomando un pensamiento ordenado. Esta idea se asemeja con la definición de Francois Geny,

que se refiere a lo razonable, es decir, lo que está arreglado conforme a razón.

La definición de Geny, también tiene similitud con la definición del Doctor mexicano Eduardo García Máynez para quien los principios del derecho son: “Los fundamentales de la misma legislación positiva que no se encuentran escritos en ninguna ley...” Nuevamente aparece aquí, en la definición de otro importante maestro, la idea con relación a que los principios generales del derecho no están escritos en ley alguna, refiriéndose que los principios no son normas jurídicas escritas en algún código o alguna ley, sino que trascienden el límite de las normas y que su origen está más allá de ellas.

Para el Doctor García Máynez: “Pueden ser de hecho principios racionales superiores, de ética social y también principios de derecho romano y universalmente admitidos por la doctrina; pero tienen valor no porque son puramente racionales, éticos o de derecho romano y científicos, sino porque han informado efectivamente el sistema positivo de nuestro derecho y llegado a ser de este modo principios de derecho positivo y vigente”.

Concebir de esta forma los principios del derecho, precisa una semejanza con la definición de Bagio Brugi, para quien: “Los principios del derecho son aquellos del Derecho Romano modernizado que no pugnan con las condiciones sociales de hoy”. Ambos autores hacen referencia al derecho romano, que es la base

del sistema legal latinoamericano. Los dos autores señalan que los principios del derecho, han informado al derecho moderno, positivo y vigente.

El Dr. Ludwin Villalta considera que: “Los principios jurídicos, serán así los valores jurídicos, propios de esa sociedad...,”⁴ toda vez que: “Los valores de una sociedad influyen en los principios en el cual cimentarán las bases sólidas de un sistema ordenado de normas jurídicas”.⁵

El autor Recansés Siches expresa su punto de vista: “...cuando el juez,... resuelve de acuerdo con los criterios de valor que estime como los justos y adecuados”. Este autor utiliza el término criterios de valor para hacer referencia a los principios generales del derecho, haciendo una similitud con la definición que hace el Instituto de Investigaciones Jurídicas para quien los principios del derecho son: “Criterios o entes de razón que expresan un juicio acerca de la conducta humana a seguir en cierta situación... el fundamento de esos principios es la naturaleza humana racional, social y libre; ellos expresan el comportamiento que conviene al hombre seguir en orden a su perfeccionamiento como ser humano.” En ambas definiciones se habla de criterios justos que deben ser utilizados para guiar la conducta humana.

⁴ Ibidem, p. 7.

⁵ Ibidem

Otras definiciones que tienen algo en común son las de los autores De Castro y Puig Peña. Para De Castro los principios generales del Derecho son: “Ideas fundamentales informadoras de la organización jurídica de un país.” Mientras que el autor Puig Peña, define los principios generales del derecho como: “Aquellas verdades o criterios fundamentales que forman el origen y desenvolvimiento de una determinada legislación, conforme a un orden determinado de cultura condensados generalmente en reglas o aforismos transmitidos tradicionalmente, y que tienen virtualidad y eficacia propia, con independencia de las normas formuladas de modo positivo.” Estos autores coinciden en sus definiciones, que son posturas legalistas, en cuanto toman a los principios de generales del derecho de la organización jurídica o legislación de un país.

Las últimas cuatro definiciones también tienen cierta semejanza, por la denominación que se le da a los principios generales del derecho. La definición de Recansés Siches habla de criterios de valor, la del Instituto de Investigaciones Jurídicas de criterios o entes de razón, De Castro los expresa como ideas fundamentales y Puig Peña hace referencia a verdades o criterios fundamentales.

Si se comparan las definiciones de Geny, Fiore y García Márquez, con la del italiano Francesco Carnelluti parecen ser opuestas. Geny, Fiore y García Márquez, indican que los principios del derecho no están escritos. Mientras que Carnelluti dice que los principios generales del derecho: “No son algo que exista fuera, sino dentro del mismo derecho escrito, ya que derivan de las normas

establecidas, se encuentran dentro del derecho escrito... son el espíritu o la esencia de la ley.” Al expresar que su existencia no fuera sino dentro del mismo derecho escrito, este autor precisa que los principios generales del derecho, son parte del derecho escrito o que influyen en el mismo. Luego añade que: “Son el espíritu o esencia de la ley”.

Los principios generales del derecho no deben confundirse con las normas jurídicas, aunque ambos son de carácter general, “...pero una norma jurídica se establece para un número indeterminado de actos o hechos y sólo rige para esos actos o esos hechos, un principio en cambio, comporta una serie indefinida de aplicaciones”.⁶

Recogiendo todas estas ideas de estos grandes autores, se puede concluir que los principios generales del Derecho, son aquellas orientaciones, líneas directrices, lineamientos, criterios o condiciones fundamentales, que guían al ser humano a encontrar, más allá de los manuscritos legales, el camino correcto en su desarrollo por alcanzar la perfección, que no contradicen las normas escritas ni la razón de los pueblos, asimismo son inspiradores de las normas jurídicas y orientan su interpretación y aplicación.

⁶ Ibidem, p. 10

1.4 Importancia

Los principios generales del Derecho son de suma importancia, porque son una de las fuentes del derecho en orden lógico en consecuencia.

A las fuentes formales del Derecho se las clasifica de la siguiente manera: legislación, decreto ley, decreto delegado, reglamentos, circulares, doctrina, costumbre, tratados internacionales, jurisprudencia y principios generales del Derecho.

Al tomar en consideración la famosa pirámide invertida de Hans Kelsen con relación a la jerarquía de las leyes, se puede apreciar que los principios generales del Derecho se encuentran en su parte más baja, ya que éstos son utilizados cuando las demás fuentes formales del derecho no aportan una respuesta al problema específico que se plantea en una situación determinada.

Al estudiar que los principios generales del Derecho y comprobar son la base fundamental de cualquier ordenamiento jurídico, se comprende su importancia en la vida jurídica de una sociedad y aún más de las diferentes sociedades civilizadas. Por eso el italiano Giorgio Del Vecchio, dice que los principios del derecho: "Son los apotegmas del sistema jurídico." Queriendo indicar con esta frase este autor, que los principios del derecho son dichos sentenciosos, es decir, catalogándolos como una parte fundamental del sistema jurídico.

1.5 Naturaleza y fundamento

La naturaleza humana racional es el origen de los principios generales del Derecho. Son ellos, condiciones que los individuos de una sociedad hacen sobre el comportamiento que a las personas de una sociedad les conviene seguir. Cada sociedad le da el carácter específico a los principios. Y es en relación a cada cultura que a los principios no se les considera como buenos intrínsecamente. Pero ello se debe a que a lo largo de la historia, algunos principios fueron tomados no como lineamientos que orientaran el bienestar de la humanidad, sino como base para crear situaciones contrarias a la misma dignidad humana. Algunos ejemplos sobre esta idea son los siguientes en los estados del sur de los Estados Unidos de Norteamérica, antes de la guerra de la secesión, el principio de discriminación racial, era un principio fundamental del orden de su sociedad. Así también como en la Alemania Nazi. La historia hoy, juzga las dos situaciones anteriores como vergonzosas y denigrantes a la dignidad humana, no obstante, en su momento y en aquellas sociedades, los principios que las regían eran particularmente positivos.

Diferente a aquellos casos, es el de los Estados de Derecho democráticos, en donde los principios tienden a ser consistentes con el principio de autonomía o dignidad humana. Por ejemplo: El principio de dar a cada quien lo suyo, indica el comportamiento que el hombre ha de tener con otros hombres, a fin de mantener la convivencia social. Si este principio no se respetara, cada quien

tomaría para sí mismo lo que considerara propio, de manera egoísta, sin pensar en los demás, lo que traería como consecuencia una lucha de todos contra todos; de esta manera la convivencia entre la sociedad desaparecería y el ser humano destruiría las relaciones sociales que son parte primordial de su propia naturaleza.

1.6 Características

Las principales características que distinguen a los principios generales del Derecho son las siguientes:

- a) Son de naturaleza normativa, porque se encuentran regulados en una legislación vigente. Lo que equivale a decir que son entes reguladores, pues esa es su naturaleza. No están fuera de la ley, sino que son parte de ella. Los principios generales del Derecho tienden a operar dentro de los sistemas jurídicos y participan de lleno dentro de los mismos.
- b) Su fuente deriva de generalizaciones sucesivas a partir de los preceptos del sistema en vigor. Esto en relación a que cada sociedad los ha adoptado según sus necesidades y sus fines.
- c) Son válidos no por ser verdades supremas, sino por ser de máxima (mas no absoluta) generalidad y aceptación. El hecho que los principios generales del derecho no sean verdades absolutas no los hace menos importantes. Su importancia radica en que la mayoría de los pueblos civilizados han sido tomados en cuenta y con ello dichos pueblos se ven beneficiados jurídicamente.

- d) Son lógicos, porque establecen un orden que está más allá del derecho positivo, que inicia en la forma correcta de pensar, es decir, permiten disponer de una manera natural para discurrir con acierto sin que se tenga que auxiliar de la ciencia.
- e) Los principios generales del derecho son éticos. Ellos se encuentran dentro de las condiciones morales que toda sociedad necesita y buscan el perfeccionamiento del hombre.
- f) Son racionales. Esto implica que los principios generales del derecho, no surgen del azar, sino que son producto o consecuencia de un análisis exhaustivo que los diseñó como base importante para el sistema jurídico de la humanidad.
- g) Se usan para solucionar las deficiencias de la ley (lagunas). Esta característica hace a los principios generales del derecho diferentes a las normas jurídicas. Porque en realidad no son normas en sí mismos. Es más, coadyuvan en los defectos que éstas puedan tener y por ellos muchas veces las complementan, dando así solución viable a ese problema.
- h) Los principios generales del derecho constituyen lo abstracto en el ordenamiento jurídico positivo. Los principios son subjetivos, por eso son lógicos. No son normas jurídicas y no se ven o palpan, no obstante, están allí.
- i) Se obtienen mediante inducciones sucesivas objetivas o también puede ser por deducciones partiendo de los principios racionales. Tienen su base tanto las acciones del hombre como en sus razones interiores.
- j) A los principios generales del derecho se les considera que son fuente inagotable del Derecho. Los principios se presentan a cada

sociedad como una gama extraordinaria de conocimientos, orientaciones, guías o lineamientos que no se acaban. Siempre están alimentan a la ciencia jurídica.

- k) Son también puntos de partida para el juzgador al momento de cumplir con su obligación de dar resolución a un caso en particular. Esta característica es muy especial, porque es la base para que un juzgador los utilice en un momento importante dentro de un acto procesal. Los principios generales del derecho vienen a ser determinantes en un momento crucial, en el cual el juez necesita valerse de una fuente que le ilumine y le permita poder dictar una resolución y/o una sentencia justa y apegada a derecho. Por ello acude a estos principios para realizar una actuación correcta.
- l) Son normas derivadas de factores culturales. Cada pueblo adopta los principios, según sus creencias, sus costumbres y tradiciones. Aquí al decir que son normas, no se refiere a normas jurídicas escritas que se encuentran en manuscritos o códigos. Más bien, esta característica coloca a los principios generales del derecho como sinónimos de normas intrínsecas que devienen de situaciones muy particulares de cada sociedad.
- m) No deben de estar recogidas en ninguna disposición escrita, porque de ser así, los principios serían equivalentes a normas, por el contrario los principios están reservados para situaciones donde no exista legislación aplicable al caso. Analizando esta característica se aclara mejor la del inciso anterior. Aun así, algunos principios fueron explícitamente consagrados como normas jurídicas escritas; esto se debe a la importancia que tienen dichos principios. En este caso, los principios cumplen la función normativa.

- n) Los principios generales del derecho no deben ir en contra de los preceptos positivos vigentes. No pueden contradecir las normas existentes, pues de ser así, en lugar de ayudar al derecho le causarían serios problemas; y a la vez dejarían de ser fuentes del derecho, convirtiéndose en fuentes de dificultades para esta ciencia.
- o) No son particulares de cada pueblo o nación, si no perderían su calidad de generales. Esto quiere decir que los principios generales del derecho no son exclusivos de una sociedad o que pertenecen a un solo pueblo, más bien, el aporte de los principios es general, y no está reducido a un solo pueblo, país o continente.
- p) Los principios generales del derecho, pueden llegar a tener una función constructiva, ya que permiten la sistematización de la materia jurídica. En un sistema jurídico, los principios generales del Derecho ayudan como piedras angulares en una construcción, porque ofrece una base sólida, por ser proposiciones fundamentales e innegables.
- q) Indican la dirección en la que está situada la regla que hay que encontrar. Esto se debe a que orientan el camino a seguir al legislador y a quien requiere del Derecho. Al ser lineamientos dirigen el entendimiento humano para proceder con cautela y buscar lo que la sociedad necesita en el ámbito jurídico.
- r) Su fundamento se encuentra en la naturaleza humana racional, social y libre. Esta característica que poseen los principios generales del derecho, confirma que no surgieron al azar. Sino que ellos fueron pensados, diseñados, configurados y experimentados por el hombre para poder ser utilizados en la sociedad. Pero todo ello se

adecuado a la misma libertad del ser humano, es decir, no fueron impuestos.

- s) Son reglas de aplicación general. Lo cual significa que los principios generales del derecho, son utilizados por toda una sociedad, sin discriminación o dedicatoria especial.

1.7 Funciones

Los principios generales del derecho tienen ciertos fines o funciones, las cuales inciden de manera importante en el campo jurídico. Los principios generales del derecho tienen tres funciones son las siguientes:

a) Función creativa o informativa

Esta función la desempeñan los principios generales del derecho cuando antes de promulgar la norma jurídica, su hacedor debe conocer los principios para inspirarse en ellos y poder positivizarlos.

Los principios cumplen esta función cuando se constituyen en fundamento para la creación de las normas jurídicas, o sea que orientan el contenido de las mismas. Por ello al realizar esta función reciben denominaciones como principios ideológicos, características ideológicas o principios políticos.

“El conocimiento y comprensión de los principios informativos, es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de las leyes de trabajo y previsión social, a tal grado que el desconocimiento de los mismos provoca la no comprensión o no entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta materia, debido a que las instituciones no resultan explicable desde el punto de vista de los principios propios del derecho común”.⁷

La importancia de estos principios radica en que: “Tienen características particulares que les dan naturaleza propia aun cuando todos van encaminados a los mismos objetivos que es la protección y defensa de los trabajadores”.⁸

b) Función interpretativa

También se suelen utilizar los principios del Derecho, al momento de interpretar las normas jurídicas, para garantizar una cabal interpretación. De esta manera, se trata de evitar interpretaciones antojadizas que puedan perjudicar el desarrollo del Derecho.

c) Función integrativa

Los principios generales del Derecho también tienen una función integrativa. Esta función la desarrollan, cuando se utilizan para colmar un vacío legal, lo que permite que el derecho se convierta en un sistema hermético.

⁷ César Landelino Franco López. Derecho Sustantivo Individual del Trabajo. (Guatemala: Editorial Estudiantill FENIX, 2007) p. 47.

⁸ Ibidem

d) Función normativa

La función normativa la desarrollan algunos principios generales del derecho, cuando por su importancia son consagrados como normas jurídicas en los diferentes ordenamientos jurídicos. De esta manera los principios se constituyen en reglas que deben ser observadas de manera general. A estos principios se les denomina principios técnicos, principios normativos, principios dogmáticos o garantías.

1.8 Principios del derecho de trabajo

Existe una extensa lista de principios generales del Derecho. Algunos de estos principios son utilizados en común por varias ramas del derecho, en cambio otros son para ramas específicas.

Ante la ambigüedad, confusión o interpretaciones tan variadas que se dan o pueden dar en las normas jurídicas, las cuales no dejan de ser problemas serios para el derecho laboral, la fuente interpretadora son los principios generales del derecho del trabajo.

A continuación se señalan algunos principios básicos del Derecho laboral, los cuales se tienen presentes en las leyes guatemaltecas:

a) Principio protector o tutelar

Si un principio es importante en el Derecho de Trabajo, es el principio protector o tutelar. Este es quizá el principal de los principios del derecho aplicado al Derecho de Trabajo y es el que lo diferencia del Derecho Civil. Porque en el Derecho Laboral o

Derecho de Trabajo (se utilizan indistintamente estas denominaciones), parte de una desigualdad económica, por eso, trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo (en este caso el trabajador), para equipararla con la otra (el patrono), diferenciándose de esta manera del principio de igualdad jurídica que utiliza el Derecho Civil en cuanto a los otorgantes de un contrato.

Es indudable que el trabajador siempre está en una situación de desventaja con respecto al patrono. Esta diferencia se da no sólo en el plano cultural sino sobre todo en el plano económico. Por ello es que el Derecho de Trabajo, se ha preocupado por proteger al trabajador de una manera especial, para que de esa manera puedan negociar a un mismo nivel.

En el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala está consagrado el principio tutelar del las leyes de trabajo, estableciendo las leyes reguladoras de las relaciones entre empleadores o patronos y el trabajo (clase trabajadora) son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales.

Este principio también quedó establecido en el cuarto considerando, literal a) del Código de Trabajo, en él se regula que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Este principio

cumple la función informativa la Constitución y en el Código de Trabajo.

En Guatemala, la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo consideran importante el principio tutelar, debido a la desigualdad económica entre los trabajadores y los patronos. La legislación misma le otorga al trabajador una protección jurídica preferente ante el empleador.

Algunos pueden considerar que el principio tutelar del Derecho de Trabajo: “Viola el principio de igualdad...”⁹ constituido en la Constitución Política de la República, el cual regula que todos los ciudadanos somos iguales ante la ley. Sin embargo, si se analiza y profundiza la reflexión sobre esta aparente contradicción legal, se puede apreciar que el principio tutelar más bien, es un principio que trata de compensar la desigualdad existente entre trabajador y patrono, pues la desigualdad económica entre ellos claramente manifiesta. Y el trabajador cualquiera que sea, siempre está en desventaja económica con respecto a su patrono cualquiera que éste sea. Es por eso que:

⁹ Marco Tulio Castillo Lufín. Derecho del Trabajo Guatemalteco. (Guatemala: Editorial Ediciones Mayté, 2004) p. 8 y 9.

“El Derecho del Trabajo, en este caso, no puede ver igual a todas personas como manda el principio de igualdad, sino que tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y establecer si estas personas son empleadores o vendedores de fuerza de trabajo, pues esta situación particular de cada uno hace que no puedan actuar en igualdad de condiciones y por lo tanto para igualarlos ante la ley se debe tutelar a una de las partes, y en este caso a la más débil que es el trabajador”.¹⁰

En el Código de Trabajo se encuentran muchas disposiciones legales en las que aparece manifestado este principio. Cada una de esas disposiciones procura que ese principio sea un beneficio para el trabajador. Ejemplos de estas disposiciones se entran en los artículos 30 y 78 del código vigente. El artículo 30 establece la prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador. El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono. De esta manera es fácil interpretar este artículo, en cuanto a que fortalece el principio de tutelaridad a favor del trabajador.

De la misma forma, el artículo 78 del mismo cuerpo legal regula la terminación del contrato de trabajo, conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo 77, y surte efectos desde que el

¹⁰ Franco López, Op. Cit., p. 48 y 49.

patrono la comunica por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cesa 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 las indemnizaciones el Código de Trabajo establece le puedan corresponder, y a título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales.

El artículo 78 del Código de Trabajo regula el tema de la terminación del contrato de trabajo y aun cuando el patrono invoque causas justas, la terminación surte efectos cuando el patrono lo manifiesta por escrito, indicándole por qué causas despide al trabajador; pero hace referencia al derecho que tiene el trabajador de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, mientras no haya transcurrido el término señalado por el artículo 260 del mismo código, el cual es de 30 días, y si el patrono no prueba la causa justa de despido, tiene el trabajador derecho a pedir las indemnizaciones que el código laboral regula, así como daños y perjuicios traducidos en salarios caídos. Aquí nuevamente se puede deducir que el Código está protegiendo al trabajador, toda vez que es el patrono quien debe probar la justa causa despido del trabajador. Y en cambio, si dicha causa no se comprueba como justificada, el trabajador tiene la opción del derecho a pedir ciertas

prestaciones, con lo cual sigue teniendo la protección legal del Código.

b) Principio *in dubio pro operario*

El *principio in dubio pro operario* significa que en caso de duda se debe favorecer al trabajador, consiste en que cuando la norma no es clara, porque admite interpretaciones diferentes, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador, en la Constitución está regulado así: “Artículo 106. Irrenunciabilidad de derechos. ...En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones, legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

En el Código de Trabajo guatemalteco también quedó regulado en su artículo 16 el principio *in dubio pro operario* de la siguiente manera: “Artículo 16. En caso de conflicto de las leyes entre trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras. No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo”.

El principio de *in dubio pro operario* contiene dos reglas que se explican a continuación, aunque algunos autores toman estas reglas como principios generales del Derecho del Trabajo:

i. Regla más favorable

Esta regla tiene su fundamento cuando existe concurrencia de normas o existen dos o más normas cuya aplicación preferente se

discute, es entonces cuando debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador. Esto significa que en toda norma laboral, para prevalecer sobre otra de igual, superior o inferior rango, ha de contener disposiciones más favorables para que sea la seleccionada.

Con esta regla sucede algo muy interesante para el estudio de la ciencia del derecho, y se refiere a que la regla más favorable invierte el orden jerárquico de las normas legales, tal el caso de que al presentarse una situación determinada en la que dos normas de diferente categoría regulan un mismo asunto, si la norma de categoría inferior favorece más al trabajador que la norma de una categoría superior es aquella la que debe aplicarse. Ante esta situación Plá Rodríguez, citado por el Doctor Franco López indica:

“En rigor, el problema no se debería plantear, ya que el hermetismo del orden jurídico debería tener el problema resuelto. En efecto, entre normas de distinto rango jerárquico debería estimarse la de carácter superior, y entre las de rango jerárquico igual, habría que hacer prevalecer la más recientemente promulgada.

»Sin embargo, es precisamente la aplicación del propio principio de la norma más favorable la convierte en cuestionable el supuesto y la que otorga carácter peculiar, en este punto, al Derecho del Trabajo. No se aplicará la norma que corresponda conforme a un orden jerárquico predeterminado, sino que en cada caso se aplicará la norma más favorable al trabajador”.¹¹

El autor guatemalteco concluye:

¹¹ Franco López, Op. Cit., p. 68 y 69.

“Debe estimarse que lo característico del derecho laboral es que cada una de sus normas marca niveles, que determina el piso pero no el techo de las condiciones de trabajo y en relación a ello no se excluye que se puedan ir aprobando otras normas que mejoren aquellos niveles de protección.

»La ley es el punto de partida, es el mismo que no se podrá disminuir, más no representa el derecho que necesariamente ha de regir las relaciones laborales. Las restantes fuentes formales tienen una importancia mayor de la que les corresponde en el derecho civil; no es el caso de completar lagunas, sino el de crear el derecho que se ha de practicar.

»Dentro de este criterio se podría decir que las fuentes formales del Derecho del Trabajo, costumbre, contrato colectivo, etc., derogan a la ley dentro no dentro del concepto usual de derogación, sino en el sentido que la hacen inoperante.

»En presencia de varias normas, provenientes de distintas fuentes formales, se deberá aplicar siempre la que más favorezca a los trabajadores.

»Se admite pues, el predominio de las cláusulas más favorables de un pacto colectivo respecto de las normas de una ley que regula la misma materia, así como el predominio de las cláusulas más favorables de un contrato individual frente a las normas establecidas en la ley”.¹²

ii. Regla de la condición más beneficiosa

Esta regla se refiere al mantenimiento de los derechos adquiridos por el trabajador, ante una nueva norma que desmejore las condiciones que ya tiene un trabajador. Ninguna norma posterior a

¹² Ibidem

las existentes puede establecer condiciones menos favorables para el trabajador que las disfrutadas a título personal.

Esta regla supone la existencia de una situación concreta que está reconocida con anterioridad, la cual debe ser respetada si es más favorable que la nueva norma que debe aplicarse.

Ejemplificando el supuesto anterior:

La clase trabajadora se regirá por determinadas normas laborales, posteriormente se publica una norma que empeora las condiciones de trabajo que tenía el citado trabajador. Ante este supuesto y si se aplica la Regla de Condición más beneficiosa, la clase trabajadora quedará regulado por la norma anterior. Con esto "...lo que se intenta es proteger situaciones personales anteriores de carácter más favorable para el trabajador".¹³

c) Principio de irrenunciabilidad de derechos

Aunque este principio será abordado y estudiado a profundidad en el capítulo de V de esta tesis, se explica brevemente a continuación: el fundamento de este principio es el carácter de protector del Derecho de Trabajo.

"Con este principio lo que se intenta es evitar renunciaciones de los trabajadores que vayan en su perjuicio. Estas renunciaciones presumiblemente se deben a la situación preeminente que ocupa el empresario en las relaciones laborales".¹⁴

¹³ Ibidem

¹⁴ Ibidem

El principio de irrenunciabilidad el cuarto considerando inciso b) del Código de Trabajo establece que el Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, este principio cumple la función informativa.

Este principio cumple con la función normativa en los artículos 106 de la Constitución Política de la República, el cual establece: “Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección, son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley...”

Así también el artículo 12 del Código de Trabajo regula: “Artículo 12. 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.”

Este principio establecido tanto en la Constitución como en el Código de Trabajo, cumple con la función normativa. Debe entenderse que el trabajador no puede ni debe por ningún motivo privarse voluntariamente de un derecho laboral establecido en la ley.

d) Principio de derechos o garantías mínimas

Este principio constituye el mínimo de garantías sociales que protegen al trabajador y las cuales deben ser tomadas en cuenta al momento de la contratación.

“Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo porque es realmente lo menos que el Estado considera, debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades”.¹⁵

La ley laboral establece con este principio los puntos de partida o parámetros inferiores desde los cuales se inician los derechos laborales a favor de los trabajadores. Nunca se pueden ni se deben conceder derechos a los trabajadores que se encuentren en niveles inferiores a los derechos mínimos, pues ello pasaría a ser una explotación de los derechos de los trabajadores. En todo caso podrán aumentarse o mejorarse los derechos mínimos de la clase trabajadora, pero nunca podrán disminuirse.

En el considerando cuarto inciso b) del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, el principio de derechos o garantías mínimas cumple con la función informadora.

¹⁵ Castillo Lutín, Op. Cit., p. 8 y 9.

En la Constitución Política de la República en su artículo 102 establece: “Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades...”

Este principio cumple una función normativa, porque en él se encuentra una numerosa cantidad de derechos o garantías mínimas que deben ser cumplidos en las relaciones laborales. Así también en el artículo 22 del Código de Trabajo refiriéndose a este tema establece que en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, quedando establecida de esta manera la función normativa de este principio.

e) Principio de superación de los derechos mínimos

De conformidad con el Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el artículo 106 de la Constitución Política de la República y los artículos del 49 al 56 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, las garantías mínimas establecidas en el campo del derecho del trabajo, pueden ser superadas en el futuro, tomando en cuenta la forma dinámica y de acuerdo a la posibilidad de cada patrono, ya sea por medio de la contratación individual o colectiva. Esta superación se puede hacer de conformidad con la ley o por medio de pactos colectivos de

trabajo. En el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el cuarto considerando inciso b) del Código de Trabajo, este principio cumple la función informadora.

Con relación al principio de superación de los derechos mínimos de los trabajadores, el Doctor Franco López expresa:

“Estas garantías por su misma naturaleza de ser mínimas (parámetros o puntos de partida) son susceptibles de ser superadas a través de tres formas o medios:

- a. Contratación individual;
- b. Contratación colectiva del trabajo
- c. La celebración de instrumentos de normación colectiva del trabajo, pactos colectivos, contratos colectivos, reglamentos interiores de trabajo, convenios colectivos de condiciones de trabajo y sentencias arbitrales.

»Este mismo principio origina la nulidad de todas aquellas relaciones o alteraciones de condiciones de contratación individual del trabajo, que el patrono pretenda operar a lo largo de la existencia de la relación de trabajo. Así también origina que cualquier modificación que constituya superación de las condiciones contractuales originales de trabajo, pase a constituirse el mínimo que adquirirá también el carácter de irrenunciable e irreductible”.¹⁶

Esto significa que cualquier nueva estipulación al contrato de trabajo que supere los derechos o garantías mínimas, pasa a ser la mínima garantía para el trabajador. Por tanto, los derechos mínimos tienen la posibilidad de ser superados por medios legalmente establecidos entre patrones y trabajadores.

¹⁶ Franco López, Op. Cit., p. 52

f) Principio de imperatividad

El Derecho de Trabajo es de carácter imperativo. Este principio lo establece el derecho laboral como forzoso para los trabajadores y para los patronos impuesto por el Estado. Cumple con la función informadora expuesta por el cuarto considerando literal c) del Código de Trabajo de Guatemala el cual regula que el Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del Derecho Común, el cual supone erróneamente arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

Toda norma jurídica es un imperativo, pues lleva consigo la coacción para que se cumpla la regla de conducta que regula. Si no fuera imperativa sería otra clase de norma como los convencionalismos sociales o las reglas morales. No obstante: “La naturaleza imperativa del Derecho del Trabajo se hace sentir en la misión que desempeña el estudio laboral en la vida general de los hombres y produce efectos particulares en la formación y en el contenido de las relaciones de trabajo,”¹⁷ expresa Mario de la Cueva, citado por Landelino Franco.

El principio de la autonomía de la voluntad es utilizado en el derecho común, es decir, que en todos los contratos las partes deciden por sí

¹⁷ Ibidem, p. 53 y 54.

mismos todas las estipulaciones a las cuales se someten. Pero no es así en el Derecho de Trabajo, en donde es aplicado el principio de imperatividad. Y esto se debe a que: “La injusticia y desigualdad social que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel mínimo de vida.”¹⁸

De esta manera el Estado impone las reglas a aplicar en los contratos de trabajo, con el objeto de evitar situaciones que perjudiquen al trabajador.

g) Principio conciliatorio

El principio conciliatorio es considerado como “...el elemento nutriente de esta rama jurídica”.¹⁹ Toda vez que es mejor evitar que los conflictos entre empleador y empleado se alarguen, muchas veces sin ningún sentido, y de esa manera economizar recursos.

Este principio quedó consagrado en el sexto considerando del Código de Trabajo en forma literal así: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinente...” por tanto, este principio cumple la función informadora.

¹⁸ Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. (México: Editorial Porrúa 1959), p. 254.

¹⁹ Luis Fernández Molina, Derecho Laboral Guatemalteco. (Guatemala: Editorial Inversiones Educativas, 2004), p. 27.

Asimismo en el artículo 104 de la Constitución establece: “Artículo 104. Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y de paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro”.

De esta manera se puede comprobar que el principio de conciliación cumple la función normativa.

El principio conciliatorio tiene un momento dentro del proceso o juicio ordinario laboral, el cual se denomina fase de conciliación, y se desarrolla en la primera audiencia, que es el momento en el cual: “El juez procura el avenimiento a las partes proponiéndoles una fórmula ecuánime de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio”.²⁰

La fase de conciliación también se aplica en el trámite administrativo, en la Inspectoría General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, previo al trámite judicial. Esta fase de conciliación se realiza en el momento de celebrarse la audiencia entre el patrono y el trabajador.

²⁰ Mario López Larrave, Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo. (Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix, 2003), p. 81.

h) Principio de necesidad

Este principio tiene una función informadora de conformidad con lo que establece el cuarto considerando literal c) del Código de Trabajo de Guatemala.

El derecho del trabajo es un derecho necesario, en virtud de que si en las relaciones que se entablan entre los patronos y trabajadores, éstas estarían sujetas a la voluntad del más fuerte o sería una imposición que dejaría indefensa a una de las partes. Es más, se darían una serie de condiciones injustas que no permitirían relaciones armónicas. Por ello es importante que las relaciones entre empleadores y empleados tengan ese sello que es la regulación laboral.

Este principio coadyuva en el desarrollo de las relaciones existentes en el trabajo. Para que éstas sean de armonía entre patronos y trabajadores. Esto significa que este principio, viene a establecer la garantía que permita un clima de tranquilidad, igualdad y beneficios para ambas partes.

i) Principio de realismo

Para este principio, la realidad existente entre trabajador y patrono es más importante que la autonomía de la voluntad. Porque si ambos pueden contratar una cosa (autonomía de la voluntad), debe demostrarse la realidad que reina sobre la relación entre empleado y empleador (primacía de la realidad), toda vez que ésta tiene efecto jurídico.

La realidad social en la que el individuo se desenvuelve no puede pasar inadvertida para el derecho del trabajo. Este debe atender los factores económicos y sociales de determinado pueblo o sociedad. Porque si no fuese así, y el derecho del trabajo regulara situaciones ficticias, inexistentes e irreales se estaría ante un derecho laboral que no respondería a las necesidades que se deben satisfacer en las relaciones entre empleadores y empleados que estarían fuera de un contexto social; "...para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar todo la posición económica de las partes".²¹

Como el derecho del trabajo "procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad los diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado".²² Este principio del realismo debe tener presente que al querer beneficiar al trabajador no puede perjudicar al patrono, porque de ser así se estaría en atendiendo intereses de los trabajadores que algunos casos, no permitirían la armonía entre los obreros y patronos.

j) Principio de objetividad

Este principio quedó consagrado en el cuarto considerando del Código de Trabajo de Guatemala así: "...d) El Derecho del Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un

²¹ Castillo Lutín, Op. Cit., p. 16.

²² Fernández Molina, Op. Cit., p. 24

caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

Se refiere a que la resolución de los problemas que se puedan presentar en el campo de las relaciones obrero-patronales, deben hacerse desde un criterio social y con base a hechos concretos y tangibles. Refiriéndose así a tomar siempre en cuenta la desigualdad que existe económicamente entre el patrono y el trabajador.

k) Principio de derecho público

Este principio cumple una función informadora en el considerando cuarto, inciso e) del Código de Trabajo, el que preceptúa que: “El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo...” Esto significa que el “interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.”²³

Por lo que el cumplimiento de las normas del derecho de trabajo no depende de la voluntad de los particulares, sino que son impuestas incluso en forma coactiva por el poder estatal.

²³ Castillo Lutín, Op. Cit., p. 18

I) Principio democrático

Si democracia es el poder del pueblo, o ejercido por el pueblo, al informar al derecho del trabajo este principio, se refiere que se debe obtener una dignificación económica y moral de la clase trabajador, en virtud de que ésta es la mayoría de la población, de esta manera lo establece el cuarto considerando literal f) del Código de Trabajo al señalar que el Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patrono; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impera una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individuales, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.

Dentro de la libertad económica predominante el individualismo sobresale en las sociedades modernas. Ante esta situación, se debe tomar en cuenta este principio democrático, que tiene como finalidad favorecer la negociación entre los factores de la producción como lo son los trabajadores y los patronos.

m) Principio de justicia social

Para que las relaciones laborales sean ordenadas, equilibradas y armoniosas, deben fundarse en el principio de justicia social. Y para que exista justicia social en las relaciones labores de una sociedad, se deben sentar bases que coadyuven a alcanzarla, no es una situación que se da al azar. Debe construirse día a día. Este principio está regulado por el artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual preceptúa que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social y que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

En este artículo constitucional, aparece un ideal por el cual se debe luchar intensa e incansablemente en la sociedad, la justicia social. Debe recordarse que la justicia social no es únicamente un fin por el que se debe luchar, sino buscar una equitativa distribución de la riqueza del país. De esta manera todas las personas participantes en el proceso producción de la riqueza salen beneficiadas en un Estado. Pero que cada quien reciba lo que le corresponde, debe participar esforzándose cada día con su trabajo.

El principio de justicia social un muy complejo y profundo. Porque toma en cuenta también la dignidad de las personas. Y esta dignidad si se conoce y valora indiscutiblemente tal cual es, debe llevar a la sociedad a tomar en cuenta a las personas excluidas, a las desposeídas, a las rechazadas y a las marginadas por ella misma.

No olvidando a muchas personas que necesitan del apoyo de sus semejantes para salir adelante.

n) Principio de continuidad

En muchas ocasiones, la principal o única fuente de ingresos que posee el trabajador es el contrato de trabajo, por lo que el principio de continuidad laboral le ofrece la más larga duración posible al contrato de trabajo. Este principio defiende al trabajador de quedarse con las manos vacías de forma irremediable y le ofrece la oportunidad de continuidad laboral.

Este principio pretende asegurar al trabajador, que por alguna razón justificada se ausenta de su trabajo, se mantenga en él; y que cuando desaparezca el motivo de ausencia, pueda reincorporarse a sus labores.

Los casos de ausencia pueden obedecer a diversas razones, entre las cuales se cuentan: enfermedad, vacaciones, huelga legal o licencias, entre otras causas.

Este principio está contenido en el artículo 82 literal c) del Código de Trabajo, el textualmente expresa: “Artículo 82. ...c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo;...”

En este artículo aparecen las diferentes situaciones en cuanto a que no se suspende el trabajo ni se debe dar por finalizado. Asimismo, la literal d) del mismo artículo 82 del mismo Código regula: “Artículo 82. Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse”. Este artículo anula cualquiera cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios que presta o está por prestar un trabajador a un determinado patrono.

ñ) Principio de estabilidad laboral

Con el principio de estabilidad laboral queda complementado el principio anterior de continuidad laboral. Tienen en común la característica de proteger al trabajador en el sentido de que no pierdan su relación laboral con el patrono por motivos injustificados y que dure la misma el mayor tiempo posible.

El principio de estabilidad laboral, pretende garantizar al trabajador la posibilidad de tener el mayor tiempo de duración en el trabajo. Debido a que por las condiciones socioeconómicas imperantes en el mundo laboral, hoy día no es tan fácil conseguir empleo, basta ver las estadísticas oficiales (las cuales muchas veces no son apegadas a la realidad y esconden cierta información que de ser conocida haría ver mal al gobierno de turno), que indican el grueso número de personas desempleadas. Ante esa situación se requieren muchas condiciones para que una persona desempleada pueda optar a un trabajo digno.

Además la economía nacional sale beneficiada si las personas mantienen una estabilidad laboral intacta, lo cual también repercute al ofrecer un beneficio social.

En el artículo 25 del Código de Trabajo está preceptuado que: “El contrato individual de trabajo puede ser: a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación, b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra, y c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.” Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el artículo anterior.

El artículo 26 del mismo cuerpo legal consagra este principio tan importante para la clase trabajadora, indicando que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrarlo por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Debe tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se

hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

Con ello se puede deducir que todo contrato se tiene que celebrar por tiempo indefinido, quedan como excepciones al mismo, los contratos a plazo fijo y para obra determina, que va a depender de la naturaleza del servicio que el empleado ofrecerá al empleador. Los artículos 25 y 26 del Código de Trabajo tienen una particular relación con el artículo 82 del mismo código, en cuanto a que si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

El artículo transcrito regula sobre la obligación que tiene el patrono para pagar a un trabajador una indemnización, si lo despidió sin una causa justa o por medio de despido indirecto.

o) Principio de ausencia de riesgo

Como su mismo nombre lo indica, este principio hace referencia a que la responsabilidad del trabajador está limitada a su quehacer en su trabajo, y aunque forma parte de la empresa, en ningún caso el trabajador va o debe asumir los riesgos de pérdidas económicas de la empresa que pertenece al patrono.

Cuando una empresa al finalizar un cierre de operaciones registra un déficit o pérdidas, éstas deben ser absorbidas únicamente por su propietario (el patrono) y en ningún momento por el trabajador.

El principio de ausencia para el trabajador, cumple una función normativa, la cual viene a ofrecer al trabajador la seguridad de que no será responsable en la empresa para la cual labora, al momento en que se produzca una pérdida en la misma. Este principio está regulado en el Artículo 88 del Código de Trabajo así: "...c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono." De esta forma evita cualquier duda acerca de la posibilidad de que el patrono quiera asignarle al trabajador una parte de las pérdidas que sólo él debe absorber.

p) Principio de ajeneidad

Las actividades productivas que el trabajador realiza tienen como consecuencia la producción de riqueza, no obstante, ella no pertenece al trabajador sino al propietario de la empresa para la cual trabaja, es decir al patrono.

No sería justo que el trabajador sea partícipe del beneficio de la riqueza que no le pertenece aunque haya participado en la producción de la misma. En este caso, basta con la remuneración recibida por el trabajador, a cambio de su esfuerzo físico o intelectual en dicha producción. Precisamente el principio de ajeneidad se refiere a que es al patrono y solamente a él a quien pertenece la riqueza producida en la empresa de la cual es propietario.

q) Principio de razonabilidad

Con el principio de razonabilidad lo que se pretende es evitar que el trabajador y el patrono incurran en conductas abusivas del derecho, es decir, que ambos tienen y puede ejercer sus derechos y obligaciones, pero deben hacerlo utilizando razonamientos lógicos de sentido común. De esta manera, se evitan situaciones que afecten el desarrollo normal del trabajo.

r) Principio de buena fe

En cualquier contrato civil, mercantil o laboral, la buena fe es un elemento importante. Por ello se presume que existe buena fe no solo en los contratos de trabajo, sino también en las relaciones y

conductas entre trabajadores y patronos. Si alguna de las partes invoca la mala fe de la parte contraria, debe demostrarla.

Este principio cumple la función normativa pues en la literal b) del artículo 20 del Código de Trabajo establece: “Artículo 20. El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino: ...b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y las costumbres locales o la ley”.

s) Principio de no discriminación en las relaciones laborales

En una empresa van a laborar diversidad de personas, cada una de ellas podrá ser de distinto sexo, religión, cultura, diferente corriente política o clase social, no obstante, por ninguna de estas razones pueden ser discriminadas. El principio de no discriminación en las relaciones laborales, pretende evitar que el trabajador por algunas de las causas señaladas o por otras que se puedan dar, sufra de parte del patrono o de compañeros de trabajo, un trato de inferioridad o de humillación. Los malos tratos de palabras o de acciones, se puedan dar en las relaciones labores, pero hasta donde sea posible deben ser evitadas. Aunque el trabajador haga un trabajo humilde, tiene una dignidad como ser humano y no puede ser pisoteada por nadie en su trabajo y en ninguna parte.

En cuanto al principio sobre la prohibición de discriminación de los trabajadores en el campo laboral, el cual cumple la función normativa, se encuentra regulado en el artículo 14 BIS del Código de Trabajo guatemalteco, el cual establece que la prohibición de

discriminar por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de los trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general. El acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen.

CAPÍTULO II

LAS NORMAS JURÍDICAS

2.1 Concepto y definición

En la vida social del hombre hay muchas reglas a las cuales se encuentra atado:

“Unas regulan su conducta, otras sus relaciones con los demás hombres, o con grupos mayores, y otras con Dios. Estas reglas se dividen según su finalidad en: morales, religiosas, estéticas, de uso social, jurídicas, etc.”.²⁴

Cada una de esas reglas tratan de orientar la conducta del hombre; son ellas un cúmulo de ideas, consejos, advertencias lógicas y que son planteadas como signos visibles para prescribir y hacer de la vida del hombre algo correcto, imponiéndose para evitar un caos social.

Existen gran variedad de definiciones que tratan de ilustrar el concepto que se tiene de las normas jurídicas. J. C. Smith define una norma jurídica como: “Significación lógica creada según ciertos procedimientos instituidos por una comunidad jurídica y que, como manifestación unificada de la voluntad de ésta, formalmente expresada a través de sus órganos e instancias productoras, regula la conducta humana, en un tiempo y lugar definidos, prescribiendo a los individuos, frente de determinadas circunstancias condicionantes, deberes y facultades, y estableciendo una o más sanciones coactivas para el supuesto que dichos deberes no sean

²⁴ Roberto de Rugiero, Instituciones del Derecho Civil. (Madrid, España 1929), p. 2 y 3.

cumplidos. Cuando se habla de una norma de derecho, se está hablando de una proposición jurídica según la cual, a cierta situación de Derecho le corresponde una consecuencia de Derecho, existiendo la obligación por parte del Estado de sancionar su incumplimiento”.

La norma jurídica es una regla u ordenación del comportamiento humano, el cual está dictado por autoridad competente, de acuerdo a un criterio de valor y cuyo cumplimiento trae consigo una sanción. Generalmente, una norma jurídica impone deberes y confiere derechos. Una norma jurídica se diferencia de otras normas de conducta en su carácter heterónomo, es decir, impuesto por otro; también difiere en su carácter bilateral, es decir, frente al sujeto obligado a cumplir la norma, existe otro facultado para exigir su cumplimiento. Asimismo se diferencia una norma jurídica en su carácter coercible, lo cual quiere decir que es exigible por medio de sanciones tangibles y también en su carácter externo, es decir, que importa el cumplimiento de la norma, no el estar convencido de la misma.

Merece la pena mencionar que los *iusnaturalistas*, añaden a la idea anterior que las normas jurídicas tienen todas ellas miras al bien común. Lo cual es discutible, porque en tal caso no podría entenderse el Derecho romano (y otras legislaciones antiguas), que promulgaban la esclavitud, como un conjunto de normas jurídicas, pues le quitaría el sentido al estudio del derecho en los países de

Derecho continental, así como el estudio de cualquier otro ordenamiento jurídico que tenga normas injustas.

Para algunos, las normas jurídicas se diferencian de las *reglas del Derecho*, porque las primeras tienen intención prescriptiva, mientras las reglas tienen carácter descriptivo. Inclusive de esta manera, podrían estar presentes en un mismo texto. Además, el término está muy relacionado al de Derecho. A éste último concepto pueden atribuírsele diferentes sentidos, siendo uno de los más recurrentes el de ordenamiento o sistema de normas jurídicas.

Al hablar de la relación existente entre ordenamiento jurídico y norma se está refiriendo a la relación del todo con la parte. El ordenamiento jurídico está constituido por el conjunto de las normas jurídicas. Pero es bastante común que algunas personas confundan el concepto de norma jurídica con el de ley o legislación. Sin embargo, la ley es un tipo de norma jurídica, pero no todas las normas son leyes, pues son normas jurídicas también los reglamentos, órdenes ministeriales, circulares, resoluciones, decretos y, en general, cualquier acto administrativo que genere obligaciones o derechos. Cabe agregar que constituyen normas jurídicas, las emanadas de los actos y contratos celebrados entre particulares o entre estos y órganos estatales cuando actúan como particulares, sujetándose a las prescripciones de derecho privado. Las normas jurídicas son el conjunto de normas que tienen como objeto regular la conducta humana cuya característica principal es la coercibilidad (fuerza). *Gud Rocher*, citando a *Emile Durkheim*, se

refiere: "...a las normas sociales como regla que determina maneras colectivas de obrar de pensar y de sentir externas en las personas que ejercen un poder coercitivo sobre su conducta".

Al definir su carácter coercitivo de las normas jurídicas, se identifica realmente lo que es una norma, su verdadera personalidad. Una norma lo es, en la medida que pueda ejercer presión sobre las personas y obligarlas a su observancia.

Surge entonces la pregunta acerca de cuáles son los mecanismos socio-culturales que hacen posible que la norma se imponga, que obliguen a una sociedad a formas colectivas de obrar, de pensar y de sentir.

En primer lugar, debe tomarse en cuenta que las reglas no importa de qué clase sean, cívicas, religiosas, morales o higiénicas, se van inculcando en las personas desde una edad muy temprana por medio de la educación, y éstas las van incorporando a su conducta, haciéndolas parte de su misma vida.

Luego otra de adoptar las normas de conducta se refiere a la misma *coacción*, presión o fuerza que las normas ejercen sobre los individuos, cuando éstos las olvidan o las contravienen. Esto implica que la imposición que se realiza a efecto de que el ser humano recuerde las normas jurídicas, trae consigo una forma de adoptarlas por cada individuo.

Una tercera forma es la convicción, es decir, cuando las personas se convencen plenamente que la observancia de las normas es para su beneficio, entonces tenderán a su observancia en una forma racional.

La manera de obrar, de pensar y de sentir resulta coercitiva, porque se presenta bajo forma de reglas, de normas, de modelos en los que se debe inspirar para encausar y orientar la acción cada individuo, si quiere que sea aceptado dentro de la sociedad en la que se vive.

2.2 Caracteres

En las diferentes definiciones que se dan de las normas jurídicas aparecen los caracteres o características que las identifican, a saber:

a) Coercibilidad

Esta característica se refiere a la exigencia que tiene propiamente la norma. Es decir, es la fuerza que la norma posee para hacerse cumplir.

b) Heteronomía

La norma jurídica es impuesta por el Estado, lo cual significa, que su imposición viene desde fuera por un ente que tiene el poder del impero (*ius imperium*).

c) Bilateralidad

La característica de bilateralidad hace referencia que ante el sujeto obligado a cumplir la norma, siempre existe otro facultado para exigir su cumplimiento.

d) Exterioridad

Las normas jurídicas deben cumplirse aunque el sujeto a quien se dirige no esté de acuerdo con ello, esto es, que no nace de su interior el cumplirlas, sino que debe hacerlo porque le son impuestas.

2.3 Clasificación

Sobre las normas jurídicas existen algunas clasificaciones que ayudan a comprender mejor la función de las normas jurídicas, entre estas clasificaciones están:

a) Clasificación en función de la voluntad del individuo

i. Normas imperativas

Las normas imperativas son las que obligan independientemente de la voluntad del individuo.

ii. Normas dispositivas

Las normas dispositivas son aquellas que obligan cuando no existe una voluntad expresa en contrario del individuo. Algunos autores incluyen dentro de esta categoría a las normas supletivas. También

puede considerarse como dispositiva la norma interpretativa, es decir, aquella que va encaminada a determinar e interpretar la voluntad de las partes.

b) Clasificación Hartiana

Para el autor Hart lo que diferencia al derecho de otros sistemas normativos es que está formado por otros sistemas de normas: normas primarias y normas secundarias.

i. Normas primarias

Son las normas de conducta: las de comportamiento y las que califican como prohibido, permitido y obligatorio.

ii. Normas secundarias

Por su lado son normas secundarias: las normas que no tienen por objeto crear obligaciones sino atribuir poderes o facultades.

Las normas secundarias se introducen para remediar los defectos que padece o que tiene un sistema de derecho en el cual haya normas primarias solamente. Estos defectos serían: la falta de certeza, que se remedia por las normas de reconocimiento. Otro defecto sería la inmovilidad que se subsana mediante la norma de cambio. También está el defecto de la ineficacia que se pretende superar mediante las normas de adjudicación. Mientras que las normas primarias imponen deberes y crean obligaciones, las secundarias pueden ser públicas o privadas.

iii. Normas de cambio

Son aquellas normas que nos indican cómo se puede derogar total o parcialmente las normas del ordenamiento jurídico. También esta clase de normas indica cómo puede modificarlas y como se pueden introducir nuevas normas. Son las llamadas normas sobre la producción de normas. Además estas normas determinan quien puede hacer estos cambios.

2.4 Funciones

Las normas jurídicas tienen ciertas funciones en el campo jurídico. Entre estas se encuentran:

a) Función motivadora

La función motivadora la desarrolla la norma jurídica cuando trata de motivar para que se abstengan de violar las condiciones de convivencia y en especial, de dañar ciertos bienes jurídicos. Despliega sus efectos *ex ante* (antes de). Por ello la sanción atiende a la prevención especial.

b) Función protectora

La norma jurídica cumple una función protectora cuando trata de proteger las condiciones de convivencia y en especial ciertos bienes jurídicos. Despliega sus efectos *ex post* (después de). Por ello la sanción atiende a la prevención general.

2.5 Estructura lógica de la norma

La norma jurídica es una significación lógica, la cual tiene una estructura que permite desarrollar lo que una comunidad jurídica creó según ciertos procedimientos instituidos.

La norma jurídica tiene un supuesto de hecho o condición (un acto coactivo). Ella posee un modo *sui generis* o jurídico específicamente, el cual está dado por el debe ser.

Sólo en el mundo del derecho se da la relación entre el supuesto fáctico y la consecuencia de la norma jurídica. A esta relación en otras palabras es lo que en lógica se le conoce como antecedente y consecuente. A pesar que las normas tienen forma de juicios, no son sino conceptos con que se piensa la conducta. Las normas son objetos lógicos (conceptos con que pensamos la conducta humana). Gracias a ellos captamos la conducta, no como algo realizado sino en su verdadera esencia la libertad.

Como ya se dijo la estructura de las normas jurídicas se da por medio de un supuesto de hecho, que son los requisitos establecidos en la norma de cuya realización se hace depender la producción de efectos jurídicos.

El deber ser es el enlace lógico entre el supuesto de hecho y la consecuencia jurídica.

La consecuencia jurídica contiene los efectos jurídicos, que son los frutos de la valoración que ha hecho el legislador ante otros supuestos jurídicos contenidos en el supuesto de hecho de la norma.

2.6 Interpretación de las normas jurídicas

En algunas ocasiones la interpretación de las normas se torna un tanto difícil. Para buscarle una solución a ese inconveniente, se ha tratado de buscar la forma de que la misma sea objetiva y real.

Existen una serie de métodos que coadyuvan a la interpretación de las normas. En Guatemala el artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial establece: “Artículo 10. Interpretación de la ley. Las normas se interpretarán conforme a su texto, según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales. Cuando una ley es clara, no se desatenderá su tenor literal con el pretexto de consultar su espíritu. El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes de la misma se podrán aclarar atendiendo al orden siguiente: a) A la finalidad y al espíritu de la misma; b) A la historia fidedigna de su institución; c) A las disposiciones de otras Leyes sobre casos o situaciones análogas; d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho.”

2.7 Aplicación de las normas jurídicas laborales

La aplicación de las normas jurídicas en el campo del trabajo, obedece al sistema normativo laboral, el cual se fundamenta en las normas de distinta jerarquía que regulan las relaciones entre trabajadores y patronos.

El sistema normativo comprende a todas las normas jurídicas establecidas para el derecho del trabajo, aunque se encuentren para su estudio en un orden jerárquico que sirve para establecer el grado de importancia que poseen.

El austriaco Hans Kelsen propuso la famosa pirámide que ilustra la jerarquización de las normas jurídicas para cada Estado. Y como consecuencia de esta ordenación jerárquica se debe el sometimiento de las normas inferiores a las normas superiores de acuerdo a este sistema, a esto se refiere precisamente el “principio de jerarquía normativa”. Dentro de este sometimiento entre normas jurídicas, todas ellas deben someterse a las normas de la Constitución, a este principio se denomina “principio de supremacía constitucional”.

Si se toma en consideración el criterio de Kelsen, el sistema normativo laboral de Guatemala en el orden jerárquico de las normas jurídicas laborales es el siguiente:

- a) Normas constitucionales
- b) Normas internacionales de trabajo
- c) Normas ordinarias
- d) Normas reglamentarias
- e) Instrumentos de normación colectiva
- f) Normas individualizadas
- g) Costumbres y usos laborales

Las literales de la a) a la d) son normas que incluyen derechos mínimos laborales, establecidos para los trabajadores del Estado o adoptados por éste al suscribir y ratificar convenios internacionales de trabajo. Las literales de la e) a la g) son normas que contienen acuerdos entre patronos y trabajadores y pretenden la superación de los derechos mínimos.

a) Normas constitucionales de trabajo

La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 43, reconoce la libertad de industria, de comercio y de trabajo, salvo las limitaciones que por motivos sociales o de interés nacional impongan las leyes.

Los derechos sociales mínimos se encuentran regulados en la legislación laboral y en las actividades de los tribunales y autoridades de trabajo. Su regulación se encuentra en la Constitución Política de la República de Guatemala en los artículos 101 al 117.

b) Normas internacionales de trabajo

A nivel internacional existen normas que se aplican al derecho laboral guatemalteco, tales como las convenciones, convenios, pactos y tratados internacionales en materia de trabajo. Sin embargo, no todas las normas internacionales de trabajo son ley para nuestro país, sino únicamente aquellas que han sido suscritas y ratificadas por el Estado de Guatemala por medio del Congreso de la República.

Entre las normas internacionales de trabajo que rigen en Guatemala, se encuentran los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), asimismo los instrumentos internacionales que regulan aspectos laborales como las convenciones de derechos humanos y los tratados de libre comercio, entre otros.

En cuanto a la relación y supremacía entre las normas internacionales de trabajo y las que regulan el derecho laboral guatemalteco, las primeras tienen preeminencia sobre las normas del derecho de trabajo de Guatemala, siempre y cuando superen los derechos y garantías mínimas establecidas por las disposiciones del derecho guatemalteco en materia de trabajo.

c) Normas ordinarias

Existen una serie de leyes que están contenidas en algunos decretos legislativos, conocidos como normas ordinarias, y que

vienen a ser complemento del Código de Trabajo al regular materia laboral. Entre estos decretos están:

- i. Decreto 76-78, Ley Reguladora de la prestación de Aguinaldo para los trabajadores del Sector Privado.
- ii. Decreto 74-78, Ley Reguladora de la prestación de Aguinaldo para los trabajadores del Sector Público.
- iii. Decreto 78-89, Ley de creación de Bonificación Incentivo para los trabajadores del Sector Privado. El decreto 37-2001, modifica al decreto 78-89.
- iv. Decreto 42-92, Ley de Bonificación Anual para los trabajadores del Sector Privado y Público.
- v. Decreto 1794, Declaración del día de las madres.
- vi. Decreto 25-94, Declaración del día de las secretarías.
- vii. Decreto 1748, Ley de Servicio Civil.
- viii. Decreto 1-87, Ley de Servicio Municipal.

d) Normas reglamentarias

Una de las funciones que posee el Organismo Ejecutivo de Guatemala, es la de emitir reglamentos, los que regulan determinados aspectos con relación a las normas ordinarias de trabajo. Por ejemplo:

- i. Reglamento de autorización de trabajo de personas extranjeras, Acuerdo 316-95.
- ii. Reglamento de prestaciones en dinero del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 468.

- iii. Normas reglamentarias para la aplicación del Convenio Internacional de Trabajo 95, relativo a la protección del salario, Acuerdo Gubernativo 7-80.
- iv. Reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo, Acuerdo 346.
- v. Acuerdos gubernativos por los cuales se fijan los nuevos salarios mínimos, Acuerdo Gubernativo 459-2002.

En las siguientes literales se encuentra la regulación que se da entre patronos y trabajadores y en los cuales se permite la superación de los derechos mínimos del que gozan los trabajadores y se realiza mediante la contratación individual o colectiva.

e) Instrumentos de normación colectiva

Los instrumentos de normación colectiva son disposiciones que tienen carácter de leyes profesionales. Esto significa que se deben aplicar a todos los trabajadores de una determinada empresa o de un centro de producción determinados. Entre los principales instrumentos de normación colectiva están:

i. Los pactos colectivos de condiciones de trabajo

De acuerdo a lo que establece el artículo 49 del Código de Trabajo de Guatemala, los pactos colectivos de condiciones de trabajo son aquellos: “que celebran entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás materias relativas a este...”

ii. Los contratos colectivos de trabajo

La definición legal de los contratos colectivos de trabajo, se encuentra en el artículo 38 del Código de Trabajo, que son aquellos: “Que se celebran entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios de patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen bajo su responsabilidad, a que alguno o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente, para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.”

iii. Los reglamentos interiores de trabajo

Para que las relaciones de trabajo entre empleadores y empleados sean formalizadas de conformidad con el Código de Trabajo guatemalteco, éste regula: “Artículo 57. Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a las que obligadamente se deben sujetar él y los trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley.”

Los reglamentos interiores de trabajo, son un conjunto de normas que regulan las condiciones en que se ha de desempeñar el trabajo, constituyéndose en una reglamentación que proviene o es elaborada por patrono.

iv. Los convenios colectivos de trabajo

Los convenios colectivos de trabajo son el conjunto de acuerdos de diferentes Estados, que estipulan normas en materia laboral que deben ser cumplir para un mejor desarrollo de las relaciones laborales entre patronos y trabajadores.

f) Normas individualizadas

Con relación a las normas individualizadas, existe el contrato de trabajo, el que Cabanellas citado por Ossorio, lo define así: “El que tiene por objeto a la prestación continuada de servicios privados y de carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional o de otra”.²⁵

Se entiende entonces, que el contrato individual de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el patrono y el trabajador, mediante el cual regula las relaciones de trabajo que debe regir la relación laboral existente entre ellos.

El Código de Trabajo en su artículo 20 establece las obligaciones a que somete el contrato individual de trabajo: “Artículo 20. El contrato individual de trabajo obliga, no solo a lo que se establece en él sino: a) La observancia de las obligaciones y derechos últimos, cuando

²⁵ Manuel Ossorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. (Buenos Aires: Editorial Heliasta, 2000), p. 237.

consignen beneficios superiores para los trabajadores que los que éste código crea...”

g) Costumbres y usos laborales

Manuel Ossorio define a la costumbre como “hábito adquirido por la repetición de actos de la misma especie.”²⁶ Entonces por costumbres y usos laborales se entiende a aquellos actos que se dan en las relaciones laborales con mayor frecuencia y que de alguna manera se pueden considerar jurídicamente obligatorios. No deja de tener sabiduría aquella frase popular que expresa: Las costumbres se vuelven leyes.

Las costumbres y los usos laborales son también importantes en el derecho de trabajo porque se aplican constantemente. El Código de Trabajo en el inciso b) de su artículo 20 preceptúa: “Artículo 20. El contrato individual de trabajo obliga, no solo a lo que se establece en él: sino... b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley...”

Este artículo transcrito, obliga a que en un contrato de trabajo deben cumplirse ciertas características tales como la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Con relación a la equidad, ésta no debe ser tomada como fuente del derecho sino como “la fuente del derecho por excelencia,”²⁷ expresa

²⁶ Ossorio, Op. Cit., p. 252.

²⁷ Rolando Echeverría, Derecho del Trabajo I, (Guatemala: Editorial Impresos D&M, S.A.,

Giuseppe Maggiore citado por Rolando Echeverría. Respecto a la buena fe, debe entenderse como la recta intención que debe prevalecer en las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores.

En el Derecho de Trabajo, la costumbre ejerce una función por demás importante. Así quedó consagrado en los artículos 15 y 20 literal b) del Código de Trabajo. En el artículo 15 está regulado que los casos no previstos por el código, deben ser resueltos en primer lugar, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo, y luego, de conformidad con la equidad, costumbre y usos locales, siempre y cuando esté en armonía con dichos principios. En el artículo 20, el código laboral hace referencias a las consecuencias del propio contrato que se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y las costumbres locales o la ley.

La Ley del Organismo Judicial, decreto 2-89 del Congreso de la República, establece con relación al tema sobre la aplicación como fuente del derecho, que la costumbre “regirá sólo en defecto de la ley aplicable o por delegación de la ley siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada.”

CAPÍTULO III

LAS INSTITUCIONES DEL DERECHO DE TRABAJO

3.1 Concepto e importancia

Dentro del campo del derecho, suelen ser muy importantes las instituciones en las diferentes materias que éste encierra.

En cada materia que rige el derecho, existen instituciones propias que fundamentan el campo de acción al cual están destinadas. Háblese así de las diferentes instituciones que tienen el Derecho Civil, el Derecho Mercantil, el Derecho Notarial, el Derecho Penal, el Derecho Administrativo, el Derecho Constitucional, el Derecho del Trabajo, entre otros.

Su importancia radica en que cada institución es parte fundamental en cada rama del derecho que rige. Así en el campo del derecho de trabajo, también existen instituciones que propiamente le dan vida al mismo. Esas instituciones han de ser tomadas en cuenta al momento de estudiar el derecho laboral, pues deben conocerse no solo sus definiciones sino también, sus antecedentes y efectos.

3.2 Definición

Las instituciones en el campo del derecho del trabajo, deben entenderse como los fundamentos sobre los cual giran las relaciones de trabajo entre un patrono y un trabajador, las mismas

deben ser respetadas por ambas partes en cumplimiento de la ley laboral.

En la medida que se da cumplimiento a lo que rige cada una de las instituciones del derecho laboral, las relaciones que existen entre el patrono y el trabajador, son expresiones auténticas de democracia, equidad y justicia.

3.3 Importancia de las instituciones del derecho de trabajo

a) El contrato de trabajo

El término contrato de trabajo al principio provocó discrepancias en cuanto a si realmente se trataba de contratos verdaderamente y a la segunda parte de dicho término de trabajo. Con el correr del tiempo, esas discrepancias han desaparecido, inclusive, a los denominados contratos clásicos, que eran aquellos libremente consentidos desde los códigos civiles del siglo XIX. Hoy en día se habla de contrato de trabajo y se entiende a la sumisión de las partes a la situación impuesta por la ley. Por esta razón se dice que el contrato de trabajo guarda mucha semejanza con los contratos de adhesión, en virtud de que el contrato no puede ser celebrado si no se sujeta a condiciones mínimas establecidas por el Estado.

El trabajador es indiscutiblemente la parte más débil en relación al aspecto económico frente al patrono. Por esa razón, el Estado promueve reglas que procuran la protección del empleado, y evitar

de esa manera que le sean impuestas ciertas condiciones que afecten sus intereses.

“La expresión contrato de trabajo no figura en los códigos civiles de la pasada centuria, que legislaron sobre la materia denominándola arrendamiento o locación de servicios. La terminología laboral exclusiva, luego de haberla lanzado los economistas, se adopta en Bélgica, en el año 1,900, ejemplo seguido por Francia y Suiza”.²⁸

Desde hace varias décadas los tratadistas han discutido hasta formar una doctrina diferenciadora entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo, unos dicen que hay una marcada diferencia, mientras que otros piensan que, aún cuando hay diferencias terminológicas, ambas pueden fusionarse de tal modo, que la relación de trabajo viene a ser un elemento determinante del contrato de trabajo. Otra corriente dice que basta con la relación de trabajo para que exista el contrato de trabajo. En Guatemala el derecho laboral se inclina sobre ésta última corriente pues el artículo 19 del Código de Trabajo regula que el contrato de trabajo se perfecciona con la relación laboral, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra.

Mario de la Cueva conceptualiza la relación de trabajo, diciendo: “Que es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por

²⁸ Cabanellas de Torres, Guillermo y Luis Alcalá-Zamora y Castillo, Op. Cit., p. 52.

principios, instituciones y normas o declaración de derechos sociales, de la ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias”.

Guillermo Cabanellas define al contrato de trabajo como: “Aquél que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Técnicamente puede definirse así: Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes (el patrono, empresario o empleador) da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada trabajador”.

En la definición anterior, se reúne la tesis del contrato de trabajo con la de la relación de trabajo, en el sentido de prestaciones de servicios supuestamente sin vínculo contractual, y se exige, entre otras: Que los servicios sean privados, excluidos los funcionarios públicos; que posean índole económica, no de carácter familiar o mutuo auxilio; que exista una remuneración, ya sea en dinero, especie o mixta; que sea de carácter profesional, etc.

El artículo 18 del Código de Trabajo, define al contrato de trabajo así: "Es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (Trabajador), queda obligado a prestar a otra (Patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la

dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier forma”.

Como se dijo anteriormente, para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo; pero, en cuanto a la responsabilidad del trabajador o del patrono existe un período de prueba regulado en el artículo que expresa que en todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella sin incurrir en responsabilidad alguna.

Sin estar por demás, el artículo 11 del Código de Trabajo, al referirse al contrato de trabajo y su relación con los impuestos, preceptúa que quedan exentos de: “...timbres todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten antes las autoridades de trabajo, judiciales o administrativas, en relación a la aplicación del código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo o previsión social.”

b) Clases de contratos de trabajo

Con relación a las clases de contratos de trabajo, nuestro código únicamente establece dos: el contrato individual de trabajo y el contrato colectivo de trabajo, esto es atendiendo al número de relaciones de trabajo existentes.

c) Suspensión del contrato de trabajo

Por la suspensión del contrato de trabajo “se entiende detener o parar algún tiempo una acción u obra, la suspensión del contrato de trabajo es la paralización, durante cierto lapso, del principal efecto del contrato laboral: la prestación de servicios.”²⁹

Mesquita, citado por Cabanellas, define la suspensión del contrato de trabajo como: “La separación temporal del trabajador de sus actividades profesionales, con la consecuente pérdida de los derechos inherentes al ejercicio del cargo o de su función.”³⁰ Por su lado, el autor Carro Igelmo, citado por Cabanellas, define la suspensión como “el cese temporal de la obligación de trabajador de ejecutar una obra o prestar un servicio, así como de otros derechos o deberes propios de la relación laboral, ante la presencia de ciertas causas fijadas por la ley o estipuladas por el contrato”.³¹

Con las definiciones anteriores, se comprende que la suspensión del contrato de trabajo se produce cuando sus efectos y obligaciones principales, como la prestación de servicios por parte del trabajador y abono del salario por parte del empresario, están paralizados. No cabe, por tanto, considerar que existe suspensión del contrato, aunque si de servicios, cuando el patrono abona los salarios convenidos, bien voluntariamente, bien por imposibilidad legal (vacaciones, enfermedad, accidente, descanso semanal). La interrupción de servicios y de salario, sin ruptura del vínculo laboral,

²⁹ Ibidem

³⁰ Ibidem

³¹ Ibidem

integra la suspensión del contrato de trabajo. Esta puede ser sin causa, por la sola voluntad del patrono, admitida en la legislación de varios países americanos, y censurada por la doctrina; y con causa. Cuando se produce la suspensión es por el número de sujetos, hay suspensión individual colectiva.

Por su parte el código de trabajo recoge esta institución de la misma manera; el artículo 65 define la suspensión del contrato de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extinguen los derechos y obligaciones que emanen de los mismos. La suspensión puede ser individual parcial o total y colectiva parcial y total. Las causas que dan lugar a la suspensión de los contratos de trabajo se encuentran reguladas en los artículos 66, 68, 70 y 71 del Código de Trabajo.

d) Terminación de los contratos de trabajo

El Código de Trabajo, recoge lo relativo a la terminación de los contratos de trabajo; así el artículo 76 regula: “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable o la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanen de dichos contratos”.

Las causas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad para él, se encuentran reguladas en el artículo 77; asimismo las causas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, están reguladas en el artículo 79.

e) El despido

Esta institución jurídica en el campo laboral, es una de las figuras que mayores controversias causa. Sea quizá porque a la sombra de ella, mayores injusticias pueden producirse en las relaciones entre patrono y trabajador. No obstante, también se puede dar el despido en forma justa por parte del patrono, y el trabajador pueda hacerlo parecer como lo contrario.

De manera general: “Despido significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo.”³² En ciertas legislaciones no se puede hablar de despido en el sentido específico que se da en el campo laboral. Por ejemplo, en el caso de los funcionarios públicos, el Estado o las demás entidades públicas poseen facultades para la destitución, cese o reemplazo, sin derecho alguno económico para el destituido, cesante o reemplazado. Y con relación a los empleados públicos, por lo común, las instituciones que los emplean, pueden decretar la cesantía sin obligación de resarcimiento pecuniario, y sin más

³² Ibidem, p. 63.

garantías de ordinario, que la de obedecer a causa justa o reglamentaria, previo expediente o sin él.

Debe entenderse que por despido se refiere a una declaración de voluntad unilateral, en virtud de la cual el patrono expresa y concreta el propósito de exigir el vínculo jurídico que lo une al trabajador que está a su servicio.

En el mundo de las relaciones que el trabajo subordinado o dependiente origina, por despido se entiende estrictamente la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por declaración de voluntad unilateral del patrono, que de tal modo extingue el vínculo jurídico, que lo une con el trabajador a su servicio.

El despido puede ser directo o indirecto, y también con justificación o sin ella. El directo ocurre cuando es el patrono el que da por terminada la relación laboral; el indirecto se da cuando es el trabajador el que le pone fin al contrato de trabajo. El despido puede o no, ser justo o injusto; las causas del despido justificado deben estar reguladas en la ley, igualmente para el trabajador como para el patrono.

La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas que facultan al trabajador para tal efecto, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono, debiendo aquel 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, el patrono debe remunerarlo de acuerdo con el salario que a éste le corresponda. En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los tribunales y antes de que transcurra el término de la prescripción, que es de 30 días de conformidad con el artículo 262 del Código de Trabajo, el que regula: “Artículo 262. Los derechos de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto, prescriben en el término de treinta días hábiles, contados a partir del momento de la separación”.

Este artículo tiene por objeto que el patrono pruebe que el trabajador abandonó sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, el trabajador debe pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios o las prestaciones que indica el artículo 84 del mismo código según sea el caso; todo esto está regulado en el artículo 80 del código de trabajo así: “Artículo 84. En los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando, a la otra los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un inspector de trabajo o, si ya ha surgido litigio, a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social”.

Además, el mismo artículo en su último párrafo establece: “El trabajador que se dé por despedido en forma indirecta goza

asimismo del derecho de demandar a su patrono, antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de la indemnización y demás prestaciones legales que procedan”.

f) Jornada ordinaria de trabajo

Históricamente se conocen las primeras regulaciones de la jornada de trabajo en las Leyes de Manú, las cuales fueron dadas en el año 1280 antes de Jesucristo. Estas regulaciones en estas leyes establecían: “El sol establece la división del día y de la noche para los hombres y para los dioses: la noche es para el sueño de los seres; y el día para el trabajo,”³³ expresa Desmaras, citado por Cabanellas de Torres. Por esa razón, en aquella época, la jornada de trabajo era desde que amanecía hasta que oscurecía. En época de invierno la jornada se reducía a un poco menos de 8 horas diarias, pero en verano la jornada llegaba a ser hasta de 16 horas por día. El trabajo solo se podía efectuar de día porque no se contaba con luz artificial para alumbrarse por la noche.

Los diferentes países y épocas fueron marcando los horarios de la jornada de trabajo. No obstante, la historia narra que en la mayoría de casos eran de muchas horas que hacían extenuantes las jornadas para los trabajadores. Además el valor de la mano de obra no era pagada como correspondía, por lo que los trabajadores debían soportar remuneraciones muy bajas.

³³ Ibidem, p. 93.

Con la Revolución Industrial la jornada de trabajo llegó a ser de 14 a 16 horas diarias. Sin embargo, fue también en esta época de la historia, cuando se registran las primeras manifestaciones de los trabajadores en contra de aquellas jornadas demasiado injustas en cuanto a trabajar muchas horas al día y recibir una paga muy baja. Esta disminución de horas de trabajo al día, fue impulsada por el economista, hombre de negocios y filántropo Robert Owen, en su primero ensaño, de magnitud y científico, sobre: “Reducir la jornada en su hilandería de New-Lenark (Inglaterra). Sin merma sensible en la producción, de una jornada inicial de 16 horas, se bajó a 12 y media, luego a 11 y media y, en 1816, a 10 y media, que era toda una revolución para la época. Sin embargo, el impulso obrero, el progreso técnico y el intervencionismo estatal tendrían que pugnar todo el siglo XIX y algunas décadas del XX para la trascendental conquista de la limitación de la jornada laboral a menos horas”.³⁴

En 1593 fue proclamada la primera ley que implantó, en pleno siglo XVI, la jornada de 8 horas. Fue España que creó las Leyes de Indias para América, la cual regulaba 8 horas de trabajo diarias, estableciendo que:

“Todos los obreros trabajarán 8 horas cada día 4 a la mañana y 4 a la tarde, en las fortificaciones y fábricas que se hicieran, repartidas a los tiempos más convenientes para librarse del rigor del sol, más o menos lo que a los ingenieros pareciere; de forma que, no faltando un punto de lo posible, también se atienda a procurar su salud y conservación. (Lib. II; tít. VI, ley 6ª.)”³⁵

³⁴ Ibidem, p. 94.

³⁵ Ibidem

Se puede considerar esta disposición como una excepción a lo que sucedía en el mundo laboral en otros lugares. Sin embargo, la norma es clara y comprensible, pero no por ello se cumplió como se debía, por cuanto la explotación en las jornadas laborales de los obreros, en su mayoría indígena, no sólo continuó en ese siglo XVI, sino continúa hoy en día, y no sólo con los trabajadores indígenas sino con ladinos, mestizos, garífunas y xincas que prestan sus servicios a favor de patronos del siglo XXI. Esto quiere decir que ni las leyes de indias ni otras leyes laborales muy bien elaboradas y vigentes en la actualidad, son la base de una justicia social, porque en la realidad muchas normas de ellas no se cumplen.

“Un movimiento de amplia envergadura se produjo con el fin de limitar a 8 horas diarias y a 48 semanales el trabajo. El problema fue debatido en la Conferencia de Berlín de 1890; en la de Berna de 1906 y en la de 1913, en la que se elaboró una carta del trabajo. Se llega así al Tratado de Paz de Versalles, cuyo artículo 427 estableció en su inciso IV: ‘La adopción de la jornada de 8 horas y de la semana de 48, para los países que aún no la hubieren adoptado’. Tal decisión se vio complementada y estimulada por la primera de las convenciones que adoptó la Conferencia de la O.I.T., reunida en Washington en 1919 y concretada a los establecimientos industriales”.³⁶

En cuanto a la jornada de trabajo, se entiende ésta como el lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o a las órdenes del patrono o empresario con el fin de cumplir la prestación laboral estipulada y exigible. Basándose en los principales elementos o

³⁶ Ibidem

modalidades que se relacionan con la jornada de trabajo, cabe trazar la siguiente clasificación: a) por la duración: normal y extraordinaria; b) por la luz natural: diurna, nocturna o mixta; c) por los riesgos para la salud: salubre o insalubre; d) por el sujeto: de varones mayores, de mujeres o menores; e) según la prestación: en empresas estatales, en los servicios públicos o en otras actividades administrativas; o en actividades privadas, sea en la industria, el comercio, la agricultura, la marina mercante, el servicio doméstico, entre otras muchas; f) según la norma legal: excluidas o con protección limitada; g) en régimen de excepción: tareas a dirección o vigilancia, trabajo por equipos y trabajos intermitentes; h) continua o discontinua.

El Código de Trabajo con respecto a la jornada de trabajo preceptúa con relación a las clases de jornadas: se le llama jornada ordinaria efectiva diurna, sin que sea mayor de ocho horas al día, sin exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana; la jornada de trabajo nocturna no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana; y la jornada mixta, no puede ser mayor de siete horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

El trabajo diurno, es el que el trabajador ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día; el nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del siguiente. El trabajo mixto el que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del nocturno. No obstante, se entiende

por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno (Artículos 116 y 117 del Código de Trabajo).

g) Jornada extraordinaria de trabajo

Existe una institución laboral muy interesante que está ligada a la jornada ordinaria de trabajo, como lo es la jornada extraordinaria. Aquella constituye un mínimo de derechos de los trabajadores, sin embargo, por factores importantes para las empresas, como la producción, razones técnicas o algunas épocas específicas del año (por ejemplo en las de cosecha), el patrono necesita que los trabajadores que están a su servicio, ofrezcan su fuerza laboral por más tiempo de lo que se establece en la jornada ordinaria. Es a este tiempo extra de trabajo al que se le denomina jornada extraordinaria de trabajo.

Como una definición de esta institución se entiende por: “Jornada extraordinaria o tiempo extra, el trabajo efectivo que circunstancialmente presta el laborante fuera de los límites legales o convencionales de la jornada ordinaria”.³⁷

Es importante tomar en cuenta, que no se toma como jornada extraordinaria de trabajo a favor del trabajador, cuando éste utiliza tiempo extra de su jornada para subsanar errores que ha cometido durante la misma. Asimismo, si durante la jornada ordinaria pasó inactivo teniendo la obligación de cumplir con ciertas tareas y ocupa

³⁷ López Larrave, Op. Cit., p. 44.

tiempo extra para realizar, no se tomará dicho tiempo como jornada extraordinaria.

Así como la jornada ordinaria tiene límites, con mayor razón la jornada extraordinaria los tiene diariamente, en forma semanal, mensual o anual. La ley laboral guatemalteca establece 4 horas diarias extras, 24 semanales y 1,400 anuales.

Definitivamente, la jornada extraordinaria recibe una remuneración también extra a favor del trabajador, la cual debe ser por lo menos del cincuenta por ciento del salario por hora. Es decir, la remuneración que debe recibir como mínimo el trabajador guatemalteco cuando realice tareas como jornada extraordinaria debe ser de 1.5 sobre el valor de una hora de jornada ordinaria.

En cuanto a la obligatoriedad u opcionalidad de la jornada extraordinaria de trabajo, en Guatemala: “La jurisprudencia se inclina más por la doctrina de Ernesto Krotoschin en el sentido de que solamente es obligatoria la jornada extra cuando así se estipuló en el contrato individual de trabajo, doctrina que nos parece más justa”.³⁸

h) Descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales

De todos es conocido, que el ser humano que trabaja, requiere de un tiempo para reponer sus energías. Esos momentos de descanso son muy importantes para el organismo humano, en virtud, de que

³⁸ López Larrave, Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco, p. 45.

no solo el cuerpo físico, sino también la mente y el espíritu de la persona humana necesitan descansar.

Desde tiempos remotos se ha observado que el hombre ha tenido jornadas de trabajo largas y sin descanso, o bien sometido a trabajar bajo esas condiciones. El reposo o descanso fijado en la ley de Moisés, comprendía a todo el grupo familiar, incluyendo a los esclavos y extranjeros. Tenía un propósito filosófico y otro religioso, pues era establecido tanto para el bienestar físico del pueblo como dedicación de dicho día a la adoración a Dios.

En el Derecho del Trabajo hay mucho de aquellos principios, pues los días de descanso semanal y los asuetos tienen en primer lugar, un carácter filosófico, pues es bien sabido que los seres humanos necesitan del descanso semanal para poder rendir con mayor eficiencia en un nuevo período de trabajo semanal. En segundo lugar tiene una finalidad de carácter familiar, porque permite al trabajador, la permanencia por más tiempo dentro del grupo familiar, pudiendo disfrutar juntos esa convivencia que para todos es muy importante. También tiene una finalidad social y cultural, pues el descanso permite a las familias relacionarse entre sí, asistir a espectáculos públicos o dedicarse a otra clase de actividades sociales y culturales.

Existen diferentes tipos de descanso para quien trabaja. Hay momentos de descanso durante la jornada de trabajo, para disminuir la fatiga y para tomar los alimentos. Hay descansos entre jornadas,

las cuales son de mayor tiempo de duración. También hay descansos semanales, anuales o vacaciones. Asimismo el trabajador tiene días de descanso cuando hay asuetos o feriados.

Respecto al descanso semanal se puede definir: “Como el descanso remunerado a que tiene derecho el trabajador después de cada semana ordinaria de trabajo o de cada seis días de trabajo continuo”.³⁹

En el artículo 126 del Código de Trabajo se encuentran algunos requisitos para gozar del descanso semanal. En estos requisitos se encuentran los siguientes: que el contrato laboral sea a plazo fijo o por tiempo determinado; que el salario le sea cubierto por unidad de tiempo o por unidad de obra (al trabajador); por ser éste una especie dentro del género de la unidad de obra; que se haya laborado una semana ordinaria que se hayan laborado seis días de trabajo continuo; que no haya habido dos días de asueto pagado en la misma semana ni coincida un día de asueto trabajado con el día de descanso semanal.

El artículo 129 del Código de Trabajo regula la remuneración que en Guatemala debe recibir el trabajador por descanso semanal, el cual es de acuerdo al promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior.

³⁹ Ibidem, p. 46.

Los días de asueto o feriado, también son descansos que el trabajador goza por diversas causas, tal como motivaciones de orden gremial, religioso o cívico. De esta manera, el trabajador puede participar o festejar las fechas que están establecidas como asuetos.

De conformidad con lo que establece el artículo 127 del Código de Trabajo, en Guatemala, los trabajadores particulares pueden gozar como feriados oficialmente los siguientes días: 1º. de enero; jueves, viernes y sábado santos; 1º. de mayo; 30 de junio; 15 de septiembre; 20 de octubre; 1º. de noviembre; 24 de diciembre, medio día a partir de las doce horas; 25 de diciembre; 31 de diciembre, medio día a partir de las doce horas; y el día de la festividad de la localidad.

En cuanto a la remuneración de los días de asueto, esta de modo similar a la remuneración cuando se trabaja efectivamente e igual cuando se descansa el séptimo día.

Para el tecnicismo laboral, las vacaciones anuales pagadas pueden ser definidas como el derecho al descanso ininterrumpido (variable desde unos días hasta más de un mes) que el trabajador tiene, con goce de su remuneración, al cumplir lapso de prestación de servicios. El tiempo que dure tal cesación de trabajo, cuando ésta es voluntaria y no forzada, es de vacaciones; y si durante ese tiempo se abona salario, se configuran las vacaciones retribuidas, que al

concederse ajustadas a cada lapso anual, integran el pleno concepto de vacaciones anuales pagadas.

El artículo 130 del Código de Trabajo regula que todo trabajador, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días. Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, deberá tener como mínimo ciento cincuenta días trabajados en el año (Artículo 131); las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa (Artículo 133); las vacaciones deben gozarlas los trabajadores sin interrupciones y sólo están obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial (Artículo 136) y estas 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 le hayan omitido, correspondiente a los cinco últimos años. El artículo 137 regula, que cuando se trate de empresas particulares se presumen salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas, si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestran la respectiva constancia firmada por el interesado o con su impresión digital, si no sabe hacerlo.

i) El salario

Etimológicamente, la palabra salario proviene del latín *salarium*, que es derivado de *sal*; porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad de sal. En cambio sueldo, denominación predominante hoy, para referirse al pago o remuneración que el trabajador recibe por sus servicios procede de la dicción *soldada*, el pago que percibía por su actividad el hombre dedicado al servicio de las armas.

La definición de salario, expresión antigua se refiere a: “Estipendio o recompensa que los amos (sic, por empresarios o patrono) dan a los criados (sic, por obreros o trabajadores, por razón de su empleo, servicio o trabajo.”⁴⁰ En la doctrina laboral, el salario es la retribución del trabajador, lo que el hombre percibe por su trabajo.

La idea de salario es una institución de suma importancia en el Derecho de Trabajo. Integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo.

Para el doctor Franco López, “el salario tiene fines jurídicos, sociales, económicos y políticos. Los fines jurídicos son aquellos que se desprenden como una simple consecuencia de los principios legales. En toda relación de trabajo el salario tiene lugar preferente y le da su característica de onerosidad.

⁴⁰ Cabanellas y Alcalá-Zamora y Castillo, Op. Cit. p. 93.

»Las formas sociales son aquellas que por la índole de su objetivo, trascienden a la colectividad de la cual el trabajador es un integrante. Esta es la función más esencial del salario, pues permite el mantenimiento del trabajador y su familia.

»Por fines económicos se entiende aquellos que particularmente considerados se relacionan con la producción y, en general, con las demás ramas de la economía.

»Y, los fines políticos, son los que el Estado, como ordenador supremo de la vida de un núcleo social, le impone al salario –en ocasiones- especiales proyecciones que bien podríamos conceptualizar como los fines políticos de éste”.⁴¹

Es indudable que el salario tiene una gran importancia para los trabajadores cuando efectúan una relación de trabajo. Porque del salario “...depende la subsistencia del trabajador y de su núcleo familiar, sus condiciones de vida, su ubicación en la sociedad; sin él no pueden cumplir con sus necesidades y deseos. La lucha por un salario mejor es una constante en las relaciones obrero-patronales. El salario es uno de los índices de la situación de la clase social. Cuando es justo y suficiente, suele haber paz y tranquilidad en las relaciones laborales; cuando es injusto, insuficiente, incompleto, da lugar a problemas y complicaciones y pueden producir un estallido social. Es una especie de barómetro de la temperatura social.”⁴²

La definición que ha sido aceptada como la más completa sobre el salario, se encuentra en el Convenio 95 de la Organización del Trabajo, el que en su artículo 1 establece: “Artículo 1. A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la

⁴¹ López Larrave, Op. Cit., p. 423.

⁴² López Larrave, Op. Cit., p. 424.

remuneración o ganancia sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo por la legislación nacional y debida por el empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o debe efectuar o por los servicios que haya prestado o deba prestar”.

j) Las reclamaciones laborales

Cuando se habla de reclamación se entiende la exigencia de una obligación ajena, incumplida, desvirtuada o retrasada. En materia laboral las reclamaciones son exigidas por los trabajadores a sus patronos y éstos han dejado de cumplir un ofrecimiento hecho o ciertas prerrogativas a favor del trabajador que establece la ley.

Es común que las reclamaciones que hace el trabajador al patrono, no se producen la mayoría de veces, mientras dura la relación laboral, sino cuando esta finaliza por alguna causa.

Entre otras, en el materia laboral se encuentran, las reclamaciones siguientes:

i. La indemnización

Se le llama indemnización de un daño o perjuicio. En materia laboral comprende todos los perjuicios que se deriven de la relación de trabajo que sufra cualquiera de las partes, principalmente el trabajador. Dichos perjuicios deben ser pagados mediante indemnizaciones, unas veces reguladas por la ley y otras, estimadas

por los jueces, sobre todo en el caso de accidentes, enfermedades, despidos injustificados, entre otros.

La indemnización por despido, 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, o sea, la compensación económica que el empresario abona al trabajador por el lapso de servicios prestados y por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato sin motivo imputable al obrero o empleado.

ii. La bonificación anual para trabajadores del sector privado y público

La ley de bonificación anual para trabajadores del Sector Privado y Público está contenida en el decreto legislativo número 42-92 del Congreso de la República. El artículo 1 de dicho decreto regula que 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 sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador.

La bonificación anual, de acuerdo con el artículo 2 de la misma ley, será equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario, que devengue 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 no fuere 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.

A esta prestación o bonificación anual que establece la ley a favor del trabajador, se le conoce popularmente como Bono 14, haciendo alusión con ello a que es el pago número 14 que se recibe durante el año, además de los 12 salarios mensuales y el aguinaldo que es el pago número 13 al que tiene derecho cada trabajador, sea de la iniciativa privada o del Estado.

El pago del bono 14 o bonificación anual, deben hacerlos los patronos, Estado e iniciativa privada, durante la primer quincena del mes de julio de cada año.

En algunos casos cuando finaliza la relación laboral, sobre todo en la iniciativa privada, la bonificación anual es una de las reclamaciones que realizan los trabajadores, pues durante el tiempo que duró aquella, recibieron menos del porcentaje de dicho bono o nunca lo recibieron. De ser así, el trabajador puede pedir hasta por dos años el pago de la bonificación anual, ya que de conformidad con lo que establece el artículo 264 del Código de Trabajo, los derechos provenientes directamente de este Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de Trabajo y Previsión Social,

prescriben en el término de dos años. Y dicho plazo corre desde el acaecimiento del hecho u omisión respectivos.

iii. El aguinaldo

El aguinaldo, en un principio, era una recompensa que los patronos daban voluntariamente a sus trabajadores con ocasión de algunas festividades, especialmente navideñas o de fin de año. Posteriormente es una prestación que ha sido impuesta por la ley a los patronos a favor de sus trabajadores en diferentes países americanos.

Entonces hoy se toma al aguinaldo como un regalo que se acostumbra a dar en Navidad. El vocablo aguinaldo, parece derivar de la palabra celta *quinaud*, a la que se le atribuye, el significado de regalo de año nuevo; también de la locución francesa *à qu'il'ah neuf*, que significa a quien el año nuevo; pero la Academia Española lo deriva de la palabra aguinaldo.

La Constitución Política de la República de Guatemala, recoge esta institución, en su artículo 102 literal j), en virtud del cual establece la obligación del empleador a otorgar cada año un aguinaldo, no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de su otorgamiento. La ley regulará, su forma de pago. A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.

Al igual que con la bonificación anual, el aguinaldo lo puede reclamar un trabajador que no haya gozado del mismo en el ciento por ciento establecido legalmente o que no haya recibido esa prestación durante la relación laboral que haya finalizado. También prescribe en el término de dos años y, puede el trabajador pedir esta prestación hasta por dos años.

iv. Vacaciones

Ya se tocó el tema de las vacaciones como un derecho a una temporada en la cual cesa en el trabajo habitual un trabajador, después de un año de servicios ininterrumpidos, con goce de remuneración, para poder recuperar energías y a descansar su mente, para quien realiza trabajos intelectuales.

Esta figura de las vacaciones es una conquista reciente de la clase trabajadora pues fue hasta en el siglo XX que se obtuvo.

El artículo 130 del Código de Trabajo, regula el derecho se tiene a las vacaciones por parte de los trabajadores. El artículo 131 establece el mínimo de tiempo laborado para tener derecho a ellas. Por su parte el artículo 133 preceptúa que las mismas no son compensables en dinero, salvo que no se hayan gozado por haber cesado el trabajador en su trabajo por cualquier causa y el artículo 136 regula que las vacaciones no son acumulables, salvo que por terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se le hubieren omitido, correspondiente a los cinco últimos años.

Cuando finaliza una relación laboral, también las vacaciones es una de las reclamaciones que efectúa el trabajador, sobre todo cuando le deben las mismas o nunca gozó de ese derecho.

v. Bonificación incentivo para el sector privado

En Guatemala esta prestación para el sector privado, está regulada en el Decreto 78-89 del Congreso de la República, y en su artículo 1 regula que se crea la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia. El artículo 2 de la misma ley, establece que 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.

De conformidad con lo que establece el artículo 1 del decreto número 37-2001 del Congreso de la República, cualquiera que sea la actividad en que se desempeña un trabajador o trabajadora, la bonificación incentivo será de doscientos cincuenta quetzales, que debe ser pagada junto al sueldo mensual devengado, en sustitución de la bonificación a que se refieren los Decretos 78-89 y 7-2000, ambos del Congreso de la República.

La bonificación incentivo puede ser reclamada por el trabajador despedido injustificadamente hasta por un monto de dos años, si durante el período que duró la relación laboral no la recibió.

vi. Reajuste de salario mínimo

Cuando finaliza una relación laboral entre un patrón y un trabajador, y éste durante el tiempo que duró aquella no recibió el pago del salario mínimo, tiene derecho a que se le haga un reajuste del salario mínimo por un lapso de dos años.

En cuanto a los salarios mínimos que rigen para la República de Guatemala para los trabajadores del sector privado para el año 2009, éstos fueron decretados por el Estado por medio del Acuerdo Gubernativo 398-2008 del Presidente de la República, el que regula la fijación de salarios mínimos para actividades agrícolas y no agrícolas, el cual es de cincuenta y dos quetzales diarios. El salario mínimo para la industria de maquila seguirá rigiendo para el año 2009, el mismo del año 2008, consistente en cuarenta y siete quetzales con setenta y cinco centavos.

vii. El séptimo día

Cuando se hace referencia al séptimo día, se entiende éste como el descanso semanal. El artículo 126 del Código de Trabajo, decreto 1441, regula que todo trabajador tiene derecho a disfrutar un día de descanso remunerado, por cada semana de trabajo. Además el artículo 128 preceptúa que si se trabaja en los días de descanso semanal, el trabajador tiene derecho a que se le cancele, computándosele como trabajo extraordinario.

Si durante la relación laboral finalizada por despido injustificadamente o en forma directa, el patrono no cumplió con la

obligación de pagar dicha prestación, el trabajador tiene derecho a pedir que sea cancelada por un término de dos años.

viii. Días de asueto

Todos los días de asueto de carácter conmemorativo, de acontecimientos nacionales o religiosos deben ser pagados por el patrono a los trabajadores. El Código de Trabajo regula en el artículo 128, que si los días de asueto son laborados, el trabajador tiene derecho a que se le cancelen, computándose este como tiempo extraordinario de trabajo.

Al finalizar la relación laboral el trabajador tiene la opción a reclamar el pago de los días de asueto laborados y no cancelados, lo puede hacer por un término de dos años, según lo establece el artículo 264 del Código de Trabajo. El derecho a reclamar lo esta prestación la tienen los trabajadores, siempre y cuando no hayan gozado de ella mientras duró la relación laboral.

ix. Daños y perjuicios

El artículo 102 de la Constitución Política de la República, regula en la literal s) Que si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salarios si el juicio se ventila en una instancia, y dos meses de salarios en caso de apelación de sentencia... El artículo 78 del Código de Trabajo regula que: "...si el patrono, no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador, las indemnizaciones que según el código pueda corresponderle." Así también el artículo 82, regula que

por despido injustificado, el patrono debe pagar al trabajador una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y proporcionales si estos no alcanzan a un año.

x. Costas judiciales

Las costas judiciales es el nombre que se le da a los gastos legales, que hacen las partes y deben satisfacer en ocasión de un procedimiento judicial. Las costas no sólo comprenden los llamados gastos de justicia, o sea los derechos debidos al Estado, fijados por las leyes, sino además los honorarios de los letrados y los derechos que debe o puede percibir el personal auxiliar, si así estuviera establecido.

El artículo 236 del Decreto 1441, el cual contiene al Código de Trabajo, regula que en cuanto no contraríen el texto y los principios procesales, que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil, y de la Ley del Organismo Judicial. El artículo 572 del Código Procesal Civil y Mercantil establece que cada parte será directamente responsable de los gastos que ocasione por los actos que lleve a cabo, y por los que pida, debiendo anticiparlos, cuando así lo establezca la ley. En caso de condena en costas, la parte condenada al pago, indemnizará a la otra de todos los gastos necesarios que hubiere hecho. El artículo 573 del mismo cuerpo legal, regula que el juez, en la sentencia que termina el proceso que ante él se tramita, debe

condenar a la parte vencida al reembolso de las costas a favor de la otra parte.

CAPÍTULO IV

EL DERECHO DE TRABAJO

4.1 Reseña histórica

El Derecho de Trabajo en sí, es un fenómeno histórico reciente que se inició a finales del siglo XIX y a principios del siglo XX. No obstante, se puede hablar de momentos en la historia donde de alguna manera, los pueblos tuvieron las primicias del régimen laboral.

En la antigüedad el trabajo se basaba en la propiedad o en el dominio que ejercía el señor sobre el esclavo o siervo. Tanto en Grecia como en Roma se consideraba el trabajo como indigno para el hombre libre. Por esa razón, los esclavos eran quienes se encargaban de la mayor parte de trabajo. En esta etapa de la humanidad no se puede hablar de derecho laboral.

El cristianismo trajo una idea diferente de concebir el trabajo. Desde las páginas del evangelio se puede comprobar cómo Jesús, con su doctrina le da una dimensión especial al trabajo. Él mismo, crece junto a su padre carpintero y heredando ese oficio. El cristianismo se funda en la igualdad natural de los hombres. La ley fundamental es el amor y la ayuda a los pobres y necesitados.

En la Edad Media ya no existe la esclavitud, así también el trabajo de los esclavos para sus señores. Comienza a ser libre el trabajo y aparece el régimen gremial el cual agrupaba a trabajadores del

mismo oficio o personas que ejercían una misma actividad comercial. Este fue un régimen que agrupaba a aprendices, oficiales y maestros, sin embargo fue cerrado, porque los maestros no permitían que los oficiales fueran maestros, desapareciendo de esta manera éste régimen.

La finalidad de las agrupaciones era establecer las normas a las cuales habría de someterse el ejercicio de la profesión. Aquella estructuración se adecuaba a la realidad social de la época. Luego cuando cambia la concepción de vida que le diera origen, esta institución comienza a resquebrajarse. La rigidez de sus normas no se ajustaba ya a la nueva época, dotada de mayor dinamismo. Tampoco se propiciaron leyes que regularan el trabajo en esa época.

En Francia prohibieron el funcionamiento de las corporaciones y depusieron que será libre a toda persona hacer cualquier negocio o ejercer cualquier profesión, arte u oficio. El trabajador podía ejercer su labor sin necesidad de incorporarse a ninguna organización; a cambio de su libertad, perdió la seguridad de obtener determinadas condiciones.

Siglos después surge la Revolución Industrial, que modifica no sólo las condiciones de trabajo, sino también la concepción prevalente de la vida. El liberalismo dio fundamento al capitalismo. La nueva filosofía de vida considera fundamental lo económico y el proceso económico se centra en la producción. Las máquinas sustituyen la mano de obra y esto trae aparejado un trabajo realizado en

condiciones infrahumanas. La dignidad del ser humano, en el caso del hombre trabajador es rebajada y no se le da importancia. El poder económico pertenece a los que poseen el capital. Asimismo el poder social y político. Entonces surge como práctica consecuencia de la concepción de la época, el dominio del capital que impuso condiciones injustas de trabajo, olvidó al hombre que lo realiza. Fue una nefasta época para la humanidad desde el punto de vista de los derechos humanos y en el campo laboral.

En el siglo XVIII se comenzaron a dictar las primeras constituciones. En ellas no se consideraba al hombre como un ser naturalmente social, sino que vivía en sociedad para asegurar ciertos derechos. Por ello, aquellas constituciones solo protegían los derechos individuales y no los derechos sociales, como el derecho del trabajo.

En el siglo XVIII se produce la Revolución francesa, la cual se fundamenta en los principios de libertad, igualdad y fraternidad, y trae consigo los primeros pasos en cuanto a legislación laboral. Esta Revolución trata de recomponer la situación difícil y humillante por la que pasaban las personas. Se produjeron manifestaciones de los trabajadores, quienes comenzaron a exigir que se les tratara con dignidad, que se respetaran sus derechos como trabajadores, que desapareciera la opresión y explotación de los patronos y que se les ofrecieran condiciones laborales más justas.

“En la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 (Revolución Francesa) no se incluye el derecho a asociarse y mucho menos el de asociarse con fines sindicales, lo que se consideraba atentatorio de la libertad de trabajo”.⁴³

Junto a la evolución institucional, los organismos sindicales en la defensa de los derechos del trabajador vivieron tres etapas en la constitucionalización de los derechos sociales.

La primera etapa se denomina de la represión. Consistió en la disolución de corporaciones por el Edicto *Turgot* en Francia y la ley *Le Chapallier* que prohibió toda clase de asociaciones. También en la Gran Bretaña, por medio de las *Combination Acts* que consideraban a las asociaciones obreras instrumentos de conspiración.

La otra etapa denominada de tolerancia de las asociaciones sindicales, se produjo en Francia por medio de la ley que suprimió el delito de coalición, no obstante, el derecho de asociarse o regular dicho derecho en la Constitución no se produjo. En Inglaterra fue permitida la actuación de los sindicatos, sin embargo, no se les brindó una forma jurídica, y sus patrimonios carecían de protección legal.

La última etapa es la de protección. En Inglaterra se comenzó a proteger legalmente a los sindicatos, pero siempre la huelga fue considerada ilegal. En Francia se legalizó el derecho de obreros y

⁴³ Franco López, Op. Cit., p. 29

empleadores de formar asociaciones, de afiliarse y desafiliarse. La Encíclica *Rerum Novarum* de la Iglesia, influyó mucho para que se perdiera la idea de que la legislación laboral era subversiva.

Después de esas etapas fueron constitucionalizados los derechos sociales, adquiriendo los derechos de los trabajadores una jerarquía constitucional.

Posteriormente surgieron las primeras y escasas leyes que comenzaron a regir en el campo laboral, éstas fueron promulgadas a finales del siglo XIX, sin embargo, no se pueden catalogar propiamente como derecho laboral, ya que dichas leyes no contenían únicamente relaciones de trabajo, sino que estaban comprendidas dentro de la ley común o civil. Es decir, que dentro de las normas del derecho civil, aparecían en forma aislada algunas que se relacionaban con el Derecho de Trabajo. También comenzaron a surgir algunas leyes laborales, pero éstas regulaban trabajos específicos y no eran un conjunto de normas que abarcaran todo lo relativo al campo laboral.

A comienzos del siglo XX las injusticias en el mundo del trabajo continuaban, las desigualdades entre patronos y trabajadores eran palpables. Al existir explotación del patrono al trabajador en las relaciones de trabajo no existía armonía.

El Derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que

acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patrones.

El Derecho en general, ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social. Aunque en cuanto al derecho laboral, pasaron siglos para que principiara a regir las relaciones de trabajo. Por eso fue hasta después de la Segunda Guerra Mundial que se reconocen los derechos modernos de los trabajadores, entre se cuentan el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicación y a la negociación colectiva.

4.2 Concepto

Es indudable la importancia que tiene el trabajo en la vida de los hombres y de los pueblos. De él depende la dimensión económica y la colaboración social. Aún así, el trabajo no estuvo regulado jurídicamente hasta hace poco más de dos siglos. Es decir, que si se toma en cuenta el tiempo que se calcula tienen el hombre y la mujer de existir sobre la faz de la tierra, la mayor parte de él han estado sin regulación laboral.

“Desde el instante en que la humanidad, por crecimiento de pobladores y debilitación de vínculos, dejó de ser exclusivamente familia para constituir ya sociedad, ha existido el trabajo como manifestación de actividad del hombre. Desde los más remotos tiempos históricos –el panorama prehistórico no habrá variado mucho-, ha habido patronos y trabajadores, así se llamaran amos y esclavos; pero las relaciones jurídicas entre unos y otros diferían de las actuales entre los empresarios

y sus empleados u obreros. Antaño, el predominio de la autoridad patronal combinaba tolerancias paternas con rigores tiránicos, de modo que resultaba imposible hablar de un régimen jurídico de igualdad y estabilidad”.⁴⁴

El Derecho del Trabajo nació como una de las consecuencias de la Revolución industrial. Esta fue una época floreciente en lo que se refiere al crecimiento económico, pero acompañada de un subdesarrollo social. En ese clima, bajo la apariencia del ejercicio de la libertad de contratación y de la autonomía de la voluntad, una de las partes de la relación (el patrono) es la que impone las condiciones. Como consecuencia de ello también se produjo una especie de Revolución social y otras tendencias obreristas que: “Condujeron al intervencionismo estatal, que representa las primeras leyes de de auténtico sentido social, algo así como el acta de nacimiento del Derecho Laboral positivo”.⁴⁵

Con el fin de regular la relación laboral, se va desarrollando una legislación del trabajo que con el tiempo se convierte en una minuciosa reglamentación de las relaciones laborales, que constituye una de las dimensiones del llamado Derecho nuevo, Social o del Trabajo.

El Derecho del Trabajo tiene una ‘dimensión tridimensional’. Está integrado por normas, conductas humanas y una finalidad. Es decir que no es una mera legislación (normas), sino que también toma en

⁴⁴ Cabanellas de Torres y L. Alcalá-Zamora y Castillo, Op. Cit. p. 570 y 571.

⁴⁵ Ibidem

cuenta el «para quién» (convivencia en la comunidad) y el «para que» (encarnar el valor justicia en las relaciones, a fin de alcanzar formas más humanas de vida que tomen cuenta, no sólo la cantidad, sino también la calidad o género de vida).

Una diferencia que tiene el Derecho del Trabajo con las otras ramas del Derecho, está determinada por la especie de convivencia que trata de regular.

El Derecho del Trabajo se constituye como rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se ha consolidado como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva.

4.3 Definición

Existe una tantas de definiciones de Derecho del Trabajo como autores. De entre todas ellas, se han tomado algunas en las cuales se recogen los elementos más importantes que esta disciplina jurídica aplica y se hacen algunas comparaciones entre las mismas.

El Doctor César Landelino Franco López, define doctrinariamente al Derecho del Trabajo como: “El conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose

las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado”.⁴⁶

En esta definición aparecen los principios y normas jurídicas como parte del Derecho de Trabajo, y en ella aparece como finalidad la relación recíproca entre patrones y trabajadores y su relación con el Estado.

Otra definición se refiere a que el Derecho Laboral o Derecho de Trabajo es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen como finalidad la tutela de los trabajadores, regulando las relaciones entre los sujetos de la relación laboral: trabajadores, empleadores, sindicatos, y la intervención del Estado.

Esta definición agrega como finalidad la tutela de los trabajadores. Aunque siempre mantiene los principios y las normas jurídicas dentro del campo del derecho laboral y la relación entre patronos, trabajadores y Estado, pero agrega también los sindicatos en esa relación jurídica.

“El tratadista Francisco Walker Linares, citado por Guillermo Cabanellas, nos refiere que Derecho del Trabajo es: el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independiente”.⁴⁷

⁴⁶ Franco López, Op. Cit., p. 20.

⁴⁷ Echeverría, Op. Cit. p. 8.

La definición de Walker Linares añade a la definición el término teorías, quita los principios y la relación con el Estado. Para este autor la finalidad del derecho laboral es mejorar las condiciones de los trabajadores que son la clase económicamente débil.

El tratadista “Guillermo Cabanellas, por su parte dice que el Derecho del Trabajo es: aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y unos y otros con el estado, en lo referente a trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.⁴⁸

La definición anterior mantiene la idea de que debe existir en la relación normativa laboral un vínculo jurídico con el Estado en cuanto al trabajo subordinado se refiere.

Todas las definiciones aquí transcritas permiten comprender la dimensión de la regulación del Derecho del Trabajo guatemalteco. Algunas de ellas mencionan algunos elementos que faltan en otras. Aun así, hoy día el Derecho de Trabajo abarca tantos aspectos que para definirlo se requiere que cada uno de ellos esté integrado.

⁴⁸ Ibidem

4.4 Naturaleza

El Derecho en general, se divide en dos grandes ramas, el Derecho Privado y el Derecho Público. Las diferentes disciplinas jurídicas pertenecen a una de éstas dos ramas, o sea que su naturaleza jurídica corresponde a una de ellas. No obstante, la naturaleza del Derecho del Trabajo se presenta doctrinariamente según la percepción de los diversos autores.

Cada autor desde su particular punto de vista presenta diversas teorías o concepciones de la naturaleza del derecho laboral. En esa diversidad se encuentran las siguientes: Doctrina de la naturaleza de las relaciones jurídicas; doctrina de la naturaleza de los sujetos; concepto del derecho público y derecho privado; el derecho de trabajo es privado (teoría privatista); el derecho del trabajo es derecho público (teoría publicista); el derecho social (teoría social); derecho mixto y derecho ad-hoc. Sin embargo, en este trabajo se van a obviar la mayoría de estas teorías o concepciones sobre la naturaleza del Derecho del Trabajo, concretándose únicamente a las más comunes que son las siguientes:

a) Teoría privatista

A finales del siglo XIX y a principios del siglo siguiente, al Derecho Laboral se le consideró como parte del Derecho Civil, es decir, de naturaleza privada.

“Las primeras instituciones surgidas en Europa como la asociación profesional y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo eran instituciones de orden privado. La huelga era una actitud de hecho no reconocida por la ley, los pactos colectivos solo obligaban a los contratantes, más no poseían un fuero de extensión de sus efectos”.⁴⁹

Los promotores de esta corriente, consideran en sus argumentaciones: “...que la relación laboral se inicia por medio de un contrato y como todos los contratos, se origina de un acto espontáneo y voluntario entre las partes.”⁵⁰ Por ello los seguidores de este pensamiento, consideran al Derecho de Trabajo como parte del derecho individual y por esa razón se debe dejar con libertad para que cada uno de los contratantes manifieste la autonomía de la voluntad. Para que esa manera tanto patronos como trabajadores establezcan las condiciones que mejor les parezcan.

En el Derecho Privado el interés particular prevalece sobre el interés general. Con sus normas se privilegia la autonomía de la voluntad y las relaciones del Estado con los particulares son de coordinación.

Esta teoría fue seguida durante mucho tiempo, pero en la actualidad ha sido desechada porque genera muchas injusticias de parte los patronos con los trabajadores. Toda vez que los patronos amparados en la necesidad de los trabajadores y fundamentados en la autonomía de la voluntad, suelen aprovecharse de la debilidad que tienen los mismos, obligándolos a aceptar las condiciones que ellos imponen.

⁴⁹ Franco López, Ob. Cit. p. 81.

⁵⁰ Fernández Molina, Op. Cit., p. 57.

b) Teoría publicista

Esta teoría contempla el Derecho de Trabajo como parte del Derecho Público, es decir, su naturaleza se fundamenta en que las normas del derecho laboral son imperativas y por ende, limitan la autonomía de la voluntad.

Por tradición se ha considerado al Derecho del Trabajo como una rama del Derecho Público. En la teoría publicista prevalece actualmente en la doctrina, así también el Código de Trabajo de Guatemala. En el cuarto considerando literal e) del código en mención establece que el Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Aunque “dicha exposición parece pertenecer más al Derecho Social que al Derecho Público”.⁵¹

Los que postulan esta teoría sostienen, que cuando comenzaron a dar: “...las primeras manifestaciones de Derecho Laboral eran de indudable matiz público, como por ejemplo, las limitaciones de la jornada de trabajo, las prohibiciones a ciertas actividades de mujeres y menores, etc.”⁵²

También debe tomarse en cuenta, que cuando se creó el Derecho de Trabajo predominó el interés público, al pretender proteger a las grandes mayorías de obreros y evitar una confrontación de clases.

⁵¹ Fernández Molina, Op. Cit., p. 57.

⁵² Ibidem, p. 55.

c) Teoría social

Esta tercera teoría sobre la naturaleza del Derecho de Trabajo, es relativamente moderna. Surge al comprenderse la agudización del problema social, el cual era motivado por la concepción de las clases sociales existentes, en donde los asalariados veían la marginación a la que se veían obligados por los empleadores.

Son muchos los estudiosos que consideran al Derecho de Trabajo como parte del Derecho Social, entre estos se cuentan a León Duguit y Hans Kelsen, quienes consideran la división entre derecho público y derecho privado existe, aunque esta división no es absoluta, porque todo público es privado a la vez. El tratadista Otto Von Grierice a finales del siglo XIX, dudaba de la división tradicional, y exponía:

“Una tercera rama jurídica, que no era pública ni privada, a diferencia del derecho público y privado, todo derecho procuraba la regulación de las relaciones humanas y contemplaba al hombre como integrante de los social.”⁵³

Algunos tratadistas se inclinan por esta teoría, por ejemplo, Roberto Muñoz Ramón citado por el autor guatemalteco Franco López “...señala lo siguiente: Las normas que toman como base para regular la conducta de los hombres, su individualidad concreta atendiendo a la clase social que pertenecen, se clasifican en el campo del derecho social...”⁵⁴

⁵³ Franco López, Op. Cit., p. 83.

⁵⁴ Ibídem, p. 82.

Si se analiza profundamente, todo el Derecho es de carácter social. Entonces, no solamente al Derecho de Trabajo se puede incluir dentro de esta división. Por se puede considerar que:

“La naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo Pertenece al Derecho Público, porque al ocurrir su aplicación se presenta la injerencia directa del Estado por medio de la ley en las relaciones que vinculan a patronos con trabajadores, restringiendo el principio de autonomía de la voluntad, imponiéndoles mínimas de contratación y haciendo irrenunciables para los trabajadores los derechos garantizados con carácter mínimos en las leyes de trabajo.”⁵⁵

4.5 Los sujetos en el derecho de trabajo

En los comienzos del Derecho Laboral, los términos que se utilizaban para designar a los sujetos de la relación laboral eran obreros y patronos, los cuales marcaban líneas ideológicas, por eso ya no se emplean.

En la actualidad al empleador no conviene en denominarlo empresario. Porque esta expresión se le aplica a quien ha montado una empresa, y que puede o no tener trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.

En la actualidad los términos más comunes aplicados a los sujetos del Derecho de Trabajo son patronos y trabajadores. Sin embargo,

⁵⁵ Ibidem, p. 83.

los términos más apropiados doctrinariamente son empleadores y empleados. Aunque en el caso de Guatemala, éste último término se aplica a los trabajadores del Estado. Pero no por ello, debe dejar de usarse para referirse a los trabajadores del sector privado.

4.6 Contenido del Derecho de Trabajo

Las partes en las que se divide el Derecho del Trabajo son las siguientes:

a) Derecho individual de trabajo

Este trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un empleado y su empleador. El derecho individual de trabajo protege intereses individuales, sean éstos de patronos o de trabajadores.

b) Derecho colectivo del trabajo

Este derecho refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, del derecho del trabajo (sindicatos, grupos de empleadores, negociación colectiva, Estado, o con fines de tutela).

c) Derecho internacional de trabajo

Este comprende todos los convenios, convenciones, pactos y tratados en materia del derecho de trabajo a nivel internacional y regional, el cual en la actualidad tiene mucha importancia. Estos

convenios y tratados para que surtan efectos en Guatemala deben ser suscritos y ratificados por el Estado.

d) Derecho de la seguridad social

Es el que trata de la relación jurídica laboral cuya protección principal hacia los trabajadores es ante los riesgos de la enfermedad, accidentes, vejez, cesantía, etc. Aunque el derecho de la seguridad social protege a todos los habitantes de un Estado, no únicamente a los trabajadores, para enfrentar las contingencias sociales que pueden disminuir la capacidad económica.

4.7 Fuentes

Tradicionalmente se ha utilizado la idea expuesta por *Claude du Pasquier* y a la que hace referencia García Máynez de la siguiente manera: "...inquirir la fuente de una disposición jurídica es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho".⁵⁶

Tomando la idea anterior, el Doctor Franco López, citando a Cabanellas, "define la fuente del derecho como: 'Principio, fundamento u origen de las normas jurídicas y, en especial del Derecho Positivo o vigente en determinado país o época'. Fuentes son entonces, todas aquellas que o bien den origen a normas o determinen las pautas a que tales normas deben ajustarse."⁵⁷

⁵⁶ Echeverría, Op. Cit., p. 45.

⁵⁷ López Larrave, Op. Cit., p. 23

En una de las clasificaciones de fuentes que existen, éstas se clasifican en formales y materiales:

a) Fuentes formales

Son aquellas que se producen por medio de la creación de las normas jurídicas.

b) Fuentes materiales

Son el conjunto de hechos que se producen en una sociedad, tales como hechos sociales, económicos, políticos los cuales producen la necesidad de que sean creadas normas jurídicas para regular las situaciones que se den en la misma.

Otra clasificación de las fuentes del derecho es la siguiente:

a) Fuentes directas

Son todas las disposiciones de carácter ordinario y reglamentaciones que regulan todo lo relacionado a las relaciones y conflictos de trabajo. Entre estas fuentes se cuentan las leyes como la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, Leyes Especiales, reglamentos, normas municipales, reglamentos de higiene y seguridad, usos y costumbres como la repetición constante y reiterada de un comportamiento, con la convicción de que responde a una necesidad jurídica.

b) Fuentes indirectas

Las fuentes indirectas incluyen la jurisprudencia, los convenios colectivos, los reglamentos interiores de trabajo y la doctrina.

i. La jurisprudencia

En todo caso, la Jurisprudencia es fuente formal de normas jurídicas individuales, por cuanto establece, en la forma lógica de la norma jurídica, imperativos de la conducta que bien pueden ser formas obligatorias de comportamiento o composición de sanciones, dada una conducta indebida. La jurisprudencia puede ser vinculante (Corte de Constitucionalidad) es decir, que lo que rece en esa jurisprudencia, su cumplimiento es ley.

ii. Los convenios colectivos

Son instrumentos de normación colectiva que permiten la contratación individual o colectiva. Los convenios colectivos constituyen acuerdos colectivos celebrados entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores. También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

iii. Los reglamentos interiores de trabajo

El reglamento interno estipula las condiciones de trabajo en una empresa u organización en particular. Adicionalmente, constituye

una limitante para el arbitrio disciplinario del empleador, pues en él se contienen las condiciones bajo las cuales se aplicarán sanciones disciplinarias. Es de carácter unilateral, donde el empleador fija las condiciones disciplinarias, las relativas a higiene y salud y, en ocasiones, establece principios generales de remuneración.

El reglamento se entiende como consentido por el trabajador pues, al ser promulgado, su decisión de no romper el contrato de trabajo se considera consentimiento tácito. Pero el trabajador que ingrese posterior a la promulgación del reglamento, debe consentir como parte de su contrato laboral (teoría del reglamento como contrato consensual).

En algunos ordenamientos se exigen que el reglamento interno de trabajo sea sometido a aprobación de una dependencia administrativa estatal, para que sea revisado y verificar así que no vulnere los derechos de los trabajadores.

iv. Los contratos individuales de trabajo

Los contratos individuales de trabajo, sienta las bases de la relación trabajador-empleador. Este contrato es especialísimo, *sui generis*, y contiene cuatro elementos principales:

- El vínculo económico-jurídico entre las partes, trabajador y empleador;
- Los servicios personales realizados por el trabajador, bajo dependencia continuada;
- Bajo dirección inmediata o delegada; y

- La remuneración recibida por el trabajador.

v. La doctrina

Que consiste en el estudio de uno o varios autores o juristas, que no es vinculante puesto que se basa en reflexiones que tienen una base de sustentación bastante subjetiva.

Parte de las normas recogidas en Códigos de Trabajo, y en el Código de Trabajo de Guatemala no es la excepción, han sido orientados por la doctrina social de la Iglesia Católica, por medio de documentos valiosos que han hecho conciencia en el sentido que se le debe dar a los principios cristianos de justicia social, entre esos documentos se pueden mencionar las Encíclicas *Rerum Novarum*, *Cuadragésimo Anno*, *Mater et Magistra* y *Laborem Exercens*, entre otras. Por lo que también ese conjunto de Encíclicas vienen a ser fuentes del Derecho de Trabajo de donde se extrajeron los principios del salario mínimo, el derecho de sindicalización y la negociación de convenciones colectivas.

4.8 El derecho de trabajo guatemalteco

Una definición, si se quiere bastante amplia, pero que permite comprender mejor el concepto del derecho laboral guatemalteco es la siguiente:

El Derecho de Trabajo de Guatemala es una rama del derecho público, conformada por: normas jurídicas que regulan las

relaciones entre patronos y trabajadores, y de éstos con el Estado, con ocasión del trabajo subordinado, comprendiendo sus derechos y obligaciones; instituciones que coadyuven en la resolución jurídica y pacífica de los conflictos que surjan entre ellos; principios que son los que inspiran la creación, la interpretación y la aplicación de esas normas jurídicas; y las teorías o doctrinas científicas que explican aquellas normas.

La definición anterior encierra los elementos que integran lo que comprende el Derecho del Trabajo. Se dice que es una rama del derecho público, porque es uno de los principios del derecho laboral guatemalteco, con lo cual se comprende que en las relaciones de trabajo, se debe velar porque se cumplan las leyes laborales, sus reglamentos, la Constitución Política y las normas internacionales en materia laboral, con lo cual se deja de utilizar la autonomía de la voluntad que puede provocar ciertas injusticias.

Las normas jurídicas que lo integran regulan derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores, quienes están ligados al Estado precisamente por ser un derecho público; también se debe tomar en cuenta que regulan relaciones entre trabajadores del sector público con el Estado como patrono.

Integra también la definición estudiada, a las instituciones que participan en el desarrollo del derecho laboral, las cuales permiten buscar la armonía entre empleados y empleadores; lamentablemente en muchas ocasiones la armonía se pierde y

surgen conflictos, es aquí donde las instituciones participan buscando resolver los mismos.

Si no estuviesen dentro de la definición los principios del derecho, ésta estaría incompleta pues son ellos quien participan en la creación, interpretación y aplicación de las normas jurídicas, cumpliéndose las funciones que ellos tienen.

Por último, se tiene como un elemento más de la definición del derecho laboral, las teorías y doctrinas elaboradas por los distintos autores y tratadistas, quienes iluminan con sus ideas, aportes y conclusiones la comprensión de las normas.

4.9 Derecho procesal del trabajo

En materia de trabajo, el ideal es que existan relaciones jurídicas en armonía entre patronos y trabajadores, que les permitiesen vivir ese vínculo económico-jurídico; donde se cumplan todas aquellas normas que regulan dicho vínculo. Por un lado los patronos, cumpliendo con todas las prestaciones que legalmente le corresponden a los trabajadores, en virtud del contrato de trabajo y por otro, que los trabajadores cumplan con responsabilidad todas las obligaciones que emanan de aquél contrato.

No obstante, en el campo laboral se producen situaciones que provocan malestar, injusticias y otra serie de factores negativos que minan la relación entre empleados y empleadores.

Las normas jurídicas sustantivas son las que establecen aquél ideal que debería hacerse realidad en el campo del Derecho de Trabajo. Son estas normas las que establecen los derechos y obligaciones que deben ser cumplidos en el mundo del trabajo. Pero cuando, por algunas circunstancias se producen conflictos entre trabajadores y patronos, entonces se aplican las normas jurídicas denominadas adjetivas o procesales, las cuales establecen el desarrollo de los procesos para que sean respetadas aquellas normas sustantivas.

La definición del Doctor Landelino Franco López sobre el Derecho Procesal del Trabajo es la siguiente: “Conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesal tendiente a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas del trabajo.”⁵⁸

Añade el autor guatemalteco: “...que el derecho procesal del trabajo se constituye en el instrumental que permite hacer eficaces los derechos derivados de las relaciones sustantivas del trabajo”.⁵⁹

El derecho procesal del trabajo se divide en el derecho procesal individual del trabajo y en el derecho procesal colectivo de trabajo. La primera rama mencionada tiene como objeto el conocimiento y resolución de los conflictos de naturaleza individual que se originan en las relaciones de trabajo. Esta rama es la que interesa para este trabajo de investigación, la cual tiene un solo procedimiento

⁵⁸ César Landelino Franco López, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, (Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix, 2007), p. 12.

⁵⁹ Ibidem.

denominado ordinario laboral, comúnmente conocido como juicio ordinario laboral y en el cual se pueden conocer todos los conflictos de naturaleza individual.

Por su parte, el derecho procesal colectivo de trabajo tiene por objeto el conocimiento y resolución de los conflictos de naturaleza colectiva, los cuales se originan en las relaciones laborales. Esta rama contiene los siguientes procedimientos:

- a) Conflicto colectivo de carácter económico social, dentro del cual existen como etapas procesales del mismo el procedimiento de conciliación y el procedimiento de huelga.
- b) Conflicto colectivo de carácter jurídico o de derecho.
- c) Arbitraje o procedimiento arbitral.

4.10 Principios que rigen el derecho procesal del trabajo

Existen diversos principios procesales que se aplican a los diferentes procesos. Sin embargo, cada rama del derecho cuenta con sus propios principios procesales que son exclusivos de su materia de estudio. Así, el derecho procesal del trabajo tiene también sus principios. Entre estos se encuentran los siguientes:

a) Principio tutelar

Este principio ya fue explicado en los principios que rigen al derecho de trabajo de Guatemala. Está contenido en el considerando cuarto del Código de Trabajo de Guatemala, literal a). Este principio

establece que el derecho de trabajo es tutelar para el trabajador, en virtud de la desigualdad económica que existe entre éste y el patrono. Dentro del proceso del derecho de trabajo, debe ser tomado en cuenta tal principio.

b) Principio de oralidad

El Código de Trabajo en su artículo 321 preceptúa que la actuación de las partes dentro de todos los juicios de trabajo y previsión social debe ser en forma oral. El artículo citado establece que el procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba. No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales. Lo que significa que todos los actos del proceso, incluyendo la demanda pueden ser en forma oral.

c) Principio de impulso procesal

Este principio hace diferencia entre el procedimiento laboral y otros de otras ramas del derecho. Únicamente la demanda y la contestación de la misma son impulsadas por las partes; los demás actos procesales son impulsados de oficio por el juez competente que conoce el trámite. Así lo regula el artículo 321 del Código de Trabajo.

d) Principio de concentración

La concentración como principio procesal del derecho de trabajo, consiste en que la mayor o todos los actos procesales del juicio ordinario laboral, se deben llevar a cabo en una sola audiencia, y si no es posible esto, en el menor número de audiencias. Esto quiere decir, que el juicio debe diligenciarse en audiencias sucesivas.

e) Principio de antiformalidad

Otra gran diferencia que está bien marcada en el derecho procesal del trabajo con relación a otras ramas del derecho, es el principio de antiformalidad, toda vez que en éste dejan de cumplirse con ciertos requisitos. Es decir, que las partes que tramitan el proceso no requieren mayores formalismos para desarrollarlo.

f) Principio de inmediación procesal

Este principio, también contenido en el artículo 321 del Código de Trabajo, establece que el juez de trabajo y previsión social, debe estar presente en todas y cada una de las diligencias que en las audiencias se lleven a cabo en el juicio. No obstante, desde la experiencia vivida por muchos estudiantes que realizan su Práctica Laboral llevando ciertos casos de la vida real a favor de trabajadores, por medio del Bufete Popular de la Universidad de San Carlos, comprueban que este principio deja de cumplirse; ya que en las audiencias que se celebran cuando los estudiantes son procuradores en sus casos laborales dentro un juicio ordinario laboral, los jueces competentes no permanecen en las diligencias. Aunque el juez se encuentra presente en el juzgado, normalmente

está en su despacho y ausente en el desarrollo del juicio y con ello, deja de cumplir con su responsabilidad que el principio de inmediación le obliga.

g) Principio de sencillez

Este principio tiene mucha relación con los principios de antiformalidad y el de economía procesal, y tiene como objeto facilitar a las partes de un proceso tramitar el mismo sin mayores requisitos y formalidades.

h) Principio de economía procesal

El objeto de este principio es que el juicio que se lleve a cabo tenga el menor costo económico posible, es decir que no sea oneroso. Para que este principio se cumpla tiene mucho que ver el principio de antiformalidad y el de sencillez. Las partes, por ejemplo, en el juicio ordinario laboral no necesitan ser asesorados por abogado, lo cual les ahorra ciertas erogaciones que tendrían que hacer si fueren asesorados por aquél profesional.

i) Principio de celeridad

Celeridad en el derecho procesal significa rapidez. Este principio hace eficaz el proceso en virtud de otros principios como concentración, oralidad, antiformalidad e impulso procesal de oficio, pues su objeto estriba en que el proceso sea diligenciado en forma rápida y sin dilataciones.

j) Principio de igualdad

Ante la ley, todas las personas son iguales, reza la Constitución Política de la República de Guatemala. Por lo tanto, en cualquier campo del derecho, sea derecho sustantivo o procesal, tiene validez e importancia este principio. En el derecho procesal laboral, se aplica este principio se aplica en cuanto a que las partes tienen “iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercitarlos, para hacer vales sus defensas,”⁶⁰ y en general recibir un trato igual a lo largo del proceso.

k) Principio de preclusión

Este principio consiste en que las etapas que se van desarrollando en el proceso laboral, clausuran en forma definitiva y no pueden reabrirse. Es decir, no se puede regresarse a una etapa o a un momento procesal clausurado.

l) Principio de iniciativa a cargo de las partes

Es principio que se aplica en el derecho procesal laboral, toda vez que aquí no existe el acto procesal llamado conocimiento de oficio. Lo cual significa, que se da por iniciativa de las partes y no del juez competente en materia laboral.

m) Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba

Este principio tiene por objeto que dentro del trámite del juicio ordinario laboral, durante el momento procesal del sistema de valoración y apreciación de la prueba, el juez lo puede hacer en

⁶⁰ Franco López, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, p. 53.

conciencia, o lo que es lo mismo, a tomar como base en los principios de justicia y equidad, para poder llegar al conocimiento de la verdad sobre el proceso que se desarrolla.

4.11 El juicio ordinario de trabajo

El juicio ordinario de trabajo regulado en el Código de Trabajo es un proceso de cognición, y se le denomina así porque tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, se entiende que en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos, si bien la gran mayoría la constituyen los de condena.

El juicio ordinario laboral se encuentra regulado entre los artículos del 321 al 373. En el primero de estos artículos se establece que en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social, el procedimiento es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Añade que es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.

En el juicio ordinario laboral se ventilan cuestiones generalmente entre trabajadores y patronos, sobre la aplicación de las leyes laborales, es decir, los llamados conflictos de derechos o conflictos del trabajo; estos conceptos se refieren a los antagonismos, enfrentamientos, discrepancias y pugnas laborales que constantemente se promueven entre empleadores y empleados.

Como ya se indicó, los conflictos de trabajo pueden ser individuales y colectivos, de derechos o de intereses. Generalmente los conflictos del Derecho de Trabajo son individuales; porque en ellos se discute jurídicamente la aplicación de una norma jurídica preexistente de derecho laboral a un caso concreto; y que los conflictos de intereses son colectivos, porque no afecta a la aplicación de una ley, sino a la modificación o implantación de normas reguladoras de las condiciones de trabajo o de la cuantía de los salarios. Los conflictos de derechos se tramitan por la vía jurídica y los de intereses por la vía administrativa.

El proceso de conocimiento laboral se diferencia del proceso de conocimiento civil, en las modalidades de los principios formativos. Por ejemplo, en el ramo laboral pueden mencionarse los principios siguiente: dispositivo, el de intermediación procesal, de oralidad, etc.

En proceso ordinario laboral el principio dispositivo se encuentra es utilizado, sin embargo es diferente al proceso civil, porque el juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por si o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando éstas con suma flexibilidad y realismo, es predominantemente oral, concentrado, sencillo, barato y antiformalista, aunque ello no quiere decir que sea carente de técnica; limitado en el número y clase de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites; es más celoso que cualquier otro juicio en

mantener la buena fe y lealtad de los litigantes, y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil. En el juicio ordinario de trabajo no se contempla término de prueba porque ésta se produce de una vez durante las audiencias, así como también que en la primera instancia no existe vista del proceso y por añadidura no se declara cerrado el procedimiento.

La naturaleza del juicio ordinario laboral es pública, porque la jurisdicción es una actividad que está encomendada a los órganos jurisdiccionales por el Estado. Estos órganos jurisdiccionales se denominan Juzgados de Trabajo y Previsión Social y Salas de Trabajo.

Algunas de las características que señala el doctor Franco López, que posee el juicio ordinario laboral son las siguientes:

- a) “Es un procedimiento que se actúa por las partes en audiencias sucesivas.
- b) Las actuaciones de las partes se asientan en actas.
- c) No existe período de prueba dentro del proceso.
- d) La actuación de las partes debe ser por regla general oral.
- e) El juez puede señalar a su discrecionalidad los plazos para celebrarse ciertas actuaciones.
- f) Se limita legalmente la clase y número de recursos que pueden utilizarse para impugnarse las decisiones del juzgador.
- g) Se protege jurídicamente e manera preferente a la parte económicamente más débil de la relación procesal, que es el trabajador.
- h) No existe la posibilidad para el demandado de alegar la caducidad de la instancia.”⁶¹

⁶¹ Ibidem, p. 59, 60 y 61.

4.12 Los sujetos procesales

Devis Echandía citado por Landelino Franco, señala: “Son sujetos procesales en los juicios civiles y laborales: el juez, el demandante y el demandado; y excepcionalmente los terceros que así sean aceptados”.⁶²

En el juicio ordinario laboral, al juez a quien le corresponde conocer el proceso es al Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social. El demandante, también llamado actor, es el trabajador. Y el demandado es el patrono. En cuanto a los terceros aceptados, puede ser la Inspectoría de Trabajo, quien conoció el trámite administrativo del conflicto entre el patrono y el trabajador.

4.13 La demanda

Guillermo Cabanellas, citado por Landelino Franco, define a la demanda así:

“Procesalmente en su acepción principal para el derecho, es el escrito por el cual el actor o demandante, ejercita en juicio una o varias acciones o entabla un recurso en la jurisdicción contenciosa administrativa”.⁶³

El Doctor César Landelino Franco López define la demanda así: “Como el acto procesal propio del actor, por medio del cual éste expone sus pretensiones ante el juez de trabajo y previsión social que serán las que sirvan de base al desarrollo

⁶² Ibidem, p. 61.

⁶³ Ibidem, p. 70.

del litigio que tendrá lugar dentro del juicio y sobre las cuales deberá emplazarse al demandando para obligarlo a pronunciarse sobre ellas”.⁶⁴

Con las definiciones anteriores, se puede concluir que el trabajador al órgano jurisdiccional competente para ejercitar la acción en virtud de la cual, reclama ciertas pretensiones o la solución en un conflicto de intereses que tiene con su patrono. Aunque en algunas ocasiones el derecho no existe.

De esta manera se entiende que la demanda, es el acto procesal, por el cual el actor ejercita una acción, solicitando del tribunal la protección, la declaración o la constitución de una situación jurídica. En el juicio ordinario laboral la demanda, es la única forma con que se puede iniciar el proceso.

La demanda puede entablarse oral o por escrito, si ésta, es verbal, se hace por acta levantada por el juez del tribunal, con la garantía de incluir todos los requisitos necesarios. Si fuere por escrito, el demandante puede contar con asesoría, ya que de no cumplirse con los requisitos establecidos, el juez de oficio, debe ordenar al actor que se subsanen los defectos, y mientras no se cumpla con ese requisito, no se le dará trámite, así lo regula el artículo 334 del Código de Trabajo.

⁶⁴ Ibidem, p. 70.

Hasta antes de celebrarse la primera audiencia o comparecencia, la demanda puede modificarse por reducción o ampliación de las pretensiones. La notificación de la demanda, después de verificada, es donde queda trabada la *litis*; ésta implica una citación y un emplazamiento, de ahí que tenga que hacerse en forma personal (Artículo 328 Código de Trabajo). Entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, término que podrá ser ampliado en razón de la distancia (Artículo 337 Código de Trabajo).

4.14 Las medidas precautorias

Las medidas precautorias son aquellas disposiciones que pretenden asegurar el resultado de un derecho futuro. Y la demanda por ser la iniciación procesal, lleva la posibilidad que por medio de ella sean solicitadas.

En el artículo 322 del Código de Trabajo se establece que pueden en la demanda laboral, solicitarse las medidas precautorias que están preceptuadas para el derecho común, entre éstas se encuentra: el embargo, la anotación de demanda, el secuestro de bienes, el arraigo, el secuestro y la protección de personas.

4.15 La actitud del demandado

Cuando la demanda interpuesta por el actor cumple los requisitos de ley, el juez de trabajo y previsión social dicta resolución, admite para su trámite la demanda, señala día y hora para la primera

comparecencia de las partes a juicio ordinario laboral en forma oral, y apercibe a las mismas a comparecer el día y hora señalados.

La actitud del demandado puede ser:

a) La rebeldía

Esta actitud del demandado, equivale a la indiferencia manifiesta ante la llamada que le hace el juez, es decir, su ausencia o no presencia a la primera comparecencia o audiencia. Con ello poca importancia le da el demandado al apercibimiento del juez.

Al asumir esa actitud del demandado no puede contradecir las pretensiones del actor; además, de seguirse el juicio en su contra en rebeldía, el juez puede dictar sentencia condenatoria en contra de aquél sin permitirle su intervención.

En el artículo 358 se preceptúa lo que procede en caso de rebeldía. El efecto de ésta, consiste en la terminación del proceso mediante la sentencia que el juez de trabajo y previsión social debe dictar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a haber concluido el plazo que disponía el demandado para justificar su inasistencia. Por tanto, el demandado es declarado condenado a cumplir con las pretensiones que el actor hizo.

b) La confesión ficta

Esta actitud del demandado se origina en la fase de la prueba de confesión judicial, que es el momento procesal por el cual, aquél

debe absolver las posiciones (contestar las preguntas), sin valerse o auxiliarse de consultas ni documentos en los que pueda encontrar las respuestas.

Si el demandado no comparece a absolver las posiciones el día y hora apercibido por el juez competente, se asume la confesión ficta o lo que es lo mismo a decir que tiene carácter ficticio o de ficción.

Entonces se puede concluir que la confesión ficta es un efecto negativo del demandado, al no prestar confesión judicial, por lo que se considera que admite o reconoce fictamente su contra, la verdad de los hechos que son objeto del litigio dentro del juicio.

c) Contestar la demanda en sentido negativo

El demandado, si no está conforme con la demanda presentada por el actor, tiene la posibilidad de contestarla en sentido negativo. Por medio de ella, se niega a aceptar las pretensiones que hace el actor, indicando que no está de acuerdo con ellas. Este acto procesal permite el inicio del proceso, ya que es el que las contradice. El artículo 339 del Código de Trabajo es el que regula lo concerniente a la contestación de la demanda en sentido negativo y en sentido positivo.

d) Contestar la demanda en sentido afirmativo

Por medio de esta contestación, el demandado acepta como ciertas y válidas las pretensiones a que hace alusión el actor en la demanda. La consecuencia de este acto procesal la finalización del

proceso, porque al producirse existe la obligación del juez de trabajo y previsión social, de dictar la sentencia que corresponde dentro del plazo de quince días, tal como lo establece la Ley del Organismo Judicial así: “Artículo 142. Plazo para resolver. Las providencias o decretos deben dictarse a más tardar al día siguiente de que se reciban las solicitudes, los autos dentro de tres días, las sentencias dentro de los quince días después de la vista, y ésta se verificará dentro de los quince días después de que se termine la tramitación del asunto, salvo que en leyes especiales se establezcan plazos diferentes, en cuyo caso se estará a lo dicho en esas leyes...”

e) La reconvencción

Por medio de la reconvencción, el demandado contrademanda, es decir, el actor pasa a ser demandado y el demandado pasa a ser el actor. La acción del demandado es no solamente es oponerse a las pretensiones del actor en la demanda, sino que además hace sus propias pretensiones al demandante

La demanda puede contestarse antes de realizarse la primera comparecencia, así el artículo 338, regula, que si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor. La contestación de la demanda, podrá presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia. Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a

menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral. Así de acuerdo con el artículo anterior, de la misma manera se procede con la reconvención, que no es más que la acción ejercitada por el demandado, dentro del propio acto de la contestación y derivada de la misma o de una distinta relación jurídica. La contestación de la reconvención o la contrademanda por el actor debe reunir los mismos requisitos, exigibles para la contestación de la demanda, ya que tales actos no difieren sino en el rol activo-pasivo que juegan las partes; con la modalidad que al contestarla se pueden ofrecer pruebas, o bien dentro de las 24 horas siguientes de concluida la audiencia (Artículo 344 Código de Trabajo).

4.16 Primera comparecencia o audiencia

El artículo 335 del Código de Trabajo preceptúa sobre la primera comparecencia que deben hacer las partes, tanto el demandado como demandante, si la demanda cumple los requisitos establecidos legalmente. El juez señala día y hora para que comparezcan a juicio oral. También el juez previene presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle.

Existe la posibilidad de que previo a esta audiencia o primera comparecencia, pueden darse ciertos actos, de los cuales se

mencionan, por ejemplo: La contestación de la demanda o la reconvencción, o incluso excusarse, y en esta audiencia se pueden dar algunos de los actos siguientes:

a) Las excepciones

De modo general, las excepciones son los medios de defensa que utiliza el demandado legítimamente para atacar la forma de la demanda o bien las pretensiones de la misma.

De conformidad con lo que establece el artículo 335 del Código de Trabajo, puede darse la contestación de la demanda o la reconvencción, o la contestación de esta, según el caso. Sin embargo, previo a esto, el demandado puede oponer y probar las excepciones dilatorias y las excepciones perentorias con la contestación de la demanda o reconvencción. Ahora bien, las excepciones nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia en segunda instancia. La prueba de estas últimas excepciones se recibirá en la audiencia mas inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas, todo esto de conformidad con el artículo 342 del mismo código.

El artículo 343 del código laboral guatemalteco establece que el juez debe resolver en la primera audiencia las excepciones dilatorias, a menos que al que corresponda oponerse, decida hacerlo dentro de

las veinticuatro horas siguientes a esta audiencia, lo que se hará constar y en este caso, el juez suspenderá la audiencia y señalará otra para la recepción de la pruebas pertinentes y resolución de las excepciones; si estas fueren declaradas sin lugar el juicio seguirá su curso normal; las excepciones perentorias y las nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda o de la reconvención se resolverán en sentencia.

Las excepciones que atacan la forma de la demanda se les denomina excepciones previas. Lo que buscan estas excepciones es que el demandado depure los errores, omisiones o defectos que tiene la demanda. La excepción de incompetencia debe interponerse en la primera comparecencia a juicio oral, según establece el artículo 309 del Código de Trabajo y el artículo 117 de la Ley del Organismo Judicial de forma supletoria. El plazo para interponerse es tres días a la notificación de la demanda y su trámite es incidental.

Las demás excepciones previas o dilatorias como falta de personería, litispendencia, falta de personalidad, demanda defectuosa, falta de capacidad legal y falta de cumplimiento del plazo o de la condición a la que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se haga valer, deben interponerse en la primera audiencia del juicio oral, antes de contestar la demanda.

La contestación u oposición a la demanda por medio de las excepciones previas o dilatorias se pueden hacer en la primera

audiencia o dentro de las veinticuatro horas siguientes a su interposición. Si se hacen dentro de la misma audiencia, el juez está obligado a recibir la prueba de ellas y resolverlas. En cambio, si se hubiesen contestado dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, entonces debe recibirse la prueba de ellas y resolverlas en una nueva audiencia que el juez tendrá que señalar.

b) La conciliación

La conciliación es una “etapa del juicio ordinario laboral, en la que el juez de trabajo, una vez, enterado de las posiciones de ambas partes dentro del juicio procura el avenimiento de las mismas proponiendo fórmulas ecuanímes de arreglo, con la finalidad de evitar el trámite del proceso y ponerle fin al mismo, mediante la suscripción de un convenio que adquiere carácter de título ejecutivo.”⁶⁵

En la primera comparecencia o audiencia, resueltas las excepciones dilatorias y contestada la demanda o planteada la reconvenición, y contestada ésta, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación, y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables. Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto, y el juicio continuará, en cuanto a las reclamaciones no aceptadas (Artículo 340 del Código de

⁶⁵ Franco López, Op. Cit., p. 133.

Trabajo). Si la conciliación fuere parcial, el juicio continuará, en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo y si no hubiere conciliación alguna, el juicio proseguirá (Artículo 341 Código de Trabajo).

c) La prueba

Para el autor Eduardo Couture, citado por Landelino Franco, la prueba es definida como: “La actividad dirigida a tratar de convencer al juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de su fundamento a su decisión”.⁶⁶

Después de la fase de conciliación en el juicio ordinario laboral en la primera audiencia o comparecencia, y si no hubiere conciliación o avenimiento entre las partes, enseguida el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas (el código menciona al juez, no al oficial), para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus respectivas pruebas; pero toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda, o que no se aduzca igualmente en la contestación, en la reconvencción, así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano, a menos que a quien corresponda oponerse a las excepciones propuestas, decida hacerlo dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, como se vio anteriormente (Artículo 344 Código de Trabajo).

⁶⁶ Ibídem, p. 140.

Si en esta audiencia no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas, se señalará una nueva audiencia que debe practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal; extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar una tercera audiencia, para ese objeto, esta se practicará dentro del término de ocho días a contar de la segunda comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal. Los tribunales de trabajo y previsión social, tienen facultad para señalar términos extraordinarios, cuando una prueba deba pedirse a lugares fuera de la República. Igualmente quedan facultados para tomar todas aquellas medidas que sean necesarias a efecto de que las pruebas propuestas en tiempo por las partes y que se estimen absolutamente indispensables no se dejen de recibir (Artículo 346 Código de Trabajo).

d) La excusa

En materia laboral, la excusa puede presentarse por la parte que no comparezca a juicio, o a la primera audiencia y únicamente será admitida por enfermedad, y será aceptada solamente una vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente, antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia; si no fuere posible de esta manera, deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Si la excusa es aceptada, el juez señalará nueva audiencia, la que deberá realizarse dentro de las setenta y dos horas siguientes, a partir de la que no se realizó. Si la causa de la excusa persistiera, el interesado, debe nombrar un mandatario para que lo represente, otorgándole facultades suficientes, incluso para prestar confesión judicial, cuando ésta se hubiere pedido prestar en forma personal, en este caso si el mandatario no está suficientemente enterado de los hechos, se le declarará confeso. Aunque la nueva audiencia tiene un plazo para celebrarse dentro de las setenta y dos horas siguientes, es bastante común que no se realice dentro de ese plazo, por la saturación de trabajo que existe en el juzgado, entonces se fija una fecha posterior al plazo mencionado para la celebración de aquella audiencia.

e) Auto para mejor proveer

Este acto procesal es eventual, y consiste en la facultad que tiene el juez para decretarlo o no. El objeto es recibir dentro del mismo, los medios de prueba que hubiesen sido ofrecidos oportunamente por las partes, pero que no se pudieron recibir. También lo decreta el juez cuando una prueba no pudo recibirse en el momento procesal oportuno.

El auto para mejor proveer o mejor fallar, se encuentra regulado en el artículo 357 del Código de Trabajo, y establece que los tribunales de trabajo y previsión social, tienen facultad para practicar de oficio, o a instancia de parte de título, por una sola vez, antes de dictar sentencia, y para mejor proveer cualquier diligencia de prueba

pertinente, como por ejemplo, la prueba sobre la tacha de testigos, o las pruebas para contradecir las excepciones nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, etcétera; decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento, o avalúo que estimen indispensable. La práctica de estas diligencias únicamente, tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes en juicio. Deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, en la cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes. No se admitirá recurso alguno contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que lo denieguen. Es importante resaltar que en la primera instancia de este procedimiento no existe vista del proceso.

f) La sentencia

Devis Echandía citado por Landelino Franco López define la sentencia como: “El acto por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada de la acción y del derecho de contradicción, de resolver sobre las pretensiones del demandante y de las excepciones de mérito o de fondo del demandado...”⁶⁷

La sentencia será dictada cuando se encuentre agotada la producción de pruebas, y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días (Artículo 359 Código de Trabajo). Si fuere que el demandado, no comparece a la primera audiencia sin justificación, y

⁶⁷ Ibidem, p. 188.

bajo los apercibimientos correspondientes, el juez sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva (Artículo 358 Código de Trabajo); en caso de haberse dictado auto para mejor proveer, la sentencia se pronunciará dentro del mismo plazo que se contará a partir del vencimiento de dicho auto.

El sistema de valoración de la prueba, que se utiliza en este proceso, es el que establece el Código Procesal Civil y Mercantil, y también se apreciará en conciencia y en el anterior caso, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, pero al analizarla, el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funda su criterio (Artículo 361 Código de Trabajo); los incidentes que por su naturaleza no puedan o no deban resolverse previamente, se decidirán en sentencia, a menos que se proponga y deba resolverse en la misma audiencia (Artículo 362 Código de Trabajo). La sentencia se dictará en forma clara y precisa, haciéndose en ellas, las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate. Cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se ha cometido alguna infracción sancionada por las leyes de trabajo y previsión social, o por las leyes comunes, el juez al dictar sentencia, mandará que se certifique lo conducente, y que la certificación se remita al tribunal que deba juzgarla.

g) Los recursos o impugnaciones

Los recursos son los medios procesales por los cuales una persona que se considera afectada por una resolución dictada por un juez, reclama ante un tribunal superior para que revise la misma y la revoque, modifique o confirme.

Contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio, proceden los recursos siguientes:

i. De aclaración y ampliación

Este recurso debe interponerse dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo. La aclaración se pedirá si los términos de la audiencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor. La ampliación, se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio.

ii. De apelación

La apelación debe interponerse dentro del tercer día de notificado el fallo. No procede el recurso de apelación en los juicios cuya cuantía exceda de cien quetzales (Artículo 365 Código de Trabajo).

iii. De responsabilidad y de rectificación

Estos recursos proceden en los casos previstos en el Código Procesal Civil y Mercantil (Artículos 366, 426 y 429); contra las resoluciones en las cuales se imponga una de las sanciones establecidas, cabe el recurso de reposición ante la propia Corte

Suprema de Justicia, la que sin trámite alguno, resolverá de plano dentro del término de diez días (Artículo 430, último párrafo).

h) Segunda instancia

Si el recurso de apelación fuere interpuesto ante el tribunal de primera instancia, éste lo concederá si fuere procedente, y elevará los autos a la Sala respectiva; esta al recibir los autos dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, para que exprese los motivos de su inconformidad. Vencido, este término, se señalará día para la vista dentro de los cinco días siguientes, y dictará sentencia cinco días después (Artículo 368 Código de Trabajo); si dentro del término concedido, al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en la primera instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, el tribunal si lo estima procedente, señalará audiencia para recibirla, la cual se practicará estas dentro del término de diez días. Practicada la prueba o vencido el plazo, la Sala dictará sentencia dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días (Artículo 369 Código de Trabajo). El Tribunal de Segunda Instancia, podrá hacer uso del auto para mejor proveer. El fallo si fuere en consulta, lo pronunciará dentro de los diez días siguientes a su recibo (Artículo 371 Código de Trabajo).

La sentencia de Segunda Instancia, debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la de Primera Instancia (Artículo 372). Contra la sentencia de Segunda Instancia no cabe más recurso que el de aclaración y ampliación (Artículo 373).

i) Ejecución de la sentencia

La ejecución de la sentencia, le corresponde al juez que la dictó en primera instancia (Artículo 425 Código de Trabajo).

El juez, de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda, la que se notificará a las partes. Contra esta liquidación no cabrá mas recurso que el de rectificación, si existiere error de cálculo, el que puede interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación, el que será resuelto de plano, sin formar artículo, cuya resolución es inimpugnable.

Si dentro del tercer día, de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago, el juez ordenará que se le requiera al efecto, librando el mandamiento respectivo y ordenando, en su caso, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada, con designación de depositario, que no está obligado a prestar garantía o fianza.

Si dentro del tercer día, de practicado el embargo, el deudor no solventare su obligación por el valor de la deuda, se sacarán a remate los bienes embargados, debiendo éste tener verificativo en un plazo que no excederá de diez días, sin necesidad de que se hagan previamente publicaciones, pero éstas se harán a costa del solicitante, si una de las partes lo pidiere. En el acta de remate el juez, declarará fincado éste, en el mejor postor o en el ejecutante,

según el caso, sin que dicho remate pueda abrirse, ni sea necesaria posterior aprobación. Si los bienes rematados fueren muebles, salvo que estén sujetos a registro, el juez ordenará al depositario o a quien los posea, su inmediata entrega a quien corresponda. En caso de desobediencia se ordenará el secuestro judicial, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que incurra. Si los bienes rematados estuvieren sujetos a registro, como en los casos de inmuebles o de vehículos, se fijará de oficio al obligado un término no mayor de cinco días para que otorgue la escritura traslativa de dominio, bajo apercibimiento de hacerlo el juez en su rebeldía (Artículo 426 Código de Trabajo).

Es de mucha importancia, lo que regula el Código de Trabajo en su artículo 427, con relación al ilícito penal de alzamiento de bienes, aplicado al que esté obligado con posterioridad, o durante el juicio enajenare sus bienes, resultando insolvente para responder en la ejecución. También en la insuficiencia al fin propuesto, el juez ordenará la ampliación del embargo. En los procedimientos ejecutivos laborales, no cabrá recurso alguno, salvo, el expresamente previsto, o sea el de rectificación.

CAPÍTULO V

LA CONCILIACIÓN LABORAL Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD TERGIVERSACIÓN O DISMINUCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

5.1 La conciliación en el derecho de trabajo

a) Algunas consideraciones sobre la conciliación

En las diferentes ramas jurídicas, al igual que en el derecho laboral, la conciliación es considerada como un acto, un procedimiento y un posible acuerdo.

“Como acto representa el cambio de puntos de vista, de pretensiones y propuestas de composición entre partes que discrepan. Como procedimiento, la conciliación se integra por los trámites y formalidades de carácter convencional o de imposición legal para posibilitar una coincidencia entre los que tienen planteado un problema jurídico o un conflicto económico-social. Como acuerdo, la conciliación representa al fórmula de arreglo concertada por las partes”.⁶⁸

La conciliación tiene como finalidad buscar la avenencia que ponga fin al conflicto o controversia entre patrones y trabajadores. No obstante, que permite terminar el conflicto de intereses surgido entre las partes, las leyes de trabajo y previsión social constituyen garantías mínimas e irrenunciables a favor de los trabajadores. Por eso la conciliación debe arribar a acuerdos que tengan una recta intención y un propósito puro, tomando en cuenta los derechos derivados de las leyes de trabajo.

⁶⁸ G. Cabanellas de Torres y L. Alcalá-Zamora y Castillo, Op. Cit., p. 175.

La conciliación es la actividad desplegada ante un tercero por las partes de un conflicto de intereses, dirigida a lograr una composición justa del mismo.

b) Definición

La conciliación puede definirse como la etapa del juicio ordinario laboral, en la cual el patrono y el trabajador pueden llegar a un acuerdo, motivados por el juez, una vez enterado éste de las posiciones de ambas partes dentro del juicio, quien les propone formas equánimes de resolver su conflicto acuerdo al que llegan el patrono y el trabajador, con la finalidad de evitar el trámite del proceso, mediante un convenio que tiene carácter de título ejecutivo.

c) Diferencia entre conciliación y transacción

Por sus antecedentes jurídicos, la conciliación que proviene de la transacción. La transacción es un modo de finalización “anormal” de los conflictos jurisdiccionales, que tiene la misma eficacia y autoridad de la cosa juzgada y que puede ser pre procesal o judicial. Se configura como un típico contrato, cuya finalidad es, justamente, extinguir obligaciones litigiosas o dudosas y evitar el surgimiento del juicio. Por su parte, la conciliación, que es otra forma de concluir “anormalmente” el proceso, se caracteriza cuando es ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por la necesaria intervención de un tercero que procura avenir a las partes para que, con algún grado de disminución de sus derechos discutidos, alcancen un arreglo pacífico del conflicto existente entre ellas. Al igual que la transacción, puede ser extra judicial (conciliación administrativa en la Inspección

de Trabajo) o judicial (como una etapa dentro del juicio ordinario laboral). En este último caso, el tercero ha de ser una persona física o jurídica o un órgano debidamente respaldado, ya sea por su designación de común acuerdo por los mismos contendientes o porque así esté establecido a nivel legal o institucional. En ambas hipótesis, el resultado depende siempre de lo que las partes decidan.

d) Naturaleza jurídica

La conciliación es una institución que forma parte de las etapas procesales del juicio ordinario laboral, por lo que su naturaleza es eminentemente procesal.

e) Características

De la conciliación se tienen como caracteres o características las siguientes:

i. Es una fase obligatoria en el juicio ordinario de trabajo

La conciliación es una fase obligatoria, toda vez que es imperativo su desarrollo en el juicio ordinario laboral en la primera comparecencia o audiencia. Se lleva a cabo después que las excepciones dilatorias hayan sido resueltas y haber contestado la demanda o planteada la reconvención, y contestada ésta, es decir, cuando han quedado fijados los hechos sobre los cuales versará la discusión. Es entonces cuando el juez competente tiene la facultad de intentar conciliar a las partes. De esta manera está preceptuado en el artículo 340 segundo párrafo del Código de Trabajo.

ii. El juicio puede terminar por medio de un convenio o acuerdo

Cuando las partes, patrono y trabajador, convienen en la conciliación total, el juicio ordinario laboral culmina. Con la aprobación que hace el juez de trabajo y previsión social, de cualquier fórmula o arreglo que hagan las partes puede finalizar el proceso (Artículo 340 segundo párrafo, Código de Trabajo).

iii. Momento en que se puede realizar la conciliación

El juez tiene la facultad puede intentar la conciliación durante todo el proceso, porque en cualquier parte del mismo se puede conciliar. Se debe recordar que el sexto considerando del Código de Trabajo señala que las normas del mismo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

iv. El trabajador no puede renunciar ni disminuir sus derechos en el convenio de conciliación

Es la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 106 y el Código de Trabajo en su artículo 12 y en el inciso b) del cuarto considerando, los que establecen que el trabajador por ningún acto o estipulación pueden renunciar los trabajadores a sus derechos laborales y si así lo hicieren serán nulos ipso jure o de pleno derecho. Es de suma importancia esta característica de la conciliación, pues no puede existir contradicción entre ella y el principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador.

v. En el convenio suscrito en la conciliación, suele suceder que sólo el patrono otorgue concesiones

vi. El convenio que se suscribe con motivo de la conciliación se constituye en título ejecutivo

f) Clases de conciliación

La conciliación puede ser parcial y total. Esto va a depender del acuerdo a que hayan llegado las partes.

i. Conciliación parcial

Esta clase de conciliación tiene lugar, cuando las partes se avienen únicamente en una o alguna de las pretensiones del actor en la demanda. Cuando se produce esta conciliación, el juicio finaliza en relación a los aspectos en cuales hubo acuerdo; y el juicio debe continuar hasta llegar a la sentencia en los aspectos sobre los cuales todavía existe litis.

ii. Conciliación total

La conciliación total se produce cuando se dirimen todos los aspectos motivos del litigio. Es decir, patrono y trabajador, finalizan el conflicto que los llevó hasta juicio en virtud de que el convenio ha sido en todas la pretensiones que el trabajador expuso en la demanda.

Doctrinariamente la conciliación se clasifica en judicial y extra judicial, esto va a depender si la conciliación se realiza dentro del juicio o proceso laboral o sea hace fuera de él.

iii. Conciliación judicial

La conciliación judicial es la que realiza dentro del juicio. Este acuerdo al que llegan las partes en conflicto, se puede dar en la fase de conciliación en la primera audiencia del juicio ordinario laboral; no obstante, también las partes pueden conciliar en cualquier parte del juicio, pero siempre dentro de él.

iv. Conciliación extra judicial

En Guatemala la conciliación extra judicial es la que produce en la Inspectoría de Trabajo, cuando en el trámite administrativo que se desarrolla en esta instancia, los inspectores de trabajo la promueven entre las partes como parte de su responsabilidad. El acuerdo al que lleguen las partes tiene fuerza ejecutiva y ante su incumplimiento puede demandarse su ejecución en la vía ejecutiva laboral.

g) La conciliación como principio del derecho laboral

Como ya se ha venido mencionando a lo largo de esta tesis, la conciliación es un principio del Derecho de Trabajo, y como todo principio es una orientación que confiere a esta rama jurídica una mejor interpretación o aplicación de las normas laborales, pero también la creación de las mismas.

El derecho en general busca la armonía dentro del contexto de la sociedad, también el Derecho de Trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de la producción, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto. Así lo proclama la misma Carta Magna, expresamente consigna en su artículo que, las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores son conciliatorias. En su artículo 104 la Constitución Política regula este principio de la conciliación cumpliendo una función normativa. En él se establece que para que se produzca una huelga, antes deben agotarse los medios de conciliación.

Por su parte los considerando del Código de Trabajo invocan, una mayor armonía social, en la literal f) del cuarto considerando y a lo largo del mismo se repite esta vocación conciliatoria, también así lo deja en claro el sexto considerando que las normas del código mencionado deben inspirarse en el principio de conciliación entre las partes, atendiendo los factores económicos y sociales pertinentes. La interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social (Artículo 17 del Código de Trabajo); asimismo, el artículo 274 del mismo cuerpo legal hace ver que una de las funciones del Ministerio de Trabajo es, armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

h) La conciliación como una institución o una fase en el juicio ordinario laboral

Lo ideal sería que cuando surjan conflictos entre patronos y trabajadores, éstos se solucionaran en forma directa y con prontitud entre ambos, sin tener que llegarse a ciertas instancias, que podrían considerarse innecesarias, si hubiese diálogo, tolerancia y buena disposición entre ellos. Pero, la realidad es muy distinta y esto obedece a ciertos factores sociales, económicos, psicológicos, entre otros. Por ello surge la conciliación como un remedio para solventar esta situación litigiosa.

La conciliación es una institución que tiene su origen en el derecho germano. En el derecho romano no fue muy utilizada por el criterio *strictu sensu*. Aunque ha venido adquiriendo importancia en el derecho civil, es una institución típica del derecho procesal del trabajo, sobre todo por la importancia que tiene y sus frutos.

En la conciliación debe predominar como: “Un enfoque realista, equitativo y ecuánime de las reclamaciones objeto de litigio sobre el examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes, al extremo que para el profesor Luigi de Litala que comparte esta opinión, el juez debe actuar en esta etapa más como árbitro que como juez. Aun cuando tanta flexibilidad me parece un poco exagerada –por lo menos en lo que atañe a nuestro instituto limitado por preceptos legales que oportunamente analizaré- es indudable que esta fase con la cual puede terminar el juicio con un *mínimum* de tiempo, un *mínimum* de energías gastadas y un *mínimum* de rozamientos entre trabajadores y patronos, es de una importancia innegable

para los dos estamentos sociales que intervienen en la producción”.⁶⁹

5.2 El principio de irrenunciabilidad, tergiversación o disminución de los derechos laborales

Este principio consagrado tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala como en el Código de Trabajo es por demás muy importante. Generalmente se le denomina principio de irrenunciabilidad, sin embargo, este principio no solo abarca la no renuncia del trabajador sus derechos laborales, sino también se refiere la tergiversación que se pueda hacer o a la disminución que probablemente se dé de los derechos.

a) Irrenunciabilidad de los derechos laborales

La irrenunciabilidad de los derechos laborales, se puede definir como la imposibilidad que tiene el trabajador de privarse voluntariamente de los derechos o garantías que le otorga el derecho laboral, aunque sea en su propio beneficio. Todo aquello a lo que se renuncia es nulo absolutamente o de pleno derecho.

La autonomía voluntad que en otras ramas jurídicas, como en el derecho civil y el derecho mercantil, se aplica sin ninguna restricción, en el Derecho de Trabajo no tiene ámbito de aplicación para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de

⁶⁹ López Larrave, Op. Cit. p. 81 y 82.

autonomía de la voluntad del Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho de Trabajo.

De esta manera, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor el mínimo establecido por el ordenamiento jurídico; si la jornada diaria máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su patrono que le deje trabajar durante 16 horas.

La ley ampara el derecho del trabajador, de manera tal que lo declara irrenunciable. La renuncia no tiene validez. El principio de la irrenunciabilidad sufre algunas excepciones en determinadas circunstancias como por ejemplo: la renuncia al empleo, en este caso la ley trata de asegurar que la decisión tomada por el trabajador, no adolezca de ningún vicio que le quite la validez como expresión de su voluntad. A fin de garantizar la libre expresión del renunciante, se requiere que la renuncia haya sido expresada a través de un medio que en condiciones normales permita afirmar que no ha habido coacción.

La irrenunciabilidad es considerada como condición legal que impide la renuncia a determinados derechos o facultades. Está generalmente restablecido que se puede renunciar, en principio, a todos los derechos de naturaleza privada; y que no puede renunciarse a los derechos de naturaleza pública o de interés social, siempre que la ley así lo diga; como, por ejemplo: es irrenunciable el derecho alimentario, el ejercicio de la patria potestad, el derecho a

pedir el divorcio, etc. En Derecho Laboral, los beneficios sociales tiene carácter irrenunciable, siendo nulo todo pacto en contrario.

b) Disminución de los derechos laborales

Por disminución se entiende: “Merma o menoscabo de algo, tanto en lo físico como en lo moral.”⁷⁰ Entonces se entiende que la disminución de los derechos laborales es cuando los derechos de los trabajadores merman o sufren menoscabo, lo cual también es nulo de pleno derecho.

Esta disminución puede ser provocada por terceros o propiciada por el mismo trabajador. No importando de donde provenga ni la causa que la provoque, esta disminución en el Derecho de Trabajo está prohibida.

c) Tergiversación de los derechos laborales

En cuanto a la tergiversación de los derechos laborales, es importante recordar la definición de tergiversación, la cual consiste en: “Dar una interpretación forzada o errónea a palabras o acontecimientos.”⁷¹ Entonces, va a existir tergiversación de los derechos laborales cuando se dé una interpretación forzada, errónea a palabras o acontecimientos en las normas jurídicas laborales, en las relaciones de trabajo, que vienen a perjudicar o a afectar de alguna manera los derechos laborales del trabajador.

⁷⁰ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, citado por Microsoft® Encarta® 2007. © 1993-2006 Microsoft Corporation.

⁷¹ Ibidem.

Los derechos de los trabajadores que sean tergiversados son nulos de pleno derecho. Así lo establece la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo.

d) La autonomía de la voluntad en el derecho de trabajo

En el derecho común, rige el principio de autonomía de la voluntad. Este permite que toda persona que es parte de un contrato, pueda decidir por sí mismo, tomando como base lo que ella considera conveniente. De esta manera el Derecho Civil y el Derecho Mercantil aplican este principio en los diferentes contratos que pertenecen a estas ramas jurídicas.

En el Derecho de Trabajo el principio de autonomía de la voluntad se ve limitado por otro principio preceptuado en la misma Política de la República y en el Código de Trabajo. El principio que limita a aquél es el de irrenunciabilidad, disminución o tergiversación a los derechos del trabajador. Esa limitante que el derecho laboral impone no es antojadizo, tiene una razón histórica de ser. Cuando el Derecho de Trabajo no tenía normas propias que rigieran las relaciones laborales, utilizaba las normas jurídicas del derecho común, por tanto era utilizado el principio de autonomía de la voluntad que es aplicado en él. Sin embargo, los patronos aprovechándose de las necesidades de los trabajadores, no solo abusaban de aquél principio, sino que cometían injusticias en contra de ellos. Por eso, cuando el derecho laboral comenzó a contar con sus propias normas jurídicas y principios que rigen el mismo, dejó de utilizar el principio de autonomía de la voluntad, evitando así que

los trabajadores estuviesen a la disposición arbitraria de sus empleadores, y la forma de hacerlo fue consagrando dentro del campo jurídico laboral el principio de irrenunciabilidad.

Bajo este principio, el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de las garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad se ve severamente limitado en el Derecho Laboral.

e) La Constitución Política de la República y el Código de Trabajo

La Constitución Política de Guatemala consagra la irrenunciabilidad de los derechos laborales como un principio que complementa al principio tutelar o protector, garantizando la tutela efectiva de los intereses patrimoniales de los trabajadores frente a las pretensiones del empleador, evitando así situaciones que atenten contra los derechos que legalmente les corresponden. Por eso se puede inferir que el principio de irrenunciabilidad y el principio tutelar están estrechamente relacionados, uno y el otro existen apoyándose mutuamente.

Así también, en el artículo 12 del Código de Trabajo está consagrado el principio de irrenunciabilidad, y su importancia se comprende al haberse consagrado como norma jurídica. El hecho de que también el código laboral establece este principio no viene

a redundar, sino más bien pretende de esta manera dejar asentada la suma importancia que le confieren a tal principio.

f) Violación del principio de disminución de los derechos laborales

Cuando se habla del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales se está incluyendo el principio de la disminución o la tergiversación de los derechos laborales que tiene el empleado o trabajador. Por eso si es nula de pleno derecho la renuncia de los derechos del trabajo, también de pleno derecho es nula la disminución de los derechos de los empleados o trabajadores.

La tesis que planteo en este trabajo de investigación, está enfocada a la disminución de los derechos laborales que tiene el trabajador, cuando, en la fase de conciliación del juicio ordinario de trabajo, acepta recibir una cantidad inferior a lo que pretende en la demanda.

En la fase de conciliación del juicio ordinario el juez de trabajo y previsión social procede a darle cumplimiento a lo que establece el segundo párrafo del artículo 340 del Código de Trabajo: "...contestada la demanda y la reconvención, el juez procura avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables".

Al aplicar el principio conciliatorio se pretende que las partes en conflicto, patrono y trabajador, lleguen a un arreglo y de esa manera evitar que se continúe con el proceso ordinario, finalizándolo de manera amigable.

Llegado el momento de la fase de conciliación en la primera audiencia, cuando el juez propone las fórmulas ecuánimes de conciliación a ambas partes, le consulta al patrono sobre la cantidad de dinero que le puede ofrece al trabajador. Ni lerdo ni perezoso el patrono aprovecha el momento y la oportunidad para ofrecer al trabajador una cifra, generalmente muy inferior a las pretensiones que el actor presentó en la demanda. Desde luego, el trabajador puede aceptar o no la propuesta del patrono. Aquí vale la pena recordar que el trabajador, es una persona con pocos recursos o de una gran necesidad material. En la mayoría de ocasiones cuando se anima a presentar la demanda en el juzgado lo hace por esa necesidad que tiene, máxime si es jefe de familia. Son pocos los casos, por no decir ninguno, cuando el empleado presenta la demanda sin tener necesidad.

Después de escuchar el ofrecimiento que al trabajador hace el patrono, el juzgador pregunta al trabajador si acepta la cantidad ofrecida por el patrono. Aquí se presentan dos posibilidades, la primera, que el trabajador no acepte el ofrecimiento y la segunda que lo acepte, es decir, que concilien. Si el trabajador se decide por no aceptar, entonces, el juicio seguirá las etapas subsiguientes. Pero si acepta entonces se realiza la conciliación, cumpliéndose así,

aparentemente, el principio de conciliación como un principio del derecho.

Cuando el trabajador acepta el ofrecimiento económico que el patrono le hace, ciertamente se puede decir que se está cumpliendo la ley, porque ésta tiene regulado el principio conciliatorio como una posibilidad para finalizar la litis. Pero, si la cantidad económica que acepta el trabajador es muy baja, o un porcentaje inferior de las pretensiones que el actor hace en la demanda, ¿no se estará violando el principio de disminución de derechos del trabajador? Si se viola el principio mencionado, la disminución de los derechos del trabajador es nula de pleno derecho. En ese momento nace la discusión sobre si se viola o no el principio de disminución de los derechos del trabajador.

Tomando como base la exposición de dos autores guatemaltecos, se profundizará en este tema. Por un lado el maestro Mario López Larrave señala lo siguiente:

“Lo que si es lícito e indispensable hacer, para que tenga algún sentido el artículo 340 del código (de trabajo) con el artículo 12 del mismo cuerpo legal y el 118 constitucional (actualmente es el artículo 106 de la Constitución Política de la República de 1985), es la distinción de derechos reconocidos y establecidos y simples pretensiones de derecho, siendo los primeros irrenunciables y las segundas susceptibles de renunciarse y disminuirse equitativamente a la prudente discreción del juez.”⁷²

⁷² Ibidem, p. 84.

Continúa el autor guatemalteco: “En efecto, si con un criterio inflexible se creyera que los trabajadores en ningún caso pueden ceder en sus reclamaciones, toda la etapa del avenimiento conciliatorio no tendría ninguna razón de existir, y ya dije cuanta es la importancia que tiene esta fase en nuestra disciplina. Lo que ocurre es que el juez debe hacer la debida distinción entre los derechos del trabajador reconocidos y establecidos, y las simples pretensiones de derecho cuya existencia y determinación será motivo del debate. Claro está que las pretensiones sí pueden ser equitativamente modificadas y disminuidas de acuerdo con las especiales circunstancias del caso concreto.”⁷³

Por su lado el doctor César Landelino Franco López, opinando sobre el principio conciliatorio entre el capital y el trabajo (patrono y trabajador), expresa:

“Desafortunadamente este principio adolece de múltiples inconvenientes para su aplicación en el Derecho del Trabajo. Ciertamente, por razones conocidas, lo más conveniente es que los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores, puedan solucionarse, si es posible desde su surgimiento, mediante la intervención directa de las partes interesadas, pero tratándose de que en la gran mayoría de las situaciones los intereses de patronos y trabajadores son muy distintos, técnicamente este principio no se aplica en el Derecho del Trabajo, desde luego con estricto apego a la ley, porque aunque a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores, los acuerdos producto de la conciliación, son regularmente desventajosos para los trabajadores.”⁷⁴

Agrega Franco López: *“No obstante, la exposición de López Larrave, personalmente me permito disentir de su apreciación, sobre la base de que la legislación laboral guatemalteca no hace distinciones entre prestaciones irrenunciables y prestaciones renunciables y entre prestaciones reconocidas y meras pretensiones. Simplemente debe entenderse que toda*

⁷³ Ibidem, p. 84 y 85.

⁷⁴ Franco López, Derecho Sustantivo Individual del Trabajo, p. 58.

disposición legal de la que derivan derechos a favor de los trabajadores constituye un derecho mínimo e irrenunciable, susceptible de ser superado y no disminuido. Por lo tanto, el sentido de la conciliación no debe buscarse en la renuncia a derechos que son irrenunciables sino en el perdón del ofendido (trabajador) a favor del patrono, a cambio del pago completo de las prestaciones que se reclaman, lo que en todo caso podrá conciliarse, será la debida rectificación de las cuentas y el pago a plazos de las prestaciones debidas.”⁷⁵

Utilizando la opinión doctrinaria de ambos autores nacionales, es interesante comprobar de qué manera se produce la conciliación en la realidad, es decir, en los juzgados cuando se desarrolla un juicio ordinario laboral, ante un juez del ramo de trabajo, entre patronos y trabajadores.

En primer lugar se debe tomar en cuenta que algunos jueces del ramo en muchas ocasiones no se encuentran presentes en el momento procesal de la conciliación, dejando esta responsabilidad en manos del oficial de turno ante quien se desarrolla la audiencia, por lo que deja de cumplirse el principio de inmediación.

Como se indicó arriba, en el momento de la conciliación, el patrono ofrece una insignificante cantidad de dinero, en comparación con las pretensiones del actor (que algunas veces pueden ser exageradas). El trabajador cuando acepta el ofrecimiento del patrono lo hace por la gran necesidad que tiene de recursos económicos. Pero ¿cuáles son las pretensiones del trabajador? ¿Qué es una pretensión? ¿Acaso las pretensiones del trabajador, en su mayoría son falsas?

⁷⁵ Ibidem, p. 60.

¿Y por qué motivo en el momento de la conciliación el patrono ofrece una cantidad de dinero, aunque sea pequeña? ¿No será acaso que el patrono está considerando tácitamente que le asisten ciertos derechos al trabajador, si no es que todos?

Si se toma la definición de lo que es una pretensión, se puede decir que es un derecho bien o mal fundado que alguien juzga tener sobre algo. En este caso la definición es apropiada a lo que expresa López Larrave, en el sentido de que si se produce la conciliación en la fase del juicio ordinario laboral, no se viola el principio de disminución de derechos del trabajador, porque éstos todavía no han sido reconocidos por el juez, sino son solo pretensiones.

Otra definición más ajustada a derecho sobre la pretensión señala que, es el objeto de una acción procesal, consistente en pedir al juez un determinado pronunciamiento. Con ello claramente se establece que no existen derechos reconocidos por el juzgador, pero aunque éstos no existen como tales, ¿no será que las pretensiones llevan algo de verdadero, o mucho o todo en cuanto a derechos reclamados? ¿Por qué razón el patrono dispone ofrecer en el momento de la conciliación, una cifra económica al trabajador, si éste “no tiene derechos”? Desde la lógica y la experiencia, es difícil creer que un patrono teniendo pleno conocimiento que al trabajador no tiene derechos que reclamarle, le ofrezca una cantidad de dinero.

El empleador o patrono que ofrece una suma de dinero al empleado en la fase de conciliación, está reconociendo tácitamente que el trabajador tiene derecho a reclamar si no todas, algunas de las pretensiones que hace en su demanda. El juez, en este caso, tiene que velar para que en la fase de conciliación no se viole el principio de disminución de los derechos de los trabajadores, pero ello implica, que debe cumplir con el principio de inmediación procesal.

Se hace necesario acotar algunas ideas con mayor profundidad sobre este tema, considerando que es importante hacer el análisis de situaciones que se pueden dar entre el patrono y el trabajador, con relación a las pretensiones que éste presenta en la demanda y enfocar la tesis sobre la disminución de los derechos del trabajador en la conciliación del juicio ordinario.

- i. Cuando el patrono no contesta negativamente las pretensiones de la demanda en su contra por parte del trabajador, existen varias alternativas: la primera es que el patrono no está interesado en contestar por cuanto las pretensiones de la demanda, son pretensiones cuya suma de dinero es una pequeña cuantía, las cuales prefiere el patrono pagar, tenga o no tenga derecho el trabajador. No obstante, ante la situación descrita anteriormente, vale la pena preguntar: ¿Habrá algún patrono tan generoso como para pagar, aunque sea una suma pequeña de dinero, sabiendo que el trabajador no tiene derecho? Por otra parte, también es probable que el empleador no está interesado en contestar la demanda, y al

no hacerlo, está reconociendo tácitamente que el empleado tiene derechos laborales ganados.

- ii. Una segunda posibilidad para analizar es la siguiente: que el empleador no contesta la demanda en sentido negativo, porque sabe que en el juicio tendrá la oportunidad de poder pactar o conciliar y pagar menos de lo que pretende el trabajador, por cuánto éste es una persona que está pasando una situación difícil económicamente y fácilmente va a acceder a la conciliación en los términos que el patrono proponga. Con esta idea el patrono de alguna manera está reconociendo tácitamente que el trabajador tiene derechos laborales ganados, pero guarda la esperanza de salir favorecido en la conciliación del juicio ordinario laboral, al ofrecer un pago inferior a las pretensiones del trabajador.
- iii. Una tercera posibilidad consiste en que el patrono no esté interesado en contestar la demanda, porque tiene tareas más importantes que realizar u otros motivos, y si bien, sabe que el trabajador no tiene derecho a lo que pretende, el empleador es renuente a contestar en sentido negativo la demanda, aunque eso le cause enfrentar un juicio. No obstante, en este caso es incierta la posibilidad de vencer en juicio al trabajador o empleado. ¿Será que un patrono se arriesga tanto en sus empresas? Es importantísimo recordar que en el juicio laboral, es al patrono a quien le corresponde probar lo que él dice y no al trabajador sus pretensiones. También es necesario tomar en cuenta que a nadie le

gusta ser sometido a un juicio; así también los patronos en su gran mayoría, si no es que todos ellos, rehúyen de ser enjuiciados.

- iv. Una cuarta posibilidad es la siguiente: que el patrono no contesta en sentido negativo la demanda aconsejado por un asesor legal, quien le defenderá en juicio. Sin embargo, tampoco en esta situación el empleador está seguro de vencer en juicio al empleado. ¿Habrá un abogado que aconseje a un patrono no contestar la demanda en sentido negativo, sabiendo que el trabajador no tiene derechos laborales en la empresa de su patrocinado? Además, ¿no será más económico para el patrono, contestar en sentido negativo la demanda del trabajador y de esa manera comenzar a inclinar la balanza de la justicia a su favor, si tiene las bases para probar en juicio que el empleado no tiene derechos y que éstos le asisten a él (al patrono)? De darse esta posibilidad, el abogado está asesorando mal al patrono o simplemente no sabe cómo hacerlo.

Como se puede apreciar en el análisis anterior, las pretensiones ciertamente no son un derecho reconocido todavía por el juez, pero son indicios, de un derecho que existe y es al patrono a quien le corresponde probar que el mismo no existe. Por lo expuesto en los incisos anteriores, se considera que existe disminución de derechos laborales cuando el trabajador acepta un pago inferior al total de sus prestaciones pretendidas en la demanda, en la fase de conciliación del juicio ordinario laboral.

g) ¿Quién se favorece en la fase de la conciliación del juicio ordinario laboral, cuando hay avenimiento de las partes?

Indudablemente en general, si se produce el avenimiento de las partes en la fase del juicio ordinario de trabajo o laboral, el gran beneficiado es el patrono, porque en la mayoría de los casos será éste quien al pagar una cantidad inferior a las pretensiones del actor (muchas veces el porcentaje es demasiado bajo y no llega al 50%), se aprovechará la necesidad económica del trabajador. No sería así, si como lo dice el doctor Franco López, si al producirse la conciliación se hace la debida rectificación de las cuentas y el pago a plazos de las prestaciones debidas.

También tiene beneficio el sistema de justicia, por cuanto al procederse a la conciliación, el juicio finaliza y va a evitar alargar el proceso y aumentar los costos económicos que esto conlleva.

h) Consideraciones finales

La conciliación en el derecho laboral es un principio que parece antagónico con el principio de irrenunciabilidad, tergiversación o disminución de los derechos del trabajador. No obstante, ambos principios del derecho de trabajo se complementan.

La conciliación que es una institución procesal pretende dirimir los aspectos motivados del litigio, cuya participación del juez es más de árbitro que de juzgador, quien les propone al empleador y al trabajador formas equánimes de resolver su conflicto llegando a un

acuerdo, con la finalidad de evitar el trámite del proceso, mediante un convenio que tiene carácter de título ejecutivo.

El principio de irrenunciabilidad, tergiversación o disminución de los derechos del trabajador, consiste en la imposibilidad que tiene el trabajador de privarse voluntariamente de los derechos o garantías que le otorga el derecho laboral, aunque sea en su propio beneficio. Por la definición de este principio, se concluye que todo trabajador que en la fase de conciliación del juicio ordinario laboral, acepta una conciliación en donde el patrono le ofrece un pago inferior a la pretensión de la demanda, aun cuando no sea un derecho, se considera que existe una disminución de sus derechos.

Los derechos laborales del trabajador se ven disminuidos por aspectos socioeconómicos que sufre el país guatemalteco; no se puede expresar que son los juzgadores o sus auxiliares (oficiales) en los juzgados a quien le corresponde esa responsabilidad, esta podría ser una media verdad o una media mentira depende desde el punto de vista que se vea. El asunto es mucho más profundo. Las mismas estructuras socioeconómicas de este país de la eterna primavera, son las que permiten una violación a tan importante principio a favor de la clase trabajadora. La ausencia de valores humanos como la solidaridad, la justicia social y la empatía, minan la sociedad y la conciencia de muchas personas guatemaltecas. Es lamentable que muchos de los patronos nacionales pertenezcan a ese grupo. Sin embargo, el Derecho de Trabajo tiene principios que deben cumplirse plenamente. Promover la conciliación desde la

justicia social es importante, mantener ligados los principios de tutelaridad e irrenunciabilidad, disminución y tergiversación de los derechos de los trabajadores también lo es, sobre todo porque cualquier trabajador por muy sencillo que éste sea, es una persona humana y como tal, tiene dignidad, la cual debe ser respetada sin excusa alguna.

CONCLUSIONES

1. Los principios generales del Derecho están constituidos como el fundamento de esta ciencia social, base sobre la cual se asienta esta enorme y compleja ciencia; y, aunque no están escritos en ninguna ley, viven en la conciencia de los pueblos; cumplen de esta manera con ciertas funciones en el sistema positivo del Derecho, porque como nociones fundamentales aceptadas por la doctrina orientan al ser humano y a las normas jurídicas.
2. Las normas jurídicas están representadas por proposiciones jurídicas, las cuales han sido creadas con el fin de establecer patrones de conducta, para orientar al ser humano a vivir en armonía con sus semejantes dentro de una sociedad y en un tiempo determinado. Las normas jurídicas fueron creadas para buscar el bien común y su interpretación se hace conforme la jerarquía kelseniana; no obstante, las normas laborales deben obedecer su interpretación a la regla más favorable y a la condición más beneficiosa para el trabajador que se encuentran enmarcadas dentro del principio de *in dubio pro operario*.
3. El Derecho de Trabajo contiene una serie de instituciones que fundamentan su existencia y a cuyo alrededor giran las relaciones entre patrono y trabajador. Las instituciones del Derecho de Trabajo contribuyen en la resolución de los conflictos entre empleador y empleado de manera pacífica y jurídica.

4. El Derecho de Trabajo como una rama del derecho público es, dentro de las disciplinas del Derecho, una de las más recientes, relativamente. Se encarga del estudio de normas jurídicas de observancia general y obligatoria, las que fueron creadas por el Estado y permiten completar el vacío que durante muchos siglos existió en el mundo del trabajo, al regular derechos y obligaciones entre empleadores y trabajadores.

5. El principio de conciliación y el principio de irrenunciabilidad, tergiversación o disminución de los derechos del trabajador no se contradicen, sino, más bien, se complementan. Sin embargo, en la fase de conciliación del juicio ordinario laboral, si el patrono ofrece pagar una suma inferior a las pretensiones que hace el trabajador en la demanda (aún cuando no se han sido declaradas como un derecho), y el trabajador la acepta, se produce la conciliación, aunque se disminuyen los derechos de éste.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario estudiar y analizar con más profundidad los principios generales del derecho, porque las ciencias jurídicas tienen su fundamento en aquellos. De esta manera su utilización puede permitir armonizar mejor las relaciones de derecho en general y específicamente en el Derecho de Trabajo.
2. La interpretación de las leyes laborales deben hacerse de conformidad con lo que establece el principio *in dubio pro operario*, en el sentido que la interpretación debe hacerse conforme a la regla más favorable y a la condición más beneficiosa para el trabajador, esto permitirá que sea complementado el principio de tutelaridad del trabajador, tal como está regulado en la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo.
3. El cumplimiento del contrato de trabajo o la relación laboral es de vital importancia entre el patrono y el trabajador, porque permite mantener la armonía en el campo jurídico laboral. De ello depende que se eviten conflictos de índole laboral. Sin embargo, cuando las desavenencias han afectado sus relaciones laborales, la solución de las mismas se deben buscar desde las instituciones que el Derecho de Trabajo contiene.

4. El respeto al Derecho de Trabajo, sobre todo por los empleadores, contribuirá a mejorar el mundo de injusticia que existe en las relaciones laborales entre éstos y sus empleados. Porque la explotación, la marginación y la violación de derechos humanos en el campo del trabajo deben formar parte de la historia pasada. No se deben continuar buscando subterfugios para justificar las injusticias laborales actuales.

5. En la fase de conciliación del juicio ordinario laboral, es importante la presencia real del juez de trabajo, es decir, que se cumpla el principio procesal de inmediación, porque de esta manera puede evitarse que se viole el principio constitucional y laboral de la disminución de los derechos laborales del trabajador, cuando el patrono aprovechando la necesidad económica de aquél, ofrezca una suma de dinero inferior a las pretensiones de la demanda. De esta manera, la fase de conciliación debe servir para la debida rectificación de las cuentas y para que el trabajador ofrezca al patrono la posibilidad de pagar a plazos las prestaciones debidas, tal para lo cual fue creada la conciliación.

BIBLIOGRAFÍA

Cabanellas de Torres, Guillermo; Alcalá-Zamora y Castillo, Luis.
TRATADO DE POLÍTICA LABORAL Y SOCIAL, Editorial Heliasta S.R.L.,
3ª. Edición, Buenos Aires 1982.

Castillo Lutín, Marco Tulio.
DERECHO DEL TRABAJO GUATEMALTECO, Editorial Ediciones
Mayté, 1ª. Edición, Guatemala 2004.

De la Cueva, Mario.
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo I, 1959.

Diccionario de la Lengua Española, Rotapapel, S.L., 22ª. Edición,
España 2001.

Echeverría Morataya, Rolando.
DERECHO DEL TRABAJO I, Editorial Impresos D&M, S.A., 2ª. Edición,
Guatemala 2001.

Fernández Molina, Luis.
DERECHO LABORAL GUATEMALTECO, Editorial Inversiones
Educativas, 1ª. Edición Especial, Guatemala 2004.

Fernández Molina, Luis.
DERECHO LABORAL GUATEMALTECO, Editorial Oscar de León
Palacios, 3ª. Edición, Guatemala 2002.

Franco López, César Landelino.
DERECHO SUSTANTIVO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, Editorial
Estudiantil Fénix, Guatemala 2007.

Franco López, César Landelino.
MANUAL DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Editorial Estudiantil
Fénix, Guatemala 4ª Edición 2007.

López Larrave, Mario.
INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL DERECHO PROCESAL DE
TRABAJO, Editorial Estudiantil Fénix, Guatemala 2003.

López Larrave, Mario.
SÍNTESIS DEL DERECHO DEL TRABAJO GUATEMALTECO, IUS
Ediciones, 2ª. Edición Guatemala 2007.

Ossorio, Manuel.
DICCIONARIO DE CIENCIAS JURÍDICAS POLÍTICAS Y SOCIALES,
Editorial Heliasta, 27ª. Edición, Buenos Aires 2000.

Villalta Ramírez, Ludwin Guillermo Magno.
PRINCIPIOS, DERECHOS Y GARANTÍAS ESTRUCTURALES EN EL
PROCESO PENAL, Talleres NG, Ciudad de Guatemala 2007.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de la República de Guatemala.

Decreto 2-89, Ley del Organismo Judicial.

Decreto 1441, Código de Trabajo.