

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 415 DEL CÓDIGO
DE TRABAJO GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CRISTÓBAL QUINTANILLA YANES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, abril de 2013

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

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V: Br. Rocael López González
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández
Vocal: Licda. Mirza Eugenia Irruguray López
Secretario: Lic. Marco Tulio Pacheco Galicia

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Crista Ruiz Castillo de Juárez
Vocal: Lic. Nery Augusto Franco Estrada
Secretaria: Licda. María Del Carmen Mancilla

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

Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3,805

Guatemala, 04 de junio del año 2012

Lic. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Estimado Licenciado:

Le informo que de conformidad con el nombramiento emitido por el despacho a su cargo de fecha diecisiete de noviembre del año dos mil nueve, procedí a la asesoría del trabajo de tesis del bachiller Cristóbal Quintanilla Yanes, con carné 200411102 que se denomina: **"ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 415 DEL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO"**. Después de la asesoría encomendada, le doy a conocer lo siguiente:

1. El contenido de la tesis es científico y técnico, además el ponente utilizó la legislación y doctrina acorde, redactando la misma de forma adecuada, empleando un lenguaje apropiado y se desarrollaron de manera sucesiva los distintos pasos correspondientes al proceso investigativo.
2. Los métodos que se emplearon fueron: analítico, con el que se dio a conocer el derecho el trabajo; el sintético, indicó su importancia; el inductivo, estableció sus características, y el deductivo señaló la normativa vigente. Se utilizaron las siguientes técnicas de investigación: fichas bibliográficas y documental, las cuales fueron de utilidad para la recolección de la información actual y suficiente para el desarrollo de la tesis.
3. La redacción utilizada es la adecuada. Los objetivos determinaron y establecieron los fundamentos jurídicos que informan el derecho laboral en Guatemala. La hipótesis formulada fue comprobada, dando a conocer la importancia de sancionar a los infractores de las normas de trabajo.
4. El tema de la tesis es una contribución científica y de útil consulta tanto para profesionales como para estudiantes, en donde el ponente señala un amplio contenido del tema en estudio.



Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3,805

5. Las conclusiones y recomendaciones se redactaron de manera sencilla y constituyen supuestos certeros, que dan a conocer la contravención de los derechos de los sujetos que intervienen en la relación laboral.
6. Se empleó la bibliografía adecuada y de actualidad. Al sustentante le sugerí diversas enmiendas a su introducción y capítulos, encontrándose conforme en su realización; siempre bajo el respeto de su posición ideológica.

La tesis desarrollada por el sustentante cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

Lic. Otto René Arenas Hernández
Asesor de Tesis
Colegiado 3805
9ª. Ave. 13-39, zona 1
Tel. 22384102





**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veintiséis de junio de dos mil doce.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **CRISTÓBAL QUINTANILLA YANES**, CARNÉ NO. **200411102**, intitulado **“ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 415 DEL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes”.

LIC. CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
CEHR/iyrc





Lic. Carlos Antulio Salazar Urizar
Abogado y Notario
Colegiado 6279

Guatemala 02 de agosto del año 2012

Doctor Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Doctor Mejía Orellana:

De manera atenta me dirijo a usted con el objeto de manifestarle que en cumplimiento al nombramiento de fecha veintiséis de junio del año dos mil doce, revisé la tesis del bachiller Cristóbal Quintanilla Yanes, quien se identifica con el carné estudiantil 200411102 y se intitula: **"ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 415 DEL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO"**, procedí a emitir opinión y los arreglos que el suscrito consideró pertinentes, los cuales fueron atendidos por el bachiller por lo que procedo a dictaminar en el siguiente sentido:

1. Por el contenido, análisis, aportaciones y teorías sustentadas por el autor, califico de importancia y valedera la revisión prestada, así como las circunstancias de aplicación y académicas que deben concurrir y que son atinentes a un trabajo de investigación de tesis de grado.
2. De acuerdo a lo anteriormente expuesto se pudo establecer que el referido trabajo de investigación se llevó apegado a las sugerencias planteadas, habiéndose apreciado el cumplimiento de los objetivos generales y específicos que determinaron las faltas de trabajo contra las normas laborales.
3. Durante el desarrollo de la tesis el ponente utilizó los métodos analítico-sintético, inductivo-deductivo y dialéctico, haciendo uso de la dogmática jurídica, y empleando la técnica documental, por encontrarse el tema de la tesis enmarcado dentro de doctrinas, principios y leyes, dando para el efecto una perspectiva esencial para la elaboración y redacción final del documento.
4. La hipótesis planteada se comprobó al determinar la importancia jurídica de analizar la promoción y resolución de acciones que pueden llegar a existir contra las faltas de trabajo y previsión social en el derecho laboral guatemalteco.

8ª. avenida 20-22 zona 1 oficina 4 primer nivel Edificio Castañeda Molina
Tel: 57096727

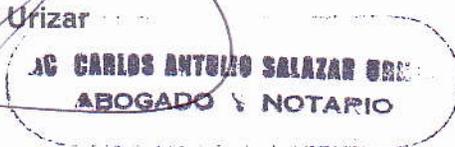
Lic. Carlos Antulio Salazar Urizar
Abogado y Notario
Colegiado 6279

5. Se redactaron las conclusiones y recomendaciones correctamente y la bibliografía utilizada es adecuada y se ajusta perfectamente al desarrollo de los capítulos de la tesis. Por lo expuesto concluyo que el trabajo referido cumple con las teorías, análisis y aportes de orden legal como académicos.
6. El ponente atendió las modificaciones y sugerencias que se le indicaron, llevando a cabo las correcciones respectivas a sus capítulos, índice, citas bibliográficas, conclusiones y recomendaciones.

En mi calidad de revisor de tesis puedo indicar que se cumple efectivamente con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público y consecuentemente me permito emitir DICTAMEN FAVORABLE, para que el autor siga su respectivo trámite hasta su total aprobación para ser discutido en su Examen Público de Tesis y así poder optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular me suscribo cordialmente.

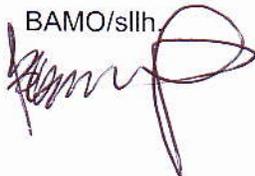

Lic. Carlos Antulio Salazar Urizar
Revisor de Tesis
Col. 6279



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 25 de febrero de 2013.

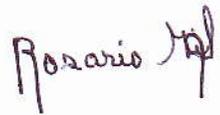
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante CRISTÓBAL QUINTANILLA YANES, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 415 DEL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/sllh



Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Rosario 

DEDICATORIA

A: Jesús de Nazaret, mi cristo, mi señor, mi Dios y mi todo. Creador de todo lo visible y lo invisible.

A: A la memoria de mi padre Pablo Quintanilla Cisneros de mi madre Angela Yanes y Yanes de Quintanilla, que ya forman parte del Cuerpo Místico de Cristo, (Q.E.P.D.). por todo.

A MI ESPOSA: Elizabeth Pinto Mendoza de Quintanilla, con amor y gratitud eterna, por todo.

A MIS HIJOS: Cristian Wernher, Mandy Elizabeth y Juan Manuel, por constituirse en la fuerza motora que me impulsó a alcanzar esta realización.

A MIS HERMANOS: Enrique, Delfino, Edelmira, Marcelina y María, con Amor, respeto y admiración, Gilberto y Manuel Antonio, de quienes extraño mucho su ausencia, (Q.E.P.D.).

A MIS CUÑADOS: Aura; María Reyes, eterno agradecimiento y Cástulo, (Q.E.P.D.).

A:

La gloriosa y tricentenaria Universidad de San
Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de
Ciencias Jurídicas y Sociales.

A MI PATRIA:

Guatemala.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
 CAPÍTULO I 	
1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Definición de trabajo.....	1
1.2. Generalidades.....	2
1.3. Noción del trabajo en la historia.....	3
1.4. Definición de derecho laboral.....	4
1.5. Denominaciones del derecho del trabajo.....	5
1.6. Las relaciones sociales en el trabajo.....	9
1.7. El trabajo y la economía.....	14
1.8. El trabajo como objeto de la regulación jurídica.....	18
1.9. Ordenación sistemática.....	19
 CAPÍTULO II 	
2. Características del derecho del trabajo.....	23
2.1. El derecho del trabajo es un derecho de la clase trabajadora.....	24
2.2. El derecho del trabajo como un derecho protector	27
2.3. El derecho del trabajo como un derecho en expansión.....	29
2.4. El derecho del trabajo como un mínimo de garantías sociales.....	31
2.5. El derecho del trabajo es irrenunciable e imperativo.....	32
2.6. El derecho del trabajo es derecho reivindicatorio.....	32

2.7. El derecho del trabajo como instrumento de coordinación y conjugación de los intereses que se dan en las empresas consideradas como unidades económico-sociales.....	33
---	----

CAPÍTULO III

3. Principios del derecho del trabajo.....	39
3.1. Tutelaridad.....	40
3.2. Aplicación decreciente.....	53
3.3. Evolutivo.....	54
3.4. Obligatoriedad.....	58
3.5. Realismo.....	60
3.6. Sencillez.....	62
3.7. Conciliatorio.....	63
3.8. Rendimiento o de la buena fe.....	65

CAPÍTULO IV

4. Estudio legal y doctrinario el Artículo 415 del Código de Trabajo.....	69
4.1. Historia.....	71
4.2. Ministro de Trabajo y Previsión Social.....	74
4.3. Análisis jurídico del Artículo 415 del Código de Trabajo de Guatemala....	76



	Pág.
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89



INTRODUCCIÓN

Con la realización del trabajo de tesis se busca señalar la importancia que tiene el Ministerio de Trabajo y Previsión Social mediante la Inspección General de Trabajo para llevar a cabo acciones directas para promover y resolver acciones contra las faltas y contra las leyes de trabajo y previsión social.

Es fundamental estimular el crecimiento y desarrollo económico, así como elevar el nivel de vida y satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y del subempleo, en donde tanto empleadores como trabajadores tienen que encargarse de formular y llevar a cabo políticas activas destinadas al fomento del trabajo pleno, productivo y libremente elegido.

El empleo pleno, productivo y libremente elegido es esencial para la dignidad humana. El trabajo permite la independencia económica, la participación activa en la sociedad y la posibilidad de brindar a la familia un nivel de vida decente. La elección del mejor modo de aprovechar sus talentos sin ser obligado a llevar a cabo determinado tipo de trabajo entraña autonomía e interés.

La hipótesis comprobó que las autoridades guatemaltecas, tienen que decidir discrecionalmente cuáles son las políticas y programas más adecuados a sus condiciones económicas y sociales teniendo en consideración el nivel y la etapa de desarrollo económico y las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales.

Se tienen que elaborar políticas y programas de empleo en el marco de políticas económicas y sociales coordinadas, y ello implica que la promoción del empleo tiene que ser responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Los métodos utilizados fueron: analítico, con el cual se determinó la importancia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; el inductivo, dio a conocer sus funciones; el histórico, señaló lo esencial de la Inspección General de Trabajo, y el deductivo, indicó sus características.

Los objetivos de la tesis señalaron que por los métodos indicados y en la medida en que lo permitan las condiciones de la sociedad guatemalteca, se tiene que determinar y revisar regularmente las medidas que se tienen que adoptar, como parte integrante de una política económica y social coordinada para lograr los objetivos previstos en donde se tomen las disposiciones que se puedan requerir para la aplicación de medidas, incluyendo la elaboración de programas para la resolución de acciones contra faltas.

El primer capítulo de la tesis se refiere al derecho del trabajo, definición, generalidades, noción del trabajo en la historia, denominaciones, relaciones sociales en el trabajo, el trabajo y la economía, el trabajo como objeto de la regulación jurídica y su ordenación sistemática; el segundo, indica las características del derecho del trabajo; el tercero, señala los principios del derecho del trabajo; y el cuarto, abarca un análisis del Artículo 415 del Código de Trabajo.

Las técnicas empleadas fueron la documental y de fichas bibliográficas, con las cuales se señaló la importancia de políticas de empleo encaminadas a eliminar cualquier clase de discriminación para asegurar a los trabajadores la igualdad de oportunidades y de trato en lo concerniente al acceso de empleo.

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

Toda disciplina jurídica tiene que encaminarse a la determinación de su concepto en la medida en que el derecho es tomado en consideración como objeto que integra una ciencia del derecho, siendo esa labor de orden conceptual y la que permite posicionar al derecho en el lugar que le es correspondiente en la sistemática jurídica. Ello es, siendo científico el conocimiento de carácter jurídico.

Pero, previo a aprehender su conceptualización jurídica, es de importancia anotar el significado del trabajo, y a su vez, determinar las clases del mismo a las que se hace referencia cuando se señala como objeto de una rama del derecho.

El trabajo es sinónimo de actividad provechosa y de esfuerzo dirigido a la consecución de una valiosa finalidad.

1.1. Definición de trabajo

“Trabajo es el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza y supone una actividad humana”.¹

¹ De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**, pág 46.



La diferencia entre el trabajo y la actividad ociosa se constituye por su finalidad, ya que en el primero se tiende a la producción de riqueza y en la segunda no.

1.2. Generalidades

No todo trabajo es objeto del derecho laboral. Tampoco, todo trabajo libre es objeto de la disciplina jurídica anotada, debido a que en el Estado actual de la legislación guatemalteca solamente se regula el trabajo subordinado, o sea, aquel que se presta por una persona, en beneficio de otra mediante el pago de un salario.

El concepto de subordinación consiste en uno de los fundamentales del derecho laboral. La doctrina hace referencia a una serie de actividades que son remuneradas, particularmente dentro del campo de las denominadas profesiones liberales y de algunas artísticas.

La remuneración es una nota de carácter definitorio de la relación laboral, debido a que si el trabajo no es remunerado no puede entonces existir relación regida por el derecho laboral, cuando se presta un servicio por razones puramente altruistas.

No existe remuneración debido a que no debe de existir, ya que en los casos en que el servicio se presta sin pago alguno, pero debiéndose éste, no únicamente hay una relación jurídica laboral sino que, a mayor abundancia, la mora en el pago puede traer

consigo para el empleador gravísimas consecuencias jurídicas.

Es de importancia señalar que se está haciendo referencia a una opinión de actualidad, debido a que nada limita a que después el trabajo forzoso se encuentre ubicado dentro del ámbito del derecho del trabajo.

Las profesiones liberales que en la actualidad se encuentran en grave condición debido a la socialización de los servicios, tendrán que ser incluidas dentro de un capítulo relativo a las normas laborales, sin perjuicio del reconocimiento de las relaciones existentes.

1.3. Noción del trabajo en la historia

La historia del trabajo es indudablemente la historia del hombre. No se puede concebir que el hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajar.

Es de importancia, poner de manifiesto el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia de la humanidad.

“Para Aristóteles el trabajo es una actividad propia de los esclavos. Los señores habrán de ocuparse de la filosofía y de la política y el señor sólo debe saber cómo tiene que mandar al esclavo y el mismo debe ser obediente”.²

² De la Cueva, Mario. **Derecho del trabajo**, pág 98.

Dentro de todo el régimen corporativo, y las raíces que pasan a través de las cofradías, los derechos laborales se incrustan en los colegios romanos, en donde el trabajo quedaba vinculado al trabajo de por vida y transmitían a sus hijos la relación corporativa, existiendo sanciones cuando se intentaba romper el vínculo jurídico.

El principio rector del derecho del trabajo es relativo a que el trabajo no tiene que ser tomado en consideración como artículo de comercio. Esa declaración, es de importancia para el derecho laboral, ya que determina claramente que el trabajo es un derecho y un deber social.

El mismo, no es un artículo de comercio, ya que exige determinadas reglas para quien lo presta y tiene que llevarse a cabo en condiciones que se encarguen de asegurar la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y para su familia.

1.4. Definición de derecho laboral

“Derecho del trabajo es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación”.³

³ **Ibid**, pág 23.

1.5. Denominaciones del derecho del trabajo

El derecho laboral tiene como una de sus características más acusadas la de su acentuada tendencia expansiva, o sea, la de abarcar un mayor número de acontecimientos y de relaciones, separándolas de otras ramas del derecho.

No es preciso agotar todas las etapas de la evolución del derecho de trabajo para comprobar la constante expansión del contenido del derecho laboral.

a) Legislación industrial: es correspondiente de forma esencial el giro empleado a la disciplina jurídica por algunos juristas, que abarcaba no solamente lo que ellos mismos prefirieron llamar legislación obrera o legislación del trabajo, sino también materias ajenas al derecho laboral, como son patentes y marcas, nombres comerciales, modelos industriales, por lo que los propios seguidores de esta denominación preferían limitarla, como de hecho lo hacían en sus obras.

b) Derecho obrero: si la denominación de una cosa ha de contener en sí misma la reunión más completa de los caracteres o cualidades de la cosa misma, el derecho obrero satisface esa exigencia.

El sujeto es el hombre que trabaja en forma subordinada. El obrero es aquella persona que labora de manera dependiente. La legislación se encuentra encaminada a rodear a la persona que labora en esa forma, de las garantías humanas elementales.

Históricamente, fue el obrero de la industria de transformación quien logró el establecimiento de las primeras formas de trabajo.

En cambio, el trabajo puede ser el resultado de un fenómeno de subordinación personal o una espontánea y libre decisión o efecto de un contrato diverso. El derecho obrero, se encarga de la regulación del trabajo subordinado, en donde las otras formas jurídicas de la actividad humana se reducen a simples obligaciones de hacer y como tales las regulan otras normas del derecho.

Las denominaciones derecho del trabajo, derecho social, derecho industrial o derecho laboral son o demasiado restringidas o demasiado amplias.

El concepto de obrero se asocia a la idea de un trabajador manual y el derecho del trabajo en la actualidad tiene un campo más amplio.

La expresión derecho obrero resulta limitada, debido a que puede claramente entenderse que no quedan sometidos a su protección los trabajadores del campo.

b) Derecho del trabajo: sin lugar a dudas la denominación derecho del trabajo es la que tiene mayor aceptación en la actualidad. En rigor, no es una denominación plenamente satisfactoria, al menos en el estado actual de la ley y de la doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo.

El concepto de derecho del trabajo, es el que mayormente se aproxima al contenido de la disciplina y si se produce el fenómeno de que sea mayor su fuerza que su contenido, no se duda que en fuerza de la expansión del derecho laboral, la coincidencia entre ambos llegue a ser plena en poco tiempo.

La expresión derecho del trabajo presenta un grave inconveniente que no atiende tanto a la disciplina en sí misma considerada. El derecho laboral, permite crear un calificativo más razonable, o sea, el de laboralista. Es conveniente la utilización tanto de derecho laboral como la del derecho del trabajo.

c) Derecho laboral: tiene la misma acogida de la del derecho del trabajo. La designación derecho laboral sin representar ventajas sobre el derecho del trabajo, constituye un neologismo que no tiene que introducirse

“El neologismo en efecto vale, debido a que la palabra laboral es perfectamente castellana y de abolengo. Lo que ocurre es, en desuso, la palabra vuelve a tener su antigua prestancia y significación y buena prueba de ello es que va siempre siendo adoptada por autores consagrados”.⁴

La palabra labor es bien extensa en el vocabulario jurídico. El trabajo constituye el género y la labor la especie, y el primero comprende al segundo, pero sin incluir dentro

⁴ Hernainz Márquez, Miguel. **Tratado elemental de derecho del trabajo**, pág 44.

de esta disciplina jurídica todos los trabajos, sino solamente a cierta clase de ellos, los que se pueden denominar laborales.

d) Derecho social: el término trabajo tiene el grave inconveniente de que no puede comprender dentro del mismo a todas las normas referentes a mutualidades, cooperativas y otras de tan marcado acento social.

Por ende, y a pesar de que se acepta que la expresión derecho social presenta dificultades para su denominación, la misma resulta imprecisa y genérica y poco técnica para algunos:

- Porque siendo este derecho el derecho de la justicia social parece lógico que le alcance igual denominación.
- Debido a que guarda una gran conexión con la denominada cuestión social, a la que se encuentra ligado doctrinal e históricamente.

Ello, debido a que aun cuando todo derecho tenga, en cierto sentido un significado social, ésta lo tiene de una manera mayormente especial como una reacción contra pretéritos sistemas individualistas.

Con la expresión derecho social se encierra un contenido más amplio que las otras denominaciones, no en el sentido de que se justifique más su empleo en el hecho de

comprender un mayor número de materias, sino porque dado el amplio campo de las mismas y de personas a las que alcanza, unas y otras se escapan de las otras denominaciones.

Por su jerarquía, el derecho social se enlaza con la tradicional división de la ciencia jurídica. La seguridad social tiene una tendencia a ser mucho más que una institución sustitutiva de la responsabilidad patronal por riesgos profesionales y debido a ello también protege a quienes no son sujetos trabajadores en una relación laboral.

La función del nombre en las materias que integran el derecho en estudio es fundamentalmente la de identificación para efectos científicos, esto es, de clasificación, pero no puede en ningún momento exigírsele nunca que englobe la totalidad de las relaciones jurídicas pertenecientes a una de las ramas.

No se puede olvidar que el derecho se encuentra en constante transformación, sin que el fenómeno se haya reflejado en los nombres empleados para la identificación de sus diversas expresiones. Por ello, el problema del nombre no es de los mayormente graves y suele operarse en este terreno con márgenes razonables de error.

1.6. Las relaciones sociales en el trabajo

El trabajo consiste en el eje de una serie de relaciones sociales, y las mismas se clasifican de la siguiente forma:

a) Relaciones con otra persona: se dan principalmente entre el empleador y trabajador. Justamente la relación de trabajo consiste en el vínculo sustancial del derecho del trabajo, y se produce entre dos personas, una de ellas necesariamente tiene que ser una persona física, y la otra, física o jurídico-colectiva.

Las relaciones entre dos personas también pueden producirse en el derecho laboral, ello es lo que ocurre cuando se aprecia una relación entre dos trabajadores, y en virtud de la misma uno de ellos sustituye a otro, temporal o permanentemente, o bien, cuando se reclama por uno la mejoría de sus condiciones en razón de que otro trabajador percibe mayor salario, a pesar de que hacen un trabajo igual.

Otro tipo de relación interpersonal se aprecia en los casos en que una persona física o jurídico-colectiva, o las personas morales siguiendo la denominación tradicional del derecho, se encargan de la sustitución a otra en la función de empleador en una relación laboral.

A esta figura se le denomina sustitución de patrón y se produce al aparecer un nuevo titular de la unidad económica y empresarial.

b) Relaciones entre un trabajador y la unidad económica empresarial: el derecho laboral intenta superar los conceptos tradicionales del derecho, en la medida en que los mismos sirven de freno, en la mayoría de ocasiones para su desarrollo, o bien, constituyen obstáculos que se anteponen a los distintos intereses que tienen los

trabajadores.

De esa forma, en la ley aparece el concepto de empresa como unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, y ello es lo que apoya la idea de que el trabajador no necesariamente se encuentra vinculado a una persona física o moral, sino que lo está con relación a un patrimonio destinado a un fin económico, cuya titularidad jurídica, simple o compleja es irrelevante.

Esta situación se explica, como una relación entre una persona y una cosa. De manera tradicional, se ha negado que ello pueda ser una relación jurídica, pero no existen razones suficientes para rechazar la naturaleza jurídica de la relación que se encuentra motivada por el hecho de que el derecho regula.

Por otro lado, la tendencia a patrimonializar las relaciones jurídicas es también patente en el derecho fiscal.

c) Relaciones con los grupos sociales: el derecho del trabajo suele estudiarse desde dos aspectos: individual y colectivo.

Al primero, se refieren las relaciones jurídicas, y al segundo lo motiva a su vez un conjunto de relaciones que es de importancia destacar.

En primer término, se tiene que apuntar la relación que existe entre el trabajador y el sindicato de trabajadores. De ella nacen las obligaciones y los derechos recíprocos. En segundo lugar, la relación que existe del trabajador con los demás miembros del grupo social. La misma, puede ser una relación originaria, o sea, la que se necesita para la constitución legal del grupo, o bien, una relación que deriva de su condición de miembros del grupo.

Por último, las relaciones de los grupos sociales entre sí, que suelen manifestarse en uniones transitorias. El pacto entre varios sindicatos gremiales para la celebración de un contrato colectivo común, o en uniones permanentes. Es el caso de las federaciones y confederaciones sindicales.

La clasificación anotada atiende exclusivamente a los trabajadores. Desde el punto de vista patronal pueden producirse las mismas relaciones, desde el momento en que la legislación admite la existencia de sindicatos patronales, de conformidad con las garantías constitucionales.

Al considerar la participación del grupo sindical, se pueden producir relaciones entre el sindicato obrero y el empleador para la firma de un contrato colectivo de trabajo o de cualquier pacto colectivo y entre uno o varios sindicatos obreros y uno o varios sindicatos patronales para la celebración de contratos colectivos o de contratos-ley.

d) Relaciones con el Estado: las relaciones de trabajo en que tiene participación el Estado son variadas. Para los efectos buscados, se tiene que señalar que de conformidad con el derecho guatemalteco, el Estado puede tener intervención en esas relaciones de la siguiente forma:

- Como empleador, cuando se trata de órganos centrales del Estado. Esta relación, en Guatemala tiene rango constitucional.
- También, como empleador pero mediante organismos descentralizados, en ocasiones de integración tripartita, o solamente de participación estatal, o bien como socio principal de empresas mercantiles. La mayor importancia de la intervención estatal en este tipo de actividades es su impacto sobre la estructura del derecho laboral.
- Como órgano fiscalizador de las relaciones que surgen entre obreros y patronos, de forma particular en el campo de la previsión social y un poco fuera de los cauces legales pero con una indiscutible eficacia, como órgano administrativo de conciliación en los conflictos laborales individuales y colectivos.
- Como árbitro, que se encuentra dotado de imperio y coacción, en los conflictos individuales y colectivos en la medida en que el Estado integra junto con representantes obreros y patronales los tribunales de trabajo.

- Como órganos de registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones.

1.7. El trabajo y la economía

“Poner de manifiesto la importancia del trabajo en la economía es innecesario, debido a que su vinculación íntima se pone de manifiesto claramente por sí misma. Para los efectos del derecho del trabajo es esencial advertir que el cambio de tendencias económicas, o de estructuras de carácter económico, tiene un fuerte impacto decisivo sobre el trabajo y su relación jurídica”.⁵

Actualmente existe una economía que registra a la producción como determinada para el consumo y se fundamenta con exclusividad en la actividad manual. El maestro tiene convivencia con oficiales y aprendices, y se establece entre ellos, de forma particular con los aprendices, en una relación bien parecida a la que resulta de la patria potestad o de la tutela.

El Estado guatemalteco, intenta adquirir una fisonomía propia, y empieza a construir la idea de soberanía. Apenas tiene participación en la actividad gremial, y cuando lo hace, busca fines económicos de segundo orden.

El Estado que aparece como resultado del doble fenómeno de la Revolución Industrial y de la Revolución liberal, se pone al servicio de la burguesía, y de la clase social que

⁵ *Ibid*, pág 78.

agrupa a quienes cuentan con los bienes de producción, y participa en la relación laboral pero como instrumento de opresión en contra de los trabajadores, para impedir con ello que éstos puedan agruparse y defender de mejor manera sus derechos.

Los importantísimos movimientos sociales, la expansión del sindicalismo, el desarrollo de una ideología social, la visión de dictar las primeras leyes sociales, los movimientos revolucionarios, y en general, una clara tendencia de poner limitaciones a la explotación del hombre por el hombre, sientan las bases para un cambio fundamental en donde el Estado abandona su papel de simple policía en las relaciones laborales.

Dentro de la fórmula capitalista, pero con un definido sentido social, el Estado guatemalteco actual da un paso más en la evolución de su proyección económica y participa de manera decisiva en el proceso económico tanto asumiendo por sí mismo ciertas actividades como en su calidad de socio mayoritario en empresas privadas, ello sin perder de vista el control de algunas actividades económicas esenciales que también hace propias.

“En la economía capitalista, por muy atenuada que se encuentre, en función de la participación del Estado, cualquier solución contraria al mantenimiento de las garantías sociales, invoca un interés superior al de los mismos trabajadores, además de romper con el principio de justicia que exige normas generales y no soluciones de excepción, y ello da margen a fórmulas totalitarias”.⁶

⁶ Rojina Villegas, Rafael. **Derecho del trabajo mexicano**, pág 3

Es de importancia señalar la relación entre la economía y el derecho laboral en un país socialista. Las tareas de la organización sindical primaria son las siguientes:

- a) Movilizar a todos los obreros y empleados de la empresa o institución para el cumplimiento y el sobrecumplimiento del plan de producción, para el fortalecimiento de la disciplina laboral y para el desarrollo de la emulación socialista.
- b) Atraer a todos los obreros y empleados al sindicato y llevar a cabo el trabajo político y educativo.
- c) Cumplir con las obligaciones que derivan del contrato colectivo.
- d) Preparar medidas prácticas que estén encaminadas a elevar la productividad del trabajo, mejorando la calidad de la producción, garantizando la estricta contabilidad de las finanzas en cada taller de trabajo, reducir los costos de la producción y elevar la rentabilidad de la empresa, dirigir las asambleas de producción y supervisar la ejecución de sus decisiones, cooperar en la utilización de las sugerencias de racionalización del trabajo.
- e) Organizar escuelas y tutorías en beneficio de los obreros regulares y del personal técnico en relación a los obreros nuevos, organizando para el efecto lecciones y conferencias sobre métodos de trabajo avanzados y en otras formas ayudar a los obreros y empleados al efectivo cumplimiento y sobrecumplimiento de las normas de

producción para elevar la capacidad productiva.

- f) Ocuparse diariamente del mejoramiento de las condiciones de trabajo y del bienestar de los obreros y empleados.
- g) Satisfacer las necesidades culturales de los obreros y empleados y fomentar la actividad cultural de masas.
- h) Poner en vigor las decisiones que hayan sido tomadas por los organismos sindicales superiores y las asambleas generales.

La organización sindical deja de ser un instrumento de lucha de clases para después convertirse en el principal impulsor y vigilante exclusivo del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio alguno de desempeñar de forma paralela una función tutelar sobre los trabajadores.

La efectividad de este sistema para el mejor desarrollo de la economía ha sido puesta en duda en razón de que la emulación socialista no parece ser un motor suficientemente enérgico, y en la actualidad se buscan otros incentivos.

En la etapa inicial de la construcción del socialismo, la condición de los trabajadores no es óptima. Sin embargo, la situación ha mejorado de manera considerable como consecuencia de que habiéndose cumplido el proceso de establecimiento de la

industria, la producción se orienta también hacia los bienes de consumo.

Lo que resulta ser indiscutible es la forma en que la orientación económica en un determinado país, afecta a la superestructura jurídico-laboral.

1.8. El trabajo como objeto de la regulación jurídica

“Si se contemplan las relaciones jurídicas de trabajo con el espíritu del jurista tradicional, se puede incurrir en el error de ver solamente una relación de obligación en virtud de la cual el trabajador, mediante una remuneración convenida se obliga a prestar un servicio de carácter personal subordinado”.⁷

De ello, deriva la idea de que la función del derecho laboral es esencialmente la de construir una norma reguladora de esa relación y que el trabajo es en rigor, el contenido de la obligación de quien debe prestar el servicio.

Los valores que tiene el derecho laboral no son solamente los económicos, siendo la finalidad suprema de la justicia el hombre, con su exigencia de condiciones de trabajo que aseguren en el presente y en el futuro un nivel decoroso para la familia, para su dignidad, para su igualdad con todos los seres humanos y para su libertad real y no meramente formal.

⁷ *Ibid*, pág 78.

El derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.

Se trata entonces, de una disciplina que va más allá de la misma prestación del trabajo. Le interesa al hombre, como merecedor de protección, y atiende a la especial condición del género femenino y prohíbe que los menores participen en el campo del trabajo, para proteger su salud y su derecho a la instrucción.

Procura la seguridad social, que intenta la protección integral al trabajador, defendiéndolo de los riesgos y estableciendo una responsabilidad también social para poner remedio, en lo posible, a sus consecuencias negativas, cuando se producen.

El derecho laboral establece, además las normas que permiten proporcionar a los trabajadores buenas condiciones laborales. El derecho anotado, no es solamente un derecho regulador sino también un derecho tutelar.

1.9. Ordenación sistemática

Es de importancia conocer las nociones generales del campo de aplicación de la disciplina laboral, y su relación con el resto de disciplinas jurídicas.

Uno de los problemas más interesantes de la exposición jurídica es, justamente, el de la determinación del orden que tiene que seguirse para llevarla.

La sistemática del derecho solamente ha sido objeto de preocupación y exaltación, especialmente a partir de la escuela histórica y del positivismo jurídico. Pero, ello no significa que se desconocieran anteriormente los métodos jurídicos y la ordenación sistemática del derecho.

Un adecuado sistema de exposición de cualquier rama del derecho presenta indiscutibles ventajas, entre las cuales se encuentran: visión clara de los elementos comunes, evitación de repeticiones inútiles, abreviación, simplificación, examen rápido, claridad y rigor.

Desde el punto de vista técnico y dogmático, el sistema proporciona seguridad y facilidad a la aplicación del derecho y da a éste la flexibilidad necesaria para la adaptación a las complejidades de la vida real.

Se hace factible la interpretación racional y sistemática de las normas y se facilita la elaboración integradora del derecho.

Cuando una exposición dogmática del derecho destruye la unidad real de las instituciones reúne también elementos que son por completo distintos, y perturba la armonía de las instituciones y altera por esa confusión su valor respectivo, y es evidente



que por ello se empleen métodos que oscurecen el asunto y se convierten en obstáculos innegables.

De manera tradicional, las instituciones jurídicas pueden exponerse de conformidad con el orden seguido por la ley, en cuyo caso se sigue el plan exegético o legal, o bien de conformidad con el orden aconsejable de conformidad con un buen criterio y con el estado de la ciencia en cuyo caso se le tiene que denominar plan científico o dogmático.

El error del plan exegético es que parte del supuesto equivocado de que la ley es la única fuente del derecho. Enfrenta, además el problema de que la ley no suele por lo general evolucionar y a veces resulta anticuada y, en ocasiones, aun cuando se conserve su mismo texto, lo que cambia es la interpretación.

Sobre todo, el plan puramente legal deja siempre grandes vacíos legales, debido a que permite recoger los principios fundamentales que dominan el derecho y a cada una de sus respectivas instituciones.



CAPÍTULO II

2. Características del derecho del trabajo

La determinación de las características del derecho del trabajo, lleva a un terreno ambiguo, ello es, a un terreno en el que las circunstancias de cada legislación laboral, las condiciones de los diferentes países en que se dictan las normas de trabajo e inclusive, el punto de vista ideológico que tenga cada expositor, pueden llevar a una conclusión distinta.

Dicho ámbito se plantea, no solamente en el ámbito especial o personal, sino también de conformidad con cada uno de los momentos de desarrollo del derecho del trabajo. La situación de un país específico y por ende del sistema jurídico vigente en Guatemala es relativa a etapas diferentes de su evolución social, económica y política.

La fuerza del sindicalismo es escasa en relación a la masa total de los trabajadores. La falta de confianza en los dirigentes, generalmente es justificada, la incultura, el desconocimiento de sus derechos, el temor por las represalias, aunado todo ello a una actitud patronal, es por regla general radicalmente contraria a la idea del sindicalismo.

El fenómeno de rechazo al sindicalismo y de oposición a la celebración de contratos colectivos no se ha producido, con la misma intensidad en las empresas estatales o en las privadas de mayor importancia, en relación a las medianas y pequeñas empresas.

Lo que en un principio fue una legislación protectora solamente de los obreros, con el tiempo ha venido ampliando considerablemente su campo de acción, reflejando con ello una tendencia expansiva, la cual se encuentra en la actualidad puesta de manifiesto.

2.1. El derecho del trabajo es un derecho de la clase trabajadora

Se establece que el derecho del trabajo es un derecho de la clase trabajadora, debido a que sus disposiciones tienen por objeto solamente el establecimiento de beneficios para los trabajadores. Se trata de un derecho de una clase social frente a otra, y es un instrumento de lucha de clase en manos de todo aquel que presta un servicio personal a otro.

“La burguesía tiene reconocidos sus derechos económicos mediante otros cuerpos jurídicos. Entre sus objetivos se encuentra la protección del derecho de propiedad, o las leyes mercantiles, que son el típico instrumento jurídico de un sistema capitalista. En dicha virtud el derecho del trabajo nace como una legislación clasista, a favor de los trabajadores, cuya nota predominante no es la de ser un derecho económico sino, por el contrario, un derecho que piensa en el hombre como tal, en su salud y en su dignidad, como objetos fundamentales de protección”.⁸

⁸ Walker Linares, Francisco. **Tratado de política laboral y social**, pág 88.

Ninguna legislación en el mundo ha marcado el esplendor de la naturaleza del derecho del trabajo como un derecho de clase. Fue indispensable por respeto a la tradición democrática, el reconocimiento del derecho de los patronos a formar sindicatos, pero en dos aspectos fundamentales de las relaciones colectivas, siendo la legislación guatemalteca la que estableció claramente que el derecho del trabajo es derecho de la clase trabajadora: en primer término, la iniciativa para la negociación y contratación colectivas; y en segundo lugar, la huelga no tiene equivalente alguno al lado de los empresarios, debido a que el paro que les reconoce no es un instrumento de lucha, sino un procedimiento contencioso ante las juntas de conciliación y arbitraje para que éstas determinen si las condiciones económicas de los mercados imponen la suspensión temporal de las actividades de las empresas.

El derecho del trabajo surgió como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de facción. Su finalidad consistía en reivindicar para el hombre el trabajo y los derechos mínimos inherentes a la persona humana.

“Diversos autores rechazan la naturaleza clasista de la legislación laboral. El derecho del trabajo no puede ni debe considerarse un derecho de clase, por lo menos no en el sentido que se oponga, como derecho de una clase, al derecho de otra o de otras clases, siendo por consecuencia, un elemento de lucha de clases”.⁹

⁹ *Ibid*, pág 101.

En la medida en que se da a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción, pero también en relación al desarrollo de los métodos de colaboración se les tiene que hacer participar en la administración y utilización de aquéllos, el derecho del trabajo deja de ser un derecho de clase inclusive desde el punto de vista de la teoría de las clases, y se convierte en un derecho de superestructura, que tiende a la superación de las distintas señaladas y a atribuir su lugar a cada uno de los grupos sociales.

La legislación laboral constituye el conjunto de leyes dictadas para restablecer el equilibrio entre las partes que intervienen en la producción, situando en un plano de igualdad a patronos y trabajadores.

Si el derecho laboral guatemalteco contiene disposiciones que favorecen a los patronos, solamente se tiene que llegar a la conclusión de que no es un derecho solamente en beneficio de los trabajadores, y que, por lo tanto, no es un derecho de clase. Es esencial la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, en el contrato colectivo de trabajo y en el derecho a la huelga.

El reglamento interior de trabajo, debe de contener las disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento, y que las empresas pueden porque así lo establece la ley, formular unilateralmente las normas de orden técnico y administrativo para la ejecución de los trabajos.

Existen, además otras razones para no aceptar sin más la tesis de que el derecho del trabajo es un derecho de clase. Todo el sistema jurídico laboral, responde a un sistema económico capitalista y, consecuentemente burgués. La función del derecho es mantener el orden social. Para ello, tiene que poner en movimiento una serie de derechos y deberes de las partes que conjuguen sus respectivos intereses. No sería concebible como norma jurídica, aquella que concediera a una sola parte y obligará sólo a la otra.

El derecho del trabajo no puede ser una excepción. Aun dentro de un sistema socialista las normas reguladoras del trabajo imponen a los trabajadores obligaciones correlativas de derechos del Estado o de los sindicatos, cuya violación podrá implicar graves sanciones.

El derecho no puede ser norma sólo en beneficio de una de las partes. De esa forma, se entiende al derecho laboral como un derecho de clase.

2.2. El derecho del trabajo como un derecho protector

Las normas del derecho laboral tienen carácter tuitivo y ello es una de sus características esenciales. En general, todas las disposiciones sociales son proteccionistas de los trabajadores y de la clase trabajadora. La aplicación de las mismas tiene por objeto alcanzar el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente cierto bienestar social, en función niveladora.

El derecho colectivo del trabajo no fue una concesión de la burguesía y del Estado burgués, sino un derecho impuesto por el trabajo al capital. El aceptar la tesis proteccionista significa que se intenta imponer una tutela a los trabajadores, que no necesitan ya que la clase trabajadora posee la fuerza suficiente para enfrentarse de igual a igual con el capital. Es el capital quien requiere de la ayuda del Estado burgués.

“Partiendo del supuesto de una determinada relación jurídica, la norma protectora será aquella que suponiendo la desigualdad entre los sujetos de la relación, concede al que se encuentra una situación de inferioridad, y ciertas prerrogativas que no alcanzaría si el derecho contemplara la relación imparcialmente”.¹⁰

Pese al desarrollo del sindicalismo, tan precario en algunos aspectos, no cabe duda de que en la mayor parte de los casos, el trabajador enfrenta sus fuerzas y su estado de necesidad, a la condición siempre infinitamente superior del patrón, quien dicta unilateralmente las condiciones de trabajo. Si las leyes no contuvieran esas normas protectoras, los trabajadores laborarían más allá del límite de su capacidad física, con salarios aún más bajos que los salarios mínimos, sin descansos semanales, ni vacaciones.

En dichas condiciones es evidente que las normas de trabajo, partiendo del supuesto indiscutible de esa diferencia entre las partes, crean todo un sistema de mínimos y máximos siempre en favor de los trabajadores y llevan su espíritu protector al grado de

¹⁰ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág 67.

que amparar al trabajador contra su permanente estado de necesidad, y nulifican de pleno derecho las renunciaciones que éste haga valer.

Es de importancia señalar el proteccionismo, se pone de manifiesto en la actualidad tanto en el derecho individual como en el administrativo. En el derecho colectivo, en cambio, el régimen de la huelga y el del contrato colectivo han creado el equilibrio, y en ocasiones los sindicatos y obreros se encuentran en mejor posición para dictar condiciones favorables. Las normas de trabajo son dación del Estado burgués, y suelen ser el resultado de luchas sociales.

2.3. El derecho del trabajo como un derecho en expansión

La tendencia expansiva del derecho se señala como aquella que se encarga de regular cada vez más relaciones. En un principio, cuando el derecho laboral era conocido como legislación obrera, su campo de aplicación se limitaba a la industria. Después, se fueron incorporando otras actividades a sus normas, que se encargaron de superar su condición de derecho obrero y lo convirtieron en un derecho de la prestación de servicios.

El derecho laboral tiene una tendencia indiscutible a expandirse. La ley se encarga de incorporar como sujetos de derecho del trabajo a agentes de comercio y otros semejantes.

Toda prestación de servicios, cualquiera que sea su naturaleza, incluyendo las accidentales que puedan prestar los profesionales quedan amparadas por el derecho laboral.

Ello, es en alguna medida la tesis que se denomina teoría integral y que está expresada en su definición del derecho del trabajo, el cual es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que vivan de sus esfuerzos naturales o intelectuales, para la realización de su destino histórico relativo a socializar la vida del ser humano.

A la clase trabajadora no le representa ventaja alguna, romper la teoría del trabajo subordinado e imponer su estatuto al trabajo libre.

No puede extenderse a los trabajadores libres el derecho colectivo, ni existe forma de controlar la jornada de trabajo para su tiempo de permanencia. Dichos argumentos son poco sólidos.

Por otro lado, la expansión del derecho del trabajo no quiere decir que necesariamente se apliquen sus normas a todas las relaciones laborales.

Existe, sin duda, un derecho común del trabajo y derechos especiales cuyas características rompen con las reglas del derecho común laboral, y lo importante para caracterizar el trabajo es el servicio y no el tiempo durante el cual se presta.

2.4. El derecho de trabajo como mínimo de garantías sociales

El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías para los trabajadores. Ello, quiere decir que las prestaciones son el punto de partida.

Existen beneficios a favor de los trabajadores que no pueden ser objeto de mejoras, ni de exigencias por la vía de la firma o revisión del contrato colectivo de trabajo. Ello, ocurre en el caso de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y en la aportación para la vivienda.

Es esencial el fomento del desarrollo industrial del país, del derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas no implica que en materia de vivienda, que no se pueda pactar, por la vía del contrato colectivo, cualquier prestación complementaria puede llegar a existir.

El capital merece respeto a la propiedad privada y tiene derecho a percibir una utilidad que sea razonable.

La aceptación de lo anotado, trae consigo la sustentación de la teoría contrarrevolucionaria de reconocer los derechos mínimos del capital, aunque admite que ello deriva de las reformas que establece el derecho del capital a obtener un interés razonable, lo que se considera en la actualidad como una adición al sistema capitalista.

El derecho del trabajo no siempre consagra mínimos a favor de los trabajadores.

2.5. El derecho del trabajo es irrenunciable e imperativo

El derecho laboral tiene carácter irrenunciable e imperativo. La irrenunciabilidad es el medio de que se vale el legislador para brindar protección al trabajador, en su estado de necesidad, y contra sí mismo.

El carácter imperativo de las normas de trabajo responde a la misma idea, o sea, que no puede dejarse a disposición de los destinatarios de la norma, su observancia. Ella se impone, coactivamente, si es preciso. No puede entenderse, de otra forma, la función tutelar.

2.6. El derecho del trabajo es derecho reivindicatorio

La disciplina jurídica en estudio persigue dos finalidades: la primera expresa la protección de los trabajadores en general, y al trabajo como factor de producción. Es la tesis de la función tutelar del derecho del trabajo. La segunda finalidad, es más trascendental debido a que no se conforma con la protección y tutela de los trabajadores, sino que se encamina con los mismos derechos que integran ese precepto a conseguir la reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción económica, a efecto de que recuperen la plusvalía con los mismos bienes de la producción que fueron originados de la explotación del trabajo humano. De esa

forma recupera el proletariado los derechos al producto íntegro de sus actividades laborales, que solamente pueden alcanzarse socializando el capital.

La condición reivindicatoria del derecho del trabajo se pone de manifiesto en la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, en el derecho a formar sindicatos y en el derecho a la huelga.

“La participación de los trabajadores tiene que reconocer el carácter de plusvalía. Los instrumentos para alcanzar dicha plusvalía son el sindicalismo y la huelga. En relación a la participación de las utilidades la participación no es plusvalía”.¹¹

El derecho del trabajo lejos de reforzar la tendencia reivindicadora conforma un derecho burgués.

2.7. El derecho del trabajo como instrumento de coordinación y conjugación de los intereses que se dan en las empresas consideradas como unidades económico-sociales

Los fines del derecho del trabajo son varios: un fin sustancial y primario, consistente en la protección del hombre que trabaja; un fin sustancial de carácter individual, consistente en la regulación de las condiciones de trabajo, acordes con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores y un fin sustancial de carácter colectivo.

¹¹ *Ibid*, pág 90.



La coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada buscan combatir la desorganización y el descontento de las partes.

La finalidad sustancial individual tiene que subordinarse a la finalidad sustancial colectiva de conseguir la paz social mediante el entendimiento armónico de los factores de la producción.

Es bien fácil dejarse llevar por una tesis que se fundamente en el fin supremo del derecho relativo al establecimiento del equilibrio y de una relación armónica, que hagan posible la convivencia humana. No se puede entender que el derecho tenga otro fin distinto. Los fines que suelen señalarse son: la realización de la justicia, el bien común y la seguridad jurídica, los cuales son el medio para alcanzar ese otro fin anterior y superior a ellos.

Ante los fenómenos sociales, el derecho no vino a coordinar intereses sino a imponerse imperativa y coactivamente a la clase detentadora de los medios de producción, ello es, a la burguesía, para impedirle que siguiera explotando a los trabajadores.

Con ello no se busca la creación de un equilibrio mediante el juego de los intereses y el sacrificio mutuo, ya que lo que se busca es arrancar a la burguesía aquello que los trabajadores y sus familias necesitan desesperadamente para vivir, o sea, llegar al equilibrio, no mediante cesiones mutuas, sino imponiendo obligaciones solamente al

capital.

En el proceso de desarrollo social, el capital con los poderosísimos instrumentos con los que cuenta, y su fenomenal capacidad de asimilación y de adaptación a las nuevas circunstancias y lo que es de mayor importancia, con su aún mayor capacidad de que las nuevas circunstancias se adapten a sus necesidades, ha logrado participar en la creación de las normas de trabajo.

El equilibrio se rompe, transcurrido el término, el patrón ha alcanzado etapas más altas de desarrollo y se restablece cuando resulta del resultado de la presión de los trabajadores de la huelga, concede mejores prestaciones a los trabajadores que, de esa forma, se presume tendrán ingresos razonables considerando la situación de la empresa. Esa racionalidad de los ingresos de los trabajadores, es la función de la condición económica de la empresa, es el equilibrio a que se refiere la ley.

El patrón tiene igualmente derecho a pedir la revisión del contrato colectivo de trabajo, y cualquier exigencia en ese sentido carecería de eficacia, debido a que no podría acompañarse de una acción directa.

El derecho del trabajo tiene que ser contemplado en relación a cada sistema jurídico determinado. El mismo, no puede ser considerado en rigor, como un derecho de clase, en la medida en que propia o impropia contiene disposiciones tanto a nivel constitucional como reglamentario protectoras de intereses patronales.

“El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, a nivel individual, administrativo y procesal. No se le puede reconocer ese carácter protector a las normas de derecho colectivo. Se trata de un fenómeno universal, el derecho laboral tiene una notable tendencia expansiva”.¹²

La disciplina jurídica funciona sobre la base de que constituye un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores, susceptibles de ser mejoradas en los contratos individuales y colectivos.

Sin embargo, existen beneficios limitados en su máximo como son la participación en las utilidades y la aportación patronal. Por otro lado, las leyes reconocen también garantías a favor de la clase patronal.

El derecho del trabajo es un derecho irrenunciable, por lo que se refiere a los beneficios que otorga a los trabajadores, e imperativo, por cuanto sus disposiciones deben ser obedecidas inexorablemente.

Se puede aceptar la tesis reivindicatoria, pero poniendo de manifiesto solamente algunos aspectos del derecho laboral. Por ello, es un derecho burgués que presume un ambiente capitalista para su aplicación.

¹² Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**, pág 124.



A pesar de que en el actual estado de la legislación guatemalteca, existan disposiciones protectoras del interés patronal, y de que puede pensarse que existe una tendencia definida en ese sentido, no debe reconocerse al derecho guatemalteco del trabajo una función de coordinación y conjugación de intereses, sino por el contrario, debe de afirmarse que su función es disminuir el diferencial entre la condición económica de los patrones y de los trabajadores, mediante el impulso a los instrumentos colectivos de lucha social.



CAPÍTULO III

3. Principios del derecho del trabajo

El derecho del trabajo como creación del hombre y de la comunidad, se formuló con una finalidad específica relativo al mantenimiento de la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician del vínculo laboral, el que otorga su trabajo y el que paga por el servicio.

Para el logro de la finalidad anotada, ese medio o instrumento que es el derecho laboral, necesita nutrirse de determinados principios que tienen que dar forma a su estructura intrínseca, acorde con su razón de ser y con los cuales tiene que identificarse de forma plena y en todas sus manifestaciones.

De manera similar, al formarse el derecho laboral tuvo en su momento que transmitir los principios por los que tenía que inspirarse en su desenvolvimiento. Son esos los principios que se busca determinar para poder indicar que corresponden a la nueva rama del derecho.

También, a los principios se les puede denominar fundamentos, condiciones básicas, conceptos elementales y de otras formas, pero el término principios se considera el mayormente adecuado.

3.1. Tutelaridad

La razón de ser del derecho laboral es constitutiva del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también consiste en su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama aparecieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que eran cometidos en contra de las personas en ocasión del trabajo.

Anteriormente existían reclamos contra las jornadas extenuantes, frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y menores de edad, debido a los bajísimos salarios. De ese primer embrión, se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección al punto que los alcances de la tutelaridad han llegado a un amplio sector de la doctrina que considera al derecho laboral como un derecho de la clase trabajadora, en relación a que se enfocan los beneficios que se otorgan casi de forma exclusiva al trabajador para enfrentar al empleador.

La legislación guatemalteca determina que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de los mismos trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente y además el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación laboral.

Al señalar la existencia de una efectiva libertad de contratación, se entiende que puede haber una contratación con limitada libertad al efectuar o plasmar la misma, en donde una de las partes se encuentra compelida a la aceptación de las condiciones de la otra

parte.

Por ello, el derecho del trabajo se define como una herramienta de carácter compensatorio de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Además, viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario.

En dicho sentido, si las normas de esta rama no tuvieran un papel protagónico, entonces se manifestaría la desigualdad y por ende se repetirían los abusos de la parte considerada fuerte.

El derecho laboral no viene a ser más que un escudo protector en contra de los excesos. Esta línea de ideas, se supone que los intereses laborales son opuestos, y que por lo mismo tienen a ser también contenciosos, litigiosos y que existe un estado latente de conflicto entre las partes del contrato laboral.

Se acepta la titularidad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, y la gama de su aplicación se manifiesta en distintas concepciones que le dan forma. Por lo mismo, existen posiciones dispares que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario.

La tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento decisivo de reivindicación y lucha frente al empleador. Frente a ellos, otro sector señala que se procura reestablecer un

equilibrio entre las partes, o que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores la propiedad de los medios de producción.

“La función del derecho consiste en el mantenimiento de la paz social y el respeto de los derechos individuales. Es de importancia examinar la tutelaridad bajo un criterio teleológico, si es un fin en sí mismo o si por el contrario, es un canal para la obtención de un fin”.¹³

En las últimas décadas se ha desarrollado el concepto de que el fin primordial del derecho laboral es contribuir a la armonía en el marco de una sociedad, y por ende, su finalidad esencial no es en sí la tutelaridad, la cual es una mera herramienta para alcanzar el equilibrio en la fijación de condiciones laborales y de esa forma materializar la armonía.

La tutelaridad es solamente un medio para lograr un fin prioritario que es la paz y concordia social. Su fin último, consiste en evitar fricciones y luchas entre los propietarios de los medios de producción y asalariados.

Se ha buscado proteger al trabajador y se le sigue protegiendo. Pero, tiene que destacarse que las motivaciones de esa intervención protectora han variado.

¹³ Cabanellas, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos**, pág 45.

La situación en que los trabajadores se encontraban, no es la misma que la actual: el desarrollo del derecho, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación, la misma organización laboral y la solidaridad internacional obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se dan hoy día y las que justificaron el apareamiento de esta disciplina jurídica.

Es aceptable que se considere una defensa al débil, la que debe ser mayor en la medida de su debilidad; por ello, en sus fases primarias ello fue marcadamente tutelar. Pero, en la actualidad, los trabajadores en términos generales han superado los estadios de aislamiento y desprotección en que se encontraban en la antigüedad.

En el caso de los convenios colectivos, las desigualdades han desaparecido por la unión de los trabajadores frente al patrono. La interpretación de la norma se va a llevar a cabo en el momento de la aplicación a un trabajador individual.

Sin embargo, en términos generales cabe apuntar que en el campo colectivo, la tutelaridad legal está perdiendo preeminencia, ya que las organizaciones de los trabajadores pueden llegar a ser tan poderosas que prescindan prácticamente de la protección estatal.

En algunos países los sindicatos son tan fuertes que la contraparte patronal atiende las negociaciones tomando en cuenta el poder que emana de la organización y no atendiendo a las normas laborales protectoras. Como expresión de la fuerza

negociadora, son tan fuertes los sindicatos como las empresas. Es por ello, que se cuestiona si el principio de irrenunciabilidad de derechos debe seguir aplicándose con la misma intensidad en el campo de las relaciones colectivas.

La tutelaridad es un principio que sustenta todas las ramas de esta disciplina y se refleja en cada una de las regulaciones. Pero, cobra mayor preeminencia en algunas de sus ramificaciones. En el derecho colectivo, el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y de contratación colectiva, han fortalecido la posición de los trabajadores, procurando un equilibrio que hace ver la intervención proteccionista como algo subsidiario, en donde las mejoras laborales las procuran los trabajadores vía la negociación colectiva, en lugar de esperar reformas legales. Dentro del campo colectivo hasta se cuestiona la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos, ya que en determinada medida limita la libre negociación.

Los propios trabajadores rechazan la regulación estatal en materia laboral y prefieren que sean las mismas fuerzas sociales las que encuentren las fórmulas de arreglo, ya que la intervención en alguna medida reglamenta los procedimientos de huelga.

La huelga no es un derecho sino que por el contrario, consiste en la limitación de este derecho. El ejercicio de la huelga tiene que ser totalmente libre y no sujeto a requisitos. El Estado tiene que velar solamente porque no se violen los derechos individuales y de orden público.

El derecho individual es en donde más se manifiesta el resguardo que inspira esta disciplina. Las normas procesales están imbuidas de este espíritu protector. Por ende, las normas objetivas como sustantivas, son favorables al trabajador. Si las normas objetivas le brindan al trabajador un derecho preferente, éste al presentarse ante un tribunal, goza de un doble beneficio o una duplicidad de tutela. Una por el derecho de fondo y otra por la forma en que se ventilará el proceso. Se reclama la neutralidad procesal, habida cuenta que al situarse en su ubicación, los derechos de los trabajadores ya traen el amparo de la tutelaridad.

En materia procesal cabe destacar la importancia de los beneficios como el impulso de oficio que regula el Artículo 321 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: "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 del asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieran asesorar, podrán actuar como tales:

- a) Los abogados en ejercicio.
- b) Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancias que el Tribunal podrá exigir que se acredite, y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca al trabajador reclamante.

c) Los estudiantes de derecho de las Universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a derecho del trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces al salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante, y en todo caso, bajo la dirección y control de las Facultades, a través de la dependencia respectiva”.

La denominada inversión de la carga de la prueba, que releva de prueba al trabajador en casos de despido está regulada en el Artículo 78 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder.
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales”.

La declaración de confeso y sentencia que se dicta en contra del patrono por incomparecencia se encuentra regulada en el Artículo 358 del Código de Trabajo,

Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.

En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado, pero si en el mismo juicio se ventilarán otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a éstas se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a éstas conforme lo prevenido en este título”.

En virtud del denominado impulso de oficio, el juez viene a ser una especie de asesor del trabajador en cuanto a gestionar las acciones procesales que correspondieren, aunque el actor no las hubiere pedido, por ende, la caducidad no puede prosperar en los juicios ordinarios laborales. El mismo juez se constituye en una variante de asesor del trabajador. En efecto, la demanda puede ser presentada en forma verbal ante el tribunal y éste debe adecuarla a los requerimientos de ley, pero si se presenta por escrito, como es en casi todos los casos, nunca puede ser rechazada, y el juzgador debe señalar los defectos y ordenar al acto que los subsane.

La inversión de la carga de la prueba, consiste en un beneficio que se otorga al trabajador y es característica de esta disciplina. Es lógico que quien afirma hechos ante



un tribunal, debe tener los elementos de prueba que confirmen su acierto, sin embargo, en el proceso ordinario laboral por despido, el trabajador expone su intención ante el tribunal, pero no necesita proponer pruebas, ya que literalmente se invierte esta carga que corresponde al empleador demandado, quien tiene que probar que efectivamente existía una causa justa de despido. Supone el legislador la inferioridad técnica y económica del trabajador para comparecer a juicio.

El Artículo 77 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala comprende las faltas laborales que facultan al patrono para despedir a un trabajador sin responsabilidad de su parte, y el Artículo siguiente establece que cuando un trabajador es despedido, el patrono se lo debe comunicar por escrito y con invocación de la causa justa de despido.

Pero el trabajador puede emplazarlo ante los tribunales para que el patrono le demuestre la causa justa en que se fundó el despido. Es claro que si no la demuestra y ello resulta muy difícil hacerlo, tiene que pagar la indemnización que se discute, más un salario mensual por cada mes que dure el juicio, hasta doce meses, a título de daños y perjuicios.

Como el trabajador no tiene necesidad de presentar pruebas en su demanda, el que tiene que probar la comisión de una falta es el patrono, y no tiene obligación de ofrecerla, tal como lo estipula el Artículo 332 literal e).

La declaración de confeso o confesión ficta, si bien es aplicable a casi todos los procedimientos, en el ordinario laboral conlleva un beneficio adicional para el trabajador porque, como arriba se indica, opera aunque el trabajador no haya propuesto la confesión judicial o declaración de parte como medio de prueba y además conlleva el final del proceso.

“La falta de contratos escritos 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 exhiben, deben presumirse salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador. Se tiene por cierto lo que el trabajador manifieste, salvo que el patrono lo pueda contradecir fehacientemente”.¹⁴

El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aún frente o en contra de las disposiciones del mismo trabajador. De ello deriva el principio de la irrenunciabilidad.

Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento. Este principio se implementa con el objetivo de asegurar los mínimos que determina la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o bien por cualquier otro motivo.

¹⁴ **Ibid**, pág 78.

Bajo la premisa de que el trabajador, por necesidad o por presión del empleador pueda renunciar a garantías mínimas con tal de obtener un trabajo, el legislador ha dejado plasmada esta disposición. Por ende, resulta nula una renuncia de derechos que lleve a cabo el trabajador, y ello quiere decir que, aunque el trabajador haya firmado un documento renunciando a derechos o bien aceptando derechos menores a los que le corresponden, mantiene el derecho de reclamar aquellos y cualquier juez laboral tiene que atender el reclamo de esos derechos que se encuentren pendientes de ser otorgados al trabajador.

“Para la corriente laboralista de orientación publicista, los finiquitos no tienen un valor absoluto, debido a que aunque contengan la intención del trabajador de poner fin a cualquier reclamo, si se prueba que no se incluyeron los derechos a cabalidad, el trabajador mantiene la acción a pesar del finiquito. Por la aplicación de la irrenunciabilidad de los derechos, el finiquito tiene una connotación especial en materia laboral, apartándose de aquella figura absoluta, válida en el contexto civilista”.¹⁵

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula los derechos elementales mínimos. A tenor del Artículo 20 del Código de Trabajo, se puede entender que son irrenunciables los mínimos de protección, ya que los que tengan condiciones superiores a dicho mínimo pueden modificarse en los casos especiales que contempla ese mismo Artículo, cuando existe un acuerdo o cuando lo

¹⁵ Córdón Duarte, Manuel. **Régimen de las excepciones en el derecho del trabajo**, pág 21.

justifique plenamente la situación económica de la empresa, las condiciones superiores pueden alterarse. Pero, ello es un tema que da lugar a planteamientos diferentes.

Dentro del contexto legal las normas laborales vigentes, empezando por el Código de Trabajo, se manifiestan en esta salvaguarda laboral. Es repetitivo el análisis de todas y cada una de sus instituciones, las cuales absorben y reflejan el favoritismo. En todas y cada una de estas instituciones se encuentra implícita la tutelaridad.

Pero existen algunas normas que de manera explícita y directa declaran esa preferencia por el trabajador. La Constitución Política de la República de Guatemala establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajador son conciliatorias, y tutelares para los trabajadores.

El derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora. El derecho, en cualquiera de sus ramas es una ruta en doble sentido en donde se otorgan derechos pero también se imponen obligaciones. De igual manera otorga y reconoce derechos a los empleadores. En la medida que se comprende y absorbe esta afirmación, se puede plantear un ejercicio más eficaz y honesto de esta rama jurídica. Una actitud de los trabajadores, responsable y enmarcada dentro de los cánones legales en cuestiones tales como la huelga, la negociación colectiva rinde beneficios a su favor, así como al contexto general de la sociedad.

Se acepta la afirmación del derecho de clase, como una declaración de identificación o pertenencia, en la medida que este derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida de la relación laboral, pero se busca una aceptación del término dentro del marco jurídico general

El concepto de clase trabajadora no es preciso. Se percibe su referencia al grupo social mayoritario, que no tiene otros medios de supervivencia más que su trabajo, o personas que para generar ingresos tienen que ponerse a disposición de un empleador.

La legislación laboral guatemalteca no recoge ni define el término de clase trabajadora. Existen diversas normas que también contemplan de forma expresa los derechos, pero de los empleadores. Si bien esta rama jurídica se encuentra orientada en beneficio del trabajador, no puede dejar a un lado los derechos de aquellos y más aún, para el mejoramiento de los derechos de los trabajadores se tienen que reconocer y fortalecer los derechos de la contraparte, bajo la premisa de que surja un mayor número de oferentes de plazas de trabajo.

En los Considerandos del Código de Trabajo puede leerse que el desarrollo de las normas laborales tienen como parámetro, la estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal.

En este orden de ideas tiene relevancia la referencia de la literal ñ), del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, al cual empleadores y

trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.

El principio de tutelaridad implica cierto grado de parcialidad y de subjetividad, contrarios a la imparcialidad y objetividad que inspira a las demás disciplinas jurídicas. La refutación se basa en que todo derecho procura la justicia y que en el campo especial de lo laboral, debido a las circunstancias especiales que lo circundan, debe necesariamente incluirse ese elemento de tutela para lograr efectivamente esa pretendida justicia; en otras palabras, la tutelaridad es requisito para garantía de esa justicia.

El derecho laboral es protector, debe especificarse con mayor detenimiento el objeto o destino de esta protección, tomando en consideración las intenciones que lo animan, así como el impacto que significa dentro del orden jurídico y del mismo marco social.

La implementación de prestaciones o protecciones a los trabajadores empleados puede desestimular a empresarios potenciales, o sea potenciales empleadores, de realizar nuevas contrataciones que aliviarían la carga de desempleo de una comunidad.

3.2. Aplicación decreciente

Una nueva tendencia se perfila en el sentido de resaltar el hecho que la protección nació para amparar al necesitado, y por ende debe encausarse preferente hacia los más débiles. En ese sentido, la aplicación de este beneficio debe aplicarse en

progresión decreciente, en función de la mayor remuneración percibida por el trabajador, el cual apenas gana un salario mínimo, en contraposición a quien no necesite el mismo grado de apoyo.

3.3. Evolutivo

El derecho laboral es evolutivo, y se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica tiene que mantenerse viva, ello es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano.

Pero, el derecho laboral está imbuido de una dinámica muy característica, que se deriva precisamente de su permanente vocación de proteger al trabajador. Es una fuerza expansiva que ha marcado sus inicios, y que puede entenderse en dos sentidos:

- a) Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores.
- b) Como una tendencia a regular cada vez más relaciones.

El derecho laboral es un derecho mutante, que se encuentra llamado a modificarse a cada momento, en la medida que esos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores.

Existen cuerpos legales que sirven de base o sustento a la estructura normativa y sobre los cuales se pueden, y deben, establecer beneficios que superen precisamente esas bases. La Constitución Política de la República de Guatemala establece que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual colectiva.

Toda rama jurídica se va adaptando a las necesidades de la colectividad y va aumentando conforme se amplía el desarrollo de sus actividades. El derecho civil ha evolucionado desde la época del *ius civile* romano, pero ha sido una evolución pausada y en pocos aspectos. Metafóricamente se puede señalar que mientras las otras disciplinas crecen en proporción aritmética, lo laboral lo hace en proporción geométrica, impulsado por su propia naturaleza tutelar.

“El derecho laboral es un derecho inconcluso, porque nunca está terminado. Siempre está cambiando, avanzando, pero en una misma dirección relativa a la de obtener el mayor beneficio para los trabajadores”.¹⁶

Las normas laborales son el punto de partida y están en permanente proceso de evolución y se aplican en la medida que van surgiendo con mejoras en la ley, en los convenios internacionales, en las negociaciones colectivas, en las concesiones unilaterales que se otorguen al empleador y en las costumbres que se implementen, en las interpretaciones judiciales.

¹⁶ **ibid**, pág 46.

Las normas del Código de Trabajo quedan obsoletas e inaplicables, al ser superadas por otras que provengan de una legislación que acuerde vías de negociación o que se encargue de imponer la costumbre. El contenido del Código de Trabajo es un mínimo llamado a mejorarse. Todos comparten los mínimos de ley, pero en la medida en que en un lugar de trabajo se han reconocido o negociado mejores derechos éstos sustituyen a los mínimos, y siendo producto propio de cada centro laboral esos derechos superiores, bien pueden ser muy distintos con los de empresas vecinas.

El Artículo 106 de la Constitución Política claramente establece que los derechos laborales son susceptibles de ser superados a través de negociación individual y colectiva, y por lo mismo, imponen la obligación de que el Estado fomentará y protegerá este tipo de negociaciones.

De manera tradicional el derecho laboral ha comprendido derechos mínimos con vocación a ser superados. Por ende, al enunciarse en la ley una cifra o estipulación concreta, tiene que entenderse que la misma debe cumplirse independientemente de la voluntad o de los acuerdos de las partes.

Cualquier superación sobre ese mínimo es bienvenida y cualquier disminución es nula. Las condiciones laborales nunca pueden ser inferiores a las que están estipuladas en la ley.

La propia evolución del concepto protector admite una variante en el sentido de hablar, ya no de mínimos sino de máximos. Es una reconversión del mismo concepto pero aplicado a un escenario diferente. Por ende, en algunos pasajes el mínimo tiene que interpretarse en sentido inverso en donde la jornada de trabajo máxima es de cuarenta y cuatro horas diurnas semanales.

En el caso concreto de las ventajas económicas, la fijación de un treinta por ciento del salario, salvo pacto en contrario, ha dado lugar a discrepancias, pues algunos suponen que puede pactarse en contrario un porcentaje menor de ese treinta por ciento, otros suponen que ese treinta por ciento es en sí un mínimo cuya reducción devendría nula.

El principio de garantías mínimas ha tomado una dirección opuesta. En efecto, se ha reconocido y aceptado la aplicación de máximos que, van en contra de los trabajadores. La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, establecen un máximo del ocho por ciento de dichas utilidades. Consiste en un tope a las prestaciones de los trabajadores el que se ha aplicado como un requisito previo para establecer el sistema de participación en utilidades, el que obviamente beneficia al trabajador. Ello, implica un paso evolutivo en el desarrollo del derecho laboral para otorgar beneficios a los trabajadores se hace menester aplicar el principio de límites.

No todas las normas laborales contienen o proyectan mínimos en beneficio de los trabajadores. La legislación laboral contempla también la posición de los empleadores. Entre otras existen normas que contienen derechos de los empleadores como el

derecho a ejercer la autoridad a que los trabajadores por ley quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.

Las primeras manifestaciones del derecho laboral eran estipulaciones aisladas de corte pietista, que se encargaban de la regulación de algún aspecto muy específico del trabajo: que la jornada de trabajo no exceda de doce horas, que se limitaba la edad mínima de la niñez que labora. Poco después, a raíz de la Revolución Industrial, era conocido como legislación obrera y su campo de aplicación se limitaba básicamente a la industria.

En el afán de protección se fueron incorporando posteriormente otras actividades a sus normas. Además, quedó superado el enfoque de un mero derecho obrero para abarcar un espectro cada vez mayor del quehacer humano, referente a la prestación de servicios, lo cual es una tendencia muy marcada en el desenvolvimiento de las legislaciones. El derecho laboral ha reclamado más profundidad a través de una mayor participación en las cuestiones político sociales de la comunidad, más allá del mero enfoque regulador del trabajo.

3.4. Obligatoriedad

Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su cometido, debe ser aplicado en forma coercitiva, ello es, debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes,

pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales. El derecho viene a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

Por ello, se han establecido los Tribunales de Trabajo y Previsión Social con plenas facultades para aplicar coercitivamente sus resoluciones. Los empleadores saben que como mínimo deben otorgar a sus laborantes las prestaciones básicas de ley, en caso contrario podrán ser exigidas: las horas extraordinarias que no fueren incluidas en la planilla, el bono catorce pagadero en el mes de julio, el reajuste complementario del salario mínimo no pagado y la indemnización no efectuada en ocasión de un despido injustificado.

Las normas laborales que se tienen que entender, aún frente o en contra del mismo trabajador. No puede funcionar el sistema laboral en la forma que se encuentra constituido y de conformidad con las premisas en que se fundamenta que el empleador podrá abusar del trabajador necesitado. Aunque el trabajador renuncie a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia.

Lo que con ello se pretende es proteger al trabajador de aceptar una renuncia en un estado de necesidad y que renuncie por algún engaño o ardid del empleador.

Existe discrepancia en cuanto al nivel de los derechos que no pueden renunciarse, si los mínimos o cualquier derecho laboral adquirido o si la convención colectiva que

supone una mayor fortaleza, puede renunciar a algunos beneficios dentro del contexto de la propia negociación.

El derecho laboral debe regular aspectos puramente generales y periféricos de las relaciones laborales, sin entrar a detalles particularizados de cada contrato. En el mismo derecho civil existen normas obligatorias que únicamente se aplican cuando no ha existido una específica declaración de voluntad.

El derecho del trabajo debe establecer un marco general de la relación laboral, pero sin pretender regular todos los detalles de esa relación. Se tienen que establecer mínimos de vacaciones, de licencias especiales en casos dados, pero dejando que sean las partes, a través del contrato individual y se limite solamente en cuanto lesione algún derecho mínimo u otro superior que tenga vigencia en el centro de trabajo.

Por lo mismo, esta tendencia otorga a esta disciplina un papel secundario y no periférico, como un observador o árbitro que tiene por encargo evitar los abusos pero que más allá de esa función no tiene participación directa en lo que se convenga.

3.5. Realismo

Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, tiene que ponderar con objetividad las diferentes variables que suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Tiene que recordarse que la tutelaridad no debe aislarse de otros

elementos que intervienen en el quehacer laboral. El hecho de emitir muchas normas tutelares, no implica necesariamente una mejora automática de las condiciones laborantes. Algunas disposiciones que pueden aparecer como muy ventajosas para los trabajadores, pueden rendir frutos a plazo inmediato, pero pueden resultar muy contraproducentes a mediano y largo plazo.

En ningún momento tiene que perderse de vista la actividad económica en su conjunto, de la que el fenómeno laboral es parte. En los mismos Considerandos del Código de Trabajo, se deja entrever la validez de este principio.

“El derecho laboral contienen normas que están llamadas a desarrollarse con posterioridad en forma dinámica. Todos los que intervienen en la elaboración de la norma laboral, deben tener bien presente este principio, en beneficio del mismo trabajador”.¹⁷

El legislador tiene que dejar a un lado los conceptos superficiales o tendenciosos, que conduzcan a la emisión de leyes que con el tiempo deterioren las relaciones entre obrero-patronales.

Los negociadores de los pactos y convenios colectivos de trabajo, tanto del lado patronal como del trabajador tienen asimismo que nutrirse de este principio relativo a la determinación de los alcances de sus exigencias, y los otros a la optimización del recurso laboral de sus respectivas empresas.

¹⁷ **Ibid**, pág 22.



De manera adicional, el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica que las normas jurídicas de trabajo, atenderán claramente a todos los factores económicos y sociales que sean pertinentes.

Lo que se busca no es privilegiar solamente los intereses de los trabajadores, sino que armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad, dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de justicia, para el beneficio de ese componente mayoritario de la sociedad como lo es el asalariado.

El derecho laboral es realista y objetivo. Dicho realismo se entiende como una adaptación a una realidad objetiva, como una necesidad de tener una lectura clara de lo que está sucediendo alrededor, como una exigencia de tomar en cuenta los factores que inciden en el fenómeno laboral: económicos, culturales, mundiales, educativos, fiscales y de mercado.

En relación a lo objetivo, no existe un criterio unánime de su alcance, debido a que se ha repetido que este derecho, al ser tutelar, es por definición subjetivo y no objetivo. Es claro, que tiene que existir un adecuado equilibrio entre la vocación tutelar hacia los trabajadores y una lectura objetiva de la realidad nacional.

3.6. Sencillez

El derecho laboral va encaminado a un sector abundantemente mayor de la población,

que en términos generales no accede a elevados niveles de preparación y educación en general. Este derecho tiene que formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación, ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.

El principio en análisis se materializa con mayor relevancia en el derecho procesal del trabajo, en donde se argumenta constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral.

Pero, deben establecerse claramente ciertos límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono. No se trata de una disciplina antiformalista.

3.7. Conciliatorio

Más allá de la pugna entre el trabajo y el capital, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento que nutre esta rama jurídica es su vocación conciliatoria. No se trata de atacar a los empleadores ni de limitar a los trabajadores. Siempre van a existir patronos y dependientes y van a haber puntos opuestos entre ellos. Pero así como el derecho en general tiene que buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad, el derecho de trabajo se encuentra llamado a cumplir con una misión de importancia y delicada, como lo es alcanzar la sincronización de las partes de la producción, con el efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto.

De esa forma lo proclama de forma directa la Constitución Política de la República de Guatemala, que expresamente consigna que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajador son conciliatorias. Los Considerandos del Código de Trabajo, invocan una mayor armonía social.

Las corrientes modernas apuntan a que la tutelaridad no es un fin en sí mismo, por el contrario, es el medio eficaz para alcanzar un fin superior encargado de coadyuvar a la concordia en los centros de trabajo y por ende toda una comunidad.

Por ende, la tutelaridad por sí mismo no tiene sentido, debido a que lo adquiere en cuanto se aplica en el marco de las relaciones laborales. Es en ese punto donde destaca esta característica como herramienta para lograr la pretendida paz social.

El término conciliación implica una pugna o lucha permanente, que regresa a posiciones propias de la época inicial del derecho laboral, y no se puede señalar que inevitablemente se presentan aspectos del vínculo laboral en que se manifiestan los intereses encontrados de aspectos relativos al vínculo laboral en que se manifieste su forma de ahondar en las diferencias sino que destacar las coincidencias, y los puntos de convergencia de intereses. Esta iniciativa puede tomar diversos caminos: una negociación colectiva madura y consecuente; una coparticipación en las decisiones de la empresa; un acuerdo de reparto de utilidades; y la implementación de una asociación tipo solidarista.

A la luz del fenómeno mundial, la globalización de las economías debe mejorar el sistema de producción para hacerlo más competitivo. Se tiene que entender como punto de partida diferente, que entre un empleador y los trabajadores existe necesariamente una complementación, un equipo de trabajo, que si bien van a haber siempre intereses contrapuestos, también existirán intereses idóneos con los que se evita que la diferencia se convierta en un conflicto, y desde otro punto de vista aumentar la productividad para que surjan mayores oportunidades y se ofrezcan más y mejores empleos. Esa mejora en la productividad tiene que beneficiar a todos, no solamente a los empresarios sino también a los trabajadores.

Por ello, no tiene que perderse de vista la aptitud conciliadora que tiene que animar a esta disciplina, la cual es la misma vocación que inspira a todos los actores que de alguna forma participan en ella.

3.8. Rendimiento o de la buena fe

El principio de la buena fe tiene que prevalecer entre patrono y trabajador. El principal vínculo jurídico entre ellos es el contrato, lo que implica un acuerdo y un compromiso de cada uno de ellos. Por ello, resulta prolijo ampliar los alcances de esa buena fe que cada parte tiene que guardar respecto del otro. En esa misma dirección las corrientes modernas resaltan otra arista de la buena fe.

El principio de la buena fe se expresa también mediante el principio del rendimiento que es como una modalidad contenida dentro de aquel principio. Si hay obligación de rendir en el trabajo, es debido a que se parte del supuesto de que el trabajador tiene que cumplir su contrato de buena fe. El mismo, es un componente básico y general del derecho con características de postulado moral y jurídico. Además, califica al principio de rendimiento como una modalidad o extensión, debido a que el mismo no es justificativo de la existencia del derecho de trabajo.

Dicha modalidad adquiere la noción de ser con la afirmación de que ambas partes tienen que realizar el máximo esfuerzo en aumentar, acrecentar e impulsar la producción nacional, en cuanto dependa de la empresa, trascendiendo de esta manera el ámbito laboral y vinculándolo con el aumento de la producción nacional.

No significa, una contraposición al interpretar las normas en el sentido más favorable al trabajador. Su verdadero valor y su razón de ser obedecen a la existencia de una visión conjunta de la producción, dotada de valores de tipo nacional y colectivo, que se encuentran por encima de los particularistas de los componentes de la relación de trabajo.

También, ello es debido a la íntima relación entre lo laboral y lo económico, y cada vez se le da una mayor valuación en las modernas concepciones sobre la rama jurídica en estudio.

Al impulsar a que los empleadores y trabajadores conjuguen sus esfuerzos en idéntica orientación, se beneficia a la comunidad laboral en su conjunto, y por ende también a cada integrante de la empresa en particular, en relación a las fuentes de trabajo y sus ocupaciones.

Con fundamento en este principio, se inspiran y legitiman los distintos sistemas de retribución. Desde luego, se aplica en todas las formas de salario, pero sobre todo lo que se busca en alguna medida es la creación de un incentivo en el trabajador para que aumente el producto que haya sido obtenido con su trabajo. Dentro del mismo, se encuentran inmersas las diversas gamas de sistemas de primas que se encuentran dirigidas de una u otra manera, a estimular o premiar la productividad, la calidad, la velocidad de producción y la economía en materiales.



CAPÍTULO IV

4. Estudio legal y doctrinario del Artículo 415 del Código de Trabajo

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es uno de los catorce ministerios que integran el Organismo Ejecutivo del Gobierno guatemalteco, bajo la dirección del presidente de la República.

Su función es de importancia y consiste en velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, y la constante superación de sus familias. También, su visión es primordial y consiste en ser un ministerio fortalecido, competente, moderno y confiable encargado de la promoción de la cultura y del respeto de la legislación laboral, así como también de asegurar el bienestar de la sociedad.

Su misión es ser la institución del Estado guatemalteco que se encarga de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relacionados con el trabajo y previsión social, en beneficio de la sociedad.

De conformidad con los preceptos constitucionales que enmarcan la función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la institución del Estado de Guatemala que tiene que velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y la constante superación de sus familias.

Las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social son las siguientes:

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacionales del país.
- b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello de conformidad con la ley. Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- c) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieran vigentes.
- d) Administrar descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- e) Velar por el incumplimiento de la legislación laboral en la relación con grupos vulnerables de trabajadores.

f) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.

g) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

4.1. Historia

“El arribo de los gobiernos revolucionarios en 1944 marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo. La legislación laboral se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico del derecho de trabajo, y de esa forma las disposiciones en este campo ya tienen un significado”.¹⁸

Lógicamente, es necesario el fortalecimiento de las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales creando los respectivos mecanismos. El primer antecedente administrativo laboral que se encuentra en esta época está contenido en el Decreto número 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública organizando el poder ejecutivo a través de Secretarías de Estado, entre las que se cuenta la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social.

¹⁸ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**, pág 125.

Durante el año 1944 se emitió el Decreto número 47 en donde se establecieron las funciones administrativas de las secretarías, las cuales se ejercen en relación con las dependencias, organismos, funcionarios, y empleados públicos, y también en relación con los particulares.

En el Decreto anotado, los negocios relativos al buen gobierno, al orden público, al estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social, al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes relacionados a estas materias, son fundamentalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

La organización señalada se modificó el 27 de abril e 1945, a través del Decreto 93 del Congreso de la República de Guatemala, en donde mediante el Organismo Ejecutivo se organizaron los Ministerios, determinándose en los mismos las funciones y atribuciones de cada uno de ellos.

La importancia del derecho del trabajo requería de un ente administrativo, razón por la cual con la promulgación del primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, se incluyó en el título noveno, la Organización Administrativa de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.

La auténtica fecha de creación del Ministerio de Trabajo, así como su nombre han sido objeto de distintos análisis. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto número 330 Código de Trabajo, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947, en donde el Ministerio en estudio tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social.

La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos no se hizo sino hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual mediante el Decreto número 1117 del Congreso de la República de Guatemala publicado en el Diario Oficial en 17 de octubre de 1956 cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año, en donde se estableció el Ministerio de Trabajo.

Es indudable que el sobrenombre con que el Congreso de la República de Guatemala bautizó al Ministerio de Trabajo en 1956 fue el de bienestar social, lo cual se demuestra con los nombramientos de los ministros designados.

El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República, contiene las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo. En el mismo, nuevamente se designa al Ministerio de Trabajo como de Previsión Social y a partir de esta fecha se uniforma dicho nombre, en documentos, actuaciones y entidades relacionadas.

4.2. Ministro de Trabajo y Previsión Social

El Ministro de Trabajo y Previsión Social es la autoridad superior y en consecuencia el funcionario de mayor jerarquía del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a quien le corresponde cumplir y desarrollar las funciones que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula en el Artículo 193: “Ministerios. Para el despacho de los negocios del Organismo Ejecutivo, habrá los ministerios que la ley establezca, con las atribuciones y la competencia que la misma les señale”.

El mismo, es el miembro del Gabinete del Gobierno de la República de Guatemala. Su labor esencial la constituye la planificación, orientación, dirección y ejecución de la política laboral el país, con la colaboración de los distintos servicios y funcionarios de la rama administrativa de trabajo.

Es la autoridad superior del Ministerio, ejerce jurisdicción en toda la República de Guatemala y desempeña funciones permanentes sobre las dependencias, oficinas, funcionarios y empleados.



Las funciones del Ministro de Trabajo y Previsión Social son las siguientes:

- a) Velar por el cumplimiento de las funciones que específicamente asigna al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- b) Refrendar los decretos, acuerdos gubernativos y reglamentos dictados por el Presidente de la República de Guatemala.
- c) Ser Jefe del Ramo de la Administración que le está encomendado, bajo la inmediata dependencia del Presidente de la República.
- d) Ser órgano de comunicación del Presidente de la República con los demás funcionarios y empleados del ramo.
- e) Supervisar y procurar el buen funcionamiento de las actividades del ramo.
- f) Resolver los asuntos de su ramo y revisar jerárquicamente los actos y resoluciones de los demás funcionarios y empleados dentro de su esfera.
- g) Firmar la correspondencia que se dirija a los Presidentes de los organismos de Estado, a los Ministros de Estado, así como lo que por su importancia lo amerite.
- h) Refrendar los nombramientos de los empleados del ramo y nombrarlos

directamente cuando la ley le faculte para ello.

- i) Corresponde al Ministro, asimismo, la supervisión de las labores de la Oficina de Registro y Trámite Presupuestal y del Departamento de Relaciones Públicas.

4.3. Análisis jurídico del Artículo 415 del Código de Trabajo de Guatemala

Es fundamental el análisis jurídico del Artículo 415 del Código de Trabajo de Guatemala, para la determinación que es mediante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Inspección General de Trabajo, que se llevan a cabo acciones directas para la promoción y resolución de acciones contra faltas.

El Artículo 274 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos”.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 275: “Los asuntos a que se refiere el Artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este Código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarles la cooperación y auxilio que aquellas les demanden.

En consecuencia, las resoluciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o sus dependencias dicten sólo pueden ser impugnadas a través de los siguientes recursos:

a) Recurso de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa del Ministerio mencionado, dentro del término de cuarenta y ocho horas de notificada la resolución, actuaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Ministerio debe resolver dentro del improrrogable término de ocho días, revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida. El plazo respectivo se empieza a contar desde el día siguiente en que se reciban las actuaciones.

b) Recurso de reposición, si se tratare de resoluciones originarias del Ministerio. Dicho recurso se substanciará y resolverá dentro de los mismos términos indicados en el inciso anterior.

Transcurrido el término de ocho días sin que el Ministerio haya proferido su resolución, se tendrá por agotada la vía gubernativa y por resueltos desfavorablemente los recursos de revocatoria o de reposición, según el caso”.

El Artículo 276 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias:

a) Departamento Administrativo de Trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco de lo

comprendidos en el Artículo 60, de la Constitución y abogado de los tribunales especializados en asuntos de trabajo.

- b) Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior.
- c) Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo reglamento
- d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio”.

El Artículo 278 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo e inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emiten en lo futuro.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de Trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieran asesorar únicamente a los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales, en

cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales.

Las disposiciones contenidas en el Artículo 323 rigen, también para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono”.

El Artículo 279 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “La Inspección General de Trabajo tiene carácter de Asesoría Técnica del Ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las disposiciones legales de su competencia.

La Inspección debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en alguno de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacue o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de Trabajo y Previsión Social, siempre que así lo juzgue conveniente, ara que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas”.

El Artículo 280 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago proceente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, esta obligada a promover o realizar las substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores”.

El Artículo 281 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

- a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278.

- b) Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad



podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de Trabajo y Previsión Social.

c) Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan.

d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personas que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata.

e) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se ha suscitado, asimismo, podrán interrogar al personal de la empresas sin la presencia

del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.

f) Pueden tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de Trabajo y Previsión Social.

g) Deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales.

h) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo.

i) Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

j) Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o imparcialidad.

k) Siempre que divulguen lo datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas, que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido, que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan, que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de lo sindicatos, que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les

correspondan en lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio.

l) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el Inspector de Trabajo o Trabajador Social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que el fije, se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código.

En los casos que no ameriten prevención, harán la denuncia de inmediato; sin embargo, le infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la Inspección General de Trabajo.

m) Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y éstos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales como lo establece el inciso g) del Artículo 272 de este Código”.



El Artículo 415 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver acciones contra las faltas, contra las leyes de trabajo y previsión social, conforme los incisos l) y m) del Artículo 281 de este Código”.

Cualquier persona se puede encargar de dar aviso a los inspectores y a los trabajadores sociales de cualquier infracción que sea cometida por parte de los patronos y trabajadores en contra de las leyes de trabajo y de previsión social.

CONCLUSIONES

1. No ha existido un mejoramiento del sistema normativo laboral en donde se revisen las normas jurídicas de trabajo, tanto respecto el procedimiento como de sus efectos para que se garanticen soluciones y se superen los obstáculos en el proceso de fortalecimiento de la coherencia y la pertinencia del sistema normativo entre patronos y trabajadores.
2. No se acentúan esfuerzos para la modernización del sistema de normas jurídicas laborales a través de la adopción de un enfoque integrado y del examen de mecanismos de control de la aplicación de las normas laborales, y ello no permite que se consoliden cambios en el marco de normas de trabajo para el fortalecimiento del impacto y aseguramiento de la promoción de la justicia en las relaciones laborales.
3. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no gozan de una adecuada protección contra actos de injerencia realizados de forma directa o mediante sus agentes o miembros en su constitución, funcionamiento o administración y ello no permite la adecuada organización laboral y cumplimiento de los principios del derecho del trabajo.
4. No existe igualdad de oportunidades y de trato hacia los trabajadores y ello permite la discriminación en el acceso a los medios de formación profesional y en

la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, así como en las condiciones de trabajo debido a la falta de la adopción de programas, medios y servicios para que los trabajadores se integren y presten su fuerza laboral atendiendo a sus responsabilidades laborales.

5. No se cumple con lo estipulado en el Artículo 415 del Código de Trabajo y ello no permite que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y la Inspección General de Trabajo promuevan y resuelvan acciones contra las faltas y leyes de trabajo y previsión social que no cumplan con la estabilidad laboral y con el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores.

RECOMENDACIONES

1. La Organización Administrativa de Trabajo, tiene que indicar que no existen mejoras al sistema normativo laboral en donde se puedan revisar normas jurídicas de trabajo relacionadas con su procedimiento y con sus efectos para que se puedan asegurar soluciones y se superen los obstáculos en el proceso de fortalecer la coherencia y la pertinencia del sistema de normas que se deben cumplir entre patronos y trabajadores.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dar a conocer la inexistencia de esfuerzos para la modernización de normas laborales mediante la adopción de un enfoque integrado y del análisis de mecanismos de control para la aplicación de normas de trabajo que permitan la consolidación de cambios que permitan el fortalecimiento del impacto y aseguramiento de la promoción de justicia en las relaciones de trabajo en la sociedad guatemalteca.
3. La Inspección General de Trabajo, tiene que indicar que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no han podido gozar de una debida protección contra los actos de injerencia que se llevan a cabo de manera directa o a través de agentes y de miembros en su constitución, funcionamiento y administración, y por ello no existe una adecuada organización laboral ni cumplimiento de los principios del derecho laboral.

4. Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, tienen que dar a conocer la inexistencia de igualdad y de oportunidades y de trato hacia los trabajadores y ello ha permitido la discriminación en el acceso a los medios de formación profesional y a la admisión en el empleo y en las distintas ocupaciones, así como en las condiciones de trabajo por la falta de programas, medios y servicios para la integración de los trabajadores, para que puedan prestar su fuerza laboral tomando en consideración sus responsabilidades en el trabajo.

5. Se tiene que dar a conocer el incumplimiento de lo regulado en el Artículo 415 del Código de Trabajo, debido a que ello no ha permitido que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como la Inspección General de Trabajo se encarguen de promover y resolver acciones contra las faltas y leyes de trabajo y previsión social encaminadas a garantizar la estabilidad laboral y a cumplir con el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1989.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Reus, 1985.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Caracas, Venezuela: Ed. Plafio, 1985.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Orión, 1998.
- CORDÓN DUARTE, Manuel. **Régimen de las excepciones en el derecho de trabajo de Guatemala**. Guatemala: Ed. Del Pinal, 1985.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1994.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho del trabajo**. México, D.F.: Ed. Jurídica, S.A., 1973.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 1996.
- HERNAINZ MÁRQUEZ, Miguel. **Tratado elemental de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Naciones, S.A., 1992.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1982.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Temis, 1990.
- ROJINA VILLEGAS, Rafael. **Derecho del trabajo mexicano**. México, D.F.: Ed. Robledo, 1989.



WALKER LINARES, Francisco. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1988.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.