

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

**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE
LOS DERECHOS LABORALES EN GUATEMALA**

ISIDRO ALINÁN MENDOZA

GUATEMALA, ABRIL DE 2013

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

**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE
LOS DERECHOS LABORALES EN GUATEMALA**



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 Lòpez Díaz
VOCAL IV:	Br. Victor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V:	Br. Rocael Lòpez González
SECRETARIA:	Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Rodolfo Giovani Célis Lòpez
Vocal:	Licda. Waleska Romelia García Contreras
Secretario:	Lic. Jaime Amílcar González Dávila

Segunda Fase:

Presidente:	Licda. Eloisa Mazariegos Herrera
Vocal:	Lic. Marco Tulio Pacheco García
Secretaria:	Licda. Marisol Morales Chew

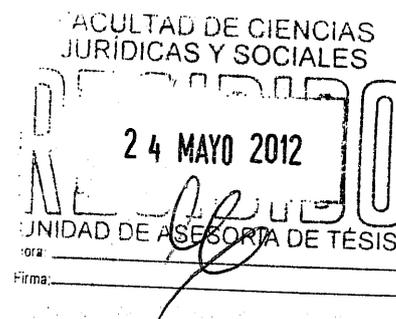
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

LICENCIADA SILVIA ESPERANZA LÓPEZ JIMÉNEZ
5ª. Avenida 10-68 zona 1 3º Nivel oficina 302
Teléfonos 22203219 - 42989823



Guatemala, 23 de mayo de 2012

Lic. Luis Efraín Guzmán Morales
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Con relación a la designación de esa Unidad de fecha veintisiete de septiembre del año dos mil once, donde se me nombra como Asesora de Tesis del Bachiller: Isidro Alinán Mendoza, quien se identifica con el número de carné 9412910 quien elaboró el trabajo de tesis intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN GUATEMALA".

En base a la asesoría del trabajo encomendado, me permito formular el siguiente:

DICTAMEN:

- A) DEL CONTENIDO CIENTÍFICO Y TÉCNICO DE LA TESIS: el sustentante mencionado, desarrolló un tema de considerable importancia que requiere de atención y de aplicación urgente en nuestra legislación; sobre todo porque en la actualidad el panorama laboral guatemalteco atraviesa uno de sus peores momentos en la historia; a pesar de existir instituciones administrativas y judiciales que velan por el cumplimiento de los derechos del trabajador. La presente investigación fue realizada con estudios jurídicos, doctrinas y registros documentales, donde se tuvo un especial cuidado en el desarrollo de cada uno de los temas que comprende el presente trabajo de tesis, la cual tiene un contenido amplio y un lenguaje técnico acorde al tema desarrollado.
- B) DE LA METODOLOGÍA Y TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN UTILIZADAS: se utilizó el método analítico el cual le permitió desplazar todo el conocimiento en partes con relación al análisis legal y doctrinario del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales aplicados en Guatemala. Con el método sintético le permitió alcanzar el objeto del estudio; descubriendo la esencia del fenómeno estudiado. Con el método estadístico le permitió descubrir de forma detallada cada aspecto del tema planteado.

LICENCIADA SILVIA ESPERANZA LÓPEZ JIMÉNEZ
5^a. Avenida 10-68 zona 1 3^o Nivel oficina 302
Teléfonos 22203219 - 42989823



- C) DE LA CONTRIBUCIÓN CIENTÍFICA DE ESTA INVESTIGACIÓN: el análisis de esta investigación está respaldada en la ley sustantiva laboral y la praxis de la misma; es un tema que se expone en dirección al Estado, a la clase patronal y a la sociedad, para que los principios laborales especialmente el de irrenunciabilidad sean considerados y respetados.
- D) DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES: las mismas parten de la realidad social y cultural, redactado en forma clara y sencilla, son el resultado del estudio y análisis del problema y por consiguiente son constantes y congruentes con el mismo.
- E) DE LA BIBLIOGRAFÍA: los textos jurídicos, doctrinarios y registros documentales, constituyen el soporte y utilidad para los temas desarrollados en la presente investigación de tesis.

POR LO TANTO al haber finalizado la etapa de Asesoría de tesis mencionado; me permito emitir DICTAMEN FAVORABLE, en virtud de que el mismo cumple con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Reglamento para la Elaboración de Tesis de graduación para optar al título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Sin otro particular, me suscribo de usted con muestras de respeto y consideración.

Atentamente

Licda. Silvia Esperanza López Jiménez
Abogada y Notaria
Colegiada No. 8398



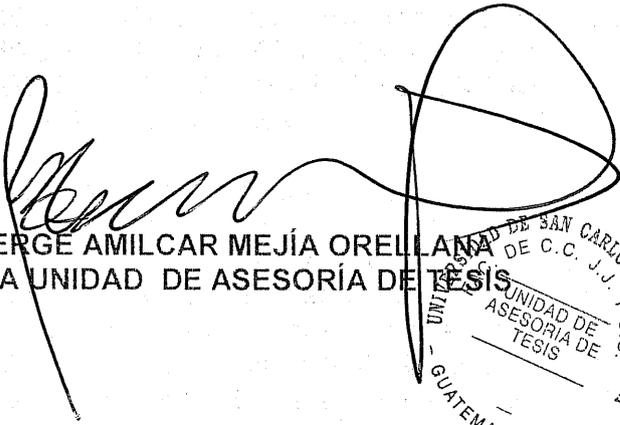
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 26 de septiembre de 2012.

Atentamente pase al LICENCIADO FÉLIX AROLDÓ GIRÓN MÉNDEZ, en sustitución del revisor propuesto con anterioridad LICENCIADO ROBERTO ANTONIO XICOL LÓPEZ para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante ISIDRO ALINÁN MENDOZA intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN GUATEMALA"

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a la) estudiante, si así lo estima conveniente la modificación del bosquejo preliminar de temas y de las fuentes de consulta originalmente contempladas, asimismo, el título del punto de tesis propuesto. 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.


Dr. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS



c.c. Unidad de Tesis
BAMO/iyc

LICENCIADO FÉLIX AROLDO GIRÓN MÉNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO
7ª. Avenida 20-36 zona 1 Of. 11, ciudad de Guatemala
Teléfonos 2232-3545 – 2253-2858



Guatemala, 08 de octubre de 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
Su Despacho.



Estimado Dr. Mejía Orellana

Respetuosamente me dirijo a usted para informarle con relación a la designación de esa Unidad de fecha veintiséis de septiembre del año dos mil doce, donde se me designa como REVISOR de tesis del bachiller: ISIDRO ALINÁN MENDOZA, quien se identifica con el número de carné 9412910 y quien elaboró el trabajo de tesis intitulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN GUATEMALA”**. Por tal motivo hago constar que el sustentante realizó todos los cambios sugeridos a su trabajo, formalizó las investigaciones e hizo las correcciones que en el desarrollo de la revisión se aconsejaron; de esa forma se obtuvo una investigación más concreta, que puede ser un aporte significativo y valioso para la clase trabajadora guatemalteca.

El trabajo desarrollado por el Bachiller llena los requisitos que requiere una investigación de esta índole; la metodología basada en el método científico y las técnicas de investigación empleadas en la presente tesis documental y bibliográfica, son apropiadas e idóneas para el tipo de investigación realizado; la redacción es bastante clara, comprensible, práctica y con un notable contenido técnico científico que puede contribuir a que los estudiosos de este tema se motiven para profundizar más sobre la realidad del derecho laboral en Guatemala que ha venido de mal en peor debido a que el Estado, sus órganos administrativos y jurisdiccionales han descuidado el cumplimiento establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, convenios internacionales de trabajo, Código de Trabajo, otras leyes y reglamentos.

Las conclusiones y recomendaciones formuladas son el resultado del estudio y análisis del problema las cuales manifiestan que tanto el Estado como la parte empleadora han sido partícipes del menoscabo del derecho laboral que día a día afronta la clase trabajadora. El Estado como poder supremo de ordenación y de imperio



LICENCIADO FÉLIX AROLD GIRON MÉNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

7^a. Avenida 20-36 zona 1 Of. 11, ciudad de Guatemala
Teléfonos 2232-3545 – 2253-2858

debe velar por la aplicabilidad de la ley y buscar la reivindicación inmediata de la institucionalidad para cumplir integralmente lo que establece la constitución Política de la República de Guatemala, garantizar a sus habitantes el goce de sus derechos; proteger a la persona y a la familia ya que su fin supremo es la realización del bien común.

En virtud de lo expuesto, considero que la tesis del bachiller ISIDRO ALINÁN MENDOZA, cumple con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de graduación para optar al título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que apruebo y emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que sea aceptada para su discusión en el examen público de graduación.

Atentamente

Licenciado Félix Arold Giron Méndez
Abogado y Notario Colegiado No. 2942

Lic. FELIX AROLD GIRON MENDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



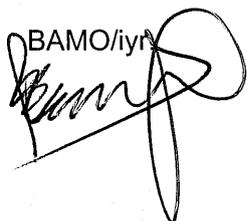
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 28 de febrero de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ISIDRO ALINÁN MENDOZA, titulado ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN GUATEMALA. 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/iyn



Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Rosario 



DEDICATORIA

A JEHOVÁ DIOS:

Por permitirme la vida y darme las fuerzas necesarias para llegar a culminar mis estudios.

A MIS PADRES:

Isidro Alinán y Ricarda Mendoza; por sus sabios consejos.

A MIS HERMANOS:

Victor, Juan, María, Irineo (Q.P.D) y Everilda; por estar siempre conmigo en situaciones difíciles.

A MIS SOBRINOS:

Hilber Donald, Darvin Efraín, Leslie Luceidy, Jennifer Gabriela, Josué Andrés, Lisbeth Azucena, Jorge Alberto (Q.P.D.) Olga Carolina, Walfred Osmin, Brenda Sulema, Melvin Alfredo, Jayron, Joel, Herberth Noé (Q.P.D.) y Vivian Lucia. Los quiero mucho, pues contar con todos ellos ha sido parte de mi alegría.

A MI ASESOR:

Licda. Silvia Esperanza López Jiménez, mil gracias por asistirme en este estudio realizado.

A MI REVISOR:

Lic. Félix Aroldo Girón Méndez; mil gracias por su contribución en este estudio culminado.



A MIS AMIGOS:

Lic. Marcos Mauricio Zacarías y Lic. Florencio Ulises Ovalle por su colaboración incondicional.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, mi casa de estudios, sin la cual no hubiese podido llegar a cumplir mi sueño.

A LA FACULTAD:

De Ciencias Jurídicas y Sociales, por darme el gran honor de sentarme en sus aulas, recibiendo toda una preparación de alto nivel académico.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
 CAPÍTULO I 	
1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Aspectos generales.....	4
1.2. Historia.....	10
1.3. Concepto.....	19
1.4. Elementos.....	21
1.5. Regulación legal.....	22
 CAPÍTULO II 	
2. El contrato de trabajo.....	23
2.1. Aspectos generales.....	34
2.2. Concepto.....	42
2.3. Clasificación.....	44
2.4. Requisitos.....	45
2.5. Regulación legal.....	48
 CAPÍTULO III 	
3. Principios sustantivos y adjetivos del derecho de trabajo.....	51
3.1. Concepto de los principios del derecho de trabajo.....	56
3.2. Principio que inspiran al derecho de trabajo.....	56
3.3. Principios aplicables al derecho procesal de trabajo.....	64



CAPÍTULO IV

Pág.

4. Análisis jurídico y doctrinario del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en Guatemala.....	75
4.1. Aspectos generales.....	77
4.2. La irrenunciabilidad como principio.....	79
4.3. El principio de irrenunciabilidad y el concepto de renuncia.....	80
4.4. El principio de irrenunciabilidad y las normas imperativas.....	80
4.5. Análisis jurídico y doctrinario de la irrenunciabilidad aplicada en Guatemala..	84
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	91



INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el panorama laboral guatemalteco atraviesa uno de los peores momentos en su historia, dado a que la condición debilitada del trabajador frente al patrono lo puede conducir a renunciar a un derecho constitucional, por el hecho de conservar su trabajo y que además le es restringida su capacidad de disposición de sus derechos laborales reconocidos legalmente.

El objetivo general, fue realizar un estudio jurídico y doctrinario del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y cuál es la interpretación patronal y judicial en Guatemala. El objetivo específico fue: conocer y analizar las disposiciones legales vigentes que regulan el contrato de trabajo en Guatemala. En la hipótesis se menciona que el derecho de trabajo como rama del derecho público tiene por objeto el estudio de las diferentes actividades que desarrollan durante la vigencia de la relación laboral patronos y los trabajadores, además de crear instituciones administrativas y judiciales para resolver sus conflictos, sin embargo en el momento de la celebración del contrato de trabajo por desconocimiento o en forma involuntaria el trabajador puede ser sujeto de engaño por parte del patrono y manifieste renuncia de los derechos que le asisten, afectando a éste durante la vigencia del contrato, y que por consiguiente los jueces de trabajo y previsión social, a pesar de haber renunciado a sus derechos, se los garantizan en juicio con base a la interpretación del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.



Esta investigación consta de cuatro capítulos, el primero, hace referencia al derecho de trabajo con un enfoque general, así como su regulación dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco; el segundo, se refiere al contrato de trabajo, su definición, clasificación, requisitos y su regulación legal; el tercero describe los principios sustantivos y adjetivos del derecho de trabajo; el capítulo cuarto trata claramente el análisis jurídico y doctrinario del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en Guatemala.

El método analítico, permitió desplazar todo el conocimiento en partes con relación al análisis legal y doctrinario del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales aplicados en Guatemala. El método sintético permitió centrar el objeto de estudio, descubriendo la esencia del fenómeno estudiado; en cuanto al uso del método estadístico permitió describir de forma detallada, cada aspecto del tema; planteando así las conclusiones derivadas del trabajo efectuado.

Este análisis se fundamenta en la ley sustantiva y adjetiva laboral, y la praxis de la misma; tema que se expone en dirección a la clase trabajadora del país, al Estado, a la clase patronal y a la sociedad en general, para que los principios laborales, especialmente el de irrenunciabilidad sean considerados y respetados.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

Con relación al presente tema objeto de investigación y de análisis jurídico, se ha considerado necesario hacer referencia a lo manifestado por; Briceño Ruiz Alberto. En su obra; Derecho individual del trabajo al referirse al derecho de trabajo Así: “Consubstancial a la naturaleza humana, es el derecho al sustento mediante el desempeño de alguna actividad que al mismo tiempo sea útil (idea económica), socialmente provechosa y jurídicamente tutelada. El ser humano no pregunta si puede trabajar, simplemente trabaja. El Estado debe proporcionar los medios, establecer las políticas y determinar los fines que hagan posible el desarrollo, mediante incremento de empleos (concepto horizontal). Y justa distribución de la riqueza (concepto vertical). Estado no es sinónimo de gobierno, sino conjunción de pueblo, territorio e imperio.

Para algunos, el derecho al trabajo es el derecho natural, reconocido y garantizado por el orden jurídico. Para otros, es consecuencia del origen de la sociedad y de las formas más sutiles de explotación. Hay quienes opinan que es castigo, medio noble de sustento, desarrollo de la vida, incremento de la plusvalía, etc.

Se consagra el derecho de todo individuo para dedicarse a la actividad y oficio, profesión o comercio que le acomode, sin límite que su licitud, en la Declaración de los Derechos del Hombre en 1789, en Francia. José María Morelos, en los Sentimientos de la Nación



leídos ante el Congreso de Apatzingan en 1814, reconoció que el trabajo debía ser para los americanos y que los extranjeros sólo serían admitidos en los empleos en donde no se contara con personal calificado y por el tiempo estricto para capacitar a los nacionales.

Todas las Constituciones, a partir de 1824, consignan en las garantías individuales, este derecho. La Constitución liberal de 1857 reproduce la formula de Francia de 1789 y el proyecto de Carranza respeta el contenido del Artículo 5o. de esta Constitución, con el mismo numeral. No estimó el constituyente de Querétaro necesario consignar en forma expresa el derecho al trabajo; fue suficiente la garantía a las prestaciones mínimas para el trabajador. Jurídicamente bastaba con normas de protección a la actividad de prestador de servicios,

En septiembre de 1978, el Ejecutivo Federal de trabajo propuso el Constituyente permanente, la modificación del primer párrafo del Artículo 123, para reconocer que “toda persona tiene derecho al trabajo social digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.”

Entre las razones que fundamentan su proposición, la Exposición de Motivos marca las siguientes:



Ha llegado el momento de dar el paso que, no hace muchos años, sólo podía considerarse como una declaración de buenas pero irrealizables intenciones: consagrar a nivel constitucional el derecho al trabajo.

La nación nos exige la certidumbre de esta nueva garantía, consciente de que será una realidad, sólo si desde hoy la convertimos en deber constitucional.

El deber, obligación correlativa del derecho al trabajo, corresponde a la sociedad en su conjunto. Es ella la que, conforme a las leyes que para tal efecto se expidan, habrá de aprovechar sus recursos en la generación de fuentes de trabajo. La responsabilidad del Estado, como sucede ante todo derecho social, consiste en proporcionar, por medios legales, que dichas acciones se realicen.

Es conveniente destacar que el derecho al trabajo no es una garantía individual en el clásico sentido del liberalismo; es un derecho social, con el correlativo deber que la sociedad reconoce como suyo.

Es de importancia social, jurídica y política, establecer claramente esta diferencia y de ahí que en vez de incluirla en el capítulo que la Constitución dedica a las garantías individuales, se sugiera hacer del párrafo que consagra el derecho al trabajo al primero de nuestro Artículo 123. Hacerlo no es sólo reconocer su origen: sino vincularlo mejor al derecho del trabajo, y, también, reconocer, una vez más, la visión de los constituyentes,



que hicieron de la guatemalteca la primera constitución que estableció garantías sociales.”¹

1.1. Aspectos generales

Tocante a los aspectos generales del derecho individual del trabajo es necesario hacer ver que este derecho es uno de los pilares del desarrollo de cualquier sociedad. Sin embargo y en esta ocasión se va a considerar de forma muy específica el derecho guatemalteco, para ello se cita a Ludovico Barassi, citado por; Alberto Briceño Ruiz en su obra, Derecho individual del trabajo, al expresar lo siguiente: “El trabajo parece a primera vista obvio y de evidencia intuitiva, sin embargo, será prudente desconfiar de la aparente evidencia del concepto que es necesario aclarar si se quiere determinar lo que es el trabajador y la relación laboral.

La idea y el concepto del trabajo, varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador y dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos del patrón. El desarrollo económico alcanzado y la capacidad de los trabajadores, hacen posible que además de participar en las utilidades, intervengan en la dirección y administración de la empresa. Esto es, que se lleve a cabo la cogestión.

¹ Briceño Ruiz Alberto. Derecho individual del trabajo Pág. 18



La empresa, es la unidad económica que agrupa tanto al trabajador como al patrón. El incremento de la participación de los trabajadores en las utilidades y en la dirección de las empresas es el objetivo, sin olvidar que las fuerzas económicas y políticas serán determinantes para facilitar o impedirlo.

Más adelante, al estudiar la relación de trabajo, veremos como el término de subordinación debe ser adecuadamente entendido. Mientras los trabajadores, en su conjunto, no participen en la detentación de las fuerzas de producción, la relación de trabajo, como la ley la contempla, dentro del régimen capitalista en que vivimos, habrá de ser un antecedente para lograr una distribución mas justa de los beneficios.

Una idea elemental identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona; o sea, que todo trabajo implica llevar un esfuerzo. Este para que sea trascendente, debe tener alguna repercusión en el orden económico; la repercusión debe en alguna medida, satisfacer una necesidad.

Solo los seres humanos tenemos la capacidad para realizar un trabajo. De acuerdo con Proudhon la facultad de trabajo distingue al hombre de la bestia y tiene su fondo en las profundidades de la razón. Estas palabras nos hacen derivar en que no existen dos campos distintivos del trabajo: material e intelectual. Todo esfuerzo material, al ser realizado por la persona, encuentra su causa, motivo y justificación en la razón; así



como el trabajo intelectual, para ser trascendente. Esto es, poder expresarse, implica realización de un esfuerzo material.

El concepto de trabajo obliga a tener en cuenta tanto su repercusión en el orden económico, como la protección jurídica que debe otorgársele. No podemos olvidar que el trabajo representa una función eminentemente económica.

Al considerar que en el trabajo la persona queda sometida a la ley de la "cosa", debe concluirse necesariamente que esta enajenación se objetiviza en factores que cubren necesidades, que permite el desarrollo más cómodo de la existencia.

Los conceptos de trabajo justifican actividad humana y presentan ésta como un medio noble, lejos de constituir una pesada carga para la humanidad.

Muchos afirman que una de las cosas más tristes de la vida es que lo único que podemos hacer ocho horas diarias, días tras día, es el trabajo. No podemos comer durante ocho horas al día, ni tampoco beber, ni hacer el amor durante ocho horas diarias; todo lo que podemos hacer durante ocho horas es trabajar. Esta es la razón por la cual el hombre es miserable y desgraciado.

El trabajo puede resultar enajenante cuando no va acorde con nuestras posibilidades y cuando la capacidad no encuentra en él, una forma de expresión. Pretender que el hombre es miserable o desgraciado por no poder comer, beber, hacer el amor o



satisfacer alguna otra necesidad fisiológica en el mismo lapso, equivale a reducirlo a un aspecto animal, olvidando su enorme capacidad transformadora.

Parece cierta la sentencia que condena al hombre a ganar el sustento con el sudor de su frente; en esta verdad convergen todas las filosofías y tendencias ideológicas, por abiertamente contradictorias que sean. El Artículo 12 de la Constitución de la Unión de las Repúblicas Socialistas Soviéticas, reproduce la sentencia bíblica: “el que no trabaja no come” La encíclica *Rerum Novarum*, de León XIII, afirma que el trabajo proporciona al hombre un medio noble para sustentar la vida.

El trabajo no configura una necesidad; si un medio para satisfacer necesidades; no es un presupuesto, no forma parte de la esencia de la naturaleza humana, no es un fin en sí, si no es una condición para la existencia como afirma Carlos Marx. Sin embargo, no podemos vivir sin el trabajo; en cada implemento, en las obras que llevamos a cabo, dejamos una huella, imprimimos nuestra posibilidad, objetivamos, muchas veces, la razón o justificación del ser.

También es cierto que frente al imperativo de buscar satisfactores o como diría en nuestro tiempo el célebre Parkinson, en la búsqueda de crear necesidades para aprovechar los aparentes satisfactores, el hombre requiere del trabajo, como único medio para sostener la economía y los recursos (primarios, necesarios o superfluos) que la civilización va generando.

Hasta este momento no he salido del ámbito económico para encontrar un concepto de trabajo. La natural inclinación por el derecho y la necesidad de justificar las normas jurídicas de la materia, obligan a buscar un concepto en el ámbito jurídico. La ley federal del trabajo, en su artículo no proporciona un concepto de trabajo; señala principios que ven a la persona del trabajador. Al afirmar que el trabajo es un derecho y un deber social, le otorga una categoría que rebasa el marco económico, para trascender a la solidaridad social. Así resulta la obligación común de aportar la capacidad para beneficio de los demás y la facultad jurídica de exigir respeto a la actividad personal. Las normas constitucionales que se refieren al trabajo, garantizan, por una parte su libre ejercicio e impiden que se realice sin el pleno consentimiento y la justa retribución. El Artículo 50 del código federal de trabajo, adicionó el texto original para señalar, en su primer párrafo, que la ley perseguirá la vagancia y determinará quienes son los que incurren en este delito. Se justificó esta inclusión al afirmar que después de reconocerse que nadie puede ser obligado a trabajar contra su voluntad y sin retribución, debe advertirse que no por eso la ley autoriza la vagancia; si no que, por lo contrario, la persigue y la castiga. En cesión del 26 de diciembre de 1916, el diputado constituyente Lisardi señaló: la libertad de trabajo está garantizada por el Artículo 4o. y está garantizada por el Artículo 5o. y el Artículo 4o. la garantía que todo hombre es libre de trabajar de lo que le parezca está y para aprovechar los productos de su trabajo; en el Artículo 5o. se establece la garantía de que a nadie se puede obligar a trabajar contra su voluntad. Ahora bien, las diversas limitaciones que haya de ponerse a estas libertades deberán ser según la índole de las limitaciones, en uno o en otro artículo... si la ley garantiza en el Artículo 4o. la libertad de trabajar y en el 5o. garantiza que a nadie se le ha de obligar a trabajar



contra su voluntad y sin la justa retribución, no por esto quiere decir que se autoriza la vagancia.

El trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones de este derecho. Es innegable su repercusión en el ámbito económico, como también su trascendencia en el campo jurídico. Los principios que se derivan de la constitución, de la Ley Federal del Trabajo y de los autores mencionados, pueden servir de pauta para establecer una idea que se adecúe a los propósitos de esta disciplina.

Para precisar un concepto de trabajo, deberán analizarse los elementos que lo integran y que son concurrentes con las ideas mencionadas anteriormente:

El trabajo es una condición de existencia del hombre. La persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio o cualquier otra actividad que más le acomode, siempre y cuando no esté impedido por determinación judicial, no se ataque derechos de terceros, no se viole una resolución de gobierno dictada en términos de ley o no se ofendan los derechos de la sociedad.

El trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades. Muchas veces surgen objetos en el mercado que no corresponden a la existencia previa de necesidades. Lo útil, sin embargo, es ampliar los bienes o servicios para beneficios de la colectividad.

El trabajo es objeto de protección jurídica. Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo el carácter del trabajador. Se refiere al trabajador subordinado; los servicios de una persona que actúa en acatamiento a los lineamientos que dentro de la ley señala. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia. El trabajo es una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación.”²

1.2. Historia

“Conocer la historia es de suma importancia, no sólo para el presente trabajo si no que además para tener conciencia de cómo se inicio a reconocer y regular este derecho tan importante para toda persona humana y que además es el sustento no sólo para él, sino para su familia. Sin embargo conocer la historia es también necesario para determinar el flagelo que el mismo adolece en todo el recorrido histórico, especialmente con el principio de irrenunciabilidad, un tema que será tratado en los siguientes capítulos.

Una breve historia del derecho de trabajo, según Fernández Molina, en su obra denominada, Derecho laboral guatemalteco al relatar lo siguiente: “El fenómeno laboral

² Briseño Ruiz Alberto. Ob. Cit. Pág. 7



a través de la historia. El estudio de la historia del derecho laboral, debe comprender dos etapas: Época anterior a la formación del derecho laboral; Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.

Es claro que en la primera etapa no podemos hablar de un derecho laboral, pues su propio desarrollo no toma en consideración aspectos de tipo humanitario ni tutelar, por lo tanto, en la época que podemos identificar como “prehistoria laboral” no hay derecho laboral propiamente dicho. Sin embargo, el estudio de estas etapas previas nos sirve para tener una interpretación de cómo fue regulado el hecho de la prestación de servicios en las diferentes culturas que se han venido desarrollando a través de la historia de la humanidad. Puede decirse que no existe una correlación o efecto de continuidad entre las manifestaciones laborales de la antigüedad y el actual derecho laboral.

Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulación. Aisladas referencias tenemos de las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma. Causas de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos. El prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo, sobre todo, de aquellos



trabajos de baja categoría. Pero era por definición un trabajo forzado y el trabajo como ahora lo interpretamos es en principio, un acto de libre voluntad entre las partes.

No es mucho pues lo que se puede hablar de la normativa laboral en la antigüedad; en primer lugar porque no estaba configurado el trabajo tal como ahora lo interpretamos, no estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes; y en segundo lugar, porque son pocas las fuentes históricas que sobre la materia han sobrevivido a la fecha. Persiste en todo caso el riesgo de arribar a conclusiones parciales o alejadas de su propio contexto. En la Edad Media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos. Como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades, independientes entre si, ciudades que eran todo un universo para sus habitantes. Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela.; aquellos se agruparon en asociaciones que se denominaron guildas, corporaciones o gremios. Estaban formadas por los jefes de taller, y en cada taller había tres o más categorías de trabajadores:

Maestros.

Oficiales.

Compañeros.

Aprendices.”³

Estas asociaciones tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista, en cierto sentido eran monopolios ya que dominaban por imperio de la ley, no importando el arte u

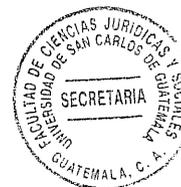
³ Fernández Molina, en su obra denominada, Derecho laboral guatemalteco. Pág. 25



oficio de que se tratara; ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera; debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz, era a su vez un sistema mutualista en cuanto a la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en casos de enfermedades o accidentes, vemos aquí los antecedentes embrionarios de dos instituciones hoy día renovadas: por un lado los colegios y gremios profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros así como a sus actividades (colegios de médicos, colegio de abogados, cámaras de periodistas) y la previsión social por el otro.

Cuando la economía feudal fue cediendo pasó a un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral, los maestros, en plan defensivo, hicieron mas rígida la jerarquía del gremio que oponía una serie de obstáculos para los sucesivos ascensos de aprendices y compañeros, éstos, en respuesta, formaron sus propias asociaciones o fraternidades, que son los antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores.

El surgimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, crearon nuevas condiciones económicas, que a su vez dieron impulso a nuevas ideas o doctrinas económicas, entre las que predominó la escuela del Derecho Natural que pregonaba una libertad absoluta para las actividades del hombre, entre las que se incluían las actividades económicas (y laborales), derivándose que cualquier intromisión estatal no era más que una abusiva interferencia en la libre actividad de las



personas, destacan los llamados fisiócratas, el gobierno de la naturaleza (fisios = naturaleza), que decían que las leyes de la naturaleza son sabias y que de la misma forma que gobiernan el mundo físico, deben gobernar el mundo social y la economía; que en materia económica debe haber libre interrelación de la ley básica de la oferta y la demanda; que debe haber plena libertad para que entre en juego dicha ley de la oferta y la demanda, a la luz de las ideas libertarias, en 1776 fueron prohibidas las corporaciones en Francia; más tarde, en 1791, la Asamblea Constituyente votó por una ley de supresión.

De esa época inmediata anterior al surgimiento del derecho laboral, cabe pues destacar el funcionamiento de los gremios, eran entidades que variaban según la localidad y el momento, pero que tenían en común las características ya vistas de mutualista y monopolista, mutualista, en tanto se procuraba el bienestar y la asistencia entre todos sus miembros; constituía una especie de seguro de accidentes y aún de vida: en caso de desgracia los compañeros acudían en ayuda del afectado y adicionalmente acostumbraban un fondo comunal destinado a emergencias de sus miembros.

Como monopolio, los gremios dejaron marcada su huella en la forma que se reguló la actividad económica por varios siglos, cada gremio era el único titular de su respectiva actividad con exclusivo-legal de cualquier otro interesado, cualquier persona que quisiera desarrollar un arte u oficio, debía pasar necesariamente por el tamiz del sistema jerárquico gremial; por lo mismo incorporarse en un gremio iniciándose como aprendiz, para sucesivamente acceder a los estadios superiores: compañero, oficial y maestro, no



se podía irrumpir directamente en el mercado de bienes y servicios, ya que estos estaban dominados rígidamente por el sistema gremial. Por otra parte imponían e incidían directamente en los precios, ya que en algunos rubros eran de hecho los únicos proveedores.

Durante la época colonial prevaleció en Guatemala el sistema gremial, a partir de este momento se habla del maestro Martin de Porras o el maestro Quirio Cataño, resabios de este sistema todavía son percibidos: los maestros de obras, propios de las construcciones; la misma figura de los compañeros, prestó elementos del antiguo sistema. Por otra parte, los colegios profesionales actuales, tienen muchas coincidencias con los antiguos sistemas gremiales; es marcado el aspecto mutualista así como el de dominio a monopolio de la actividad o profesión.

Es claro que un sistema de ese tipo haya sentado la pauta del trabajo, si bien puede invocarse algunas razones favorables, sobre todo si se toma en cuenta el momento histórico en su conjunto, no puede negarse que el sistema gremial no podía continuar por mucho tiempo esa rígida sucesión del principio de libertad individual en lo que a la actividad laboral se refiere.

La acometida impetuosa contra el sistema gremial en el continente, se empezó a sentir en los años previos al estallido de la Revolución Francesa. Turgot, Ministro de Finanzas de Luís XVI, hizo ver a este el grave deterioro de la economía, que atribuyó precisamente al anquilosado sistema de producción dominado por los gremios, por ello



promovió en 1766 la emisión del llamado Edicto de Turgot, que abolía los gremios, sin embargo, poca atención se brindó a dicho edicto y los hechos se fueron precipitando hasta desembocar en la célebre revolución. Una vez triunfante el nuevo orden, o más bien, una vez abolido el viejo régimen, una de las primeras leyes fue precisamente la de eliminar totalmente cualquier limitación a la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica lícita; por lo mismo, el principal valladar de esa libertad, los gremios, quedaron totalmente abolidos, ello se formuló en la Ley Chapelier (1791). A partir de ese momento se proclamó la plena libertad individual en el ámbito del trabajo y se proscribió toda interferencia en el orden económico.

Irónicamente fue ese mismo principio el que, pocos años después se pone en contra de los incipientes movimientos colectivos de los trabajadores, los primeros intentos de sindicatos se toparon en contra de esa línea liberal de pensamiento, plasmada en leyes como la citada Chapelier, que deslegitimaba toda componenda opresión en el libre juego económico, las coaliciones obreras, embrión de los sindicatos, en el fondo pretendían mejorar salarios y las condiciones de vida; con el fin de ejercer influencia opresión en el libre juego que fija los montos de los salarios. Etapas en el desarrollo del derecho de trabajo: En el desarrollo del movimiento colectivo laboral, se reconocen tres etapas que varían según el país, esas etapas son:

De represión.

De tolerancia.

De legalización.



Etapa de represión.

En esta primera fase, como arriba se indica se proscribió todo intento de los trabajadores de presionar en el mercado; se calificó de sedición, conspiración y otras figuras delictivas los intentos de huelga y de organización, se persiguió a los líderes obreros y se trató de sofocar esos movimientos. En plena vigencia de las ideas de plena libertad de comercio y trabajo, cualquier presión o interferencia eran mal vistas.

Etapa de tolerancia.

La etapa de la tolerancia obedece a un cambio en la orientación del Estado. Ya que no se perseguía a los movimientos obreros, pero tampoco se les protegía ni se creaban leyes que los regulasen, sencillamente se les ignoraba, no se les tomaba en cuenta, salvo cuando con sus actuaciones afectaban el orden público, se empezaba a aceptar que el derecho de libre asociación también podría ser invocado por los trabajadores como por cualesquiera otros ciudadanos, se imponía sí, el encuadramiento de sus actividades perjudicaba el orden público establecido.

Etapa de legalización.

A principios del siglo XX, emergió el concepto de derechos sociales y comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral, quizá la realidad de no poderse oponer al mismo, o el interés político de aprovechar ese movimiento, o las



propias presiones sociales tan convulsionadas a finales del siglo, el hecho fue que aquellos movimientos anteriormente perseguidos, marginados, e ignorados, ahora serían reconocidos por la ley; ese movimiento legislativo tuvo a su vez dos fases: el de reconocimiento a nivel ordinario: leyes ordinarias, aisladas, reconocían derechos de los trabajadores y una culminación que fue llamada constitucionalización de los derechos laborales, esto es, que los derechos se reconocían a su más alta expresión, es decir, a nivel constitución; se consagraban dentro de los textos constitucionales los derechos de los trabajadores, tanto los individuales como los colectivos, el mérito de ser la primera legislación conteniendo los derechos laborales, corresponde a la Constitución Mexicana de Querétaro, en 1917, después de su revolución, Posteriormente aparece la de Weimar, Alemania, en 1919, seguidamente fueron haciendo lo propio las diferentes constituciones de países latinoamericanos. En Guatemala fue técnicamente hasta 1945 cuando se plasmaron en la Constitución esos derechos, dentro de un sinuoso sendero al que a continuación me refiero.”⁴

Al observar cada etapa que construyeron el camino y la propia vida del derecho laboral se puede establecer claramente que ha sido toda una lucha por parte de la sociedad misma, que ha tenido que luchar fuertemente si es que cabe este término dado a que el trabajador es siempre débil en comparación con el patrono, pero si ha existido lucha para estar hoy donde está el derecho laboral, por ello tiene mucho valor lo que manifiesta Briceño Ruiz Alberto en su obra, Derecho individual del trabajo, al expresar lo siguiente “Ha llegado el momento de dar el paso que, no hace muchos años, sólo podía

⁴ Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*, Pág. 33

considerarse como una declaración de buenas pero irrealizables intenciones: consagrar a nivel constitucional el derecho al trabajo.”⁵

1.3. Concepto

Para Ernestor Krotoschin, el derecho del trabajo está constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación. El derecho del trabajo está constituido por las instituciones y normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo.

Esta definición no otorga elementos que permitan distinguir esta materia de otras relaciones humanas. No es suficiente que las normas jurídicas regulen la relación entre trabajador y empleador, pues se crearía confusión para aquellos supuestos, muy frecuentes, del trabajo prestado por profesionistas libres o comisionistas mercantiles, que no caen en la esfera de materia en cuestión. Un médico en su consultorio, configura con el solicitante del servicio una relación jurídica, que lo obliga a la prestación de un servicio y que hace acreedor al paciente a recibir la atención derivada de los conocimientos y experiencia del profesionista. Así como también, obliga al cliente al pago de una remuneración y, consecuentemente, da derecho al profesionista a reclamar

⁵ Briceño Ruiz Alberto. Derecho individual del trabajo Pág. Pág

ese pago. Sin embargo, no siempre puede afirmarse que la relación cliente-profesionista pertenezca a la esfera de derecho de trabajo.

Guillermo Cabanellas manifiesta lo siguiente; “esta materia tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, depreciación de elementos que distinguen esta materia de otras disciplinas jurídicas aunque proporcionan la idea de subordinación y de trabajo dependiente.”⁶

En efecto, el derecho del trabajo tiene como finalidad la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, pero no precisa en que aspecto puede fincarse la relación con el Estado, que actúa como ente regulador jurídico, tampoco menciona cuales pueden ser las consecuencias mediatas e inmediatas de la relación laboral. Consecuencia inmediata sería el riesgo de trabajo, que mantiene vigente los derechos y las obligaciones derivadas de la relación laboral; consecuencia mediata podría serlo una enfermedad no profesional, que implicara tan solo suspensión de la relación de trabajo, sin obligación para el patrón del pago de salario.

Entre nosotros, Mario de la Cueva señala que el derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el

⁶ Cabanellas Guillermo. ob.cit



capital, este criterio se apega al Artículo 2º. de la Ley, contiene aspectos de difícil concreción como son el de justicia social y como se obtiene el equilibrio de las relaciones entre el trabajador.

El derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos.

Son normas jurídicas, toda vez que éstas emanan del órgano legislativo del Estado y se proponen establecer y mantener el equilibrio entre patrón y trabajador. Este equilibrio sólo puede lograrse en la medida en que el propio Estado garantice a los trabajadores la observancia de sus derechos consagrados en la ley, en la contratación o en la costumbre.”⁷

1.4. Elementos

Para hablar de los elementos que conforman la relación del trabajo es ineludible transcribir lo que establece el Código de Trabajo Decreto 1441 emitido por el Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 2 y el Artículo 3 consecutivamente, al establecer quienes son los que componen los elementos de trabajo, siendo estos, el patrono y el trabajador, ya que ellos intervienen en toda relación laboral.

⁷ Briceño Ruiz Alberto. Ob. Cit. Pág. 23



1.4. Regulación legal

Para ello es imperante transcribir la regulación contenida en el Artículo 101, de la Constitución Política de la República de Guatemala, así: El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo

Hablar de este instrumento jurídico laboral, es totalmente importante y necesario, dado a que es el vínculo principal de relación entre el patrono y el trabajador, además de ser el punto de partida de la misma relación laboral, que contempla la información básica que conlleva esta relación de trabajo, por tal razón es ineludible considerar lo referido por el autor, Landelino Franco en su obra, denominada Derecho sustantivo individual del trabajo al referirse al contrato de trabajo así:

“El contrato de trabajo guarda mucha semejanza con los contratos de adhesión, en vista de que no puede celebrarse si no está sujeto a condiciones mínimas establecidas con el Estado en defensa de una clase de personas que como trabajadores, se encuentran en inferioridad de condiciones, ante una contraparte sumamente poderosa.

El trabajador es económicamente débil frente a su empleador, por lo que el Estado ha debido dictar normas mínimas irrenunciables para salvaguardarlo contra el peligro de una imposición en contra de sus intereses, aprovechándose de ese estado de insuficiencia económica. Ahora bien, la adhesión no siempre es automática, pues el trabajador puede solicitar y pactar condiciones superiores a las fijadas por la ley de manera que cabe un cambio de voluntades entre las partes, lo que puede inducirse en su propio contrato de trabajo o mediante la celebración de un instrumento de normación colectiva de trabajo.



De acuerdo a la doctrina, el contrato de trabajo presenta características propias que conllevan a ubicarlo dentro del ordenamiento jurídico.

Ubicación del contrato de trabajo en el ordenamiento jurídico.

Aunque el contrato de trabajo originalmente se fundó en la locación de servicios, hoy en día, se diferencia de ella. Es verdad que hay reglas del derecho civil que alcanzan al contrato de trabajo, no hay que olvidar su origen. El contrato de trabajo esta fuera del derecho común, especialmente en lo que atañe a las obligaciones; no hay en él una simple relación sinalagmática, sino que existen otros ingredientes que le son característicos, como el deber de la lealtad, el de fidelidad entre otros, que escapan completamente del marco de las obligaciones civiles, ya que no son puramente obligaciones, sino tienen un carácter jurídico-personal.

El contrato de trabajo, como fuente de los derechos y obligaciones de las partes, ha quedado bastante reducido por la ley y por la negociación colectiva. El contenido de aquellos instrumentos de normación colectiva forma una parte muy importante del contrato de trabajo, convirtiéndose en un estatuto legal que sustituye al derecho legislado y obliga a la adecuación del contrato mismo. Pero, con todo, no puede negarse que es aún una de las fuentes y de las importantes, en relación a las vinculaciones que unen al patrono con sus trabajadores”⁸

⁸ Landelino franco, *derecho sustantivo individual del trabajo*, Pág.122



En el estudio de cualquier ramá del saber jurídico debe concretarse la terminología y dar su concepto, así como delimitar sus instituciones, encuadrándose dentro de los márgenes del derecho al cual pertenece. Esta regla es de aplicación estricta en lo laboral y necesaria al mismo tiempo, ya que este derecho se ha estructurado definitivamente.

Derecho Sustantivo Individual del Trabajo: El contrato de trabajo está considerado como el centro y el núcleo del derecho laboral, pero, cabe preguntarse si él constituye y regula toda la relación jurídica que tiene como fin las prestaciones de las actividades humanas. Al principio el contrato de trabajo tenía por objeto regular las actividades que se presentan en ámbito a ciertas actividades que no correspondían exactamente a ese esquema, como el trabajo a domicilio, el de aprendizaje, entre otros. Esta inclusión se debió, en gran medida, a que los trabajadores subordinados son considerados económicamente débiles y los nuevos agregados también se estimaban que estaban en igual ubicación y se les amparó, sin tener la convicción que había una subordinación cierta.

Derivado de lo anterior, el problema mayor lo ocasiona la discusión sobre si el contrato de trabajo es tal o sí en realidad es un contrato de actividad. La rápida evolución experimentada por el derecho laboral, originó que fueran desprendiéndose nuevas relaciones jurídicas y el ámbito del contrato laboral se hiciera más amplio. De tal cuenta, que aquello que fue primitivamente una especie del género locación de servicio ha llegado a ser un género en sí, conteniendo una serie de especies.

Al respecto, Fernández Madrid, señala, citado por Landelino Franco en su obra, derecho sustantivo individual del trabajo, lo siguiente “Decir contrato de trabajo es señalar una clase de contratos regidos por el derecho de trabajo, no un contrato único, a igual que decir contrato civil o contrato comercial no nos referimos a un contrato específico, sino a uno de ellos, encuadrado dentro de la norma del derecho civil o comercial.

La cuestión consiste, en síntesis, en determinar si es posible que las diversas relaciones jurídicas con prestaciones en las cuales predomina la actividad humana, sean reducidas a un solo género como en el contrato de trabajo.

La denominación de contrato de trabajo es equivocada si se requiere darle un sentido restringido, pues quedan fuera de él situaciones que deben estar comprendidas y si se quiere dar un concepto amplio, también hay un equívoco, pues no es posible abarcar en una sola denominación o figura jurídica a toda una gama de situaciones diversas. Con ello, o bien sea crea una definición múltiple, siempre incompleta, o bien, se introduce el confucionismo en la materia.

Origen histórico del contrato de trabajo

Si analizamos la historia de la humanidad, vemos que siempre ha habido dos clases fundamentales en las cuales se encontraba dividida la sociedad: los que trabajan para otros y los que usufructúan ese trabajo.

Se ha dividido en cinco fases la evolución de la organización del trabajo: régimen de la esclavitud, régimen de la servidumbre, régimen de las corporaciones, régimen de las manufacturadas y régimen del asalariado.

En el régimen de la esclavitud, la vinculación de trabajo revestía un carácter real de dominio, siendo considerada la actividad manual como vil y deshonrosa. El esclavo se encontraba en perpetua y absoluta sumisión a su amo; por tanto no puede hablarse de contrato de trabajo, cuando el trabajador era considerado una cosa.

Con la evolución de los tiempos, el esclavo va adquiriendo ciertas prerrogativas, entre ellas, el de poder adquirir su libertad. La escasez de mano de obra hizo que esa sumisión se transformara en dependencia y así comenzó el segundo período, el de la servidumbre, en que el hombre ya no pertenecía a un amo, sino a la tierra. De esa manera se va convirtiendo en pequeño propietario obligado a entregar parte de los frutos que cultiva, quedándose con el remanente.

Aquí hay una especie de vinculación entre las partes; ante todo, el siervo ya no era considerado una cosa, sino un ser humano y, por ende, con derechos y obligaciones y no solamente éstas, los señores feudales, dueños de la tierra, debían respetarlo y darle protección, éstos a su vez eran acreedores de fidelidad y obediencia, cuando una tierra cambiaba de propietario, los siervos, a su vez, pasaban al nuevo señor feudal, en consecuencia, aún cuando se había obtenido un ligero avance, se estaba muy lejos de la existencia de un contrato de trabajo. El trabajador es dignificado, pero hay que tener

presente que cuando la esclavitud reglamentada se transformó haciendo al hombre libre no se le otorgó independencia, sino que debía vivir con su trabajo a las órdenes de otros hombres, desapareció así la esclavitud, que se transformó en servidumbre, se convierte al trabajador en una mercancía que se vende o permuta.

Aparecen regulaciones como la indivisibilidad de la jornada, que era de sol a sol; no se permitía la situación de las partes en la prestación del trabajo; se respetaban los reposos festivos, etcétera.

El tercer período, o sea el régimen de las corporaciones, trae consigo un cambio fundamental en las vinculaciones laborales. Conocida es la organización de las corporaciones, a cuyo frente se encontraba el maestro, que era el empleador. En un principio existía sólo la categoría de los aprendices a la que, con el correr del tiempo, se le agregó la de los compañeros, aquellos estaban totalmente sometidos al maestro; éste les daba casa, alimentos, les impartía la enseñanza de su oficio hasta adquirir la categoría de maestro y cuando ello se hizo difícil de obtener, la de compañero. Los compañeros eran los aprendices que habían completado la enseñanza y al no obtener una maestría, trabajaban a las órdenes de un empleador maestro, estaban en mejores condiciones que el aprendiz, pero también se encontraba en relación de dependencia con el maestro.

No puede señalarse la existencia de un contrato de trabajo entre el maestro y el aprendiz, si bien era necesaria la voluntad de ambos para iniciar la enseñanza; en

muchísimas ocasiones el aprendiz, siendo menor de edad, era colocado en casa del maestro sin consultar su opinión. Se puede decir que comienza tímidamente a vislumbrarse el contrato de trabajo en el caso de los compañeros, si bien estaba tan minuciosamente reglada la actuación de ambas partes que, puede decirse, sólo existía en el momento de ponerse de acuerdo en dar comienzo a la vinculación.

El cuarto periodo, el de las manufacturadas, da comienzo a la existencia del contrato de trabajo.

Se paga salario, pero en cuanto a las demás circunstancias se encontraban totalmente arregladas por el soberano, el trabajador podía adherirse a los reglamentos administrativos dictados, sin poder discutir sus términos y, mucho menos, modificarlos. El trabajador tampoco tenía libertad de elección o de retirarse, pues la manufactura monopolizaba la región y el trabajador a quien se le cerraba la puerta de una de ellas, perdía casi todas las esperanzas de obtener empleo”⁹

Siendo necesario e imperativo tener una idea muy concreta del contrato se considera plasmar la referencia que hace el autor Fernández Marcos, Leodegario en su obra “Derecho individual del trabajo” al expresar lo siguiente:

“El contrato de trabajo es una figura jurídica fundamental en el derecho del trabajo; [[institución central del derecho del trabajo]], en palabras del profesor Alonso Olea,

⁹ Landelino franco, **derecho sustantivo individual del trabajo**, Pág.121



constituye la raíz de su origen y la razón de su existencia como disciplina jurídica autónoma.

Sobre el contrato de trabajo, se ha construido el ordenamiento jurídico laboral y su presencia, delimita el campo de aplicación de las actualmente complejas normas laborales y en gran medida de la normativa de seguridad social.

Sin el conocimiento de lo que sea contrato de trabajo, no se puede dar paso alguno en el estudio del derecho del trabajo. Es por ello que todas las leyes laborales básicas, han abordado en su Artículo 1. °, al definir su ámbito de aplicación, el concepto de contrato de trabajo. Así el Artículo 1. °, del vigente Estatuto de los Trabajadores de 1980, dice que <<la presente ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena, y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario>>.

De acuerdo con esta redacción del Artículo 1. ° del Estatuto, contrato de trabajo, será la relación jurídica, que surge entre los trabajadores que prestan voluntariamente servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica y esta otra persona, denominada empleador o empresario.

Del mismo modo, el Artículo 1.° de la Ley de relaciones laborales de 1976, a la que el estatuto vino a sustituir, establecía que todas las actividades laborales retribuidas, que se realicen por cuenta ajena y bajo dependencia ajena, salvo las excluidas

expresamente en el Artículo 2°. (de la propia Ley) se consideran incluidas en la presente ley y demás normas reguladoras de las relaciones de trabajo; y otro tanto cabe decir de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, vigente hasta 1976 (y parcialmente después de 1976) que, también, en su Artículo 1°, da una laboriosa, pero expresiva definición de contrato de trabajo, en los siguientes términos: <<se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquél, por virtud del cual, una o varias personas participan en la producción, mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales o manuales, obligándose a ejecutar una obra o prestar un servicio a uno o varios patronos o empresarios o a una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos, mediante una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella >>.

En todos los conceptos de derecho positivo del contrato de trabajo, tanto en el actualmente vigente del Estatuto de los trabajadores, como en los de leyes laborales anteriores y hoy derogadas, se contiene los datos básicos de esta clase de contratos: la prestación voluntaria de servicios, por el trabajador a otra persona, que es el empleador o empresario, a cambio de una retribución, realizándose las prestaciones por cuenta y bajo la dependencia de éste.

El concepto de contrato de trabajo, ha merecido también, y, con independencia de las formulaciones de derecho positivo, una especial atención por parte de la doctrina. Así Pérez Botija, lo define como <<acuerdo expreso o tácito, por el cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una



retribución >>; Bayón Chacón propone como definición: <<contrato por el que una persona, a cambio de una remuneración, presta profesionalmente servicios a otra, transfiriéndole su resultado>>; el profesor Alonso Olea, por su parte, dice que el contrato de trabajo, es, en puridad, <<una relación jurídica, por virtud de la cual los frutos del trabajo, pasan, “ab inito”, desde el momento mismo de su producción, a integrar el patrimonio de persona distinta del trabajador>>. En esta última definición, como en la anterior, se hace especial énfasis en la <<ajenidad>> del resultado o frutos del trabajo, como nota definitoria del contrato de trabajo, frente a otras, que resaltan más el estado de dependencia o subordinación, especialmente jurídica, de la prestación de servicios del trabajador (Javillier). La verdad es que no es una sola, si no varias, las notas que configuran el contrato de trabajo, como veremos a continuación, bien que la doctrina acentúe según los autores, una u otra de ellas.

“El contrato de trabajo, es, por supuesto, un contrato, respecto del cual vale, en principio, el concepto de contrato que da el Artículo 1,254 del Código Civil: <<el contrato existe, desde que una o varias personas, consienten en obligarse respecto a otra u otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio>>, pero se trata de un contrato singular, que no puede reconducirse a algunas de las muchas variedades de contrato que contempla el derecho civil o común, la singularidad radica, en la prestación de la actividad inseparable de la persona que la presta, se da, en el contrato de trabajo una íntima conexión entre el sujeto del contrato (el trabajador) y el objeto del mismo (la prestación de la actividad laboral), en cuanto esta prestación es inseparable de la persona del trabajador, el trabajador, está personal, directa, e inmediatamente implicado

en la prestación de su actividad, cuyos frutos hacen suyos el empresario, de aquí que se diga que la prestación laboral es personalísima, a diferencia de los objetos o prestaciones de la generalidad de los contratos, en que son perfectamente separables los sujetos que los conciertan y las prestaciones de dar o hacer, respecto de las que, como objeto del contrato, se obligan los sujetos.

Este carácter personalísimo de la prestación laboral, justifica la especialidad y singularidad del contrato de trabajo y la orden y regulación especial de que ha sido objeto por los Estados, considerándolo un contrato <<sui géneris>>, específico, distinto de los demás, en el que sin dejar de valorarse los aspectos patrimoniales que obviamente encierra, tanto como para el empresario, como para el trabajador se estiman también, y, en mayor medida, los aspectos jurídicos –personales de la relación laboral.

Por otra parte, en el contrato de trabajo, como en todo contrato, hemos de distinguir dos aspectos: una función constitutiva o creadora de la relación jurídica laboral que es el pacto o acuerdo de voluntades entre empresario y trabajador, que consienten en obligarse recíprocamente; y una función reguladora o normativa de los efectos de la relación jurídica creada, que, por su carácter de contrato de ejecución continuada, prolonga estos efectos en el tiempo, y en tanto subsiste la relación jurídica laboral.

Así como en su primera función, de creador de la relación jurídico-laboral, la autonomía de la voluntad de las partes es fundamental para la constitución de la relación

obligacional, esta autonomía de la voluntad, pierde relevancia, en lo que se refiere a la función reguladora de los efectos de la relación”¹⁰

Después de analizar lo expuesto por los autores mencionados, se puede inferir la importancia que posee este instrumento jurídico laboral, tanto para el trabajador como para el patrono, empero la misma ley laboral regula las formas de terminación de este contrato, sin embargo el tema objeto de investigación relacionado al principio de irrenunciabilidad permite relacionarlo específicamente con ello, dado a que es vulnerado por muchos patronos al obligar al trabajador a renunciar de determinados derechos, sin importar que están trasgrediendo la ley y hundiendo más y más al trabajador a las profundidades de la pobreza.

2.1. Aspectos generales

Es necesario y preciso para una mejor generalidad y comprensión acerca del contrato de trabajo, hacer referencia a lo expuesto por la Comisión Nacional para el seguimiento y apoyo al fortalecimiento de la justicia y OIT. En su obra “la justicia laboral, un desafío para Guatemala” al exponer lo siguiente: “El debate profundo consistió en determinar la naturaleza jurídica del contrato entre patrón y trabajador, se pensó que la autonomía del derecho del trabajo, dependía de un concepto dinámico de la relación entre empleador y empleado, como fuente de obligaciones y derechos recíprocos; Los civilistas buscaron la

¹⁰ Fernández Marcos, Leodegario. Derecho Individual del trabajo, Pág. 13



ubicación del contrato; sin embargo, tropezaban al contemplar la tutelación de los derechos del trabajador.

En la actualidad no se debate ni la autonomía del derecho del trabajo, ni su imperio sobre la relación jurídica entre el patrón y el trabajador. La cuestión se centra en la naturaleza de esta relación.

El término “contrato de trabajo” es relativamente reciente; por primera vez se empleó por los economistas, a fines del siglo XIX. En Bélgica aparece en la ley del 10 de marzo de 1900, y en Suiza y Francia en fecha posterior, con total independencia de los ordenamientos de derecho privado.

Algunos autores afirman que el contrato presenta características propias; condiciona el nacimiento de derechos y obligaciones recíprocos; surge de un previo acuerdo de voluntades. Otros, sostienen que el derecho del trabajo está en constante evolución, que sus normas imponen una variedad de circunstancias, que la determinación del horario, jornada, salario, vacaciones, aguinaldo, etc., no queda sujeta al libre acuerdo de las partes; que la naturaleza del patrón y del trabajador no puede ser objeto de convenio; que la existencia de normas irrenunciables, así como de las de aplicación forzosa, hacen decrecer la idea de consentimiento y ésta pierde sus caracteres fundamentales, hasta quedar reducido a un elemento secundario (sobre todo cuando se observa la cláusula de exclusividad en los contratos colectivos, que no presupone el consentimiento del patrón).



En efecto, escribe Despotin, “si la duración de la jornada y el salario mínimo se determina por la ley; si las condiciones de ascenso, traslado, etc., se señalan por el escalafón; si en las modalidades ingreso deben darse preferencia a anteriores empleados, a miembros de la familia, a socios o miembros del sindicato etc., y si la actividad o el servicio a prestarse está determinado en su reglamento interno, aprobado por las autoridades de trabajo , o en los mismos contratos colectivos, ¿qué resta para las partes en el contrato de trabajo? Muy poco por cierto, y es por ello que en la actualidad por muchos se ensaya sustituir esta figura por el concepto moderno de la ‘relación de trabajo’, en razón de la cual quienes contratan en definitiva son las partes por su sometimiento a la ley, a las ordenanzas y a los laudos o convenios colectivos que fijan las condiciones de trabajo, donde ni empleado ni empleador suelen ser parte directa.

Friedmman, al hablar de la libertad de albedrío en materia de trabajo, se señala que la misma “se refiere tanto al acto de hacer el contrato como a las condiciones del mismo. Significa que un sirviente, o un trabajador agrícola o industrial, debe gozar de libertad para cambiar de patrón o de trabajo significa, por otro lado que un patrón puede admitir o despedir trabajadores a voluntad, de acuerdo con motivos económicos o por antipatías personales, o por otras razones de las cuales, en general, no tiene que dar cuenta a nadie mas que así mismo” si atiende este criterio el patrón, dentro de la legislación laboral, carece de libertad de albedrío, tanto para hacer el contrato, como para determinar las condiciones de si mismo no queda sujeto a su deseo ni la admisión, ni el despido de los trabajadores, sino debe atenerse a la ley o a los contratos colectivos.”¹¹

¹¹ Comisión Nacional para el seguimiento y apoyo al fortalecimiento de la justicia y OIT. “la justicia laboral, un desafío para Guatemala” PAG.102

Con relación a lo expuesto por la comisión nacional, al debate profundo en determinar la naturaleza jurídica del contrato entre patrón y trabajador, se pensó que la autonomía del derecho del trabajo dependía de un concepto dinámico de la relación entre empleador y empleado, como fuente de obligaciones y derechos recíprocos, empero es preciso aclarar que la autonomía es real, pero a la vez es un peligro en el sentido de que la desigualdad que impera entre estos dos elementos del derecho de trabajo es el trabajador, de aquí que, tanto el Estado como el mismo trabajador en unión al patrono, deben trabajar en conjunto para tener un consenso de trabajo para un mejor cumplimiento de los derechos y obligaciones de ambos plasmados en un contrato de trabajo sea individual o colectivo.

Se considera importante para un mejor entendimiento de este trabajo, hacer referencia de lo manifestado por Fernández Molina, Luís en su obra, Derecho laboral guatemalteco al referirse al salario, dado a que es lo más importante para el trabajador la remuneración a sus servicios prestados, pero que debe consignarse en todo contrato de trabajo.

Protección al salario

Por la misma categoría del salario del que depende el sostenimiento de la inmensa mayoría de la población, el legislador ha procurado extender una garantía legal que asegure al trabajador y a su familia, en primer lugar, de la efectiva percepción del ingreso y adicionalmente otras ventajas.

Básicamente se trata, por medio de normas legales, de proteger al salario de actos o disposiciones que en alguna medida priven al laborante y por extensión a su familia, de recibir su dinero, total o parcialmente.

Estas disposiciones pueden dividirse en cuatro categorías, dependiendo de la persona o entidad ante quien se pretende la protección, así:

Frente al empleador.

Frente a acreedores del trabajador.

Frente a acreedores del empleador.

Frente al mismo trabajador.

Frente al empleador:

Este grupo de disposiciones no persiguen tanto asegurar la efectividad del pago como otro tipo de consideraciones, tales como la fijación, el establecimiento de salarios dignos, pago en efectivo, etc.

Destaca en primer lugar el establecimiento de los salarios mínimos, normativa muy arraigada en los códigos y normativa laboral de casi todos los países latinoamericanos y que cobra mayor relevancia en la medida que las tasa de inflación afecten las diferentes economías. Los Artículos del 103 al 115 del Código de Trabajo, regulan este tópico, destacándose las llamadas comisiones paritarias del salario mínimo, que se integran por



representantes patronales y laborales, coordinadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; otras implicaciones adicionales de este tema se desarrollan por aparte.

Frente a acreedores del trabajador:

Es de esperar que una economía como las de nuestros países, cuya fuerza de trabajo es asalariada, dependa en mucho del crédito comercial, se publican con abundancia anuncios en los que se ofrecen ventas de electrodomésticos o muebles, por ejemplo, con muy bajo enganche y amplio plazo para pagar el saldo. Al solicitar el crédito, el comprador promedio no puede ofrecer otra garantía más que su propio salario y acaso un fiador en las mismas condiciones en caso de incumplimiento de pago, el acreedor perseguirá algún bien, inmueble o mueble, y en último caso pedirá embargo sobre el único ingreso tangible del deudor, esto es, su salario si una deuda excediera al salario, el trabajador no contaría con el mismo para la subsistencia familiar. Por ejemplo, si adeudara cinco mil quetzales y su salario fuese de dos mil quetzales. Cualquier cobro civil ordinario condenaría el salario por lo menos por dos meses y medio. Para evitar ese tipo de situaciones, que el grupo familiar no pueda sobrevivir a un periodo tan largo sin su sustento, el legislador estableció límites a lo que pueda embargarse, de modo que asegure un ingreso al trabajador, ese límite de embargo máximo es hoy día del treinta y cinco por ciento del salario, salvo en demandas de familia en que aumenta hasta el cincuenta por ciento.

Frente a acreedores del empleador

En todo centro de trabajo existe un pasivo laboral que comprende los pagos que corresponden a sus trabajadores cuando cesen los contratos de trabajo, pasivo que significa una acreeduría para la empresa.

Si la parte empleadora, supongamos una sociedad anónima, tiene problemas financieros, seguramente habrán varios acreedores pretendiendo sus respectivos pagos, si estos adeudos exceden los activos de la empresa y presentan su reclamo con antelación, el pasivo laboral quedará sin ningún respaldo y por lo mismo burlados los pagos a los laborantes. Una empresa en camino de bancarrota la demanda un primer acreedor, pedirá el embargo de sus bienes, un segundo acreedor hará lo propio en cuanto a otros bienes libres de la empresa, un tercero hará lo propio o en lo último caso se pondrá en lista de espera en caso sobre algo de las liquidaciones de los anteriores acreedores, a esto, la acreeduría laboral quedaría relegada a posiciones secundarias que, muy posiblemente, no alcanzarían a embargar bienes ni sobrantes de otras acciones, es por ello que la ley protege estas acreedurías laborales dándoles los siguientes privilegios:

En primer lugar, los considera créditos de primera clase en el caso de juicios universales y dentro de estos gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los acreedores de primera clase (hipotecarios o prendarios), es decir, que aunque los trabajadores presenten su reclamo judicial después de otras tres o cinco demandas,



brincan al primer lugar preferente en el cobro de lo que hubiese disponible de la empresa.

Señala la ley una vía judicial sumamente expedita para hacer efectivo el cobro de los adeudos laborales; dicha vía es más directa que la misma vía de apremio de tipo civil.

Frente al mismo trabajador

Aunque parezca exagerado, algunas medidas tienden a proteger al trabajador frente a acciones del mismo, ya sean por desconocimiento o por irresponsabilidad, entre ellas, el Artículo 100 del Código de Trabajo establece que “los salarios menores de cien quetzales no pueden cederse, venderse, compensarse ni grabarse a favor de la esposa o concubina y familiares del trabajador”, dejando de lado la permeabilidad de la cifra, el espíritu de la institución es claro. El Artículo 95 establece que no puede pagarse el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas o análogas.

Por otra parte a contrario sentido, la norma citada da a entender que los salarios mayores de cien quetzales pueden cederse, venderse o compensarse, circunstancias que son incompatibles con el espíritu de esta institución”¹²

¹² Fernández Molina, Luís. Ob. Cit, Pág. 228



Se ha podido observar el análisis que Fernández Molina, ha realizado con relación al salario constituido en un contrato de trabajo, llama la atención estas líneas que el mencionado autor plasma al referirse al salario, por ejemplo: una economía como las de nuestros países, cuya fuerza de trabajo es asalariada, dependa en mucho del crédito comercial, se publican con abundancia anuncios en los que se ofrecen ventas de electrodomésticos o muebles, por ejemplo, con muy bajo enganche y amplio plazo para pagar el saldo, al solicitar el crédito, el comprador promedio no puede ofrecer otra garantía más que su propio salario y acaso un fiador en las mismas condiciones, en caso de incumplimiento de pago, el acreedor perseguirá algún bien, inmueble o mueble, y en último caso pedirá embargo sobre el único ingreso tangible del deudor, esto es, su salario, si una deuda excediera al salario, el trabajador no contaría con el mismo para la subsistencia familiar.

De allí la consideración que debe tenerse con relación al principio de irrenunciabilidad, el cual el Estado debe vigilar que el patrono no abuse de su posición de empleador, frente al trabajador, tomando en cuenta que lo que realmente obtiene un trabajador como el pago a su trabajo es un mínimo salario.

2.2. Concepto

Previamente a precisar la definición jurídica es importante contar con una definición doctrinaria, concedida por, Fernández Madrid, citado por Landelino Franco, en su obra



Derecho sustantivo individual del trabajo, al señalar: “Decir contrato de trabajo es señalar una clase de contratos regidos por el derecho de trabajo, no un contrato único, a igual que decir contrato civil o contrato comercial no nos referimos a un contrato específico, sino a uno de ellos, encuadrado dentro de la norma del derecho civil o comercial.”¹³

La cuestión consiste, en síntesis, en determinar si es posible que las diversas relaciones jurídicas con prestaciones en las cuales predomina la actividad humana, sean reducidas a un solo género como en el contrato de trabajo”

Al contar con una definición doctrinaria del termino contrato, es preciso plasmar la definición que contempla el Código de Trabajo Decreto 1441 emitido por el Congreso de la República de Guatemala, que regula así: “Es el vinculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

Siendo que el contrato de trabajo es un vínculo económico, llama la atención en el sentido de que lo que une a un patrono con el trabajador es el vínculo económico en primer lugar, dado a que esta relación encuentra su justa dimensión y su verdadero sentido en la retribución misma, pues es el medio que sustenta al trabajador y a su familia, así como la razón que impulsa, motiva al trabajador a desempeñar con esmero

¹³ Landelino franco, derecho sustantivo individual del trabajo, Pág.121



cualquier trabajo contratado. De lo contrario dejaría de tener sentido por completo cualquier contrato de trabajo.

2.3. Clasificación

Al hablar de la clasificación de los contratos es necesario ubicarse en el Artículo 25 del Código de Trabajo, en donde establece claramente la clasificación de los mismos, de la siguiente manera: “El contrato individual de trabajo puede ser:

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;
- b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. Este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en si mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y
- c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos o buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior

2.4. Requisitos

Con relación a los requisitos del contrato de trabajo es imperioso concretar lo que establece el Artículo 19 del Código de Trabajo Decreto 1441, al regular lo siguiente; Para que aquel contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente.

“Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los tribunales de trabajo y previsión social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en

sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual, aunque no se haya indicado la relación de trabajo”.

Sin embargo los requisitos legales y formales del contrato se encuentran en el Artículo 29 del Código de Trabajo Decreto 1441 emitido por el Congreso de la República de Guatemala de la siguiente manera:

El contrato escrito de trabajo debe contener:

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;
- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo.
- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;

- f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
- g) El tiempo de jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;
- h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador, si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, periodo y lugar de pago.

En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, con consecuencia de su uso en el trabajo;

- i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;
- j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y
- k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el numero de sus cédulas de vecindad.

El Ministerio de Trabajo y Provisión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

2.5. Regulación legal

En cuanto a la regulación legal del contrato, se encuentra ubicado en el Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto 1441 emitido por el Congreso de la República de Guatemala: sin embargo se transcribe lo que el mencionado artículo establece; “Es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

Además de la regulación legal se hace necesario incluir su forma de extinción, por lo tanto se presenta a continuación, según Landelino Franco, en su obra, derecho sustantivo individual del trabajo, al manifestar lo siguiente: “Entre la infinidad de clasificaciones propuestas para agrupar y diferenciar metodológicamente las causas que extinguen o disuelven el contrato de trabajo, la doctrina recoge las siguientes:

Por la limitación temporal o de contenido:

- a. Contrato de prueba
- b. Contrato a plazo cierto o de duración determinada
- c. Contrato por obra o tarea concreta, por una sola vez;

Según el consentimiento de las partes:

- a. Por causas válidas previstas en el contrato
- b. Por mutuo acuerdo o distractor
- c. Por renuncia de el trabajador aceptada por el patrono

Por causas ajenas a las partes

- a. Muerte del trabajador
- b. Muerte del patrono, con imposibilidad de proseguir las tareas
- c. Incapacidad sobrevenida
- d. Fuerza mayor o caso fortuito
- e. Cesación de actividades
- f. Prohibición de la autoridad, por ilegalidad de tareas o sanción contra el establecimiento

Por decisión unilateral

- a. Con justa causa, por graves hechos imputables al trabajador
- b. Sin justa causa, por ser falsas las causas en las que se fundó la terminación

Por decisión unilateral del trabajador

- a. Con justa causa, el denominado despido indirecto y auto despido
- b. Sin justa causa, por ser infundado el despido indirecto
- c. Por abandono de trabajo

Por decisión judicial

Por nulidad del contrato, la que se puede dar por simulación o reducción de las condiciones de contratación del trabajo.

Por causas excepcionales

- a. Sesión o traspaso
- b. Por quiebra
- c. Por prisión del trabajador



Al respecto de la clasificación de las formas de terminación de contrato de trabajo

Código de Trabajo guatemalteco, establece en su Artículo 76, las tres formas genéricas de terminación de los contratos de trabajo, las cuales son:

- a. La decisión unilateral;
- b. El mutuo consentimiento; y
- c. La causa imputable a una de las partes.”¹⁴

En ningún momento la ley regula lo referente a la irrenunciabilidad como derecho del patrono para obligar, hostigar o amenazar al trabajador a que renuncie de algún derecho para no afectar con su contrato de trabajo, claro que no, sin embargo son muchos los patronos que amenazan al trabajador para que renuncie incluso a su trabajo, para no cumplir así con su obligación de otorgar al trabajador las prestaciones laborales así como la indemnización. Casos que deben ser muy considerados principalmente para el Estado quien tiene la responsabilidad para que tanto patronos como trabajadores cumplan de conformidad con la ley y se cuente realmente con un estado de derecho.

¹⁴ Landelino franco, Ob. Cit. Pág.299

CAPÍTULO III

3. Principios sustantivos y adjetivos del derecho de trabajo

Primeramente y de forma general debe observarse con detenimiento la significación del principio tal como lo ostenta el licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, en su obra: “Derecho colectivo de trabajo”, al exponer que, “los principios son los dictados de la razón, admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento”¹⁵

El tratadista de Castro, citado por el licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, establece una triple función de los principios inspiradores del derecho colectivo, e indica: “a) Los principios del derecho colectivo al trabajo, cumplen una función informadora, que inspiran al legislador, sirviendo como fundamento al ordenamiento jurídico.

b) Inspiran una función normativa, que actúa como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.

c) Función Interpretadora: En virtud de que operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Esta pluralidad de funciones explica que hay algunos de esos principios que sirven más para el legislador o el creador de las normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma y otros que sean más útiles para el intérprete.

¹⁵ Chicas Hernández Raúl Antonio. *Derecho colectivo de trabajo*. Pág. 7

No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel.”¹⁶

El profesor uruguayo Américo Pla Rodríguez, citado por Chicas Hernández, define lo que estima son los principios, expresando que “Son líneas directrices que informan algunas normas e informan directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”

El autor, Luís Fernández Molina, en su obra: Derecho laboral guatemalteco, expone: ampliamente en relación a los principios, que el “El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, quienes se benefician del vínculo laboral, el que da su fruto y el que paga el servicio.

Para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, preciso nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

Relata el Génesis que al insuflarle Dios la vida a la masa de arcilla en sus manos, le impuso sus principales características, resumiéndolo con un simple, a nuestra imagen y

¹⁶ Chicas Hernández Raúl Antonio. *Derecho colectivo de trabajo*. Pág. 7

semejanza, instruyéndole que debía dominar la creación, de la misma forma los dioses Quichés, Gocumatz y Tepeu, citados en el Popol Vuh, al formar al hombre de la masa de maíz, le establecieron sus principales atribuciones: será fuerte, valiente, etc.

En forma similar al formarse el derecho laboral positivo, su creador, esto es, el legislador, debe, o en su momento debió transmitir a su criatura, los principios por los que debía inspirarse en su desenvolvimiento son esos principios los que pretendemos escudriñar para poder determinar el derrotero que corresponde a esta rama nueva del derecho, aquí le llamo principios; se les podría llamar también fundamentos, condiciones básicas, conceptos elementales y de otras formas pero el término principio lo considero más adecuado.

Podría hacer una larga lista de principios que se pudieran aplicar a la disciplina jurídica, sin embargo, ubicando los principales, tenemos.

- a) Principio de tutelaridad
- b) Principio evolutivo
- c) Principio de obligatoriedad
- d) Principio de rendimiento o
- e) De la buena fe
- f) Irrenunciabilidad
- g) Principio de realismo
- h) Principio de sencillez

- i) Principio conciliatorio
- j) Principio de aplicación
- k) Decreciente

En cuanto al Código de Trabajo, en la parte de los considerandos podemos ubicar los siguientes principios: el principio de la tutelaridad, minimum de garantías sociales, irrenunciabilidad, necesario, imperativo, realista, objetivo, derecho público, hondamente democrático, libertad de contratación, claridad, sencillez, poco formalismo, celeridad y conciliatorias, aunado a estos principios no se puede dejar de mencionar lo que establece nuestra carta magna en su Artículo 101, que estatuye lo siguiente”¹⁷

“El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”
empero por la objetividad y concreción del presente trabajo, nos ocuparemos en el principio de tutelaridad, de modo que la exposición sea amplia y entendible en su connotación jurídica e institucional, para ello se considera el mencionar del autor, Luís Fernández Molina al referirse al mencionado principio, quien expone lo siguiente:

1. Principio de tutelaridad

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, no solamente es el germen en sus orígenes, si no que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos

¹⁷ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág.3

que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo, reclamos contra las jornadas extenuantes; frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad; por los bajísimos salarios; etc.

De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección, a tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto enfocan los beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador”¹⁸

Es importante establecer que siempre que los juristas definen cualquier rama del derecho, lo enseñan con los principios que van a regular dicha rama, nuestra misma Carta Magna lo hace a través de los principios generales del derecho; por ende, es imprescindible e imperativo desarrollar en esencia los principios del derecho laboral.

En esta ocasión y con relación al tema principal que nos atañe, nos quedaremos con el principio de irrenunciabilidad, que más adelante se tocará con amplitud.

Los principios adjetivos de trabajo, debe considerarse, dado a que cuando una ley sustantiva no es respetada o es tergiversada, se deberá entonces abocarse, hacer uso del derecho procesal del trabajo, que obligadamente se tomarán como base los principios adjetivos o procesales como; el de oralidad, impulso procesal de oficio,

¹⁸ *Ibíd.* Pág.4

inmediación procesal, celeridad, claridad y sencillez. Siendo éstos la base de conflicto laboral, sea individual o colectivo.

3.1. Concepto de los principios del derecho de trabajo

Referente a la definición del concepto de principio del derecho de trabajo es ineludible consignar lo manifestado por Osorio, Manuel al referirse así: “comienzo de un ser, de la vida, fundamento de algo, máxima, aforismo”¹⁹

Se puede extraer de esta definición la palabra, fundamento de algo como el principio del derecho del trabajo, sin los cuales se tendría un derecho sin basamento, sin principio, de allí la importancia de los principios en el derecho laboral. Sin embargo es importante hacer referencia a lo expuesto por: el licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, en su obra: “Derecho colectivo de trabajo”, al exponer que, “los principios son los dictados de la razón, admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento”²⁰

3.2. Principio que inspiran al derecho de trabajo

Al hablar de los principios que inspiran el derecho de trabajo, es necesario abocarse a los principios localizados en la parte de los considerandos del Código de trabajo Decreto 1441 emitido por el Congreso de la República de Guatemala, que también son

¹⁹ Osorio, Manuel **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**. Pág. 608

²⁰ Chicas Hernández Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Pág. 7



denominados según la doctrina características ideológicas los cuales se detallan a continuación: derecho tutelar, mínimo de garantías sociales protectoras del trabajo, irrenunciabilidad, necesario e imperativo, realista y objetivo, rama del derecho público, un derecho hondamente democrático, libertad de contratación, conciliatoria.

Principio de obligatoriedad

Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su cometido, debe ser aplicado en forma coercitiva, esto es, debe intervenir en forma coercitivo 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 caso contrario, este derecho vendría 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 fueron 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, etc.



Irrenunciabilidad.

Se vuelve aquí a repetir que la característica de imperatividad de las normas laborales que se deben entender aún frente, o en contra del mismo trabajador, caso contrario no podría funcionar el sistema “ius laboral” en la forma que está constituido y según las premisas en que se fundamenta: que el empleador puede abusar del trabajador necesitado aunque el trabajador renuncie a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia, lo que con ellos se pretende es proteger al trabajador: a) De aceptar una renuncia en un estado de necesidad; b) Que renuncie por algún engaño o ardid del patrón.

Como anteriormente se indica, 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.

Principio del realismo

Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado, debe recordarse que la tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el que hacer laboral, el hecho de emitir muchas normas tutelares, no implica necesariamente una mejora automática de las condiciones de los laborantes.

Algunas disposiciones que pueden aparecer como muy ventajosas para los trabajadores, podrán rendir frutos a plazo inmediato, pero puede resultar muy contraproducente a mediano y largo plazo. (Ejemplo: la fijación de un salario mínimo muy por encima del mercado). Parafraseando el dicho: no por mucho madrugar amanece más temprano, podemos decir que, no por mucho tutelar se mejora al trabajador, en ningún momento debe perderse de vista la actividad económica en su conjunto, de la que el fenómeno laboral es parte en los mismos considerandos del Código, se deja entrever la validez de este principio, como en los pasajes siguientes: el derecho laboral contiene normas llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal (...) (literal b); sin que su voluntad (de las partes) esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social (...) (literal c); porque su tendencia (del derecho laboral) es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social basándose en hechos concretos y tangibles (literal d); y finalmente, realizando (el derecho de trabajo) así una mayor armonía social, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos.

Principio de la sencillez

Desde luego que el derecho laboral va dirigido a un sector abundantemente mayor de la población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general; este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil

aplicación y asimilación; ello, sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.

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

Sin embargo, 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 “anti formalista” como algunos dicen; en todo caso es “no formalista”, ya que ciertas formalidades nunca deben pasar por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico.

Principio conciliatorio.

Más allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliadora. No se trata de atacar a los empleadores ni de limitar a los trabajadores. Siempre van a existir patronos y dependientes. Siempre va a haber puntos opuestos entre ellos. Pero así como el derecho en general debe buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad, el derecho de trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de la producción, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto, y así lo proclama directamente, para

empezar, en la Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 103, puntualiza que las leyes reguladoras de las relaciones entre empleadores y los trabajadores son conciliatorias. El considerando número cuatro inciso f) del Código de Trabajo preceptúa, una mayor armonía social, que a lo largo del mismo se repite. Debe considerarse que en la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta y fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social, como lo regula el Artículo 17 del Código de Trabajo) análogamente el Artículo 274 del cuerpo legal referido, hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es, armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Como antes se indica, las corrientes modernas apuntan a que la tutelaridad no es un fin en sí mismo, por el contrario es medio para lograr un fin superior que coadyuve a la concordia en los centros de trabajo y por ende en toda una comunidad, por lo mismo la tutelaridad por sí misma no tiene sentido, lo adquiere en cuanto se aplica en el marco de las relaciones laborales. Es en este punto donde destaca esta característica como herramienta para lograr la pretendida paz social.

El término “conciliación” implica una pugna o lucha permanente, acaso subyacente, que nos regresa a posiciones propias de la época inicial del derecho laboral; no se puede negar que inevitablemente se presentan aspectos del vínculo laboral en que se manifiestan los intereses encontrados entre las partes. Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar en las diferencias si no que destacar, 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; la implementación de una asociación tipo solidaria; etc.

A la luz del fenómeno mundial, la globalización de las economías debe mejorar nuestro sistema de producción para hacerlo más competitivo, debe entenderse, como punto de partida diferente, que entre empleador y trabajador existe necesariamente una complementación, un equipo de trabajo, que si bien van a haber siempre intereses contrapuestos, también habrá intereses comunes, y que para resolver las diferencias deben procurarse los mecanismos idóneos con los que se evite que la diferencia degenera en conflicto y desde otro punto de vista aumentar la productividad para que surjan mayores oportunidades y se ofrezcan más y mejores empleos, en otras palabras esa mejora en la productividad debe beneficiar a todos, no sólo a los empresarios si no también a los trabajadores.

Principio de rendimiento o de la buena fe.

En los párrafos anteriores se ha resaltado la validez del principio de la buena fe que debe 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 eso resulta prolijo ampliar los alcances de esa buena fe que cada parte debe guardar respecto del otro. En esa misma dirección las corrientes modernas resaltan otra arista de la buena fe, para el autor Pla Rodríguez el principio de la buena fe se expresa también a

través del principio llamado del rendimiento que es como una modalidad contenida dentro de aquel principio. A su criterio, si hay obligación de rendir en el trabajo es porque se parte del supuesto de que el trabajador debe de cumplir su contrato de buena fe. Pla Rodríguez considera el principio de la buena fe, como un componente básico y general del derecho con características de postulado moral y jurídico, califica al principio del rendimiento como una modalidad o extensión ya que el mismo no es justificativo de la existencia del derecho de trabajo, por el contrario de los demás postulados.

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

Más allá de la mera voluntad interior de cumplir con lo que ha convenido el principio de la buena fe es relacionado, y en muchas ocasiones es más común encontrarlo desarrollado dentro de las enunciaciones de los principios del derecho del trabajo, como el principio del rendimiento.

Este es el caso de Hernanz Márquez quien lo define de la siguiente forma: “No significa, como algunos han querido ver, una contraposición al de 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 en la producción, dotada de valores de tipo nacional y colectivo, que están por encima de los puramente particularistas de los componentes de

la relación de trabajo. También es debido al íntimo entronque entre lo laboral y lo económico, y cada vez se le da una mayor valuación en las modernas concepciones de la rama jurídica laboral.

Al impulsar a que empleadores y trabajadores conjuguen sus esfuerzos, en idéntica orientación, se beneficia la comunidad laboral en su conjunto, y por lo mismo también a cada integrante de la empresa en particular, en cuanto consolida la fuente y ocupación.

Con fundamento en este principio se inspiran y legitiman los diversos sistemas de retribución. Desde luego, aplica en todas las formas de salario por día, por tarea, o de remuneración a destajo; pero sobre todo busca en alguna medida crear un incentivo en el trabajador para que aumente el producto obtenido con su trabajo. Dentro de éste se encuentran inmersa las distintas gamas de sistemas de primas que están dirigidas de una u otra manera, estimular o premiar la productividad, la calidad, la velocidad de producción, la economía en materiales, etc”.²¹

3.3. Principios aplicables al derecho procesal de trabajo

Con relación a los principios del derecho procesal del trabajo es imperante hacer referencia a lo descrito por Erick Mancilla en su obra denominada, Derecho Procesal del Trabajo al referirse a los principios aplicables del derecho procesal, al manifestar lo siguiente: “Entendemos con el profesor mexicano Sergio Tenopala Mendizábal que los

²¹ Fernández Molina, Luís. **Ob. Cit.** Pág. 23

principios procesales son las bases o fundamentos que sustentan el desarrollo del proceso, dándole una estructura jurídica determinada y una fisonomía específica. Por su parte Clemente A. Díaz afirma que los principios generales del derecho procesal son los presupuestos políticos que determinan la existencia funcional de un ordenamiento procesal cualquiera, no menos orientador es el concepto que nos da el profesor mexicano Armienta Calderón, al indicarnos que los principios procesales son los criterios y conceptos rectores que sirven de base y fundamento a la organización del orden procesal, como normatividad y como que hacer de los sujetos implicados en el proceso y en la solución de litigios y controversias.

Pla Rodríguez al referirse a los principios en general del derecho de trabajo, indica que “No hay un sello que los identifique o individualice”, porque “De nada sirve que tenga el rotulo de principios o que se les de esa denominación lo que importa es la realidad de las cosas: que se trate de auténticos principios y que sean reconocidos como tales”.

Confusión entre principios procesales y principios del procedimiento.

El Profesor Armienta Calderón clasifica los principios procesales en principios del proceso y principios del procedimiento: Los primeros determinan el comportamiento de las partes dentro del proceso, sus posibilidades y cargas en el mismo, sus derechos y obligaciones, así como la fijación y apreciación del objeto procesal ; en tanto que los segundos aluden a la forma de los actos procesales, a la comunicación de los sujetos

procesales entre si y con la sociedad, a los diferentes tipos de relación del órgano jurisdiccional con el material fáctico y a la sucesión temporal de los actos procesales.

La tarea de deslindar los principios del proceso de los principios del procedimiento, no es fácil, toda vez que la mayoría de los autores los confunden; por ello les dan un tratamiento conjunto e indistinto, basta consultar la obra de varios autores para constatar que al referirse a los principios procesales los abordan indistintamente con los principios del procedimiento, sin hacer distingo entre unos y otros. Así, a la par del principio de igualdad de las partes abordan la oralidad, la inmediación, la celeridad, etc.

¿Cómo hacer para deslindar unos de otros? El profesor, Alvarado Velloso opina que los principios son un concepto unitario, a diferencia de los principios del procedimiento (que el denomina reglas técnicas del debate procesal), que son binarios, es decir que el legislador puede elegir entre ellos.

Por su parte Armienta Calderón Gimeno Sendra, Montero Aroca y Alvarado Velloso, aún cuando no están de acuerdo en cuanto a cuales deben ser los principios procesales, si distinguen entre estos y los principios de procedimiento”²²

De esa cuenta afirmamos que los principios del proceso son unitarios y que deben existir para que el proceso sea tal, caso contrario, es decir ante la ausencia de uno de ellos, no hay proceso si no estaríamos en presencia de un procedimiento, por su parte, los principios procedimentales o de procedimiento, son binarios o duales, es decir que el legislador puede elegir entre uno de ellos, así, corresponde al legislador regular un

²² Fernández Molina, Luís. 0b. Cit. Pág. 23

procedimiento escrito u oral; si dicho procedimiento va a estar informado por la inmediación, la preclusión, etc., pero, repetimos, para que un proceso merezca tal calificativo deben cumplirse a cabalidad los principios que lo informan. Caso contrario no hay proceso.

Por lo interior, no compartimos la opinión de Peyrano en el sentido de los principios procesales son bifrontales, por considerar que un principio procesal “siempre ostenta un carácter unitario y que, sin su presencia efectiva, no puede hablarse seriamente de proceso”, a diferencia de los principios del procedimiento que si son bifrontales, ya que el legislador puede elegir como desea que sea el medio de debate procesal, es decir el procedimiento.

Montero Aroca es de la opinión de que “si fuéramos rigurosos en la terminología no distinguiríamos entre principios comunes y principios específicos, sino entre principios (que entienden a la esencia) y reglas confirmadoras (que se refieren a los accidentes).” no obstante “después de los siglos de hablar de principios de proceso, mezclando verdaderos principios y reglas confirmadoras, el intento de rigor en la terminología llevaría mas bien a la confusión.

Por lo anterior nos adherimos a la corriente que actualmente aborda en forma diferenciada los principios de proceso y principios de procedimiento.

Funciones de los principios procesales

Agrega Plá Rodríguez que los principios cumplen tres funciones: a) informadora, ya que inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico. b) normativa, ya que actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de ley. Por ende son medios de integrar al derecho, y c) interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Por su parte Montero Aroca, nos indica que el valor de los principios no es sólo teórica, si no que sus repercusiones prácticas pueden manifestarse en los siguientes campos: 1) como elemento auxiliar de la interpretación; 2) como elemento integrador de la analogía; y 3) como marco teórico de las discusiones de lege ferenda.

Los principios procesales.

Indica el profesor Alvarado Velloso que “lo que se desea es regular un medio pacífico de debate dialéctico entre dos antagonistas en pie de igualdad (para descartar el uso de la fuerza), ante un tercero (que, como tal, es imparcial e independiente) que procuraran resolver el litigio si es que no se disuelve por alguna de las vías posibles de auto composición, formular los principios necesarios para lograrlo, implica tanto como plazar las líneas directivas fundamentales que deben ser imprescindiblemente respetadas para lograr el mínimo de coherencia que supone todo sistema”.

Para el citado profesor los principios procesales son cinco:

“1. La igualdad de las partes litigantes, su consecuencia es la regla bilateralidad de contradicción: cada parte tiene el derecho de ser oída respecto a lo afirmado y confirmado por la otra.

2. La imparcialidad del juzgador; este principio lo desdobra en: a. imparcialidad. b. imparcialidad propiamente dicha y c. La independencia del juzgador.

3. La transitoriedad del proceso, toda normativa procedimental debe estar regulada en orden a lograr –y lo antes posible- la terminación del proceso, ya que no puede durar indefinidamente, pues todo proceso debe ser necesariamente transitorio, significando ello que alguna vez ha de terminar sin posibilidad de reabrir la discusión.

4. La eficacia de la serie, para que una serie procedimental sea eficaz para que se desarrolle armónicamente el dialogo querido por el legislador, debe estar constituida por los pasos siguientes: afirmación, negación, confirmación y evaluación.

5. La moralidad procesal, la regla moral debe presidir el desarrollo del proceso. Puntualiza Alvarado Velloso que sin la presencia efectiva de dichos principios no puede hablarse seriamente de proceso.”²³

Para Montero Aroca. Citado por Mancilla en su obra denominada, Derecho procesal del trabajo los principios comunes a todos los procesos son:

²³ Erick Alfonso Álvarez mancilla. Derecho procesal del trabajo. Pág. 79

“1. Dualidad de posiciones: para que pueda constituirse un verdadero proceso, es necesaria, por lo menos la presencia de dos partes, que aparecerán en posiciones contrapuestas. Las dos posiciones pueden estar ocupadas por más de una parte, con lo que estaremos con lo que suele denominarse proceso con pluralidad de partes.

2. Contradicción o ausencia: consiste básicamente en la necesidad de que las partes sean oídas y en que conozcan y puedan rebatir sobre todos los materiales de hecho y de derecho que puedan en la resolución judicial.

3. Igualdad de las partes: requiere conceder a las partes los mismos derechos, posibilidades y cargas, de modo tal que no quepa la existencia de privilegios ni a favor ni en contra de algunas de ellas.

5. Mi opinión:

Por mi parte, respetando la opinión de los maestros antes citados, estimo que los principios que deben informar al proceso, son los siguientes:

1 .Igualdad de las partes litigantes: este principio es fundamental para la defensa de los derechos de los litigantes, de esa cuenta las partes, tanto actor como demandado, deben tener los mismos derechos procesales, el demandado tiene el derecho de ser informado de los hechos que postula el actor, de los medios que prueba con los cuales pretende confirmarlos y de lo que alega. En el mismo sentido, el actor tiene el mismo

derecho de información de lo que postule, confirme y alegue el demandado, es el derecho de contradicción, conocido también como auditor altera pars. La Constitución Política de la República de Guatemala lo recoge en sus Artículos 4 (“libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer... tienen iguales oportunidades y responsabilidades...”) y 12 (“derecho de defensa. La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido... ninguna persona puede ser juzgada por tribunales especiales o secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente”).

Procedimiento preestablecido: las partes deben tener conocimiento de cuál es el procedimiento al cuál se están sometiendo, y cuáles son sus fases; es decir cuando pueden afirmar sus proposiciones de hecho, cuándo confirmarlas (probarlas), oportunidad para presentar sus alegatos (análisis de las pruebas rendidas en relación a los hechos afirmados), plazo dentro del cual el juez de la causa debe dictar sentencia y los medios de impugnación de que cuenta.

Este principio está recogido en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el segundo párrafo del Artículo 12: “Ninguna persona puede ser juzgada... por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente”). Estimamos que en este principio pueden fusionarse los principios que el Dr. Alvarado Velloso denomina “eficacia de la serie” y “transitoriedad del proceso”, pues al determinarse las fases del

proceso, se deben determinar de igual forma los plazos dentro de los cuales se desarrollará la actividad procesal, ya que no puede dejarse abierto un procedimiento para eterna memoria, tanto es así que la Ley del Organismo Judicial indica en el Artículo 142 los plazos dentro de los cuáles los jueces deben dictar sus resoluciones (decretos, autos y sentencia), el incumplimiento de estos deberes de parte del juzgador conlleva la imposición de una multa, de conformidad con el segundo párrafo del Artículo antes citado. Es decir que la “transitoriedad de la serie”, de que nos habla el profesor argentino si esta contemplado por nuestra legislación, que no se sancione a los jueces o magistrados que no cumplan con resolver dentro de los plazos fijados por la ley, es otra cosa, que no invalida el principio indicado.

3. Juez natural o preestablecido: Este principio está inmerso en el derecho de defensa que regula la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 12, al indicar que “nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido), vemos que este principio se desdobra: no sólo es necesario que el juez este preestablecido, sino que el que conozca del caso sea el competente. Pero además, no basta que el juzgador sea el natural (preestablecido) y competente, sino que es fundamental que el juez sea imparcial, imparcial e independiente, pues si no lo es, de juez sólo tendrá el nombre.

4. Moralidad o probidad procesal: ninguno de los autores citados en este apartado hacen referencia a la moralidad con que deben actuar las partes durante el desarrollo del

proceso, a excepción de Alvarado Velloso, quien la fundamenta en que “si la razón de ser del proceso es erradicar toda suerte de fuerza ilegítima de una sociedad, no puede siquiera concebirse que el legislador norme un medio de debate en el que pueda ser utilizada la fuerza bajo la forma de aviesa arteria o traición, de ahí que la regla moral debe presidir el desarrollo de proceso”. Couture es de la opinión que “Un texto expreso debe reconocer el principio de probidad en el debate. No sólo como una regla moral, sino como una norma positiva que debe tener su reconocimiento en un conjunto de soluciones particulares, con sanciones para los casos de infracción”. Estamos de acuerdo con los profesores citados, porque, ¿cuántas veces nos hemos visto en el ejercicio de la profesión, a litigantes (por no decir sus abogados) que actúan con arteria, que es una forma de violencia, retardando maliciosamente el trámite de los procedimientos, sin que su actuar sea sancionado?. Por ello estimamos que este principio debe informar al proceso, pues si la acción (como derecho a la jurisdicción, a través de un debido proceso), es el sustantivo de la fuerza ilegítima (“justicia” por mano propia), esta violencia, debe también ser erradicada del instrumento que utiliza la jurisdicción para administrar justicia, que es el proceso.

La Ley del Organismo Judicial en el Artículo 17 prescribe que los derechos deben ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe, además en el Artículo 66 otorga al juez la facultad de “compeler y apremiar por los medios legales a cualquier persona para que esté a derecho” y “para rechazar de plano, bajo su estricta responsabilidad, los incidentes, los recursos extemporáneos y las excepciones previas extemporáneas, sin necesidad de formar artículo o hacerlo saber a la otra parte”



Por lo anterior, soy de la opinión que no importa cómo se les denomine a los principios procesales (derecho de contradicción o igualdad de las partes litigantes; imparcialidad del juzgador o juez natural, etc.), lo importante es que el proceso se fundamente en los siguientes principios: 1. Igualdad de las partes. 2. Juez natural. 3. Procedimiento preestablecido y 4. Moralidad procesal; los cuales corresponden en general al concepto “proceso”, sin distingo de cuál es la materia que subyace en el método de dirimir conflictos, sea civil, penal, laboral, etc.”²⁴

²⁴ Erick Alfonso Álvarez Mancilla. Derecho procesal del trabajo. Pág. 81

CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico y doctrinario del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en Guatemala

Previamente al análisis jurídico y doctrinario del presente capítulo, es preciso e imperioso hacer referencia de las diferentes formas de interpretar las normas laborales, según el autor, Guillermo Caballenas, citado por Briceño Ruiz Alberto, en su obra, Derecho individual del trabajo. Sin embargo se dará mayor atención a la forma de interpretar el principio de irrenunciabilidad dado a que es el punto principal de este trabajo; con relación a esta interpretación véase lo siguiente; “nos ofrece diversos criterios de interpretación, que a nuestro juicio pueden seguirse tanto por lo que se refiere a las normas jurídicas como a los contratos y a la costumbre.”²⁵

a) El tuitivo, por el que prevalece la interpretación más favorable para el trabajador, en caso de duda. Este criterio también se ha denominado in dubio pro operario, solo puede ser aplicado cuando una disposición laboral resulte dubitada y sea necesario precisar el sentido que se le ha de atribuir, supuesta su oscuridad o mala redacción.

b) El de la permanencia en el empleo; por lo cual la interpretación debe ser a favor de la subsistencia de la relación de trabajo y no por su disolución, las normas de trabajo persiguen, en beneficio del patrón y trabajador, el logro de la estabilidad, para que el

²⁵ Briceño Ruiz Alberto. Ob. Cit. Pág. 25

trabajador cuente con una fuente permanente de ingresos y el patrón con una ininterrumpida prestación de servicio, por personas cada vez más especializadas.

c) El de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. El Artículo 33 confiere nulidad absoluta a la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que resulten de servicios prestados. Juan D. Pozo, al hablar de la irrenunciabilidad de los derechos, sostiene que: “las normas laborales sobre condiciones de trabajo son irrenunciables a menos que se pacten condiciones superiores a las legales”.

d) El respeto a las condiciones benéficas para el trabajador, estas condiciones pueden estar contenidas en la ley, en el contrato o en la costumbre.

e) El de la responsabilidad de empresarios y trabajadores, respecto del cumplimiento de las obligaciones laborales”²⁶

Haciendo una inferencia en torno a la irrenunciabilidad de derechos, debe tomarse en cuenta que este principio es de carácter constitucional y que entraña un valor humano, en el sentido de que, no se puede flagelar a un trabajador que por la historia ha vivido bajo vejámenes, empezando con el salario que devenga con relación al costo de vida que presenta la economía del país, si no que además es sujeto de violaciones día a día. Dado a que el principio de irrenunciabilidad se violenta de forma clandestina allá en aquellos sitios de trabajo, en donde el débil trabajador está frente al patrono, que sin

²⁶ Briceño Ruiz Alberto. Derecho individual del trabajo Pág. 37

poder hacer nada es víctima de la arbitrariedad por la parte patronal haciéndolo firmar documentos que contengan falacias, mentiras con una aparente argumentación de veracidad de causal de despido, sin que nada ni nadie haga algo por detener este flagelo.

4.1. Aspectos generales

En cuanto a los aspectos generales del principio de irrenunciabilidad se debe considerar lo expuesto por Fernández Molina, en su obra “Derecho laboral guatemalteco” manifiesta lo siguiente: “El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aún frente o en contra de las disposiciones del propio trabajador. De aquí se 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 objeto de asegurar los derechos mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos derechos mínimos, ya sea por presiones, o cualquier otro motivo, bajo la premisa de que el trabajador, ya sea 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 lo mismo, resulta nula una renuncia de derechos que haga el trabajador; esto significa que, aunque el trabajador haya firmado un documento renunciando a derechos o aceptando derechos menores a los que le corresponden, mantiene el derecho de reclamar aquellos, y

cualquier juez laboral debe atender el reclamo de esos derechos que estén pendientes de ser otorgados al trabajador.²⁷

Con ocasión de las terminaciones de contratos laborales, se discute la validez del finiquito como acto final de la vinculación, para la corriente laboralista de orientación publicista, los finiquitos no tienen un valor absoluto, pues 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 derechos, el finiquito tiene una connotación especial en materia laboral, apartándose de aquella figura absoluta, válida en el contexto civilista.

Por otra parte cabe la interrogante de ¿Cuáles son los derechos que no pueden renunciarse? ¿Serán todos los derechos laborales? Al tenor del Artículo 106 de la Carta Magna, los derechos consignados “en esta sección” son irrenunciables. Se desprende que los derechos consignados en esa “sección”, básicamente en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala son los derechos elementales, mínimos. Esos serían los irrenunciables, a contrario sentido, los que superan al mínimo no tienen esa misma categoría, y al tenor del Artículo 20 del Código del Trabajo, se puede entender que son irrenunciables los mínimos de protección, ya que los que tengan condiciones superiores a dicho minimum pueden modificarse en los casos muy especiales que contempla ese mismo Artículo, cuando existiera un acuerdo o cuando lo justifiquen plenamente la situación económica de la empresa, las condiciones superiores

²⁷ Fernández Molina, Luís. Ob. Cit. Pág. 115

pueden alterarse. Sin embargo, este es un tema que da lugar a planeamientos diferentes, por lo que con mayor detalle se aborda más adelante.”²⁸

4.2. La irrenunciabilidad como principio

Según Luís Fernández Molina, en su obra; El derecho laboral guatemalteco, al manifestar lo siguiente con relación al principio de irrenunciabilidad; así; “Se vuelve aquí a repetir que la característica de imperatividad de las normas laborales que se deben entender aún frente, o en contra del mismo trabajador. Caso contrario no podría funcionar el sistema “ius laboral” en la forma que está constituido y según las premisas en que se fundamenta: que el empleador puede abusar del trabajador necesitado. Aunque el trabajador renuncie a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia. Lo que con ellos se pretende es proteger al trabajador: a) De aceptar una renuncia en un estado de necesidad; b) Que renuncie por algún engaño o ardid del patrono.

Como anteriormente se indica, 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.

²⁸ Fernández Molina, Luís. Ob. Cit., Pág. 11



4.3. El principio de irrenunciabilidad y el concepto de renuncia

Dado a que en otros subtemas se ha tratado con relación al principio de la irrenunciabilidad, se debe concretizar en el concepto de renuncia, siendo que ésto ha sido un derecho violentado, casi en todos los distintos lugares de trabajo. Toda vez que si bien es cierto, la renuncia puede terminar con el contrato de trabajo siempre que el trabajador lo decida y no sea obligado bajo coacción o amenazas para hacerlo renunciar por parte del patrono, en efecto se estaría golpeando al derecho de trabajador y se le estaría fragmentando su humilde y casi pobre salario

Es una norma constitucional, pero más que ello es un derecho humano que nadie tiene la potestad de violentar, sólo por el hecho de ser embriagados por la ambición mezquina de querer tener más a costas del más pobre, que lo único que quiere este último es subsistir él y su familia.

4.4. El principio de irrenunciabilidad y las normas imperativas

A manera de ir concluyendo con este tan interesante tema se contempla lo manifestado por Martínez Vivot, Julio, J. en su obra, “Elementos del derecho de trabajo” al referirse a la normas imperativas y que siendo imperativas deben acatarse.

“Aplicación de las normas laborales, la aplicación de esta norma debe considerarse tanto en su ámbito geográfico como en el temporal.



Ámbito geográfico, la aplicación de las normas laborales en el espacio, nos muestra la relación de nuestra disciplina con el derecho internacional privado. Su importancia es evidente, pues particularmente en los últimos tiempos, se aprecia una mayor movilidad de los trabajadores, que nos presenta situaciones en las que se los contrata en la República para cumplir tareas, permanente o circunstancialmente, fuera de ella, o bien la situación inversa, sin perjuicio de considerar la que presentan los trabajadores de tránsito por nuestro territorio. Según dice Krotoschin, la cuestión no se limita a los conflictos relativos a la aplicación de las leyes u otras normas jurídicas de fuente estatal de varios países, sino que comprende también colisión entre una convención colectiva de un país y la ley de otro Estado. Así, cuando se trata de conflicto de leyes, esta expresión debe tomarse en su más amplio sentido normativo, de modo que comprenda toda clase de normas jurídicas, sin indagar su naturaleza”²⁹

Comúnmente, para la solución de estos conflictos en el derecho internacional privado, se hace un deslinde entre normas comprendidas en el derecho público y las que pertenecen al derecho privado, pero, dada la particular situación del derecho del trabajo con relación a la clásica división, bien que controvertida, habrá que prescindir de tal deslinde, sirviendo la división para extraer determinadas consecuencias de orden práctico.

Entre nosotros el criterio impuesto por la ley de contrato de trabajo es el de la territorialidad, donde prevalece el principio de que es aplicable la ley del lugar de la ejecución del contrato. Según ese principio, sus normas se aplican a toda relación de

²⁹ MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. Elementos del derecho de trabajo y de la seguridad social, Pág. 83



trabajo de derecho privado que se desarrolle dentro del ámbito geográfico nacional, con prescindencia de la nacionalidad de las personas que intervienen y el lugar de su concertación (Art. 3°). Cabe recordar que el texto vigente, después de la reforma de 1976, modificó la redacción anterior y, a criterio de Justo López ha desmejorado el contenido de la norma, en lo que se refiere a la posibilidad de la aplicación de la norma extranjera de forma cuidadosa, cuando ella resulte más favorable que la nacional.”

La interpretación de la normas laborales.- Las normas jurídicas, legales o convencionales, deben ser suficientemente claras, para expresar su sentido y su objetivo, de ahí que la interpretación sea una circunstancia que sólo aparece ante la ausencia o la oscuridad de la norma. En tal situación, en la necesidad de resolver o atender un caso de implicancia jurídica, es menester recurrir a la interpretación para determinar la intencionalidad de la norma o bien para suplir su ausencia en nuestra materia, y afirmada su autonomía, el problema se presenta con relación a los métodos de interpretación utilizables o respecto de los principios que corresponderá aplicar en tales circunstancias que, sin duda, son los propios y específicos, que explican la referida autonomía y que desarrollamos oportunamente.

Amauri Mascarado Nacimiento expresa al respecto que la función hermenéutica en materia laboral debe apartarse de las prédicas de las escuelas tradicionales de interpretación del derecho común, porque no atienden totalmente a las necesidades y requerimientos del derecho del trabajo. Ellas están destinadas a un orden jurídico diferente, imbuido particularmente de la concepción individualista. Tanto la escuela

exegética, como la histórica o la del derecho libre son, a su criterio, insuficientes e inadecuadas al respecto. Por ello afirma que el intérprete, partiendo del método gramatical y del sentido de las palabras, debe llegar al sentido social de las leyes laborales y a la función que ejercen en una sociedad empresarial”³⁰

Debeali, que se manifestó partidario de la interpretación teológica, que procura establecer el fin objetivado por el legislador, destaca que en esta materia interpretativa existen dos corrientes: la primera, dice, entiende que nos hallamos ante un derecho clasista que traduce la aspiración de una clase social por obtener inmediatamente un mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo, conforme a esta tesis y siguiendo a De la Cueva, “interpretar el derecho conforme a su naturaleza no quiere decir crearlo, y si esto último es posible en el derecho civil cuando existen lagunas del derecho, no puede hacerse en el de trabajo por la diferente función de las fuentes formales del derecho”.

Por su parte, la segunda corriente entiende que la finalidad del derecho del trabajo es otorgar a los trabajadores una defensa contra la preponderancia patronal. Conforme a la misma, el derecho del trabajo no es un derecho de excepción, que sanciona privilegios, sino que constituye un derecho especial, que se distingue del derecho común porque mientras este supone la igualdad de las partes, el otro, por lo contrario, presupone una situación de desigualdad, que tiende a corregirse mediante otras desigualdades, en expresión de Couture.

³⁰ MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. Ob. Cit. Pág. 76

Finalmente, en esta materia es preciso destacar e insistir que la interpretación cabe cuando realmente existe una duda sobre el alcance de una norma legal y siempre que no esté impugnada con la voluntad del legislador, que se ha expresado al respecto. Lo contrario llevaría a la inseguridad jurídica y, eventualmente, al gobierno de los jueces, a quienes no cabe juzgar la bondad de las leyes, ni les corresponde convertirse en legisladores. Por otra parte, como expresara Barassi, citado por Deveali, existen silencios y reticencias legislativas no fortuitas, sino probablemente meditadas, lo que debe ser también considerado por el intérprete”³¹

4.5. Análisis jurídico y doctrinario de la irrenunciabilidad aplicada en Guatemala

Es necesario transcribir lo manifestado por Luís Fernández Molina, en su obra; El derecho laboral guatemalteco, al manifestar lo siguiente. “El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aún frente o en contra de las disposiciones del propio trabajador. De aquí se deriva el principio de 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.

Es de carácter ineludible e imperioso establecer que la carta magna, estipula la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, tómesese en cuenta que es una norma constitucional, por lo tanto tiene carácter imperativo, jerárquico y atendiendo al

³¹ MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. *Ob. Cit.* Pág. 90

principio de primacía constitucional, en donde toda disposición que contravenga a las normas de dicho ordenamiento jurídico, debe acatarse y en su defecto serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se exprese en un contrato colectivo o individual.

Dada la definición del vocablo principio de irrenunciabilidad, con base a la Constitución Política de la República de Guatemala, se puede establecer que; si bien es cierto este principio de la irrenunciabilidad es un fundamento para la defensa del derecho del trabajador, plasmado en la Carta Magna, debe entenderse como lo que es, un derecho, pero que no tiene que quedarse como una ley sustantiva y hasta el extremo de ser norma utópica, dado a que en la practicidad de este mismo en muchas ocasiones se ha incumplido.

No solamente este flagelo contra el trabajador, es una muestra total del estado de derecho y sobre todo del trabajador, a lo cual tanto el Estado en concreción, los órganos administrativos y jurisdiccionales deben velar porque este derecho constitucional, se respete y se sancione de conformidad con la misma ley de trabajo y las otras pertenecientes al ordenamiento jurídico para buscar la reivindicación del derecho laboral guatemalteco.



CONCLUSIONES

1. La realidad del derecho laboral en todo el recorrido histórico guatemalteco, ha venido de mal en peor, debido a que tanto el Estado como la parte empleadora misma, han sido partícipes del menoscabo laboral, situación que abate día a día a la clase trabajadora.
2. La condición debilitada del trabajador frente al patrono, conduce al mismo en oportunidades a renunciar a un derecho determinado, por el hecho de conservar su trabajo y consecuentemente, le es restringida su capacidad de disposición en relación a sus derechos laborales reconocidos legalmente.
3. los órganos administrativos, como la Inspección General de Trabajo, han descuidado el cumplimiento y el respeto por parte de los patronos a lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala al tenor del Artículo 106, los derechos consignados, como la irrenunciabilidad.
4. Los órganos jurisdiccionales son responsables en buena medida al emitir resoluciones parciales a favor de la clase patronal, que afectan a los trabajadores permitiendo que patronos embriagados por su ambición obligan a los trabajadores a que renuncien a su trabajo, el medio de subsistencia, lo cual es ilegal y aberrante desde todo punto de vista.



RECOMENDACIONES

1. El Estado debe atender la aplicabilidad de la ley y buscar la reivindicación inmediata de la institucionalidad, para cumplir integralmente lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.
2. La parte trabajadora debe pronunciarse al respecto, haciendo uso de los instrumentos jurídicos existentes, tanto administrativos como jurisdiccionales, de modo que termine toda acción lesiva por parte de los empleadores y contar con el estado de derecho y la reivindicación de los derechos mínimos.
3. Los órganos tanto administrativos como los jurisdiccionales deben cumplir sus atribuciones de forma contundente y no permitir que a la parte trabajadora se le sigan violando sus derechos y dar una pronta respuesta a este vejamen que actualmente aqueja a los trabajadores
4. Los jueces privativos de trabajo deben atender, el vejamen al cual son sujetos los trabajadores y que deben sobrellevar día a día, sin que nada ni nadie haga algo por que se acabe esta difícil situación de despotismo por parte de la parte patronal sobre la clase trabajadora.



BIBLIOGRAFÍA



ÁLVAREZ MANCILLA, Erick Alfonso. **Derecho procesal del trabajo**. 1ra. ed.; Guatemala: Ed. Vile, 2008

BRAN TARACENA, Armando Teodoro. **El problema de la fuerza de trabajo como mercancía y el sistema de indexación de salarios como solución parcial en las relaciones económicas de producción capitalista en Guatemala**. 1ra. ed.; Guatemala: (s.e.), 1993.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. 1ra. ed.; México: Ed. Publimex, S. A., 1985

Comisión Nacional para el seguimiento y apoyo al fortalecimiento de la justicia y la Organización Internacional del Trabajo. **La justicia laboral**. 2ª. ed.; Guatemala: Ed. Magna Terra Editores S. A., 2003.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. 2ª. ed.; México: Ed. Porrúa, 1970.

DE LEÓN MORAN, Oscar Ernesto. **Consideraciones doctrinarias y legales sobre la naturaleza jurídica del reglamento interior de trabajo en Guatemala**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1ra. ed.; Guatemala: Ed. Mayte, 2003.

FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. 1ra.ed.; Madrid, España: Ed. Impresos y Revistas, S.A., 1993.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **El derecho laboral guatemalteco**. 1ra. ed.; Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, octubre 2004.



FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **El derecho sustantivo individual del trabajo.** 2^a ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2007

GARCÍA, Mario David. **La muerte del derecho de trabajo.** 1ra. ed.; Guatemala: Ed.; Tierra Labrada, año 2002.

GUTIÉRREZ CARRERA, Bernal Ribahí. **El incumplimiento de los patronos de la obligación contenida en el artículo 61 literal J, del código de trabajo y la actuación de la inspección general de trabajo.** 1ra. ed.; Guatemala: (s.e.), Abril de 2008.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **La jurisdicción privativa de trabajo.** Revista Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 3ra. ed.; Guatemala: Ed. Imprenta Universitaria USAC, 1968.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho de trabajo y de la seguridad social.** 3ra. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1992.

MINUGUA, **Administración de la justicia laboral.** 1ra. ed.; Guatemala: (s.e.), 2002.

ORTEGA ESTEBAN, José. **Relaciones socio – laborales.** 1ra. ed.; España: Ed. universidad de Salamanca, 1993.

OSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** 1ra. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L. 1979.

TORRES MEZA, Hugo Leonel. **El Reglamento interior de trabajo y su falta de positividad en nuestro medio.** Facultad de ciencias jurídicas y sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1ra. ed.; Guatemala: (s.e.), 2004



Legislación:

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

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